

Pejotização e fraude aos direitos trabalhistas

Carulina de Freitas Chagas

Especialista em Direito do Trabalho pela Pós-Graduação *Lato Sensu* do Instituto de Educação Continuada da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – IEC PUC Minas. Bacharel em Direito pela Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC Minas. Advogada. *E-mail*: <carulinafc@gmail.com>. Currículo *Lattes*: <<http://lattes.cnpq.br/3135774701966953>>. Professora Orientadora: Ana Carolina Gonçalves Vieira. Currículo *Lattes*: <<http://lattes.cnpq.br/1797023940372705>>.

Resumo: O presente trabalho debate o fenômeno da pejotização no direito do trabalho, de modo a demonstrar que tal prática constitui uma moderna forma de fraude à relação de emprego e a todos os direitos trabalhistas dela decorrentes, em grave afronta à ordem jurídica trabalhista e aos direitos trabalhistas constitucionalmente e infraconstitucionalmente assegurados aos empregados. Por essa razão, demonstra-se a necessidade de combater tal prática, o que pode ser feito por meio da aplicação, pelos operadores do direito, das normas e princípios específicos ao ramo justabalhista.

Palavras-chave: Pejotização. Relação de emprego. Fraude aos direitos trabalhistas

Sumário: **1** Introdução – **2** Pejotização – **3** Princípios trabalhistas aplicáveis ao caso – **4** Reconhecimento do vínculo empregatício e seus efeitos – **5** Conclusão – Referências

1 Introdução

O direito do trabalho é um ramo jurídico especializado que visa restabelecer a desigualdade verificada entre o empregado e o empregador na relação de trabalho que pactuam. Fundado na presunção de que o empregado está em situação de inferioridade face ao seu empregador, o direito do trabalho criou uma extensa rede de proteção ao empregado, tido por parte hipossuficiente da relação de emprego. A própria evolução desse ramo especializado do direito mostra que tal presunção tem fundamentos e raízes históricas.

Percebe-se que o objeto central do direito do trabalho é assegurar tutela jurídica eficaz à relação de emprego, mais especificamente ao empregado, conforme dito, parte hipossuficiente nessa espécie de relação de trabalho.

Não obstante hoje o direito do trabalho tenha desenvolvido uma série de institutos, princípios e normas em torno da relação de emprego, encontrando-se em um nível de evolução e proteção bastante satisfatório, a relação de emprego, bem como as demais relações de trabalho, ainda enfrentam desafios impostos pelo

sistema econômico capitalista, pelos novos modos de produção, pelas novas relações econômicas e pelas novas necessidades do mercado econômico globalizado.

Ao contrário de alguns séculos atrás, quando ainda estava surgindo a necessidade de criar-se um ramo jurídico que tutelasse os empregados, hoje, os trabalhadores enfrentam e tem que lidar com formas modernas e veladas de opressão, de fraude aos direitos arduamente conquistados ao longo de centenas de anos.

O capital, em sua ávida busca por lucro crescente, tem como um de seus pilares a redução de custos, sobretudo os custos com mão de obra, e a obtenção de lucro cada vez mais elevado. Nesse contexto, o capitalismo busca extrair do trabalho humano o máximo de produtividade com o mínimo de custos, além de apontar a mão de obra como sendo extremamente onerosa ao capital, e até mesmo como empecilho ao desenvolvimento e à auferição de lucros maiores pelas grandes empresas.

E assim, visando livrar-se de tudo que lhe impeça o lucro, o capitalismo sempre inova ao buscar novas formas de redução de custos, dentre as quais o custo com mão de obra, com a relação de emprego. Dessa necessidade surgem os discursos favoráveis à flexibilização dos direitos trabalhistas. Surgem também novas formas de fraudar a relação de emprego, visando livrar-se dos custos que esta implica e desconsiderando-se os mínimos direitos dos trabalhadores em função de um lucro cada vez mais crescente.

Ronaldo Lima dos Santos (2009, p. 92), citando ainda Arnaldo Sussekind, notório doutrinador do direito do trabalho, ao tratar das fraudes à relação de emprego expõe que:

Em toda comunidade, durante a história da civilização, apareceram, como surgirão sempre, pessoas que procuram fraudar o sistema jurídico em vigor, seja pelo uso malicioso e abusivo do direito de que são titulares, seja, enfim, por qualquer outra forma que a má-fé dos homens é capaz de arquitetar. Por isto mesmo, inúmeros são os atos praticados por alguns empregadores inescrupulosos visando a impedir a aplicação dos preceitos de ordem pública consagrados pelas leis de proteção ao trabalho.

Como expõe Ronaldo Lima dos Santos (2009, p. 91):

De um modo geral, a fraude nas relações de trabalho consiste num pernicioso instrumento de tentativa de mercantilização do labor, consistente no emprego de métodos, procedimentos, condutas e utilização de mecanismos jurídico-formais que, por intermédio da concessão de uma roupagem jurídica fictícia a uma relação de emprego, visa a obstar, no todo ou em parte, a imputação da legislação trabalhista e a satisfação dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores.

Na atualidade, face às recentes mudanças tecnológicas e dos modos de produção e ao surgimento de novas formas de emprego e de trabalho, surgem também

formas modernas de fraudar a relação de emprego. Entre elas podemos citar: falsas cooperativas, empregados falsamente ocupando a condição de sócios, e a que nos interessa no presente caso: empregados contratados sob a forma de pessoa jurídica, por meio de falso contrato de prestação de serviços. Trata-se da pejotização, que será tratada no capítulo seguinte.

2 Pejotização

A pejotização, como visto, é apontada pela maioria dos doutrinadores trabalhistas como uma das modernas formas de fraude à relação de emprego, de uso bastante comum por empregadores que pretendem livrar-se dos ônus trazidos com a formalização de uma relação de emprego.

Não obstante, como será demonstrado ao longo desse trabalho, é ilusão pensar que a “pejotização” significa economia, quando, na prática, se trata de verdadeira relação de emprego. Isso porque, em sendo reconhecida a relação empregatícia, será declarado nulo o contrato de prestação de serviços e reconhecido o vínculo empregatício, com o pagamento de todos os direitos a ele inerentes. Essa declaração de nulidade e conseqüente reconhecimento do vínculo empregatício podem significar ônus extremamente elevado ao empregador, podendo inviabilizar o funcionamento de uma empresa ou o prosseguimento de uma atividade.

Nesse sentido, adverte Geraldo Rodrigues Filho (2012) que:

Inicialmente, tal mecanismo se mostra extremamente vantajoso à empresa, que se vê livre dos pesados encargos trabalhistas e fiscais. Porém, com o passar do tempo, a tinta rala da camuflagem se desfaz e o empresário percebe tardiamente que entrou numa estrada perigosa. Isto porque o art. 9º da CLT versa que são nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar os direitos inerentes à relação empregatícia. Assim, o “trabalhador-empresário” poderá, com enorme probabilidade de sucesso, iniciar uma ação trabalhista requerendo a nulidade do contrato, o reconhecimento do vínculo empregatício e os direitos daí decorrentes. Portanto, a “pejotização” tem se mostrado um mecanismo altamente pernicioso, multiplicando o passivo trabalhista e contribuindo para a quebra de muitas empresas.

A fraude perpetrada por intermédio da pejotização, além de significar grave afronta à relação de trabalho e a uma série de direitos trabalhistas, impõe violação e fraude também às contribuições fiscais, previdenciárias e contribuições para FGTS. Via de conseqüência, fraudada-se não só a relação de emprego, afeta-se não só o empregado que deixa de ser reconhecido como tal e de auferir seus direitos, mas toda uma coletividade que é beneficiária do INSS, que é beneficiária dos serviços públicos que são financiados, ao menos em parte, com as arrecadações tributárias, que é beneficiada pelo dinheiro angariado pelas contribuições ao FGTS.

2.1 Conceito e nomenclatura

A pejetização consiste na contratação, pelo empregador, de empregados sob a forma de pessoa jurídica para uma suposta prestação de serviços, no intuito de falsear a relação de emprego que de fato acontece e, dessa forma, livrar-se dos encargos trabalhistas devidos na relação empregatícia.

Ronaldo Lima dos Santos (2009, p. 98) define a pejetização como sendo o processo por meio do qual

[...] o empregador exige que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica (empresa individual) para a sua admissão ou permanência no emprego, formalizando-se um contrato de natureza comercial ou civil, com a conseqüente emissão de notas fiscais pelo trabalhador, não obstante a prestação de serviços revelar-se como típica relação empregatícia.

Consoante Jéssica Marcela Schneider (2010, p. 52), a pejetização:

Consiste, de maneira sucinta, na determinação, por parte do empregador, para que o empregado constitua uma pessoa jurídica – daí advém o termo, que guarda relação com a conhecida abreviação “PJ” – como requisito à prestação dos serviços, com o objetivo de se furtar ao correto pagamento das verbas a que faz jus o empregado, e com isso, reduzir os custos da mão-de-obra, burlando assim a legislação trabalhista.

No mesmo sentido, adverte Camilla Luz Carpes (2011, p. 11) que “[...] uma das formas de precarizar a relação de emprego, é a prática recorrente da pejetização, onde o empregador utiliza-se de uma pessoa jurídica instituída pelo empregado para, com ela, pactuar contrato de prestação de serviços, subvertendo a relação de emprego”.

Maria Amélia Lira de Carvalho (2010, p. 62), por sua vez, adverte que

Sob o pretexto de modernização das relações de trabalho é que se insere uma das novas modalidades de flexibilização, que resulta na descharacterização do vínculo de emprego e que se constitui na contratação de sociedades (PJ) para substituir o contrato de emprego. São as empresas do “eu sozinho” ou “PJs” ou “pejetização” como comumente vem sendo denominadas.

A conceituação do fenômeno da pejetização nos permite concluir que se trata de um meio comumente utilizado no intuito de deturpar a real relação de emprego que se estabelece entre as partes, ao fundamento de que essa relação impõe ônus excessivo aos empregadores.

Não se trata, portanto, na prática, da contratação civil de prestação de serviços, mas sim de uma relação de emprego deturpada. Tenta-se mascarar a ocorrência da

pejotização (que traz ínsita em seu conceito a ideia de fraude à relação de emprego) alegando-se a validade do contrato de prestação de serviços firmado com uma pessoa jurídica.

A forma válida pela qual uma pessoa presta serviços à outra, sem, no entanto, a ela estar subordinada (nesse ponto diferenciando-se da relação de emprego, como será visto a seguir), é a prestação autônoma de serviços, a qual pode ocorrer nas mais variadas áreas e dos mais variados modos. Se essa for deturpada como forma de fraudar a relação de emprego e os direitos trabalhistas a ela inerentes, fala-se em “pejotização” e não em “prestação de serviços”. Diz-se deturpada a relação civil de prestação de serviços quando, na prática, constata-se a presença de todos os elementos caracterizadores da relação de emprego, sem que esta esteja formalmente reconhecida ou pactuada.

Felizmente o direito do trabalho possui, em seu rol de direitos, garantias e institutos protetivos do empregado, princípios que nos permitem descaracterizar a prestação de serviços formalmente estabelecida em fraude aos direitos trabalhistas e reconhecer a relação de emprego materialmente existente, caso presentes todos os elementos fático-jurídicos caracterizadores desta. É o que a jurisprudência tem feito.

Para melhor compreensão do tema, é de fundamental importância saber diferenciar a relação de emprego da relação de trabalho autônomo.

Por fim, quanto à nomenclatura “pejotização”, esclareça-se que esta se deve a uma alusão feita à sigla PJ, abreviação de pessoa jurídica, que é a forma utilizada para encobrir a figura do empregado que se revela na prestação dos serviços.

2.2 Relação de emprego x relação de trabalho autônomo

O direito do trabalho, conforme lições de Maurício Godinho Delgado, é um ramo especializado do direito que se desenvolve, basicamente, em torno da relação de emprego, sua relação jurídica fundamental, a qual constitui seu núcleo básico, e em função do qual se desenvolveram os princípios, regras e institutos justralhistas.

A própria Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, principal diploma normativo trabalhista, é aplicável apenas aos empregados, não incidindo sobre as relações de trabalho dos não empregados.

Embora o núcleo basilar do direito do trabalho seja voltado para a relação de emprego, com o desenvolvimento do sistema capitalista, seu apogeu e suas crises, e também em razão de influências do fenômeno da globalização, outras formas de relação de trabalho, diversas da relação de emprego, foram se desenvolvendo, crescendo em número e importância, ganhando espaço no mercado mundial globalizado e demandando uma especial atenção do ramo justralhista.

A relação de emprego caracteriza-se pela combinação indispensável de alguns elementos fático-jurídicos, enumerados no *caput* dos arts. 2º e 3º da CLT,¹ sem os quais não se pode afirmar que existe relação empregatícia: pessoalidade, pessoa física, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

Assim, pode-se definir a relação de emprego como sendo aquela em que uma pessoa física presta serviços à outra, de forma pessoal, não eventual, sob subordinação e mediante salário.

O elemento *pessoa física* significa que, na relação de emprego, apenas uma pessoa física ou pessoa natural pode ser empregado. Não existe empregado pessoa jurídica.

A *pessoalidade*, por sua vez, é elemento que indica que a relação de emprego se estabelece também em função da pessoa do empregado, assumindo caráter personalíssimo.

O elemento da *não eventualidade*, de difícil caracterização, significa que a relação de emprego é aquela que não ocorre eventualmente, mas que exige uma habitualidade na prestação de serviços, uma constância, um caráter de permanência no tempo.

O quarto elemento a ser apontado é o da *onerosidade*, que é a contraprestação paga ao empregado pelo trabalho prestado, consubstanciada no conjunto salarial que lhe é devido. A onerosidade pode ser analisada sob dois aspectos: objetivo e subjetivo. No plano objetivo, a onerosidade manifesta-se pelo efetivo pagamento da remuneração. Já no plano subjetivo, manifesta-se pela intenção do empregado em receber determinado valor em contraprestação ao seu trabalho.

Por fim, o quinto e último elemento é o da *subordinação*. Trata-se do principal elemento caracterizador da relação de emprego. Traduz-se na situação fática pela qual o empregado transfere ao seu empregador o poder de direção sobre a prestação de serviços para a qual foi contratado, comprometendo-se a acolher as suas determinações. Segundo Alice Monteiro de Barros (2008), o trabalho subordinado é o objeto do contrato regulado pelo direito do trabalho.

Presentes esses cinco elementos, caracterizada está a relação jurídica empregatícia, à qual se aplica a CLT, além de legislações esparsas.

Nesse contexto, pode-se afirmar que a expressão “relação de trabalho”² é genérica, abrangendo uma gama de relações jurídicas que envolvem a prestação

¹ “Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a *prestação pessoal* de serviço. [...] Art. 3º - Considera-se empregado toda *pessoa física* que prestar serviços de natureza *não eventual* a empregador, *sob a dependência deste e mediante salário*” (grifos nossos).

² Vale ressaltar que, em função da Emenda Constitucional nº 45, de 2004, a competência da Justiça do Trabalho foi ampliada para abranger também o processamento e o julgamento das chamadas relações de trabalho *lato sensu*, que, além da relação de emprego, abrangem outras relações de trabalho. No entanto, essa ampliação de competência referiu-se, basicamente, à extensão das normas processuais trabalhistas às relações de trabalho diversas da relação de emprego, significando o acesso a uma justiça mais especializada e eficaz. Mas, as normas de direito material trabalhista não foram estendidas aos trabalhadores não empregados, que são regidos por outros diplomas legais específicos e não pela CLT.

laborativa como sua prestação essencial. Abrange toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. Por sua vez, a expressão “relação de emprego” abrange um tipo legal específico e muito bem delimitado de relação de trabalho, com elementos caracterizadores próprios. Não raro, é comum referir-se à específica relação de emprego utilizando-se a expressão “relação de trabalho”.

Pelo exposto, para melhor compreensão do fenômeno da pejotização e para a percepção sobre sua ocorrência, ou não, é de suma importância saber distinguir a relação de emprego das demais relações de trabalho, sobretudo da relação de trabalho autônomo.

Via de regra, as relações de trabalho *lato sensu* se diferenciam da relação de emprego pela ausência de ao menos um dos cinco elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego. No caso do trabalho autônomo,³ sob quaisquer das suas diversificadas roupagens, o elemento ausente é a subordinação, que é o principal elemento caracterizador da relação de emprego. Não obstante, eventualmente pode faltar também outro elemento caracterizador da relação de emprego.

No presente caso nos interessa especificamente o contrato de prestação de serviços, pois é por meio dele que a pejotização se implementa, como exposto em item anterior. Esse pode ser definido como o contrato por meio do qual se pactua a realização de um serviço. A forma de execução e os riscos correm por conta e risco do prestador dos serviços, pessoa física ou jurídica, que se compromete quanto ao resultado a ser entregue. Como explicita Maurício Godinho Delgado (2011, p. 334) sobre a prestação de serviços:

[...] Seu objeto é uma prestação de fazer (do mesmo modo que o objeto do contrato empregatício), porém encarada tal prestação como resultado e não como processo (ao passo que o contrato de emprego, em geral, vislumbra a prestação de fazer como um processo, um *vir-a-ser* constante e relativamente indeterminado). [...] Desse modo, é fundamental que, na concretização do serviço pactuado, não se preveja ou se consubstancie transferência da direção dos serviços do prestador para o tomador; portanto, não se pactue ou se concretize subordinação.

Feita a diferenciação entre relação de emprego e trabalho autônomo, na modalidade de prestação de serviços, fica fácil reconhecer se, em um caso concreto, se está diante de um contrato válido de prestação de serviços, ou se se está diante da pejotização.

³ “[...] Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador de serviços. [...] a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. [...] na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho” (DELGADO, 2011, p. 332).

2.3 Formas de ocorrência e características

De acordo com o exposto acima, podemos afirmar, em síntese, que a pejetização caracteriza-se como um procedimento por meio do qual o empregador contrata um empregado sob a roupagem de pessoa jurídica, por meio de um falso contrato de prestação de serviços, para falsear a relação de emprego verdadeiramente existente, visando, principalmente, livrar-se dos encargos trabalhistas que a relação de emprego formalizada lhe impõe.

Diante dessa definição, temos que a pejetização pode ocorrer de duas formas.

A primeira forma, e também aquela que torna a fraude bem mais evidente, ocorre quando o vínculo empregatício é rescindido pelo empregador, para que o empregado constitua uma pessoa jurídica e, então, seja novamente contratado por aquele mesmo empregador por meio de um contrato civil de prestação de serviços por pessoa jurídica.

A segunda forma de ocorrência é quando não havia vínculo empregatício precedente e é exigido, como condição para a contratação, que o empregado seja contratado como pessoa jurídica por ele constituída, por meio de um contrato de prestação de serviços, no intuito de falsear a relação de emprego que verdadeiramente está sendo constituída.

Em ambos os casos, a relação prática estabelecida sob a roupagem de contrato civil de prestação de serviços firmada com uma pessoa jurídica dá indícios de tratar-se, na verdade, de uma relação empregatícia, revelada por um exame fático mais acurado.

Ronaldo Lima Santos (2009, p. 93) nos dá indícios da ocorrência dessa fraude:

Assim, independentemente da figura contratual adotada, uma vez ausente a autonomia organizacional do trabalho do prestador de serviços, com o exercício da sua atividade laboral de forma pessoal e sob a direção do tomador, e sem assunção ativa (propriedade dos meios de produção) e passiva (responsabilidade pelos riscos do empreendimento), está-se diante de típica relação de emprego, o que invoca a tutela juslaboral do trabalhador.

Busca-se, por meio da prática da pejetização, mascarar a verdadeira relação de emprego que se estabelece entre as partes. Mas de que forma isso ocorre? Como isso é feito?

As partes geralmente celebram um contrato de prestação de serviços (relação de emprego) por meio do qual o contratante (empregador) contrata a prestação de serviços da pessoa jurídica (empregado).

Por meio do contrato de prestação de serviços celebrado com uma pessoa jurídica, objetiva-se afastar da prestação de serviços o elemento “pessoa física”

(pressuposto fático-jurídico da relação de emprego). É sabido que o empregado somente pode ser pessoa física, jamais pessoa jurídica.

Ademais, busca-se também afastar o elemento da subordinação, posto que o contrato de prestação de serviços firmado com uma pessoa jurídica pressupõe autonomia na execução dos serviços contratados, não importando a forma como eles serão prestados, mas o resultado contratado. Já na relação de emprego, a subordinação é requisito essencial, pois é o empregador quem dirige e coordena a forma de prestação do serviço, do trabalho.

Pode-se afirmar, ainda, que em algumas situações de prestação de serviços, até mesmo a personalidade pode estar ausente, pois interessa ao contratante a prestação do serviço contratado, pouco importando o empregado designado pela pessoa jurídica contratada para prestar o serviço. A relação de emprego, ao contrário, pressupõe personalidade quanto à figura do empregado.

Marcos Antônio da Costa (2009, p. 25), ao discutir a simulação no direito tributário, inclusive em casos de pejotização, afirma que “[...] a situação é polêmica, pois, com alguns requintes, poderá a operação mascarar a existência dos quatro pilares da relação de emprego, para dificultar a configuração da simulação”.

Então, analisando-se apenas a forma pela qual a contratação de prestação de serviços por meio de pessoa jurídica se exteriorizou, nada haveria de errado. No entanto, examinando-se como a relação pactuada se estabeleceu na prática, é possível constatar a presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego. E, felizmente, no direito do trabalho aquilo que ocorre no mundo dos fatos prevalece sobre a forma, tanto no campo do direito material, quanto no campo do direito processual do trabalho. É o princípio da primazia da realidade sobre a forma, vindo em socorro do empregado, e em defesa dos princípios e institutos justralhistas.

Dessa forma, se a contratação civil de prestação de serviços foi celebrada no intuito de fraudar a relação de emprego, por meio de exame dos fatos e da forma pela qual a contratação é executada, é possível identificar a presença dos elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego. A prática dá indícios de ser a relação pactuada uma verdadeira relação empregatícia.

Em casos de pejotização, há características que são muito comuns. As pessoas jurídicas constituídas como exigência para admissão do empregado a prestar serviços em uma empresa geralmente têm como sócios apenas o “empregado” e mais uma pessoa, em virtude da exigência legal de um mínimo de duas pessoas para constituir uma sociedade. Não raro, essa segunda pessoa costuma ser alguém da família: pais, irmão, esposa, filho.⁴

⁴ Hoje, pode haver casos de pejotização em que tal característica não esteja presente, pois já é admitida juridicamente a figura do microempreendedor individual, que dispensa a figura do sócio. O que torna um pouco mais difícil a aferição da fraude trabalhista.

Outra característica comum é a pessoa jurídica constituída pelo empregado não possuir funcionários, sendo o próprio sócio o único prestador dos serviços contratados. Muitas vezes, o prestador sequer pode fazer-se substituir por algum funcionário da empresa (na rara hipótese de existir funcionários), ou mesmo pelo seu sócio, sendo a pactuação celebrada levando em conta a pessoa do prestador/empregado, mesmo que o contrato tenha sido formalizado com uma pessoa jurídica. Verifica-se, desse fato, a presença do elemento da pessoalidade.

Some-se a isso que a pessoa jurídica constituída pelo empregado, geralmente, presta serviços exclusivamente a um único tomador, não tendo nenhum outro cliente, nenhum outro contratante dos seus serviços. Ademais, aliado a isso, o prestador/empregado não costuma prestar serviços em sua sede, mas sim nas dependências do contratante, o que o leva a cumprir a jornada estabelecida pelo empregador/contratante, não dispondo de nenhuma liberdade quanto ao horário de execução dos trabalhos. Também é comum, nesses casos, o prestador/empregado ter de se submeter às exigências feitas pelo contratante/empregador, quando à forma de execução do serviço. Percebe-se, nessa situação, a presença do elemento subordinação, que em uma prestação de serviços corretamente pactuada estaria ausente.

Há casos ainda em que o empregado/PJ/prestadora de serviços insere-se na dinâmica e no processo produtivo do empregador/contratante, executando atividades fins deste, juntamente com os outros empregados, submetido às mesmas condições. É a subordinação estrutural manifestando-se.

Sandra Turcato e Rosualdo Rodrigues (2008, p. 11) apontam outro indício da ocorrência da pejetização: “Há ainda casos em que o empregado compra uma nota fiscal de uma terceira empresa para apresentar ao empregador, mediante o recebimento de salário”.

Percebe-se que, na prática, diversos são os indícios de ocorrência da pejetização, e de fraude às relações de trabalho. Por isso, tem grande importância o exame dos fatos postos em análise e, conseqüentemente, do reconhecimento da relação empregatícia por meio da presença dos seus elementos fático-jurídicos, ou do reconhecimento da validade do contrato de prestação de serviços celebrado.

2.4 Validade do contrato de prestação de serviços

É plenamente possível pactuar-se uma relação de trabalho autônoma, na modalidade de prestação de serviços. Essa contratação está regulada nos arts. 593 a 609 do Código Civil, a ela não se aplicando a CLT, que tem incidência apenas nas relações empregatícias.

Desde logo deve-se advertir que não se pode, nem se deve generalizar a interpretação de que qualquer prestação de serviço prestada por pessoa jurídica seja “pejetização”, representando assim fraude à relação de emprego. Por mais que

a prática mostre o contrário, pode haver lícita prestação de serviços autônomos por meio de pessoa jurídica, que, equivocadamente, por força de uma interpretação generalizada acerca dos malefícios da pejetização acaba sendo rotularizada como fraude.

Assim, para ser válido e ter plena eficácia no mundo jurídico, o contrato de prestação de serviços deve atender às normas traçadas no Código Civil.

Além disso, para que não caracterize uma relação de emprego, é fundamental, segundo Maurício Godinho Delgado (2011, p. 334) “[...] que na concretização do serviço pactuado, não se preveja ou se consubstancie transferência da direção dos serviços do prestador para o tomador, portanto, não se pactue ou se concretize subordinação”.

Conforme item anterior, o trabalho autônomo distingue-se da relação de emprego sobretudo pela ausência da subordinação, pela liberalidade do prestador de serviços na forma de execução e realização do serviço contratado. No trabalho autônomo sobressai a iniciativa e a auto-organização do trabalho pelo próprio prestador dos serviços, que atua com liberdade, assumindo os riscos de sua própria atividade. Nas hipóteses de pejetização, mostra-se também ausente o elemento fático-jurídico “pessoa física”.

Assim, é indispensável, diante de um caso concreto, aferir a presença de todos os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação empregatícia, e sobretudo o da subordinação, pois é justamente a ausência desse elemento que caracteriza o trabalho autônomo, diferenciando-o da relação empregatícia. Se em determinado caso concreto não está caracterizada a relação de emprego, e tendo a prestação de serviços sido pactuada com observância do disposto nos arts. 593 a 609 do Código Civil, tem-se que o contrato de prestação de serviços é válido.

Vale reiterar que a pejetização é tratada neste artigo como sinônimo de fraude à relação de emprego, de precarização da relação de trabalho. Formaliza-se um contrato civil de prestação de serviços por pessoa jurídica, mas, na prática, o que se constata é uma verdadeira relação empregatícia, na qual o empregado, pessoa física, presta serviços ao empregador, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Como demonstrado no item sobre a caracterização da pejetização, o empregado não tem autonomia na forma de execução dos seus serviços, e embora formalmente constitua uma pessoa jurídica, o executa como empregado e não como uma pessoa jurídica prestadora de serviços.

Tal situação, entretanto, não pode macular todas as prestações de serviço existentes, pois estas podem ser licitamente contratadas. O trabalhador pode escolher ser empregado, vinculando-se ao tomador de serviços por meio de relação de emprego, sendo, portanto, regido pela CLT. Mas, o trabalhador pode também, lançar-se à atividade econômica, que é de livre iniciativa nos termos do art. 170 da CF,

constituindo uma pessoa jurídica, ou mesmo sendo um empreendedor individual, sem que tal opção caracterize fraude à relação de emprego.

A diferenciação dessas duas situações é delicada, e deve ser pormenorizadamente avaliada pelo aplicador do direito. A análise fática desses casos é de extrema importância, pois é na realidade fática que se constatará a validade do contrato formalizado entre as partes. Como sabido, o direito do trabalho, em havendo conflito entre os fatos e aquilo que foi documentalmente pactuado, dá mais valor aos fatos: princípio da primazia da realidade sobre a forma.

Assim, em cada caso concreto deve-se avaliar se foram atendidas as condições e requisitos do contrato civil de prestação de serviços, mas, sobretudo, deve-se analisar se não estão presentes os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego. Se presentes, é nula a prestação de serviços e deve ser reconhecido o vínculo empregatício. Ausentes tais elementos, o contrato civil de prestação de serviços é válido e deve ser resguardado pelo ordenamento jurídico.

Penso que, diante do caso exposto, a única liberdade que se verifica ao empregado é a de escolher se quer se vincular como empregado ou se quer lançar-se à atividade econômica como empresário. E esta última opção na sua forma válida, legal, sem celebrar pactos nos quais disponha de seus direitos trabalhistas, sem celebrar contratos por meio dos quais, em verdade, será empregado, e não um empresário ou um empreendedor individual. A opção de tornar-se legítimo empresário, verdadeiro prestador de serviços, é perfeitamente aceitável. O que não se admite, de forma alguma, é o empregado optar pela vinculação a uma relação civil que visa tão somente deturpar a relação de emprego afastando todos os direitos e garantias a ela inerentes. Para o empregado não existe a opção de dispor de seus direitos trabalhistas se ele faz jus a tais direitos em virtude do vínculo empregatício existente.⁵

Nesse sentido, interessante citar acórdão de lavra da 2ª Turma do TRT da 3ª Região:

[...] É óbvio que as circunstâncias do caso concreto é que se encarregam de revelar se se trata de simples precarização do trabalho humano, repudiável pelo Direito do Trabalho, ou de verdadeira valorização do autogerenciamento da vida profissional e pessoal pelo trabalhador. (MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Segunda Turma, Processo nº 0001614-71.2010.5.03.0134-RO. Rel. Convoc. Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim, Rev. Jales Valadão Cardoso. Public. 23.11.2011)

No acórdão citado, o d. magistrado da primeira instância analisou pormenorizadamente as provas produzidas nos autos, tendo constatado que a relação existente

⁵ Embora, na prática, ao vincular-se a uma relação que fraudava seus direitos trabalhistas e optar por não realizar questionamento judicial de tal relação ele esteja, de fato, dispondo de seus direitos. No entanto, o que se quer dizer aqui é que, submetida tal situação ao Poder Judiciário, este não permitirá tal ato de disposição pelo empregado, independentemente de sua vontade.

era uma legítima prestação de serviços na qual não foi constatada a presença dos elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego.

No mesmo sentido do acórdão supracitado, adverte Maria de Fátima Santos (2009, p. 110):

[...] o que se observa é que podem de fato coexistir várias formas de contratos de trabalho, incluindo os de pessoas jurídicas e cooperativas, ainda que a prestação de serviços seja pessoal. Há espaço no ordenamento jurídico. O que não se afigura razoável é que se pretenda ter empregados sob a roupagem de outra forma de contratação e que o Judiciário Trabalhista avalize a conduta pelo fato de ter havido uma suposta manifestação de vontade, sob os fundamentos da incompatibilidade da legislação social com as novas realidades.

2.5 Correntes doutrinárias existentes – suposto permissivo legal para a pejotização

Segundo ensinamentos de Luiz Otávio Linhares Renault e Eduardo Soares do Couto Filho (2009, p. 5-6), existem duas correntes acerca da viabilidade e legalidade da pejotização:

[...] A primeira sustenta principalmente que a proteção trabalhista parte do pressuposto da hipossuficiência do trabalhador, não importando suas condições econômicas ou prestígio frente ao poderio econômico do empregador. Além disso, defende que a legislação trabalhista é de natureza cogente e que o parágrafo único do artigo 3º da CLT garante a inexistência de distinções entre o trabalho intelectual, técnico ou manual. Por outro lado, a corrente contrária sustenta especialmente que o serviço intelectual elimina a hipossuficiência do trabalhador, cabendo-lhe a escolha da lei de regência relativa ao trabalho prestado, defendendo, ainda, que os incentivos fiscais e previdenciários compensariam os benefícios trabalhistas.

No mesmo sentido expõe Jéssica Marcela Schneider (2010, p. 53) que:

Uma primeira corrente doutrinária afirma que a constituição de pessoa jurídica e, em consequência, a adoção de um contrato de prestação de serviços em vez de um contrato de trabalho estariam no âmbito de disposição do trabalhador, uma vez que tal procedimento implica, de maneira indireta, um benefício de ordem fiscal ao obreiro. Assim, a redução das deduções fiscais e previdenciárias compensaria os haveres trabalhistas renunciados, sendo, portanto, condição mais vantajosa ao empregado. Por outro lado, um segundo entendimento, ao qual nos filiamos e temos nos referido no decorrer deste estudo, propõe que as normas de direito do trabalho são aplicáveis independentemente da vontade das partes e da aparência que as mesmas quiseram dar à relação jurídica travada. (Grifos nossos)

Percebe-se que, em que pese o caráter de irrenunciabilidade e indisponibilidade dos direitos trabalhistas, a pejetização é um fenômeno ainda controvertido.

De acordo com o exposto, há posicionamento doutrinário que sustenta a possibilidade de o trabalhador livremente escolher a lei que regerá a sua prestação laborativa. Por considerarem que esse fenômeno é mais comumente verificado em relações de trabalho intelectual, alguns juristas e doutrinadores defendem que estaria eliminada a hipossuficiência do empregado e que, dessa forma, não haveria impedimento a que o trabalhador escolha submeter-se a legislação diversa da trabalhista.

Tal posicionamento doutrinário também adota como um de seus fundamentos a Lei nº 11.196/2005, mais especificamente o disposto no seu art. 129,⁶ que teria viabilizado a prática da pejetização para serviços intelectuais. Tal lei regula a instituição de regimes de tributação, compra de capital de empresas exportadoras, incentivos fiscais e outras providências.

A partir do advento dessa norma, várias empresas começaram a contratar trabalhadores intelectuais por meio de pessoas jurídicas, defendendo a licitude da contratação com fundamento no dispositivo legal supracitado.

Não obstante, essa corrente não pode prevalecer. Sustenta-se em fundamentos evidentemente equivocados, em clara afronta ao direito do trabalho, aos seus princípios, suas regras e seus institutos. O citado art. 129 da Lei nº 11.196/2005 deve ser interpretado sistematicamente, considerando as normas trabalhistas aplicáveis ao caso. E essa interpretação leva à inconstitucionalidade desse dispositivo.

Nesse contexto, temos que citar inicialmente que a Constituição Federal de 1988 veda a distinção entre o trabalho manual, técnico e intelectual, ou a distinção entre os profissionais respectivos. Nesse sentido, veja-se o disposto no seu art. 5º, I c/c art. 7º, XXX e XXXII. Assim, o citado art. 129, utilizado como fundamento para a contratação de trabalhadores intelectuais por meio de pessoa jurídica, é inconstitucional.

Não só a Constituição da República, mas também a CLT vedam essa distinção entre o trabalho intelectual e as demais formas de trabalho, ao dispor no parágrafo único do seu art. 3º que “não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual”.

Outro argumento utilizado por esse primeiro posicionamento doutrinário é o de que o trabalho intelectual eliminaria a hipossuficiência do empregado. Ora, sabe-se bem que a hipossuficiência do empregado, que justifica todo o rol de garantias,

⁶ “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”.

institutos e princípios protetivos do direito do trabalho, não é a hipossuficiência intelectual, mas a social, a jurídica, a econômica, as quais não guardam nenhuma relação com a intelectualidade do trabalho.

Não bastasse isso, tal posicionamento doutrinário, ao afirmar que o trabalhador pode despojar-se de seus direitos, ignora o princípio da indisponibilidade ou irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e o princípio da imperatividade das normas trabalhistas. Como determina o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, não pode o empregado livremente dispor de seus direitos trabalhistas, por estarem estes consubstanciados em normas de ordem pública, imperativas e inderrogáveis pela vontade das partes. O princípio da imperatividade das normas trabalhistas, por sua vez, estabelece que as normas justralhistas, por seu caráter cogente, e também por serem normas de ordem pública, aplicam-se às relações regidas por esse ramo jurídico especializado, independentemente da vontade das partes.

A segunda corrente apontada, partindo de uma interpretação teleológica e sistemática do ordenamento jurídico brasileiro, sobretudo o justralhista, é a mais coerente com o fim preconizado pelo direito do trabalho: tutela do trabalhador, parte hipossuficiente na relação de emprego.

Essa corrente defende que as normas trabalhistas, e os direitos delas decorrentes, são aplicáveis independentemente da vontade das partes. São normas de ordem pública que obrigatoriamente devem ser observadas, sobre as quais não se admite negociação pelas partes e das quais o empregado não pode livremente dispor.

De fato, a nova ordem constitucional inaugurada com a promulgação da Constituição Federal de 1988, alçou o trabalho e vários direitos a ele inerentes, ao *status* de norma constitucional, conferindo-lhes ampla e inarredável proteção.

Logo em seu art. 1º, a Constituição elenca o valor social do trabalho como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.⁷ Trata-se o trabalho de um princípio fundamental da República, que irá nortear o desenvolvimento e o funcionamento ideal desta.

Mais adiante, em seu art. 5º, o exercício livre do trabalho é enumerado como um dos direitos e garantias fundamentais da República.⁸

No capítulo destinado a tratar dos direitos sociais, a Constituição dedica especial atenção ao direito do trabalho, seja enumerando-o como direito social, no *caput*

⁷ “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela União indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I – a soberania; II – a cidadania; III – a dignidade da pessoa humana; IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V – o pluralismo político” (grifos nossos).

⁸ “Art. 5º [...] XIII – é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”.

do art. 6º,⁹ seja dedicando o art. 7º¹⁰ a elencar direitos constitucionais mínimos a serem assegurados a todos os trabalhadores, urbanos e rurais. O rol de direitos enumerados no art. 7º, que, diga-se de passagem, não é taxativo, constitui o que Maurício Godinho Delgado (2011) nominou de patamar mínimo civilizatório, por representar todos os direitos trabalhistas que devem ser minimamente observados em uma relação de emprego. Nenhum desses direitos pode ser desprezado ou deixar de ser aplicado, posto que se trata de garantia constitucional mínima.

Também ao tratar da ordem econômica, a Constituição cuidou do trabalho, estabelecendo, no art. 170,¹¹ que um dos fundamentos desta é justamente a valori-

⁹ “Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

¹⁰ “Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; V – piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; VII – garantia do salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebam remuneração variável; VIII – décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; X – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração e excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; XII – salário família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos e revezamento, salvo negociação coletiva; XV – repouso semanal remunerado preferencialmente aos domingos; XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; XIX – licença-paternidade, nos termos fixados em lei; XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XXI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XXII – redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; XXIV – aposentadoria; XXV – assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5(cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; XXVII – proteção em face da automação, na forma da lei; XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; XXIX – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; XXXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXXIV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso. Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social”.

¹¹ “Art. 170. A ordem econômica, fundada na *valorização do trabalho humano* e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios [...]” (grifos nossos).

zação do trabalho humano, em reconhecimento à importância que o trabalho humano tem na manutenção e no desenvolvimento da ordem econômica.

O reconhecimento e a valorização do trabalho pela Constituição Federal são destacados, ainda, no seu art. 193,¹² quando a Constituição estabelece que o primado do trabalho é a base da ordem social.

Percebe-se, portanto, e de forma inquestionável, que o trabalho é direito constitucionalmente assegurado e tutelado, tendo *status* de direito fundamental, o qual constitui, ainda, primado e base de vários outros direitos, institutos e garantias.

Indo um pouco mais longe, vale dizer que a observância de todo o preconizado pela ordem constitucional quanto ao direito do trabalho, e a sua eficácia prática, constituem pressuposto à própria dignidade humana do trabalhador, pois se este trabalha para sobreviver, para ter uma vida digna, em não sendo observados tais direitos, também estaria sendo violado o princípio da dignidade da pessoa humana.

Por tais razões, o trabalho merece especial proteção e observância.

Soma-se a todo esse complexo de normas constitucionais protetivas do trabalho humano, o rol de princípios específicos do direito do trabalho, protetivos da relação de emprego e do empregado, como instrumentos de combate à pejotização, pugnano pela declaração de nulidade do contrato civil de prestação de serviços, pelo reconhecimento do vínculo empregatício e pelo deferimento de todos os direitos dele decorrentes.

2.6 Pejotização: opção ou submissão do empregado?

Ao longo desse trabalho está sendo afirmado e demonstrado que a pejotização é uma forma de fraudar a legislação trabalhista. O empregado é apontado como vítima da situação. Mas é sempre assim? O empregado é sempre vítima? Será que ele não poderia optar por “pejotizar-se”, por submeter-se a uma relação que implica fraude aos seus direitos trabalhistas? Veremos.

Como exposto acima, existem duas correntes sobre a pejotização: uma favorável, defendendo que os empregados têm a liberdade de escolher a lei de regência de suas relações laborais, e defendendo que, pelo fato de a pejotização geralmente envolver trabalhadores intelectuais, estaria eliminada a hipossuficiência inerente à relação empregatícia. Soma-se a esses argumentos aquele segundo o qual a pejotização tem fundamento no art. 129 da Lei nº 11.196/05, que permite a contratação de empregados sob a forma de pessoa jurídica.

A outra corrente, contrária à pejotização, defende que tal prática deve ser coibida por camuflar a verdadeira relação de emprego, que na prática se estabelece

¹² “Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”.

entre as partes, constituindo fraude aos direitos trabalhistas. Aponta dispositivos constitucionais e celetistas que são utilizados no combate à fraude à relação de emprego, além, é claro, dos princípios trabalhistas específicos, da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, da imperatividade das normas trabalhistas e da primazia da realidade sobre a forma.

Não é raro presenciar situações em que o próprio empregado opta por submeter-se à pejetização, constituindo uma pessoa jurídica e por meio dela prestando serviços, do que vincular-se ao seu “empregador” por meio da relação empregatícia. Agora, é interessante avaliar o que motiva o empregado a vincular-se a seu empregador de tal forma, para se chegar à resposta ao questionamento proposto no início deste item.

A prática permite apontar a possibilidade de ocorrência de três situações distintas: na primeira, o empregado sequer tem ciência de que a contratação que está pactuando caracteriza fraude à relação emprego. A segunda é verificada quando o empregado tem ciência da fraude, mas prefere aquela situação irregular, pois, em seu julgamento, é a situação mais benéfica. Por fim, há ainda uma terceira situação, que é aquela na qual o empregado tem ciência da irregularidade do seu vínculo ao tomador dos serviços, mas se vincula porque precisa do trabalho. Esse empregado, posteriormente, poderá, ou não, recorrer ao Poder Judiciário para pleitear o reconhecimento do vínculo empregatício, com o deferimento de todos os direitos a ele inerentes.

Os empregados que aceitam submeter-se à pejetização normalmente o fazem por necessidade: precisam do trabalho para sua sobrevivência e a de sua família, e, assim, não costumam discutir as condições que lhes são impostas. Costuma-se dizer, por isso, que nesses casos o contrato de trabalho é verdadeiro contrato de adesão. O objetivo do empregado é conquistar o emprego e, após a conquista, preservá-lo. Na primeira situação mencionada, o empregado permanece, de certa forma, satisfeito, pois não tem consciência da fraude, e assim acaba por não pleitear seus direitos trabalhistas. Na terceira situação, o empregado tem consciência, mas precisa daquele emprego e opta por não pleitear nada judicialmente, enquanto vigente o vínculo empregatício, por medo de perder o emprego. Em alguns casos, o empregado conforma-se com a situação vivenciada, e acaba por não recorrer ao Poder Judiciário.

Jéssica Marcela Scheneider (2010, p. 53), nesse ínterim, afirma que “[...] o contrato de trabalho, hoje, apresenta-se como um verdadeiro contrato de adesão, restando ao trabalhador apenas aceitar as condições a ele impostas, sem a possibilidade de discutir o seu conteúdo”. Assim, conscientes ou não, muitos empregados acabam por vincular-se ao empregador sem considerar a forma pela qual isso é feito, mas movidos exclusivamente pela necessidade do trabalho para a sua subsistência. Essa situação pode ser verificada na primeira e terceira situações expostas acima.

Por outro lado, é possível perceber que muitos empregados escolhem “pejotizar-se”. A ideia incutida na mente desses empregados, falsos “prestadores de serviços”, é a de que, em uma relação empregatícia, “com carteira assinada”, eles ganhariam muito menos. Entre os ganhos “indiretos” que são proporcionados pela relação de emprego, e os diretos, medidos em moeda propriamente dita, esses empregados preferem os primeiros. Em muitos desses casos de pejotização, percebe-se que o empregado ainda não sabe reconhecer todos os benefícios da relação de emprego, que é apenas monetariamente avaliada, numericamente medida. Assim, se em uma prestação de serviços, ainda que ilegalmente constituída para fraudar direitos trabalhistas, ele ganhará R\$ 7.000,00 (sete mil reais) e em uma relação empregatícia ele ganhará R\$ 4.000,00, acrescidos de FGTS, férias + 1/3, contribuições previdenciárias, vale-transporte, vale-alimentação, pagamento de horas extras (se for o caso), dentre todos os outros direitos e garantias trabalhistas devidos, o empregado, ainda assim, avalia apenas os números, a quantia que receberá. Em outros termos, para não deixar dúvidas: “Se sete é maior que quatro então eu prefiro ganhar sete”. Infelizmente, muitos empregados não tem a cultura de fazer uma ampla avaliação da relação de emprego, de todos os ganhos que ela possibilita, diretos e indiretos, e de todas as garantias que ela proporciona.

Na pejotização, por sua vez, o empregado não conta com a ampla rede de direitos e garantias trabalhistas que o ordenamento jurídico contempla. Nesse rol podem-se citar as normas que regulam a duração do trabalho, remuneração e salário, segurança e a medicina do trabalho, estabilidade e garantias contra dispensa arbitrária, dentre outras.

Além de os ganhos diretos (os numericamente expressos e imediatamente disponíveis para gasto, para consumo) que o empregado auferir numa falsa prestação de serviços serem superiores aos proporcionados por uma relação empregatícia, costuma-se apontar como outro atrativo para o empregado submeter-se à pejotização o fato de que, enquanto pessoa jurídica, terá maiores possibilidades de desconto e deduções no imposto de renda. Por isso, muitas vezes, o empregado prefere a falsa contratação civil de prestação de serviços, como exposto acima.

Nesse sentido, aponta Camilla Luz Carpes (2011, p. 9):

Existe um atrativo para o trabalhador que é contratado por meio da constituição da pessoa jurídica. Ele não pagará imposto de renda como pessoa física, mas como pessoa jurídica que abre diversas possibilidades de descontos de despesas. Portanto, mesmo que o trabalhador queira aventurar-se com esta modalidade de contratação não é possível, já que o interesse do empregado não pode ser invocado como excluído da relação de emprego.

Sandra Turcato e Rosualdo Rodrigues (2008, p. 14) advertem, citando Jorge Luiz Souto Maior, que

[...] muitas vezes, ao próprio trabalhador pode parecer interessante ostentar a condição de pessoa jurídica ou empresário, seja pelo aspecto da “capitis diminutio” que, culturalmente, se atribuiu ao termo empregado, seja por conta do proveito tributário que possa auferir. Ou seja, deixar de pagar imposto de renda referente à pessoa física, pagando como PJ, o que permite várias possibilidades de descontos de despesas. “No entanto, nem mesmo o interesse do trabalhador pode ser invocado como causa excludente da relação de emprego, já que o custo social do trabalho, que incide sobre a relação de emprego, serve (ou deve servir) a toda a sociedade, sobretudo àqueles que não conseguem se inserir no mercado de trabalho”, adverte.

Ao fazer essa opção consciente pela pejetização, o empregado não pensa em férias, em 13º, nas contribuições previdenciárias, nem nos depósitos de FGTS. Esses dois últimos, principalmente, porque são descontados do salário do empregado, e representam valores dos quais eles não podem dispor imediatamente, não podem movimentar. Só serão utilizados futuramente ou em situações específicas.

Como visto acima, quando se faz opção consciente pela prática da pejetização, no intuito deliberado de fraudar direitos trabalhistas, pensa-se que tal opção é extremamente vantajosa, porque financeiramente estariam sendo reduzidos os encargos decorrentes do vínculo empregatício, e assim a empresa/empregador, estaria sendo muito beneficiada. No entanto, essa interpretação falaciosa cai por terra facilmente, quando se pleiteia judicialmente o reconhecimento do vínculo empregatício. O pagamento das verbas devidas relativo aos últimos cinco anos representa uma “fortuna” capaz de levar a empresa fraudadora à falência.

3 Princípios trabalhistas aplicáveis ao caso

Os princípios específicos do direito do trabalho têm importância essencial ao afastamento da pejetização e ao reconhecimento da relação de emprego. São ferreamentas importantíssimas à garantia da observância da ordem justralhista e ao combate às fraudes à relação de emprego.

Nesse contexto, merecem destaque os princípios da primazia da realidade, da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e da imperatividade das normas trabalhistas.

3.1 Princípio da primazia da realidade sob a forma

Alice Monteiro de Barros (2008, p. 185), no tocante ao princípio em comento, leciona que:

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. Compete ao intérprete, quando chamado a se pronunciar sobre o caso concreto, retirar essa roupagem e atribuir-lhe o enquadramento adequado, nos moldes traçados pelos art. 2º e 3º da CLT.

Tal princípio pode ser identificado na redação do art. 9º da CLT, o qual dispõe que “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Assim, por tal princípio, no direito do trabalho aquilo que se verifica na prática da relação de trabalho, na forma de sua execução, desde que devidamente comprovado, prevalece sobre o formalmente pactuado.

Assim, tal princípio, no caso da pejotização, permite desconsiderar o contrato civil firmado com a pessoa jurídica e reconhecer-se a relação de emprego que, de fato, estabeleceu-se entre as partes, assegurando-se todos os direitos decorrentes do vínculo empregatício.

3.2 Princípio da indisponibilidade/irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas

Conforme doutrina de Maurício Godinho Delgado (2011, p. 195), esse princípio “[...] traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato”.

Assim, o empregado não tem a faculdade de escolher não se submeter aos direitos trabalhistas que lhe são assegurados, como atestam alguns dos defensores da pejotização como prática legal. Diante de um caso prático de pejotização, esse princípio permite que se declare nula a contratação civil realizada, por ter o empregado despojado-se de direitos que lhe são assegurados pela ordem jurídica de forma obrigatória, independentemente de sua vontade.¹³

Lado outro, vale a ressalva de que, em muitas situações, o empregado não tem alternativa ao despojamento de seus direitos, como anteriormente demonstrado, pois depende daquele trabalho/emprego para sobreviver e garantir a sobrevivência de sua família. É o caráter alimentar do direito do trabalho!

¹³ Como visto, prevalece no direito do trabalho, em função do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, a impossibilidade de o trabalhador renunciar aos direitos que a ordem jurídica lhe assegura. Raras são as exceções a esse princípio admitidas no direito do trabalho, razão pela qual vale a pena citá-las: a) renúncia à estabilidade decenal por meio da opção retroativa ao FGTS; b) pedido de demissão do empregado estável; c) renúncia tácita à garantia de emprego pelo dirigente sindical que concorda com sua transferência, ou a solicita, para fora de sua base territorial; e, por fim d) majoração da jornada de 8 horas diárias mediante regime de compensação de jornada.

Aplicando-se tal princípio à pejotização, serão deferidos ao empregado todos os direitos que a ordem jurídica lhe assegura.

3.3 Princípio da imperatividade das normas trabalhistas

Prosseguindo nos ensinamentos de Maurício Delgado (2011, p. 195), tal princípio preceitua que:

As regras justralhistas são [...] essencialmente imperativas, não podendo, de maneira geral, ter sua regência contratual afastada pela simples manifestação de vontade das partes. [...] Para este princípio prevalece a *restrição* à autonomia da vontade no contrato trabalhista, em contraponto à diretriz civil de soberania das partes no ajuste das condições contratuais.

Percebe-se que, pela aplicação do princípio em estudo, mesmo que as partes concordem em não se submeterem ao direito do trabalho, a vontade delas não será considerada, pois as normas trabalhistas são imperativas, de ordem pública e caráter cogente.

4 Reconhecimento do vínculo empregatício e seus efeitos

Como até então exposto, o direito do trabalho possui uma gama de normas e de princípios específicos que permitem combater a fraude perpetrada por meio da pejotização.

Cite-se, inicialmente, os princípios trabalhistas da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, da imperatividade das normas trabalhistas e o princípio da primazia da realidade sobre a forma, importantes instrumentos de combate à pejotização.

Aliados a esses princípios, vale destacar ainda os arts. 2º, 3º, 9º e 442 da CLT. Os arts. 2º e 3º definem empregado e empregador, enumerando, em conjunto, os cinco elementos fático-jurídicos da relação de emprego: pessoa física, personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

O art. 9º da CLT, por sua vez, determina que serão nulos todos os atos destinados a desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos celetistas. Assim, se o contrato civil for pactuado no intuito de fraudar a relação de emprego, poderá ser declarado nulo.

Por fim, o art. 442 da CLT define o contrato de trabalho como o acordo expresso ou tácito correspondente à relação de emprego. Ou seja, o contrato de trabalho pode se estabelecer entre as partes, ainda que de forma tácita.

A combinação dos citados dispositivos celetistas com a aplicação dos princípios trabalhistas acima mencionados, sobretudo com o princípio da primazia da

realidade sobre a forma permite que, em uma situação fática na qual se constate fraude à relação de emprego por meio da contratação de pessoa jurídica para a prestação de serviços, e na qual estejam presentes todos os elementos da relação de emprego, que seja declarada a nulidade do contrato civil celebrado e que seja reconhecida a relação de emprego verdadeiramente existente. Como consequência, serão deferidos os direitos trabalhistas devidos naquele caso e assinada a CTPS do empregado.

Percebe-se a importância da análise dos fatos da situação posta em exame, pois, no caso da pejetização, a relação fática que ocorre é muito diferente da relação formalmente celebrada entre as partes. E, nesse contexto, assume importância fundamental o princípio trabalhista da primazia da realidade sobre a forma.

O combate à pejetização e o conseqüente reconhecimento da nulidade do contrato civil de prestação de serviços, aliado ao reconhecimento do vínculo empregatício pode ser promovido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, por meio dos seus auditores fiscais; pelo Ministério Público do Trabalho, por meio das ações coletivas de que dispõe e dos seus instrumentos de atuação, desde que sejam atingidos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos; e pelo Poder Judiciário, mediante ações trabalhistas interpostas pelos empregados envolvidos. Em quaisquer das 3 hipóteses, a consequência será a mesma, porém, as formas de atuação são diferentes, e não se excluem, podendo ocorrer simultaneamente, sendo comum a comunicação entre esses órgãos.

O Ministério do Trabalho e Emprego, por meio dos auditores fiscais do trabalho, tem poder para, em uma verificação *in locu*, desde que presentes os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego, constatar a ocorrência da pejetização e reconhecer que se trata, na verdade, de relação de emprego. Nesse caso, o empregador será autuado e, posteriormente poderá ser multado pelo órgão fiscalizador, por motivos variados, tais como por manter empregados sem registro e por deixar de recolher FGTS, por exemplo.

O Ministério Público do Trabalho também pode atuar nesses casos, pois a fraude perpetrada à relação de emprego pode afetar uma coletividade de empregados que estão sendo prejudicados pelo não reconhecimento de seus direitos trabalhistas. Além disso, a fraude ultrapassa a barreira da relação de emprego que não foi reconhecida e atinge vários outros segmentos da sociedade, o que também justifica uma atuação do Ministério Público do Trabalho.

Sandra Turcato e Rosaldo Rodrigues (2008), citando Jorge Luiz Souto Maior, afirmam que a fraude perpetrada por meio da pejetização ainda afasta o empregado, falso empresário, da proteção sindical, a qual ocorre por meio da atuação nas negociações coletivas e da substituição processual ou, ainda, por afastá-lo de outros benefícios próprios dos empregados filiados ao sindicato.

Ademais, em sede de direito do trabalho, a fraude perpetrada, mais do que atingir o próprio empregado trabalhador, atinge toda a coletividade, pois se espalha num círculo vicioso para outras áreas de interesse social e coletivo. Nesse ínterim, vale novamente citar as lições de Ronaldo Lima dos Santos (2009, p. 101):

Assim como a própria natureza da relação de emprego, a fraude na seara do Direito do Trabalho possui transcendência social, econômica e política, pois seus efeitos maléficos repercutem sobre diversos aspectos da sociedade. 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 infra-estrutura, precariza-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 neste setor; acentuam-se as desigualdades sociais e os problemas delas decorrentes; assoberba-se o Judiciário Trabalhista com um plethora de demandas judiciais. Enfim, referidas condutas causam imensa perturbação ao corpo social, suscitando uma reparação pelos danos sociais e morais coletivos, nos termos das Leis 7.347/85 e 8.078/90, cuja responsabilização já está amplamente consolidada na doutrina e na jurisprudência. Além da perturbação da ordem social, as práticas fraudulentas violam completamente os princípios e fundamentos da ordem econômica, prejudicando não somente os trabalhadores explorados, mas também as demais empresas que observam a legislação trabalhista. Tratam-se, igualmente de práticas de concorrência desleal exercidas pelas empresas que utilizam subterfúgios jurídicos para a redução do valor do trabalho e fomentadas por entidades que fornecem o instrumental fraudatório para terceiras empresas como as “cooperativas” intermediadoras de mão-de-obra.

Essa transcendência gerada pelas fraudes perpetradas à relação de emprego reforça ainda mais a necessidade de se combater a pejetização, declarando-se a nulidade do contrato de prestação de serviços firmado com pessoa jurídica, reconhecendo-se o vínculo de emprego entre as partes, com todos os direitos trabalhistas a ele correlatos.

Por fim, temos a atuação do Poder Judiciário, quando é provocado a manifestar-se sobre a fraude perpetrada por meio da pejetização e sobre a existência ou não do vínculo empregatício.

A atuação conjunta do Ministério do Trabalho e Emprego, do Ministério Público do Trabalho e do Poder Judiciário é de extrema importância no combate às fraudes às relações de trabalho, sobretudo à relação de emprego.

Assim, declarado nulo o contrato civil de prestação de serviços celebrado, será reconhecido o vínculo empregatício entre o empregado/falsa PJ e o empregador/con-

tratante, e deferidos ao empregado todos os direitos trabalhistas a que tem direito. Em consequência, será assinada a CTPS do empregado.

5 Conclusão

Por meio do presente trabalho foi demonstrado que a pejetização é uma moderna forma de fraudar as relações de emprego e o ordenamento jurídico trabalhista. E que, por tal razão, deve ser veementemente combatida pelo direito do trabalho. Esse combate conta com dispositivos celetistas e princípios específicos ao ramo justtrabalhista. Simultaneamente, temos também a possibilidade de atuação conjunta do Ministério do Trabalho e Emprego, do Ministério Público do Trabalho, dos sindicatos e do Poder Judiciário.

A pejetização vai de encontro aos fins preconizados pelo direito do trabalho, suas normas, princípios e institutos, especialmente contra os princípios da proteção, da primazia da realidade sobre a forma, da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e o da imperatividade das normas trabalhistas. Dessa forma, quando uma pessoa jurídica for contratada para prestar serviços de forma a fraudar uma relação de emprego, tal prática deve ser repelida pelo mundo jurídico. E, felizmente, o direito do trabalho possui instrumentos e normas que permitem desvendar, diante de um caso prático, se a situação em exame é fraude às relações de emprego, ou se é apenas uma forma válida de prestação de serviços.

Assim, constatando que diante de determinado caso concreto se está diante de uma hipótese de pejetização, ou seja, de fraude à relação de emprego por meio de falsa contratação civil de prestação de serviços por pessoa jurídica, e que estão presentes os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego, deve ser declarado nulo o contrato civil celebrado entre as partes e deve ser reconhecido o vínculo empregatício, com todos os direitos trabalhistas a ele inerentes. Isso tudo independentemente da vontade das partes envolvidas, inclusive do empregado, que muitas vezes coaduna com a contratação fraudulenta por pensar tratar-se de hipótese mais benéfica.

Nesse contexto, percebe-se que o pensamento de que a pejetização implica a redução de custos que se originariam da formalização da relação de emprego é falacioso, pois, em sendo reconhecido o vínculo empregatício, os gastos que o empregador terá para pagar ao empregado todos os direitos que lhe são devidos na relação de emprego, monetariamente corrigidos e acrescidos de juros, são muito superiores à suposta economia que teria com a prática da pejetização, podendo, até mesmo, inviabilizar a continuidade das atividades da empresa. Da mesma forma, é equivocado o pensamento de que a contratação sobre a forma de pessoa jurídica é mais benéfica ao empregado, posto que suprime direitos que lhe seriam

inquestionavelmente deferidos em uma relação de emprego formalizada, direitos esses fundamentais à dignidade do trabalho e à do próprio empregado.

Por outro lado, demonstrou-se que é possível haver válido contrato de prestação de serviços por pessoa jurídica, sem que se esteja burlando uma relação empregatícia, desde que não estejam presentes os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego, e desde que tenham sido observados os dispositivos do Código Civil inerentes à prestação de serviços. A ocorrência da pejetização não deve levar ao entendimento equivocado de que toda e qualquer contratação de pessoa jurídica para prestar serviços seja forma de fraude à relação de emprego.

Misclassification of employees as independent contractors and fraud to labor rights

Abstract: The present paper discusses the phenomenon of misclassification of employees as independent contractors on labor law, known as “pejetização”, in order to demonstrate that this practice is a modern form of fraud to the employment relationship and all labor rights arising therefrom, in serious affront to constitutional and infra-constitutional labor laws and rights assured to employees. Therefore, this article demonstrates the need to combat this practice, which can be done through the application of the rules and principles specific to the labor justice context by law enforcement officers.

Keywords: “Pejetização”. Misclassification of employees as independent contractors. Employment relationship. Fraud to labor rights.

Referências

- AMATRA 21. *O fenômeno da pejetização à luz dos princípios trabalhistas no atual contexto da flexibilização*. Disponível em: <<http://www.amatra21.org.br/download.asp?CodCategoria=0>>. Acesso em: 25 out. 2012.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 20 out 2012.
- BRASIL. *Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 out 2012.
- BRASIL. *Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Código Civil (2002). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 20 out 2012.
- CARPES, Camilla Luz. *A contratação de pessoas físicas como pessoas jurídicas em fraude ao direito do trabalho: o fenômeno da pejetização*. 2011. 30f. Artigo (Conclusão de curso) – Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.
- CARVALHO, Maria Amélia Lira de. *Pejetização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador – Bahia*. 2010. 154f. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Superintendência de Pesquisa e Pós-Graduação, Universidade Católica de Salvador, Salvador, 2010.
- CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. *Terceirização: uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea*. 2012. 188f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação da Universidade Católica de Pernambuco, Pernambuco, 2012.
- COSTA, Marcos Antônio. *A simulação no direito tributário*. 2009. 241f. Dissertação (Mestrado em Direito Público) – Programa de Pós-Graduação em Direito Público da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009.

COUTO FILHO, Eduardo Soares do; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. A pejotização e a precarização das relações de trabalho no Brasil. *Virtuajus*, ano 8, n. 1, jul. 2009. Disponível em: <http://www.fmd.pucminas.br/Virtuajus/1_2009/Docentes/Pejotizacao%20Renaul.pdf>. Acesso em: 25 out. 2012.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. O trabalho intelectual na era da informação: pejotização, blogs de consultas e contratos de imagem. In: SEMINÁRIO CARIOCA DE DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO NA ERA DA INFORMAÇÃO, I, 2007, Rio de Janeiro. Disponível em: <http://www.andt.org.br/dyn_images/18120457_RIO_Trabalho_intelectual__2007-1%20Georgenor.pdf>. Acesso em: 25 out. 2012.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Segunda Turma. *Processo nº 0001614-71.2010.5.03.0134-RO*. Rel. Convoc. Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim, Rev. Jales Valadão Cardoso. Public. 22.11.2011. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=36629>>. Acesso em: 1º dez. 2012.

RODRIGUES FILHO, Geraldo. *Pejotização: uma escolha arriscada*. Disponível em: <<http://www.buccioli.adv.br/intranet/newsletter/artigos.asp?codnews=65>>. Acesso em: 26 dez. 2012.

SANTOS, Maria de Fátima Zanetti Barbosa e. Da fraude no contrato de trabalho. *Revista do TRT da 2ª Região*, São Paulo, n. 3, p. 103-111, 2009.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Fraude nas relações de trabalho: morfologia e transcendência. *Revista do TRT da 2ª Região*, São Paulo, n. 3, p. 89-102, 2009.

SCHNEIDER, Jéssica Marcela. *O princípio da primazia da realidade e sua aplicação enquanto instrumento de combate à fraude à relação de emprego*. 2010. 75f. Monografia (Conclusão de curso) – Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

TEIXEIRA, Sérgio Torres; BARROSO, Fábio Túlio. Os princípios do direito do trabalho diante da flexibilidade laboral. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 75, n. 3, jul./set. 2009.

TURCATO, Sandra; RODRIGUES, Rosualdo. PJ é artifício para sonegação de direitos. *Revista ANAMATRA*, Brasília, n. 55, p. 11-15, 2º sem. 2008. Disponível em: <<http://ww1.anamatra.org.br/sites/1200/1223/00000743.pdf>>. Acesso em: 25 out 2012.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

CHAGAS, Carulina de Freitas. Pejotização e fraude aos direitos trabalhistas. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 4, n. 19, p. 25-51, out./dez. 2015.
