



**UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**  
**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO**

**PEJOTIZAÇÃO A LUZ DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE E  
SUAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS.**

**LUCAS MELO DOS SANTOS CARMO**  
**MARCOS ALEXANDRE COSTA DE SOUZA PÓVOAS**

**Aracaju**

**2015**

**LUCAS MELO DOS SANTOS CARMO**

**PEJOTIZAÇÃO A LUZ DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE E  
SUAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS.**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo –  
apresentado ao Curso de Direito da  
Universidade Tiradentes – UNIT, como  
requisito parcial para obtenção do grau de  
bacharel em Direito.

**Aprovado em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_.**

**Banca Examinadora**

---

**Professor Orientador  
Universidade Tiradentes**

---

**Professor Examinador  
Universidade Tiradentes**

---

**Professor Examinador  
Universidade Tiradentes**

# PEJOTIZAÇÃO A LUZ DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE E SUAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS.

LUCAS MELO DOS SANTOS CARMO<sup>1</sup>

## RESUMO

O presente artigo pretende fazer uma análise acerca da prática reiterada de empregadores em contratar trabalhadores e deles exigirem a constituição de pessoa jurídica, fenômeno este denominado de “pejotização”. Apartir da compreensão da flexibilização do direito do trabalho, examina-se a aplicação dos princípios trabalhistas ao fenômeno ora estudado, a fim de avaliar se tal conduta é lícita, assim como apresentar os efeitos jurídicos e sociais.

Palavras-chave: Pejotização, Flexibilização, Precarização, Fraude Trabalhista.

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Evolução histórica do direito do trabalho. 3. Fenômeno da Pejotização. 4. Pejotização e a aplicação do princípio da primazia da realidade. 5. Flexibilização dos Direitos Trabalhistas. 6. Pejotização como fraude às normas trabalhistas e seus efeitos. 7. Considerações finais. 8. Referências.

## 1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho nasceu da oposição de interesses entre o capitalismo e o trabalho. Surgiu como instrumento controlador da exploração da força humana, estabelecendo um controle do sistema capitalista em relação a exploração de mão-de-obra para obtenção de riqueza.

Neste contexto, precisa a lição de Mauricio Godinho Delgado ( DELGADO, 2012, p. 81):

O Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder

---

<sup>1</sup>Graduado em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: lmdsk@hotmail.com

que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa.

Com efeito, o direito do trabalho surge na necessidade fundamental e relevante de equilibrar e harmonizar as relações jurídicas naturalmente desequilibradas e assim, buscar a promoção de condições dignas de trabalho.

Contudo, “o direito não é um fenômeno estático. É dinâmico” (NASCIMENTO, 2009, p. 3). Dessa forma, cabe ao direito buscar a transformação da sociedade, objetivando regular de forma adequada as relações jurídicas nos diversos contextos sociais e econômicos. Com o Direito do Trabalho não devemos pensar diferente, este deve acompanhar as transformações e se adequar a nova realidade.

Com isso, observa-se que a premissa na qual foi construída a base normativa do Direito do Trabalho não mais subsiste, pois aquele contexto apresentava uma relação de emprego tipicamente industrial, em que o empregado era absolutamente submisso ao poder econômico do empregador. Porém, esta conjuntura não corresponde à realidade atual.

Por este motivo, cumpre ao jurista repensar o Direito do Trabalho com os olhos voltados à atual realidade do mercado de trabalho, observando as características marcantes das diversas relações de trabalho travadas na sociedade contemporânea.

Nessa perspectiva, “*flexibilizar os tipos de contrato individual de trabalho* é uma decorrência da transformação do cenário do trabalho na sociedade contemporânea, ampliando-se as formas de contratação” (NASCIMENTO, 2009, p. 175).

Não se pode olvidar que o mercado de trabalho contemporâneo revela novas formas de contratação: contrato de trabalho a tempo parcial, terceirização, trabalho temporário, teletrabalho ou trabalho a distância, entre outras.

Surge, nesse contexto, uma forma de contratação pela qual o tomador de serviços determina que o trabalhador constitua pessoa jurídica, descaracterizando a relação de emprego. Trata-se do fenômeno da pejetização, assim denominado em alusão à conhecida abreviação “PJ”, utilizada para designar “pessoa jurídica”.

Diante dessa nova relação de trabalho, imprescindível analisar sua licitude, estudando o fenômeno numa perspectiva contemporânea, mediante o exame da aplicabilidade dos princípios tradicionais trabalhistas frente à concepção flexibilizadora do Direito do Trabalho.

Analisaremos ainda, a natureza jurídica da pejetização e sua inserção no contexto histórico e social para assim entender a contribuição do princípio da primazia da realidade, bem como identificar os motivos de ausência de legislação que regule tal matéria, avaliando eficiência e utilidade da criação de nova legislação, por fim estudar os mecanismos de controle de combate a pejetização, analisando a jurisprudência dos tribunais.

A pesquisa visa abordar problemática da pejetização quanto a sua caracterização como fraude, suas consequências jurídicas e sociais no Brasil e nos dias atuais, para tanto foi utilizado como fonte de embasamento para o tema em questão, a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis Trabalhista de 1943, súmulas e jurisprudências dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, dentre outros, vários artigos da internet, conforme serão expostos ao longo do presente.

Será empregado, de origem aplicada, com método dedutivo e qualitativo no desenvolvimento da pesquisa, com finalidade exploratória e explicativa, tendo como métodos de procedimentos, o histórico e o comparativo, utilizando das técnicas documentais e obras bibliográficas, bem como análise de jurisprudências, aproveitando todos os recursos trazidos por estes.

## **2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO**

Umas das primeiras manifestações que podemos considerar como trabalho surge no período da revolução industrial, uma vez que não poderíamos jamais considerar que na escravidão havia relação de trabalho, haja vista que os escravos não tinham nenhum direito, pois estes eram considerados a todo tempo como se fosse coisas.

Nesse particular, Amauri Mascaro Nascimento (2013, p. 43) entende que “na sociedade pré-industrial não há um sistema normas jurídicas de direito do trabalho” em razão disso na escravidão o trabalhador era tratado como se uma

coisa fosse, sem nenhuma possibilidade de equiparar-se a um sujeito de direito, portanto sem garantias e liberdades.

“O escravo não tinha qualquer direito, muito menos trabalhista, pois era considerado uma coisa”. (Martins, 2011, p.3)

Posteriormente na idade média surgiram as corporações de ofícios, trata-se de associações de artesões do mesmo ramo em uma localidade, sendo que cada corporação tinha um estatuto que disciplinava as relações de trabalho, embora ainda não podemos considerar a existência de uma ordem jurídica que disciplinava os direitos trabalhistas como mais tarde fora criada.

Com advento da Revolução Industrial surge o proletário, trabalhador que prestava serviços em jornadas extremamente longas, em torno de 14 a 16 horas por dia sem nenhuma condição digna e mediante o recebimento de salário insuficiente, nesse sentido é a observação de Ives Grandra da Silva Martins Filho (MARTINS, 2013, p. 38):

A indignidade do Trabalho subordinado baseava-se em excessivas jornadas de trabalho, na exploração de mulheres e menores, no alto índice de acidentes de trabalho, nos baixos salários, na constante insegurança quanto à manutenção do trabalho e na fixação das condições de trabalho exclusivamente pelos patrões.

No Brasil, surgem as primeiras regras trabalhistas a partir de 1930 no governo do Presidente Getúlio Vargas, oportunidade em que fora criado o Ministério do Trabalho, órgão que passou a expedir decretos sobre profissões, salário mínimo, entre outros.

A primeira constituição a tratar de direito do trabalho foi a de 1934, que garantia a liberdade de sindicato, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas diárias, proteção do trabalho de menores e mulheres entre outros direitos.

Em 01 de Maio de 1943 é aprovada a consolidação das leis trabalhistas – CLT, que não se trata de um código, mas sim da reunião de normas já existentes de forma sistemática, em seguida é promulgada a constituição de 1946 dentre outras gama de direitos, garante dentre eles a participação dos trabalhadores nos lucros da empresa.

Finalmente em 1988, é promulgada a carta magna, onde o rol de direitos trabalhista e ampliado de forma significativa, classificando o trabalho ao status

de direitos sociais assim como a educação, saúde, alimentação em outros conforme dicção do Art. 6º da Constituição Federal de 1988.

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. [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 64, de 2010\)](#).

Atualmente, o direito do trabalho embora mantenha seu objetivo principal que é tutelar os direitos dos trabalhadores passaram também a desempenhar a função de coordenar os interesses entre o capital e o trabalho.

Como podemos observar o direito do trabalho surge da luta dos trabalhadores pelo reconhecimento de condições dignas de trabalho humano, condições estas que foram conquistadas ao longo da história que jamais podemos imaginar retroagir aos tempos de escravidão ou viabilizar que garantias e direitos sejam violados em detrimento de práticas ilícitas que vão de encontro com todo ordenamento jurídico trabalhista.

### **3 FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO**

O termo “pejotização” vem da sigla PJ que significa pessoa jurídica, podemos conceituar pejotização como prática de empregadores em contratar pessoas físicas e exigir delas a formalização de uma pessoa jurídica para celebração de contrato de natureza civil, com intenção de mascarar uma relação de emprego para evitar os custos decorrentes do reconhecimento desta.

”Conceitua-se “pejotização” como a contratação de um trabalhador, na condição de pessoa jurídica, para prestação de serviço intelectual”. (PEREIRA , 2013, p.77).

Com advento da Lei n. 11.196/2005 no ordenamento jurídico Brasileiro, tornou a pejotização uma prática viável pelo Art. 129, *in verbis*:

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

peças jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no [art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002](#) - Código Civil.

Diante do texto legal acima mencionado diversos empregadores utilizaram este dispositivo legal para contratar mão de obra de pessoas físicas disfarçado por uma pessoa jurídica, sem reconhecer os direitos trabalhistas, desrespeitando os princípios basilares do direito do trabalho.

A globalização também teve sua contribuição em razão da crise financeira mundial, momento em que operou-se um verdadeiro retrocesso, pois os trabalhadores intelectuais constituíam pessoas jurídicas e conseqüentemente abriam mão de uma gama de direitos já conquistados ao longo da história, tais como o salário mínimo, limitação de jornada de trabalho, férias, gratificação de natal, entre outros.

Os contratantes que deveriam ser chamados de empregadores se defendem alegando que o contratado tem livre iniciativa e vontade para constituir pessoa jurídica, bem como aceitam situação de prestador de serviço, emitindo contratos de natureza civil.

Nesse sentido podemos asseverar que a principal finalidade da pejetização e sem sombra de dúvida é ocultar a relação de emprego existentes entre o empregador e a figura do empregado ora disfarçado de contratado.

Importante ressaltar que no atual cenário brasileiro aliado a necessidade do trabalhador de se sustentar e prover subsistência de sua família, por vezes o trabalhador hipossuficiente acaba aceitando condições indignas de trabalho.

Preenchidos todos os requisitos típicos de uma relação de emprego impõe-se o reconhecimento do vínculo empregatício, garantindo ao trabalhador todos os direitos decorrentes da mesma.

Nessa perspectiva Maria Célia Peres assevera que:

A prestação de serviços por meio de pessoa jurídica é tema importante nas relações de trabalho e ganha destaque, principalmente, quando a discussão repousa sobre a nulidade, para se reconhecer como legítima a relação de emprego. Sob a ótica trabalhista, toda relação jurídica que se realize de maneira pessoal, subordinada, onerosa e habitual é, por presunção, de natureza empregatícia. (PERES, 2008, p. 17).

Diante disso podemos concluir que a pejetização é uma prática que vai de encontro com princípios e direitos já conquistados por trabalhadores ao longo



da história do direito do trabalho, merecendo essa prática ser proibida e regulamentada pelo legislador.

#### **4 PEJOTIZAÇÃO E A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE**

O princípio da primazia da realidade é um dos princípios basilares do direito do trabalho, que busca a verdade real dos fatos ocorridos na relação de emprego, pouco importando a forma como se realizou a prestação de serviço ou a denominação que fora atribuído pelas partes envolvidas, aqui vale o que de fato ocorreu.

Nesse sentido (Delgado, 2012, p. 203) define:

O princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista. Não deve, contudo, ser brandido unilateralmente pelo operador jurídico. Desde que a forma não seja da essência do ato, o intérprete e aplicador do direito deve investigar e aferir se a substância da regra protetiva trabalhista foi atendida na prática concreta efetivada entre as partes, ainda que não seguida estritamente a conduta especificada pela legislação.

Nesse mesmo contexto (BARROS, 2009, p. 186) conceitua:

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 de que lhes foi atribuído pelas partes envolvidas. Despreza-se a ficção jurídica. É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meio de contratos de pronunciar sobre o caso concreto, retirar essa roupagem e atribuir-lhe o enquadramento adequado, nos moldes traçados pelos arts. 2º e 3º da CLT.

Constatado a ocorrência da fraude denominada de pejotização, mediante a comprovação da presença dos requisitos configuradores de uma relação de emprego, qual seja, trabalho realizado por pessoa física, de natureza não eventual, de forma pessoal, mediante onerosidade e subordinação, deve se impor a nulidade do contrato civil de prestação de serviço e o reconhecimento do vínculo empregatício nos termos dos Art. 2º e 3º da CLT, *in verbis*:

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.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

De acordo com a lição de (PEREIRA , 2013, p.95):

A configuração do vínculo rege-se não pelo aspecto formal, mas pela realidade dos fatos, em obediência ao princípio da primazia da realidade, que acarreta a descaracterização de uma relação civil de prestação de serviço, quando presentes os requisitos da relação de emprego.

A justiça do trabalho mediante os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho em suas decisões tem combatido a pejetização mediante a aplicação do princípio da primazia da realidade, reconhecendo o contrato de trabalho subordinado em relações maquiadas desde que presentes os requisitos caracterizadores da figura do empregado, conforme transcrição a seguir exposta:

**PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE.** O emprego de uma pseudo contratação de serviços por parte do empregador, com a utilização da -pejetização- - transmutação da pessoa natural em -PJ- -, com a claro objetivo de fraudar aos direitos, gera a nulidade dos atos praticados, e a aplicação dos preceitos contidos na CLT ao contrato havido entre as partes. (TRT-1 - RO: 4002920085010471 RJ, Relator: Ivan da Costa Alemão Ferreira, Data de Julgamento: 21/05/2013, Quarta Turma, Data de Publicação: 03-06-2013)

**VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. - PEJOTIZAÇÃO -.** O nosso ordenamento jurídico proíbe que empresas terceirizem a atividade-fim, a qual passa a ser realizada através de outras pessoas jurídicas, com o fito de burlar a contratação de empregados. **Tal fenômeno, repudiado na Justiça do Trabalho, corresponde à chamada -pejetização-. Não tendo sido produzida qualquer prova pela recorrente em relação ao fato obstativo alegado (trabalho autônomo), ônus da ré, bem como restando caracterizados os requisitos do vínculo de emprego,** deve ser negado provimento ao recurso da ré. RELATOR: DESEMBARGADOR MARCELO ANTERO DE CARVALHO RECORRENTE: SUL IMAGEM PRODUTOS PARA DIAGNÓSTICOS LTDA. EIRELE RECORRIDO: OCIMAR DE

SOUZA 1. RELATÓRIO(TRT-1 - RO: 00012626420125010081 RJ , Relator: Marcelo Antero de Carvalho, Data de Julgamento: 12/11/2014, Décima Turma, Data de Publicação: 19/11/2014).

**RECURSO DE REVISTA. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE. ACÓRDÃO REGIONAL. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. 2. VÍNCULO DE EMPREGO. PROFISSIONAL CONTRATAÇÃO MEDIANTE - PEJOTIZAÇÃO- (LEI Nº 11.196/2005, ART. 129). ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO EVIDENCIADOS. PREVALÊNCIA DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. SÚMULA 126/TST. 3. COMPENSAÇÃO. NATUREZA DA PARCELA. SÚMULA 126/TST. 4. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. IMPERTINÊNCIA DA SÚMULA 225/TST. 5. FÉRIAS. RECURSO DE REVISTA DESFUNDAMENTADO. 6. REFLEXOS DOS REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS SOBRE COMISSÕES. IMPERTINÊNCIA DA OJ 394/SBDI1/TST. 7. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS. SÚMULA 333/TST. O recurso de revista não preenche os requisitos previstos no art. 896 da CLT, pelo que inviável o seu conhecimento. Recurso de revista não conhecido.(TST - RR: 131938201050200771319-38.2010.5.02.0077, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 21/08/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/08/2013).**

Convém ressaltar que confirmada a existência de pejotização, serão nulos de pleno direito todos os atos praticados com a finalidade de desvirtuar, impedir ou fraudar os direitos ora positivados na presente consolidação, conforme dicção do Art. 9º da consolidação das leis trabalhistas:

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação.

Nesse aspecto, constatada a existência do fenômeno estudado deve impor a anulação dos atos civil, ou seja, o contrato como prestador de serviço será anulado e dará lugar ao reconhecimento do vínculo desde que preenchidos os requisitos atinentes a figura de empregado.

Nesse sentido vem decidindo os tribunais regionais, conforme ementa transcrita abaixo:

**PEJOTIZAÇÃO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ART. 9º DA CLT.** A atitude da empresa de substituir empregados com carteira assinada por pessoas jurídicas, formalizando contratos de prestação de serviços através dos quais esses continuam a prestar para aquela os mesmos serviços que quando celetistas, constitui artifício fraudulento, conhecido como "pejotização", para se furtar da legislação trabalhista e dos deveres dela

decorrentes. Logo, de se confirmar a nulidade declarada pelo juízo "a quo" dos contratos de prestação de serviços acostados aos autos (art. 9º da CLT), mantendo-se o "decisum" que reconheceu a existência do vínculo de emprego entre as partes e as parcelas daí decorrentes. FGTS. PRESCRIÇÃO. SÚMULAS 206 E 362 DO TST. Dada a natureza acessória de que se revestem os reflexos do FTGS sobre as parcelas remuneratórias cujo trabalhador pretende ver pagas judicialmente, o seu recolhimento também está sujeito à prescrição quinquenal (aplicação da Súmula 206 do TST). Contudo, quando o que se discute em juízo não diz respeito ao pagamento de verbas remuneratórias, mas, sim, ao recolhimento do depósito fundiário devido pelo empregador por força da vigência de um contrato do trabalho, a prescrição aplicável é a trintenária, em consonância com o enunciado de Súmula nº 362 do TST. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO. A verba honorária é hodiernamente devida em decorrência da revogação dos arts. 14 e 16 da Lei nº 5.584/70, que conferiam supedâneo legal às Súmulas 219 e 329, restando superada, neste particular, a jurisprudência sumulada do c. TST. JUSTIÇA GRATUITA. BENEFÍCIOS REQUERIDOS POR OCASIÃO DO AJUIZAMENTO DA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. LEI Nº 5.584/70, ART. 14, C/C ART. 4º, DA LEI Nº 1.060/50. Para obter os benefícios da gratuidade da Justiça basta ao interessado a simples afirmação, na petição inicial ou em declaração autônoma, de que não está em condições de pagar as custas do processo, com fulcro no art. 14, da Lei nº 5.584/70, c/c art. 4º, da Lei nº 1.060/50. (TRT-7 - RO: 1193420115070008 CE 0000119-3420115070008, Relator: JOSÉ ANTONIO PARENTE DA SILVA, Data de Julgamento: 16/04/2012, Primeira Turma, Data de Publicação: 23/04/2012 DEJT).

Assim mediante análise dos julgados acima colacionados fundamentados nos dispositivos da consolidação das leis trabalhistas, podemos observar que a justiça do trabalho vem cumprindo o seu papel de banir essa conduta fraudulenta em respeito aos princípios e direitos do trabalho.

## **5 FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS E PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO**

A flexibilização de normas pode ser entendida como a forma de suavizar a rigidez e o rigor de normas jurídicas trabalhistas, diversos fatores e crises na economia mundial tem transformado e motivado o enfraquecimento da política interna dos países, vem resultando nos altos índices de desempregados.

É necessário harmonizar os interesses da empresa com as necessidades dos trabalhadores, nesse contexto justifica-se a flexibilização de

normas quando os interesses forem realmente convergentes, em detrimento da saúde financeira da empresa aliado a manutenção do emprego.

Nessa perspectiva, “é preciso encontrar uma solução no Direito do Trabalho que harmonize os princípios de proteção ao trabalhador e os direitos garantidores da dignidade da pessoa humana com a necessidade de manutenção da saúde da empresa.” (PEREIRA, 2013, p.91).

Flexibilizar normas é um direito assegurado constitucionalmente ao empregador, entretanto, entretanto deve ser utilizado com muita cautela e zelo e se houver real necessidade, devendo sempre ocorrer mediante sob a tutela dos sindicatos.

Ademais, nesse período pós a Constituição Federal de 1988 (DELGADO,2012, p. 114), destaca:

Fortaleceu-se no país, no âmbito oficial e nos meios privados de formação de opinião pública, um pensamento estratégico direcionado a total desarticulação das normas estatais trabalhistas, com a direta e indireta redução dos direitos dos direitos e garantias laborais.

Atualmente os governos adotam ideologias extremamente liberais que desregulam o direito do trabalho, proporcionando a precarização das relações de trabalho, ocasionando a má distribuição de renda.

Podemos citar a pejetização como uma flexão de norma trabalhista que promove a precarização do emprego e expõem os trabalhadores as condições nefastas de trabalho, além do mais geram desigualdades sociais e econômicas.

## **6 PEJOTIZAÇÃO COMO FRAUDE ÀS NORMAS TRABALHISTAS E SEUS EFEITOS**

A pejetização surge da necessidade dos empresários em auferir maiores lucros para melhor se estabilizarem no mercado competitivo, em razão disso resolvem utilizar a prática da pejetização para continuarem contratando mão de obra da mesma qualidade, porém sendo desonerados dos encargos fiscais, previdenciários e demais direito trabalhistas típicos de uma natural relação de emprego.

No entanto esse comportamento revela-se um tanto arriscado, uma vez que a empresa corre o risco de sofrer demandas trabalhista pleiteando o

reconhecimento do vínculo e conseqüentemente o pagamento de todas verbas e encargos devidos.

A quem aponte que este tipo de contratação também beneficiaria não só o empregador, mas principalmente o empregado que também está livre de todo o ônus de encargos e descontos, mas muito mais será prejudicado o trabalhador que doente não possa fazer uso de benefícios previdenciários, assim como ainda será responsável pelos custos decorrentes da formalização de uma pessoa jurídica, bem como da manutenção de escrituração contábil.

O fenômeno ora estudado dentre outros aspectos desrespeita princípios basilares do direito do trabalho, promove a precarização dos direitos trabalhistas, promove o aviltamento da condição social do trabalhador, aumenta o número de horas trabalhadas, haja vista a ausência de controle de jornada, o que resulta em aumento do número de acidentes e ocorrência de doenças ocupacionais.

O fenômeno ora estudado configura-se uma fraude, haja vista que objetivo desta é camuflar a relação empregatícia, em razão disso tanto a doutrina como a jurisprudência vem coibindo esta prática fraudulenta.

Resta patente a ilegalidade imputada a prática de pejetizar uma vez que a mesma busca encobrir uma relação de emprego, que preenche todos os requisitos legais, aqui busca-se proteger os direitos e garantias legalmente adquiridos ao longo da história.

Pode-se concluir que a prática de pejetizar trata-se de uma manobra utilizada pelo empregador para se furtar do cumprimento das leis trabalhistas, ocasionando assim desigualdades sociais e econômicas, desemprego, más condições de trabalho.

A constatação dessa fraude deve ser combatida mediante da declaração de nulidade do contrato de prestação de serviços, assim deve declarar a nula a constituição de pessoa jurídica, em seguida deve-se reconhecer o vínculo empregatício, devendo haver determinação de anotação e baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS e o pagamento de todo ônus trabalhista decorrentes da relação de emprego, inclusive o recolhimento de encargos fiscais e previdenciários.

## **7 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Nos dias atuais o capitalismo apresenta um novo modelo de desenvolvimento e organização, posição esta que colide bruscamente com busca pelo lucro desenfreado e a sem qualquer medida.

As conquistas no âmbito do Direito do Trabalho são resultantes do processo democrático vividos e conquistados ao longo da história, fruto das lutas dos trabalhadores por condições mais dignas de trabalho, assim como podemos considerar que pejetizar é desregulamentar direitos e garantias.

A pejetização traduz uma prática ilícita e fraudulenta, de contratar uma pessoa física, mediante subordinação, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, exigindo desta a formalização de uma pessoa jurídica como já foi abordado neste artigo, visando burlar a legislação trabalhista.

O empresário que opta em praticar a pejetização esta é uma posição muito cômoda uma vez mantém e exige do contratado/empregado da mesma forma e com as mesmas características de empregado subordinado e ainda por cima e exonerado de todos os encargos trabalhistas, enquanto do outro lado temos o trabalhador hipossuficiente, sem qualquer autonomia e sem direitos trabalhistas e previdenciários, não restando dúvida a violação de direitos do trabalhador.

De outro giro o tomador de serviços que decide mascarar uma típica relação empregatícia assume um risco elevado e desnecessário, uma vez que o acesso a justiça hoje está bem difundido e a justiça do trabalho tem coibido essa fraude, promovendo a anulação do contrato civil e reconhecendo o vínculo empregatício e conseqüente deferindo o pagamento de todos os haveres trabalhistas, verbas rescisórias e encargos provenientes da previdência social.

A prática desse fenômeno constituiu-se uma fraude aos direitos trabalhistas, pois o trabalhador que fica disfarçado de contratado, não tem quaisquer direitos e garantias fundamentais, devendo considerar esse aspecto como um retrocesso social onde retornaríamos aos tempos de escravidão.

Uma vez constatado a presença de pejetização mediante a comprovação dos requisitos configuradores de uma típica relação empregatícia impõe-se o reconhecimento empregatício pois cabe ao direito do trabalho promover a proteção da parte hipossuficiente para promover um trabalho digno e seguro.

Essa prática vem sendo coibida pelo judiciário mediante aplicação dos princípios do direito do trabalho em especial o princípio da primazia da realidade que vem sendo utilizado como mecanismo fundamental de combate a fraude aqui denominada de pejetização.

Após a apreciação das jurisprudências colacionadas ao longo deste artigo, percebe-se que o princípio da primazia da realidade é o meio mais empregado e eficaz como instrumento de combate a esta prática fraudulenta, haja vista que o princípio preza pela real ocorrência dos fatos desconsiderando assim a forma como foi contratado.

Importante esclarecer que a matéria ainda permanece sem regulamentação em legislação própria, em razão disso venho propor a criação de uma Lei que inclua artigos na consolidação das leis trabalhistas que vedem e punam expressamente a pejetização, bem como estipule uma série de penalidades, inclusive penalidades de responsabilidade criminal para que o empregador ou empresário que venha se valer dessa fraude para se beneficiar de forma ilegal.

A publicação de uma lei proibindo a referida fraude tem como objetivo principal desestimular a prática, visando que o empresário pense duas vezes antes de querer correr o risco de ser responsabilizado criminalmente.

Assim concluímos que a pejetização somente beneficia o empresário, pois essa prática desregulamenta direitos, restringir a liberdade do trabalhador, bem como compromete toda uma sociedade pois o trabalho é a mola mestra da sociedade, pois a correta aplicação dos tributos e encargos previdenciários retornam para a sociedade com o objetivo de melhorar a condição social do cidadão, como moradia, transporte público, saúde, saneamento básico e etc.

## **8 REFERÊNCIAS**

DELGADO, Mauricio Godinho. ***Curso de Direito de Trabalho***. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. ***Curso de Direito do Trabalho***. 24<sup>a</sup> ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PERES, Célia Mara. ***A contratação de pessoa jurídica e a caracterização de vínculo empregatício***. São Paulo: LTr, 2008.



PEREIRA, Leone. **O trabalhador como pessoa jurídica**. São Paulo: Saraiva, 2013.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL, **Consolidação das Leis Trabalhistas**: decreto-lei n.º. 5452 de 1º de Maio de 1943. 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 13 de abril de 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro. **Recurso Ordinário n.º. 4002920085010471**. Relator: Ivan da Costa Alemão Ferreira. 03 de junho de 2008. Disponível em: [trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24923629/recurso-ordinario-ro-4002920085010471-rj-trt-1/inteiro-teor-113650489](http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24923629/recurso-ordinario-ro-4002920085010471-rj-trt-1/inteiro-teor-113650489). Acesso em 13 de abril de 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro. **Recurso Ordinário n.º. 00012626420125010081**. Relator: Marcelo Antero de Carvalho. 19 de Novembro de 2014. Disponível em: [trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/152774039/recurso-ordinario-ro](http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/152774039/recurso-ordinario-ro). Acesso em 13 de abril de 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º. 13193820105020077**. Relator: Mauricio Godinho Delgado. 21 de agosto de 2013. Disponível em: [ttp://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24061097/recurso-de-revista-rr-13193820105020077-1319-3820105020077-tst](http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24061097/recurso-de-revista-rr-13193820105020077-1319-3820105020077-tst). Acesso em 08 de maio de 2015.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 13 de maio de 2015.

BRASIL. **Lei Federal n.º. 11.196 de 2005**. 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 13 de maio de 2015.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual Esquemático de Direito e Processo do trabalho**. 21 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

RENAULT. Luiz Otávio Linhares. **A “pejotização” e a precarização das relações de trabalho no Brasil**. 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). Acessado em: 12 maio 2015.

## **PEJOTIZAÇÃO THE LIGHT OF THE PRINCIPLE OF THE PRECEDENCE OF REALITY AND LEGAL CONSEQUENCES AND SOCIAL**

### **ABSTRACT**

This article aims to make an analysis on the repeated practice of employers to hire workers and of them require the provision of a legal entity, a phenomenon called "pejotização". Starting understanding the flexibility of labor law, it examines the application of the labor principles to the phenomenon studied now in order to assess whether such conduct is lawful, and to present the legal and social effects.

Keywords: pejotização, easing, precariousness, labor fraud.