

A PEJOTIZAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE FRAUDE NAS RELAÇÕES DE EMPREGO FRENTE AOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO E SUAS RESPECTIVAS CONSEQUÊNCIAS

Larissa Okada da Silva¹
Marília Verônica Miguel²
Trabalho de Conclusão de Curso³

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo tratar do fenômeno da pejetização, o qual consiste em uma espécie de fraude na relação de emprego, em que a contratação do trabalhador fica condicionada a criação de uma pessoa jurídica, realizando-se, assim, um contrato de prestação de serviços de natureza civil entre as partes. Para tanto, foram percorridas inicialmente a relação de emprego e seus requisitos. Ademais, foram abordados os princípios do Direito do Trabalho relacionando-os com o referido fenômeno, analisadas jurisprudências relativas ao tema e as consequências da pejetização para os sujeitos da relação de emprego. Quanto à metodologia, optou-se pelo método dedutivo, partindo-se da ideia geral para a situação específica, por meio de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial. Por fim, concluiu-se com a pesquisa que a pejetização configura-se de fato como uma fraude, na qual o trabalhador encontra-se totalmente desamparado, sendo utilizados como fundamentos das decisões os princípios do Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Pejetização. Princípios do Direito do Trabalho. Relação de Emprego.

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO, 1 A RELAÇÃO DE EMPREGO: REQUISITOS PARA SUA CARACTERIZAÇÃO, 2 O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO, 2.1 Características e conceito, 2.2 Origens e fatores socioeconômicos associados, 2.3 A pejetização frente aos Princípios do Direito do Trabalho, 2.4 O posicionamento jurisprudencial quanto à pejetização, 2.5 Consequências da pejetização para os sujeitos da relação de emprego, CONCLUSÃO, REFERÊNCIAS.

INTRODUÇÃO

O presente artigo abordou o fenômeno da pejetização, o qual se refere a um instrumento de fraude à relação de emprego, onde o empregado é obrigado a constituir uma pessoa jurídica, a qual irá prestar trabalhos próprios de pessoa física, para ser contratado, com o objetivo de encobrir a relação de emprego.

Trata-se de uma temática muito atual, por se referir a uma situação extremamente frequente nas relações de emprego, afetando diretamente inúmeros trabalhadores, sendo

¹Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

²Professora Ms. do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

³Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Mantenedora do Centro universitário Eurípides de Marília, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

impulsionada por motivos como a flexibilização das normas trabalhistas e o cenário de crise econômica do país, os quais serão posteriormente estudados. Quanto à metodologia aplicada, a presente pesquisa optou pelo método de abordagem dedutivo, desenvolvido mediante pesquisa bibliográfica e jurisprudencial.

Para isso, inicialmente é importante tratar da relação de emprego e seus requisitos para sua caracterização, extraídos do art. 3º da CLT, sendo eles a pessoalidade, a onerosidade, a não eventualidade e a subordinação. Uma vez presentes todos os requisitos, é formado um vínculo jurídico entre o empregado, pessoa física, e o empregador, pessoa jurídica.

O referido vínculo jurídico é o responsável pela diferenciação da relação de emprego da relação de trabalho. Assim, a presença da relação de emprego traz para o empregado a garantia de diversos direitos e garantias trabalhistas, os quais, para o empregador, podem se tornar encargos muito custosas, não sendo conveniente, ou até mesmo possível, para seu negócio a contratação regular do empregado.

Nesse cenário, a contratação por meio da pejetização vem sendo uma alternativa para os empregadores, por aparentar-se vantajosa ao desobrigá-los dos encargos provenientes da relação de emprego, haja vista que não haveria, oficialmente, a relação de emprego, uma vez que o empregado deve ser, obrigatoriamente, pessoa física.

Sua origem é de difícil determinação, porém fatores como a flexibilização das normas trabalhistas, o art. 129 da Lei nº 11.196/2005, o qual trata da prestação de serviços intelectuais, indicando que se sujeitam somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas e os cenários de crise econômica e desestabilidade política, constantemente presentes na realidade do Brasil, evidentemente favorecem o desenvolvimento e a frequente ocorrência da pejetização.

Ademais, foram analisados os princípios do Direito do Trabalho, os quais existem para proporcionar proteção do trabalhador, a parte mais frágil da relação de emprego, diretamente relacionados com a pejetização, sendo eles o princípio da proteção, da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e da primazia da realidade.

Por conseguinte, foram apreciados julgados sobre o tema, analisando o posicionamento jurisprudencial frente à pejetização, as particularidades de cada caso e os respectivos fundamentos das decisões.

Finalmente, foram analisadas as consequências da pejetização para os sujeitos da relação de emprego, no sentido da contratação pejetizada ser considerada uma fraude à relação de emprego, ocasionando no desamparo do trabalhador quanto as suas garantias trabalhistas devidas, como o descanso semanal remunerado, férias remuneradas com adicional

de um terço, décimo terceiro salário, verbas rescisórias, salário mínimo, horas extras, direitos decorrentes de acidente de trabalho, auxílio doença, auxílio reclusão, licença maternidade, entre outros, somados à falta de segurança quanto ao trabalho nessas condições.

1 RELAÇÃO DE EMPREGO: REQUISITOS PARA SUA CARACTERIZAÇÃO

A princípio, é importante ressaltar que a relação de emprego trata-se de uma espécie a qual tem como gênero a relação de trabalho. O gênero relação de trabalho engloba outras formas de prestação de trabalho além da relação de emprego, como, por exemplo, o trabalho voluntário, o autônomo e o eventual. (DELGADO, 2019, p. 333).

O que possibilita a identificação da relação de emprego e sua diferenciação da relação de trabalho é o vínculo jurídico estabelecido entre os sujeitos especificados no art. 2º da CLT, sendo eles o empregado, pessoa física, e o empregador, que pode ser tanto pessoa física quanto jurídica.

Para a existência desse vínculo é necessária a presença de alguns requisitos ou elementos, sem os quais não se configura o vínculo de emprego. A partir da análise do art. 3º da CLT pode-se concluir que tais requisitos são a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação, que serão devidamente aprofundados posteriormente.

A pessoalidade implica que o empregado deve sempre ser pessoa física, prestando serviços pessoalmente, não podendo se fazer substituir por terceiros, salvo se, excepcionalmente, o empregador assim concordar, sendo que a “eventual substituição consentida (seja mais longa, seja mais curta no tempo), por exemplo, não afasta, necessariamente, a pessoalidade com relação ao trabalhador original” (DELGADO, 2019, p. 340).

Tal fato ocorre porque a relação de emprego é *intuitu personae*, onde o que se contrata é o serviço prestado pessoalmente por alguém, não seu resultado. Essa característica diz respeito somente ao empregado, não se aplicando ao empregador.

A respeito da não eventualidade, para DELGADO (2019, p. 341) a prestação de serviços do empregado deve ocorrer forma contínua, habitual, repetitiva. Conforme a perspectiva do princípio da continuidade da relação de emprego, o qual incentiva a permanência indefinida do vínculo do emprego, o trabalho prestado não deve ser eventual, exigindo-se do trabalhador um comprometimento de execução contínua de atividade com as quais o empregador certamente pode contar.

Entretanto, não significa que a prestação do trabalho deve ser diária, mas sim que haja sentido de permanência, mesmo que por um curto período determinado, ou seja, a expectativa de retorno do empregado ao serviço,

Quanto à onerosidade, se refere ao ajuste da troca do trabalho por salário, a promessa de prestação de serviços de um lado e a promessa de pagamento do salário de outro lado. Não é uma relação gratuita ou voluntária, há sempre uma prestação (serviços) e uma contraprestação (remuneração).

Por fim, a subordinação refere-se à sujeição do empregado às ordens do empregador, o estado de dependência do trabalhador em relação ao seu empregador, sendo tal característica a mais marcante na diferenciação da relação de emprego com as demais relações de trabalho. Baseia-se na detenção do empregador do chamado poder de direção sobre o trabalho prestado pelo empregado, possuindo natureza jurídica.

Pois bem, uma vez havendo a relação de emprego, o empregador fica obrigado a fornecer ao empregado diversos direitos trabalhistas, os quais existem para proteger e assegurar o referido sujeito. Em contrapartida, para o empregador, tais encargos podem se tornar muito custosos, não sendo conveniente, ou até mesmo possível, para seu negócio a contratação regular do empregado.

2 O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO

2.1 Características e Conceito

Considerando o cenário apresentado anteriormente, uma espécie de contratação atípica vem sendo utilizada, a denominada “pejotização”, cujo nome se origina da sigla PJ (Pessoa Jurídica). A pejotização pode ser conceituada como:

forma de contratação na qual a empresa contratante para a efetivação da contratação ou para a manutenção do posto de trabalho exige que o trabalhador, pessoa física, constitua uma pessoa jurídica, que pode ser uma firma individual ou uma sociedade empresária, para a prestação de serviços de natureza personalíssima. Assim, realiza-se um contrato de prestação de serviços de natureza civil para a execução das atividades, sendo tal modalidade de contratação regulamentada, então, pelo Direito Civil e não pelo Direito do Trabalho. (BARBOSA e ORBEM, 2015, p. 04).

Ao realizar a contratação por meio da pejotização não haveria, oficialmente, a relação de emprego, haja vista que o empregado deve ser, obrigatoriamente, pessoa física. Contudo, o empregado trabalharia normalmente como pessoa física, um empregado comum, com todos os

requisitos da relação de emprego, caracterizando uma evidente espécie de fraude, onde a tal relação é mascarada.

Apesar disso, a contratação por meio desta modalidade é atrativa porque, além de possibilitar uma remuneração maior ao empregado em razão das menores obrigações devidas, isenta o empregador de vários encargos fiscais, trabalhistas e previdenciários que seriam devidos ao trabalhador contratado em conformidade com a lei, pois a relação não será regida pela CLT. Em seguida, algumas vantagens e desvantagens da prestação de serviços por pessoa jurídica ao empregador e ao empregado, nos aspectos fiscais e previdenciários:

a) a pessoa jurídica pode pagar o Imposto de Renda pelo lucro presumido à razão de 12% e mais o imposto sobre serviços; b) a retenção na fonte do Imposto de Renda é 1,5% e não 15 ou 27,5% em relação à prestação de serviços por pessoas físicas; c) pode deduzir despesas operacionais, que não seria possível na declaração de imposto de renda da pessoa física. Deverá o sócio recolher a contribuição previdenciária como segurado contribuinte individual. As desvantagens para o trabalhador são: a) perde férias mais 1/3, 13º salário, repouso semanal remunerado, intervalos, licenças, hora extra, adicional noturno e FGTS; b) assume riscos do seu negócio, arcando com despesas e prejuízos. (MARTINS, 2012, p.144).

Importante ressaltar, contudo, que nem toda relação onde há a contratação de pessoa jurídica é ilícita, a fraude ocorre na pejetização por seu objetivo de mascarar a relação de emprego. Na terceirização, por exemplo, ocorre a contratação de uma pessoa jurídica que irá prestar serviços ao seu contratante, sem subordinação ou pessoalidade, porém a empresa terceirizada existe de fato, com seus empregados contratados sob os moldes da CLT, não sendo uma forma de camuflar o trabalho de uma pessoa física singular.

A terceirização é uma modalidade de contratação, portanto, lícita, sendo regulada pela Súmula nº 331 do TST, onde são elencadas as situações onde ela pode ser admitida.

Por outro enfoque, um dispositivo muito utilizado como fundamento para conferir legalidade a prática da pejetização é o art. 129 da Lei nº 11.196/2005, que dispõe:

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.

A referida lei foi criada com a finalidade de regular o Direito Tributário nas contratações de prestação de serviços intelectuais, porém, acabou possibilitando fraudes como

a pejetização, tendo em vista que a descaracterização da relação de emprego impossibilita a atuação dos fiscais, os quais só podem agir onde há incidência das normas do Direito do Trabalho. (HUBER, 2017, p. 24)

Ademais, a pejetização pode ocorrer em dois momentos, sendo eles antes da contratação e no curso do contrato de trabalho. Na primeira situação, é imposto ao empregado pelo empregador como condição da contratação a constituição Pessoa Jurídica. Na segunda situação, ocorre no curso do contrato de trabalho, onde o empregador impõe tal condição ao empregado, ameaçando dispensá-lo caso não o faça. (HUBER, 2017, p. 25)

2.2 Origens e Fatores Socioeconômicos Associados

A pejetização, conforme análise de acórdãos do TST e de TRT's, começou a ser observada na década de 1990, em alguns casos com contratos iniciados na década de 1980, sendo incidente em maior quantidade após os anos 2000. (BARBOSA e ORBEM, 2015, p. 07).

Na mesma obra, encontra-se o exposto pela desembargadora Maria Adnar Aguiar, no julgamento do RO nº 0049200-11.2004.5.05.0021 do TRT-5, julgado em 2009:

O fenômeno ocorrido nos presentes autos embora incipiente em 1986, ganhou depois grande notoriedade no mundo das relações de trabalho e é hoje denominado de pejetização. A pejetização é uma forma de terceirização mediante a qual a mesma pessoa, antes empregada, continua a realizar os mesmos serviços com a diferença de que a forma do contrato de trabalho transmuda-se geralmente sob a denominação jurídica de profissional liberal, micro-empresa ou cooperativa.

Um elemento de inquestionável relevância ao se discutir as origens da pejetização é a flexibilização das normas trabalhistas, a qual se conceitua como “forma de amenizar o rigor e a rigidez de algumas normas jurídicas trabalhistas” (PEREIRA, 2013). Esta prática é muitas vezes necessária para adaptar o regulado pelas leis à nova realidade da época, diferente da existente no momento de sua criação.

Nesse sentido, também é possível caracterizar a flexibilização como “conjunto de regras que têm por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho.” (MARTINS, 2012, p. 539).

Ao reduzir a rigidez das normas trabalhistas, há maior autonomia nas negociações, onde o empregador e o empregado podem discutir as premissas do contrato de trabalho com mais liberdade, o que acaba por facilitar a ocorrência de fraudes, como a pejetização. Não

obstante, também resulta na diminuição dos custos de produção em razão da possibilidade de redução dos encargos sociais.

No Brasil, a flexibilização do Direito do Trabalho “iniciou-se na década de 1990, com a abertura da economia brasileira num contexto globalização, que incentivou alterações legislativas em nosso sistema jurídico” (OLIVEIRA, 2013, p.05).

Nesse sentido, a Lei nº 11.196/2005 foi um dispositivo que flexibilizou normas trabalhistas e certamente contribuiu para o aumento da incidência da pejetização após os anos 2000, conforme abordado anteriormente, inicialmente ocorrendo nos trabalhadores intelectuais e posteriormente se expandindo para as demais áreas.

Posteriormente, a Lei Complementar nº 128 de 19 de dezembro de 2008 regulamentou diversas outras profissões, com a possibilidade de registro como pessoa jurídica. Assim, foram criados os trabalhadores autônomos pessoa jurídica. Entretanto, estes trabalhadores passaram a serem contratados para exercerem seus ofícios de forma muito semelhante ao contrato de emprego, tornando-os facilmente sujeitos a pejetização (MELO, 2016, p. 15)

Entretanto, ao conceder maior autonomia aos sujeitos da relação de emprego, permitindo a renúncia de direitos trabalhistas, além de ir de encontro com o Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, prejudica o empregado, a parte mais frágil da relação, pois, na maioria das vezes, a constituição de pessoa jurídica é uma condição imposta pelo empregador para que ocorra a contratação do trabalhador.

Não obstante, na referida época, “as novas exigências do modo capitalista tendiam a afastar o Estado das relações privadas, impondo a reestruturação de institutos jurídicos consolidados décadas passadas” (BATISTA E SILVA, 2017, p. 172). Nessa perspectiva, na mesma obra, afirmam:

É sabido que, para potencializar lucros e obter maior competitividade no mercado, muitas empresas utilizam-se de meios ardilosos para alcançar tais objetivos. Nesta seara, a pejetização surge como uma forma de contratação que exime o empregador de encargos trabalhistas e fiscais que advêm de uma relação de emprego. (BATISTA E SILVA, 2017, p. 172)

Considerando as referidas vantagens expostas, outro fator que impulsiona significativamente a pejetização são os cenários de crise econômica e desestabilidade política, os quais estão constantemente presentes na realidade do Brasil. Com o elevado número de desemprego, o trabalhador procura emprego de forma desesperada, necessitando do emprego para gerar renda para seu sustento e, muitas vezes, de sua família também. (LOPES, SILVA E NUNES, 2017, p. 02)

Nesse contexto, o empregador se utiliza da maior fragilidade do empregado para exigir que ele constitua uma Pessoa Jurídica para que a contratação ocorra, o qual acaba por aceitar tal condição imposta. Da mesma forma ocorre quando o empregador, na vigência do contrato, obriga o trabalhador a constituir uma Pessoa Jurídica sob a ameaça de demiti-lo, objetivando os benefícios do contrato civil.

Em suma, por considerar fatores como a inserção social, a crise econômica e o desemprego, que influenciam diretamente na esfera jurídica de um país, pode-se concluir que “o fenômeno da pejetização é um fenômeno multidisciplinar, envolvendo fatores econômicos, sociais, trabalhistas e ambientais”. (MELO, 2016, p. 16)

2.3 A pejetização frente aos Princípios do Direito do Trabalho

Inicialmente, conceituam-se princípios como os fundamentos do Direito, de caráter geral, positivados ou não, que irão criar e inspirar normas jurídicas, além de auxiliar em sua interpretação. (MARTINS, 2012, p.62). Portanto, pode-se dizer que norteiam tanto na aplicação e execução das leis no caso concreto, quanto em sua criação pelo legislador.

Nesse sentido, dispõe o art. 8º da CLT que as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, entre outras formas, conforme os princípios gerais do direito. No mesmo artigo, em seu parágrafo único, dispõe que o direito comum será fonte subsidiária no direito do trabalho no que não for incompatível com seus princípios fundamentais.

Do mesmo modo, existem os princípios específicos do direito do trabalho, sendo eles, diretamente relacionados à pejetização, o princípio da proteção, da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e da primazia da realidade, os quais visam amenizar ou neutralizar o desequilíbrio de poderes existente na relação de emprego, ou seja, proteger o trabalhador, a parte mais frágil da relação.

O princípio da proteção é “considerado como o cardeal do Direito do Trabalho, por influir em toda a estrutura e características próprias desse ramo jurídico especializado” (DELGADO, 2019, p. 234). Este princípio visa proteger a parte mais frágil da relação empregatícia, o empregado, que por ser vulnerável e, muitas vezes, hipossuficiente, encontra-se em situação de desvantagem frente ao empregador.

Portanto, está diretamente relacionado ao fenômeno da pejetização, sendo muitas vezes utilizado como fundamento de decisões judiciais, as quais serão analisadas

posteriormente, haja vista que o empregador se utiliza de sua vantagem em relação ao empregado para compeli-lo a constituir pessoa jurídica como condição da contratação.

O princípio da proteção objetiva defender o trabalhador exatamente em situações como a da pejetização, onde evidencia-se o desequilíbrio existente entre as partes. O referido princípio pode ser desmembrado em três: o *in dubio pro operario*, o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador e o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador.

O *in dubio pro operario* auxilia a interpretação da norma trabalhista em prol do trabalhador. Assim, quando existir uma norma que permita mais de uma interpretação, prevalece aquela que mais favoreça o empregado. Difere-se à aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, pois esta apesar de também ocorrer à prevalência em favor do empregado, se refere à situação onde há mais de uma norma no ordenamento jurídico versando sobre os mesmos direitos. (LEITE, 2021, np)

A condição mais benéfica determina que as vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas de forma a prejudicá-lo. Está diretamente relacionada à regra do direito adquirido previsto no art. 5º, XXXVI, da Constituição, haja vista que o trabalhador já conquistou o direito líquido e certo, o qual não pode ser modificado em seu desfavor. (MARTINS, 2021, p. 70)

Nesse sentido, relaciona-se diretamente com a Súmula 51 do TST, a qual disciplina que “as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento”, ou seja, as cláusulas desfavoráveis não irão alcançar os trabalhadores que já laboravam na empresa, somente os novos.

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, disciplina que os direitos trabalhistas são indisponíveis, não podendo o empregado renunciá-los, em razão da imperatividade das normas trabalhistas. “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.” (DELGADO, 2019, p 237). Assim, os direitos trabalhistas assegurados não podem ser afastados por meio da vontade do empregado, havendo, portanto, restrição na autonomia de vontade dos sujeitos.

A prática da pejetização, portanto, está em total desacordo com o princípio da irrenunciabilidade, tendo em vista que o empregado, por meio da contratação pejetizada, renuncia de diversos direitos trabalhistas, resultando, portanto, na nulidade do referido contrato.

Outro princípio bastante utilizado em desfavor à pejetização é o da primazia da realidade, o qual estabelece que a realidade fática deve prevalecer sobre o pactuado/documentado entre as partes, quando o contrato não demonstrar a verdadeira situação entre as partes. (MARTINS, 2012, p. 72)

Em outras palavras, “a realidade fática na execução do contrato prevalece sobre o aspecto formal das condições nele avençadas.” (LEITE, 2021, np)

O referido princípio está diretamente relacionado com o disposto no art. 9º da CLT, o qual disciplina que os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos direitos trabalhistas serão considerados nulos.

Assim, ao aplicar o princípio da primazia da realidade no caso da pejetização, por exemplo, a relação de emprego existente entre empregado e empregador na realidade fática deve ser observada, em detrimento do contrato civil firmado entre eles.

2.4 O posicionamento Jurisprudencial Quanto à Pejetização

Considerando as ocorrências da pejetização discutidas em juízo, é claro o posicionamento jurisprudencial quanto a considerá-la como fraude e reconhecer o vínculo empregatício, fundamentando-se principalmente nos princípios da primazia da realidade, da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e da proteção, além do disposto no art. 9º da CLT.

No seguinte caso, o trabalhador foi contratado para prestar serviços ao empregador como pessoa jurídica. Entretanto, por meio dos depoimentos das testemunhas, ficou claro que o trabalhador preenchia os requisitos da subordinação, onerosidade, não eventualidade e pessoalidade.

Embora o contrato tenha sido feito por meio de pessoa jurídica, evidenciou-se a tentativa da empresa de desvirtuar a aplicação das leis trabalhistas, pois o trabalhador cumpria todos os requisitos para se caracterizar como empregado regular. Considerando isso, aplicou-se o princípio da primazia da realidade, onde a realidade dos fatos prevalece sobre o contrato formal firmado entre as partes.

RECURSO ORDINÁRIO. "PEJOTIZAÇÃO". PRÍNCIPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURADO. Preenchidos os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT para caracterização do vínculo de emprego - subordinação, onerosidade, não eventualidade, pessoalidade - a tentativa da reclamada - ao contratar pessoa jurídica para realizar atividade fim -, de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos Consolidados, são nulas de pleno direito, ex vi do art. 9º da CLT e do princípio da primazia da realidade. DIFERENÇA SALARIAL. GARANTIA DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL.

PRINCÍPIO DO LIVRE CONVENCIMENTO DO JUIZ. DECISÃO FUNDAMENTADA NA VALORAÇÃO DA PROVA PRODUZIDA. OFENSA AOS ARTS. 818 DA CLT E 333, I, DO CPC. NÃO CONFIGURAÇÃO. O ordenamento jurídico brasileiro adota o princípio do livre convencimento motivado, consagrado expressamente no art. 131 do CPC, sendo que a CLT também o contempla implicitamente nos arts. 765 e 832. Assim, se o magistrado fundamenta sua decisão na valoração da prova produzida, não há falar de ofensa aos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC. (TRT 17ª R., RO 0097600-93.2012.5.17.0004, Rel. Desembargador Carlos Henrique Bezerra Leite, DEJT 17/03/2015).

Além do princípio da primazia da realidade, outro princípio muito utilizado como fundamento nas decisões é o da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, conforme demonstra o caso seguinte, onde a contratação foi feita mediante prestação de serviços, entre pessoas jurídicas. Entretanto, na instrução constou-se que o trabalhador era subordinado ao seu empregador, não podia se fazer substituir por terceiro, trabalhava habitualmente e recebia remuneração, satisfazendo todos os requisitos do art. 3º da CLT.

RELAÇÃO DE EMPREGO. “PEJOTIZAÇÃO”. A “pejotização” é a relação pela qual a utilização de pessoas jurídicas é fomentada pelo tomador de serviços, com o propósito de se esquivar das obrigações e encargos trabalhistas. Contudo, vigora no Direito do Trabalho o princípio da irrenunciabilidade, mediante o qual não é permitido às partes, ainda que por vontade própria, renunciar aos direitos trabalhistas inerentes à relação de emprego existente.

(TRT – 3 RO: 00106807220175030185 0010680-72.2017.5.03.0185, Relator Manoel Barbosa da Silva, Quinta Turma)

O princípio da proteção, juntamente com seus respectivos desdobramentos, também pode ser observado na jurisprudência, como podemos verificar no seguinte julgado, onde foi pleiteado o reconhecimento do vínculo empregatício do empregado, professor de cabeleireiro, em face do SENAC, o qual alegava que se tratava de um contrato civil de prestação de serviços:

DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Pleiteado o reconhecimento da relação nos moldes celetistas e confessada a prestação de serviços, porém como autônomo, incumbe a parte ré o ônus probatório da inexistência dos requisitos da relação de emprego, pois o ordinário se presume. Recurso a que se nega provimento.

(TRT-1 - RO: 00013905920115010521 RJ, Relator: Enoque Ribeiro dos Santos, Data de Julgamento: 04/02/2014, Quinta Turma, Data de Publicação: 13/02/2014)

O autor, no referido julgado, para manter-se como funcionário, elaborou contratos de prestação de serviços sucessivamente por mais de 5 anos, sendo então dispensado sem justa

causa, sem a devida anotação de sua CTPS. Por sua vez, a ré sustentava que a atividade do professor era exercida de forma autônoma.

Na instrução foi confirmado pela demandada que corria os riscos do negócio, havia subordinação jurídica, pessoalidade, onerosidade e prestação de serviços habitual, ou seja, a presença concomitante de todos os requisitos do art. 3º da CLT. O autor arcava com suas ferramentas de trabalho (material de uso provisório), entretanto tal fato não constitui óbice para o reconhecimento da relação de emprego, haja vista que tal valor estaria incluso em sua hora aula.

Conforme fundamentado no próprio julgado, o empregado pode trabalhar com seus próprios instrumentos de trabalho, como laptop, roupas, secador de cabelo, produtos químicos. Estes instrumentos não se caracterizam em matéria prima ou bens de produção de elevado custo, não colocando, pois, em risco a atividade do trabalhador.

Ademais, inexistem recibos de pagamentos do trabalho autônomo, os quais constituem prova documental essencial para comprovar a autenticidade e veracidade de uma real prestação de serviços autônomo. Dado isso, como competia à parte ré o ônus de afastar a incidência do art. 3º da CLT e a mesma não apresentou provas suficientes, foi reconhecida a existência do vínculo empregatício.

No próximo caso, o empregado alega ter sido contratado para exercer a função de médico e que trabalhou para o hospital cumprindo todos os requisitos para a configuração da relação de emprego, entretanto, o hospital negou a existência do vínculo empregatício, alegando que o serviço foi prestado de forma autônoma, inexistindo pessoalidade e subordinação.

Durante a instrução probatória descobriu-se, por meio de depoimentos de testemunhas, que o médico não podia, de forma alguma, mandar outro médico em seu lugar para suas consultas, confirmando assim o requisito da pessoalidade, haja vista que não podia se fazer substituir.

Quanto à subordinação, demonstrou-se que não há necessidade de que o empregado receba ordens diretas do empregador para sua configuração, pois ela pode se manifestar também de forma estrutural, que se expressa, conforme a concepção de Delgado (2019, p. 352), “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente sua dinâmica de organização e funcionamento”. Considerando isso, não importa se o empregado receba ordens diretas de sua chefia, o essencial é que ele esteja vinculado estruturalmente à dinâmica da atividade de seu empregador.

Portanto, concluiu-se no processo que o médico realmente trabalhou cumprindo todos os requisitos necessários para a configuração do vínculo empregatício, sendo a pejetização utilizada pelo hospital com o objetivo de mascarar a relação de emprego firmada entre as partes.

PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS MÉDICOS. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE CONFIGURADA. VINCÚLO DE EMPREGO RECONHECIDO. Verificada a existência de vínculo empregatício entre médico e entidade hospitalar, iniciado fraudulentamente como de “cooperado” e continuado sob o pálio da denominada “pejetização”, em que o tomador exige abertura de empresa pelo prestador, atrai a incidência do disposto no art. 9º da CLT. Relação de emprego reconhecida. Recurso provido.
(TRT – 7 RO: 00014521520165070018, Relator: JOSE ANTONIO PARENTE DA SILVA, Data de Julgamento: 28/06/2019, Data de Publicação: 11/07/2018)

Na ação subsequente, o entendimento jurisprudencial compreende que a pejetização, além de ilegal, fere direitos fundamentais do trabalhador expressos na Constituição Federal e sua dignidade humana, haja vista que o mesmo é obrigado a renunciar tais direitos para efetuar a contratação:

Relação de emprego. Unicidade contratual. Fraude à aplicação da lei trabalhista. Pejetização. A pejetização do trabalho, ora evidenciada, nada mais é do que a constituição de uma pessoa jurídica para prestar serviços nos moldes descritos pelo art. 3.º da CLT, com o objetivo único de fraudar a legislação trabalhista e assim, suprimir direitos inerentes ao empregado celetista. A prática de tal conduta é tida como ilegal, pois não somente lesa direitos patrimoniais do empregado, como também fere a sua dignidade humana e os seus direitos fundamentais expressos na Constituição Federal de 1988. Como se não bastasse, os efeitos nefastos da fraude engendrada se revela típico ato de coação do empregador, que se utilizando de um instrumento legal, que é a prestação de serviços por pessoa jurídica, obriga o empregado a renunciar direitos trabalhistas, contando com a certeza de sua aceitação diante da necessidade de prover o próprio sustento. Ademais, comprovado o trabalho nos moldes do art. 3.º da CLT, nos termos bem explicitados na decisão de origem, há que ser mantida a sentença.
(TRT-3.ª Reg. - RO 01812-2011-040-03-00-6 - 3.ª Turma - j. 18/2/2013 - v.u. - julgado por Érica Aparecida Pires Bessa - DEJT 27/2/2013 - Área do Direito: Processual; Trabalho)

A decisão foi no sentido de que a existência de contrato de prestação de serviços, não impossibilita o reconhecimento da relação de emprego, primeiro em decorrência da aplicação do princípio da primazia da realidade e, depois, em virtude da existência de fraude, por incidência do art. 9.º da CLT, pois são nulos de pleno direito os atos praticados com objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação da Consolidação.

A 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) também entende o fenômeno da pejetização de forma análoga:

VÍNCULO DE EMPREGO. ART. 3º DA CLT. PEJOTIZAÇÃO. O caso retrata de forma clara o fenômeno hodiernamente denominado de "pejetização", neologismo pelo qual se define a hipótese em que o empregador, para se furta ao cumprimento da legislação trabalhista, obriga o trabalhador a constituir pessoa jurídica, dando roupagem de relação interempresarial, a um típico contrato de trabalho. Tal comportamento, por objetivar desvirtuar, impedir ou fraudar as normas trabalhistas é nulo, nos termos do artigo 9º, da CLT, importando no reconhecimento do vínculo de emprego.

(TRT-2 10002493320195020083 SP, Relator: IVANI CONTINI BRAMANTE, 4ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 02/06/2020)

Durante a instrução do processo, verificou-se, mediante prova oral, a presença de todos os elementos da relação de emprego. Além disso, outros elementos foram depreendidos do processo que evidenciaram a fraude, sendo eles: o contrato de prestação de serviços firmado entre as partes ser celebrado exatamente na mesma data da constituição da empresa pela empregada, notas fiscais emitidas pela trabalhadora de forma sequencial, e-mails com determinação de horário de trabalho e modo de execução e mensagens por meio do Whatsapp determinando escala entre os trabalhadores, incluindo a autora.

O art. 9º da CLT novamente foi utilizado como fundamento, e por fim, o citado recurso ordinário foi conhecido e provido, sendo reconhecido o vínculo empregatício entre as partes.

Em síntese, conclui-se que, a pejetização, não somente nos termos da doutrina, mas também da jurisprudência, é considerada ilegal, um meio de fraude à legislação trabalhista, devendo o contrato civil pactuado entre as partes ser considerado nulo. Ademais, haverá o reconhecimento do vínculo empregatício, o qual irá vigorar desde o início do contrato

2.5 Consequências da Pejetização

Uma vez ocorrendo o reconhecimento judicial da pejetização, conforme analisado anteriormente, a jurisprudência tem entendido pela declaração de nulidade da relação de prestação de serviços entre o empregador e o empregado pejetizado, além do reconhecimento do vínculo empregatício com o devido registro da relação de emprego, juntamente com o pagamento dos direitos trabalhistas correspondentes.

Por ser um instrumento de fraude às normas trabalhistas, deve ser considerado nulo, conforme o art. 9º da CLT disciplina: “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o

objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”, o qual foi aplicado em vários julgados analisados previamente.

De igual forma, entende Carlos Henrique Bezerra Leite (2019), que “a fraude (artifício que dá aparência de legalidade a um ato), no direito do trabalho, importa nulidade absoluta do ato infringente da aplicação dos preceitos consolidados (CLT, art. 9º).”

Por tais razões, ao ser constatada a pejetização, deve a pessoa jurídica ser desconsiderada, além da nulidade da contratação da mesma e a proclamada a configuração do vínculo empregatício do empregado com o empregador. (FRANCO FILHO, 2019, p.17)

Outrossim, as consequências da pejetização alcançam não apenas o empregador e o empregado, sujeitos da relação de emprego, mas também atingem a Previdência Social. Isso porque nem o empregador nem o empregado pejetizado contribuem, e quando o fazem, tem como base o salário-mínimo, valor ínfimo, como contribuintes individuais, gerando redução nas arrecadações previdenciárias. (SANTOS, 2019, p. 10).

Vale lembrar que tais pessoas jurídicas podem ser constituídas na forma de MEI (Microempreendedor Individual), as quais contribuem à Previdência no valor de apenas 5% do salário-mínimo.

Ademais, em decisões recentes, o CARF – Conselho Administrativo de Recursos Fiscais tem determinado a incidência de contribuição previdenciária sobre pagamentos feitos por pessoas jurídicas a pessoas jurídicas contratadas, em situações nas quais se verifica que as empresas contratadas foram constituídas com o objetivo de burlar a incidência da contribuição previdenciária. O principal aspecto foi à percepção da Receita Federal de que o contratante, o empregador, era o único cliente da empresa contratada. (LOYOL, 2019, n.p)

Nesse sentido, podemos concluir que a incidência da contribuição previdenciária é sempre devida quando há comprovação da relação de emprego entre o contratante do serviço e o sócio da pessoa jurídica contratada, caracterizando uma evidente incidência do Princípio da Primazia da Realidade, o qual dispõe que a realidade fática se sobrepõe ao contratado entre as partes.

Além da contribuição previdenciária, a empresa infratora poderá responder por crime contra a organização do trabalho, caso haja queixa no juízo criminal apresentada pelo empregado, prevista no artigo 203 do Código Penal, o qual disciplina que: “Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho: Pena: detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência”

Podemos afirmar que a incidência da contribuição previdenciária é sempre devida quando há comprovação da relação de emprego entre o contratante do serviço e o sócio da

pessoa jurídica contratada, prevalecendo o Princípio da Primazia da Realidade, através do qual a realidade que emana dos fatos se sobrepõe ao contrato.

Para o empregado, embora a pejetização aparente ser conveniente por possibilitar uma maior renumeração, considerando que seu empregador terá menos encargos com o contrato, perderá os inúmeros direitos trabalhistas, por exemplo, 13º salário, recolhimento do FGTS, repouso semanal remunerado, proteção da dispensa arbitrária ou sem justa causa, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, entre outros.

Nesse sentido, em uma matéria do TST, um trabalhador de Brasília relata sua experiência com a pejetização. O mesmo se encontrava desempregado e buscava voltar ao mercado de trabalho de forma rápida, quando se deparou com uma oportunidade de contratação como pessoa jurídica:

"Não me foi ofertado nenhum outro tipo de contratação, muito pelo contrário. Foi levantado diversas vezes que eu teria apenas benefícios com aquilo, uma vez que o salário seria maior. Eu me vi na necessidade de ter que abrir uma empresa, arcar com os custos de abertura de uma empresa para que pudesse ser contratado pela minha fonte pagadora" (TST, 2021, np.)

Por iguais razões, fica o próprio trabalhador encarregado das contribuições previdenciárias e, caso não o faça, renuncia dos benefícios previdenciários garantidos ao segurados e seus dependentes, dispostos no art. 18 da Lei 8.213/91, sendo eles: auxílio-doença, salário-família, salário-maternidade, pensão por morte, auxílio-reclusão, entre outros. Portanto, caso ocorra alguma adversidade como um acidente de trabalho, ficará completamente desamparado.

Quando uma pessoa jurídica é contratada por outra de forma legal, deve ter seus próprios empregados, não deve cumprir horário nem ser de subordinada a ninguém, possuindo independência financeira e autonomia de gestão. Contudo, como na pejetização a pessoa jurídica é criada apenas para mascarar uma relação de emprego, inexistem tais características, haja vista que a mesma realiza as atribuições de um empregado comum para seu empregador.

CONCLUSÃO

O objetivo do presente Trabalho de Conclusão de Curso foi tratar do fenômeno da pejetização, o qual se comprovou como uma fraude na relação de emprego, conforme o art. 9º da CLT, e os princípios do direito do trabalho estudados, por se tratar de uma contratação onde a relação de emprego é mascarada com o intuito de reduzir os encargos do empregador advindos dos direitos garantidos aos trabalhadores.

Para tanto, inicialmente se estudou a relação de emprego e seus requisitos, a qual constitui elemento indispensável para abordar e identificar a pejetização, e também sua diferenciação da relação de trabalho.

Assim, ao contratar uma pessoa jurídica através de um contrato civil de prestação de serviços ao invés de uma pessoa física em regularidade com as normas trabalhistas, fica o empregador desobrigado de encargos trabalhistas, previdenciários e fiscais, pois, apesar do empregado exercer as atividades de um trabalhador normal, não se trataria de uma relação de emprego, a qual exige que o mesmo seja uma pessoa física.

Considerando que tal desobrigação possibilitaria uma remuneração maior ao empregado, inicialmente é possível que aparente ser vantajoso também para o empregado a contratação pejetizada, entretanto, na realidade, o empregado se encontra totalmente desamparado, abdicando de direitos como o descanso semanal remunerado, férias remuneradas com adicional de um terço, décimo terceiro salário, verbas rescisórias, salário mínimo, horas extras, além de benefícios previdenciários como os direitos decorrentes de acidente de trabalho, auxílio doença, auxílio reclusão e licença maternidade, em razão da relação em questão ser regida pelo Código Civil.

Ademais, a prática da pejetização, além de desamparar o empregado, também prejudica a Previdência Social, uma vez que, por não se tratar de uma relação de emprego, nem o empregador nem o empregado pejetizado contribuem, e quando o fazem, tem como base o salário-mínimo, valor ínfimo, como contribuintes individuais, gerando redução nas arrecadações previdenciárias

Nesse sentido, conforme estudado, evidenciou-se o posicionamento jurisprudencial dos Tribunais quanto à pejetização no sentido de sua consideração como fraude, devendo o contrato civil pactuado entre as partes ser considerado nulo juntamente com o reconhecimento do vínculo empregatício, o qual vigorará desde o início do contrato.

Como fundamentos das decisões foram aplicados, juntamente com o disposto no art. 9º da CLT, os princípios do direito do trabalho, os quais existem para proteger o trabalhador, a parte mais frágil da relação de emprego. Os princípios referidos são: o princípio da primazia da realidade, o qual visa a prevalência da realidade fática sobre o pactuado entre as partes, quando o contrato não demonstrar a verdadeira situação entre as partes, da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, o qual disciplina que os direitos trabalhistas são indisponíveis, não podendo o empregado renunciá-los, em razão da imperatividade das normas trabalhistas e o da proteção, o qual visa proteger a parte mais frágil da relação empregatícia, qual seja, o empregado.

Apesar das jurisprudências, em sua grande maioria, serem favoráveis aos trabalhadores, considerando os fundamentos anteriormente mencionados, haveria uma maior efetividade se existissem dispositivos específicos sobre a pejetização, com punições mais severas aos que se utilizem da fraude, assim a desestimulando, haja vista a sua ocorrência cada vez mais significativa dentre as relações de emprego.

Por fim, cabe ao empregado se atentar para não ser enganado com a promessa de uma maior renda por meio da contratação pejetizada e ao empregador, por sua vez, reconhecer o valor de seu empregado e de sua força de trabalho, de modo a não sequer considerar se utilizar da contratação pejetizada para diminuição de suas despesas.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Atila Magno e Silva;ORBEM, Juliani Veronezi. Pejetização: Precarização das Relações de trabalho, das Relações Sociais e das Relações Humanas. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/20184/pdf>. Acesso em: 20/03/2021

BATISTA, Isabel de Oliveira; SILVA, Patrick Luiz Martins. A pejetização sob o prisma dos princípios do direito do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 83, n. 2, p. 171-194, abr./jun. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/110133>. Acesso em: 22/03/2021

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**. Promulgada em 5 de outubro de 1988/organização e índice por Geralda Magela Alves e Equipe. Rio de Janeiro: Forense, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22/03/2021

BRASIL, **Decreto-Lei n 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 01/04/2021

BRASIL, **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

BRASIL, **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 01/04/2021

BRASIL, **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 01/04/2021

BRASIL, **Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação – REPES**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm. Acesso em: 01/04/2021

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Quinta Turma). Recurso Ordinário. Vínculo Empregatício. Pleiteado o reconhecimento da relação nos moldes celetistas e confessada a prestação de serviços, porém como autônomo, incumbe a parte ré o ônus probatório da inexistência dos requisitos da relação de emprego, pois o ordinário se presume. Relator Enoque Ribeiro dos Santos. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/115340646/recurso-ordinario-ro-13905920115010521-rj/inteiro-teor-115340789?ref=serp>>. Acesso em: 20/03/2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Quinta Turma). Recurso Ordinário. A "pejotização" é a relação pela qual a utilização de pessoas jurídicas é fomentada pelo tomador de serviços, com o propósito de se esquivar das obrigações e encargos trabalhistas. Relator Manoel Barbosa da Silva. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/554792018/recurso-ordinario-trabalhista-ro-106807220175030185-0010680-7220175030185?ref=serp>>. Acesso em: 20/03/2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Quarta Turma). Recurso Ordinário. Vínculo de Emprego. Art. 3º da CLT. Pejotização. Relator: Ivani Contini Bramante. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/855230060/10002493320195020083-sp/inteiro-teor-855230070>>. Acesso em: 20/03/2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (Quinta Turma). Recurso Ordinário. Pejotização. Unicidade de Vínculo. Relator: Desembargadora Maria Adna Aguiar. Disponível em: <<https://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7786170/recurso-ordinario-record-492001120045050021-ba-0049200-1120045050021-trt-5/inteiro-teor-13284088>>. Acesso em: 01/04/2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. Prestação de Serviços Médicos. Pejotização. Relator: Jose Antonio Parente da Silva. Disponível em: <<https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/600675836/recurso-ordinario-ro-14521520165070018/inteiro-teor-600675923?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 20/03/2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (Primeira Turma). Recurso Ordinário. Pejotização. Fraude aos Direitos Trabalhistas. Incidência do Artigo 9º da CLT. Nulidade. Prevalência Do Princípio Da Primazia Da Realidade. Recurso Ordinário. Relator: Maria Cesarineide De Souza Lima. Disponível em: <<https://trt-14.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/721891905/recurso-ordinario-ro-8070920175140002-ro-ac-0000807-0920175140002?ref=serp>>. Acesso em: 20/03/2021

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (Primeira Turma). Recurso Ordinário. "Pejotização". Princípio da Primazia da Realidade. Vínculo Empregatício. Relator: Desembargador Carlos Henrique Bezerra Leite. Disponível em: <<https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/414091118/recurso-ordinario-ro-976009320125170004>>. Acesso em 12/04/2021. Acesso em: 20/03/2021

CARVALHO, André Luis de. **Pejotização: a empresa individual como força de trabalho**. 2019. (1h40min30s). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=G1x3HOaAOTY>. Acesso em: 22/02/2012

CRUZ NETO, José de Anchieta. O fenômeno da "pejotização" e seus reflexos nas relações de emprego: aspectos práticos e consequências desse tipo de contrato para o trabalhador. 2020. 64 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Departamento de Direito

Privado, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2020. Disponível em: <https://monografias.ufrn.br/jspui/handle/123456789/11143>. Acesso em 20/03/2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho | Fev / 2013. **Revista de Direito do Trabalho** | vol. 150 | p. 89 | Mar / 2013 | JRP\2013\479. Disponível em: <https://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9a0000017851eb19d2c5b72770&docguid=Ifcc31d60abd711e2bf9a010000000000&hitguid=Ifcc31d60abd711e2bf9a010000000000&spos=1&epos=1&td=38&context=5&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 20/03/2021

HUBER, Gabriella Cavalheiro. **Pejotização no Direito Do Trabalho**. 2017. Disponível em: <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/4422/Gabriela%20Cavalheiro%20Huber.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 02/01/2021

LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo. Saraiva Educação, 2021.

LOPES, Edilson Viera; SILVA, Emmanuel Pinto e NUNES, Rosana Dessotti Conceição. **A Pejotização no Contexto da Reforma Trabalhista, 2017**. Anais da Semana Acadêmica FADISMA ENTREMENTES. Disponível em: <http://sites.fadismaweb.com.br/entrementes/anais/a-pejotizacao-no-contexto-da-reforma-trabalhista-2/>. Acesso em: 04/04/2021

LOYOL, Claudia A. S. P. de. **Pejotização e a contribuição previdenciária**. 2019. Domingues & Herold Advogados. Disponível em: <http://www.advogadosdh.com.br/2019/07/18/pejotizacao-e-a-contribuicao-previdenciaria/>. Acesso em: 01/08/2021

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 28ª edição, 2012.

MELO, Maura Pereira de. A Flexibilização dos Direitos Trabalhistas e a Pejotização. **Virtú: Direito e Humanismo**. Disponível em: <<http://revistas.icesp.br/index.php/Virtu/article/view/288/309>>. Acesso em 15/05/2020

OLIVEIRA, Laura Machado de. **Pejotização e a Precarização das Relações de Emprego**. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/23588>>. Acesso em: 01/04/2021

OLIVEIRA, Samara Maura Valença de. A Aplicação do Princípio da Primazia da Realidade do Combate do Fenômeno da Pejotização. Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2687/0>>. Acesso em 05/04/2021

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

REVISTA ELETRÔNICA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ V.8 – n.80 – Julho/19. Pejotização. Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/portal/noticias.xhtml?id=6894469>>. Acesso em 20/03/2021

SANTOS, Camila Fernanda Rocha dos; VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo. Os Impactos da Pejotização Fraudulenta e do Trabalho Intermitente na Vida do Trabalhador e nos Cofres da Previdência Social. **Revista dos Tribunais** | vol. 1001/2019 | p. 233 - 256 | Mar / 2019 | DTR\2019\23779. Disponível em:

<https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=r1&srguid=i0ad82d9a0000017851eb199f40087ab7&docguid=I03013c002b6311e9bb9e010000000000&hitguid=I03013c002b6311e9bb9e010000000000&spos=1&epos=1&td=38&context=5&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 20/03/2021.

TST. Com falsa expectativa de vantagens, “pejotização” prejudica o trabalhador.

Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/-/com-falsa-expectativa-de-vantagens-pejotizacao-prejudica-o-trabalhador> >. Acesso em 01/08/2021

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo; ROCHA, Cláudio Jannotti da. A Reforma Trabalhista e as Modalidades Empregatícias Estratificadas: Autônomo e Fenômeno da “Pejotização. **Revista dos Tribunais** | vol. 1016/2020 | p. 117 - 136 | Jun / 2020 |

DTR\2020\7550. Disponível em:

<https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=r1&srguid=i0ad82d9a0000017851eb199f40087ab7&docguid=I770e9db0998811eab89a8776aa0bb487&hitguid=I770e9db0998811eab89a8776aa0bb487&spos=2&epos=2&td=38&context=5&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 20/03/2021