

**JALEN MAJORI NOGUEIRA GARCIA DOS SANTOS**

**PEJOTIZAÇÃO: Fraude Trabalhista**

Assis  
2015

# **JALEN MAJORI NOGUEIRA GARCIA DOS SANTOS**

## **PEJOTIZAÇÃO: Fraude Trabalhista**

Monografia apresentada ao Departamento do curso de Direito do IMESA (Instituto Municipal de Ensino Superior), como requisito para a conclusão de curso, sob a Orientação específica do Prof. (Ms) Luiz Antônio Ramalho Zanoti, e Orientação Geral do Prof. Dr. Rubens Galdino da Silva.

Assis  
2015

## **Dedicatória**

Dedico este trabalho ao, meu esposo Marcelo Garcia, e aos meus filhos, Giovanna Liz e Samuel Henrique, que sempre me incentivaram, me encorajaram nos momentos mais difíceis. Eles são a razão da minha vida e meu porto seguro.

## **Agradecimentos**

Agradeço primeiro a Deus, por me permitir que cumprisse mais esta etapa da minha vida; ao meu esposo e filhos que me incentivaram a tornar este sonho realidade e a todos os professores que contribuíram para a minha formação, em especial ao professor Luiz Antônio Ramalho Zanoti, orientador deste trabalho.

## Epígrafe

“Algo só é impossível até que alguém duvide  
e acabe provando o contrário.”

Albert Einstein

(1879 – 1955)

**RESUMO:** Este trabalho visa analisar o processo da pejetização, o empregador que contrata um trabalhador como pessoa jurídica com o intuito de fraudar relações típicas de emprego. Aborda uma análise da evolução histórica do Direito do Trabalho, citando os princípios do direito trabalhista, diferenciando os conceitos de trabalho e emprego e, por fim, analisa algumas decisões judiciais acerca do tema.

**ABSTRACT:** This work aims to analyze the “pejotização” process, the employer who hires a worker as a legal person with the intent to defraud typical employment relationship. In a brief analysis of the historical evolution of labor law, citing the principles of labor law, distinguishing the concepts of labor and employment and, finally, analyzing some court decisions on the subject.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO .....	10
1.1 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E O DIREITO DO TRABALHO .....	12
1.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO .....	15
1.2.1 Princípio da irrenunciabilidade de direitos .....	15
1.2.2 Princípio da continuidade da relação de emprego.....	15
1.2.3 Princípio da primazia da realidade.....	16
1.2.4 Princípio da proteção.....	16
1.2.5 Princípio da intangibilidade salarial.....	17
2 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO .....	18
2.1 RELAÇÃO DE TRABALHO .....	19
2.2 RELAÇÃO DE EMPREGO .....	20
2.2.1 REQUISITOS QUE CARACTERIZAM A RELAÇÃO DE EMPREGO.....	21
2.2.1.1 Pessoa Física .....	22
2.2.1.2 Pessoaalidade .....	22
2.2.1.3 Não eventualidade .....	22
2.2.1.4 Onerosidade .....	22
2.2.1.5 Subordinação.....	23
3 PEJOTIZAÇÃO.....	24
3.1 RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO .....	25
3.2 JURISPRUDENCIAS.....	27
CONCLUSÃO.....	31
BIBLIOGRAFIA.....	32

## INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho surgiu como um instrumento para regular a exploração da força humana, estabelecendo um controle do sistema capitalista de exploração de mão de obra para obtenção de riqueza. Tem a incumbência de equilibrar as relações jurídicas naturalmente desequilibradas e assim promover condições dignas de trabalho.

A competitividade entre as empresas e o desemprego crescente são fatores para a flexibilização do mercado de trabalho, buscando menor intervenção estatal, e maior autonomia para negociação dos trabalhadores e dos sindicatos e esse conceito, presente nos dias de hoje desregulamenta normas trabalhistas, e norteia condutas que levam a precarização das relações de trabalho. Neste contexto, surgem contratos mais flexíveis e com menos encargos sociais, e através disso, surgem mecanismos para corromper as formas de trabalho e fraudar a legislação trabalhista.

A pejetização é um fenômeno recente no mercado de trabalho, que visa constituir uma pessoa jurídica como exigência dos tomadores de serviço. Os trabalhadores constituem essa pessoa jurídica, pois ela é uma condição indispensável a prestação dos serviços, afrontando assim os direitos que são garantidos aos trabalhadores.

Assim, esse trabalho tem por objetivo mostrar os princípios do Direito do Trabalho, a relação de emprego, os direitos do trabalhador violados quando ocorre essa fraude e o desvirtuamento do contrato de trabalho através da pejetização.

## 1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Podemos dizer que o Trabalho é tão antigo quanto o homem. Na escravidão, o escravo era submisso ao seu senhor, trabalhando sem nenhuma remuneração, não sendo considerado pessoa, e sim, apenas uma coisa para ser usada, não tendo direito algum.

No feudalismo, os senhores feudais davam proteção militar e política aos seus servos. Estes servos prestavam serviços nas terras de seus senhores, eles não eram livres, pois tinham que entregar parte da produção rural aos seus senhores, em troca da proteção que recebiam e do uso das terras dos senhores feudais.

Na época das corporações de ofício, haviam os mestres, os companheiros e os aprendizes. Os mestres eram os proprietários das oficinas; os companheiros eram trabalhadores que recebiam salário dos mestres e eram menores de 12 ou 14 anos que recebiam dos mestres o ensino do ofício. Havia nessa época um pouco mais de liberdade ao trabalhador, a jornada de trabalho terminava com o pôr do sol, pois não havia luz para que o trabalho continuasse. Essas corporações foram suprimidas com a Revolução Francesa em 1789, por serem incompatíveis com o ideal de liberdade do homem.

Com a Revolução Industrial nasceu um tímido Direito do Trabalho, ocorrendo a substituição do trabalho manual por máquinas, como a máquina de tear, a máquina a vapor, a de fiar, entre outras. Começa aí a surgirem conflitos trabalhistas, pois os empregados começaram a se associar e o Estado deixou de se abster e começou a intervir em matéria de relações de trabalho.

Surgindo também o interesse da igreja na relação trabalhista, expedindo esta, várias encíclicas, ou seja, cartas circulares que o Papa enviava aos bispos católicos sobre diversos assuntos, sendo nesse caso enviada para tratar de relações de trabalho.

Como ensina Martins (2015, p.4), desponta também nesse período uma nova fase:

Desponta uma nova fase, denominada constitucionalismo social, em que as Constituições dos países começam a tratar de direitos sociais, trabalhistas e econômicos. A primeira Constituição que veio a tratar do tema foi a do México, em 1917, em seu artigo 123, prevendo, entre outros direitos, jornada de 8 horas, proibição do trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores

de 16 anos a 6 horas, jornada máxima noturna de 7 horas, proteção a maternidade, salário mínimo, direito de sindicalização e de greve, seguro social e proteção contra acidentes de trabalho. A segunda Constituição a versar sobre o assunto foi a de Weimar, de 1919, autorizando a liberdade de coalização dos trabalhadores, criando um sistema de seguros sociais.

Também em 1919, o Tratado de Versalhes, previu a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho). Essa Organização passou a fazer convenções e enviar recomendações sobre temas trabalhistas e previdenciários. A Carta Del Lavoro, em 1927, na Itália, instituiu um sistema corporativista-fascista, inspirando outros sistemas políticos, inclusive o Brasil. Nessa Carta se previu o sindicato único, o imposto sindical, a representação classista e a proibição da greve dos funcionários e do lockout, ou seja, o fechamento das portas da empresa pelo empregador, não permitindo a entrada de nenhum funcionário, causando prejuízo aos trabalhadores.

A política trabalhista brasileira começa a surgir com Getúlio Vargas em 1930. O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930, passando a expedir decretos, a partir dessa época, sobre profissões, trabalho das mulheres (1932), salário-mínimo (1936), Justiça do Trabalho (1939) etc. (MARTINS, 2015, p.5)

No Brasil, a primeira Constituição Federal a tratar do Direito do Trabalho foi a de 1934, que garantiu a liberdade sindical, a isonomia salarial, o salário-mínimo, a jornada de 8 horas, a proteção do trabalho das mulheres e dos menores, o repouso semanal e as férias anuais e remuneradas. A Constituição Federal de 1937, decorreu do golpe de Getúlio Vargas e foi inspirada na Carta Del Lavoro e na Constituição Polonesa. Esta era uma Constituição corporativista.

Como havia várias normas trabalhistas esparsas, por meio do Decreto-lei 5452, de 1º de maio de 1943, houve uma sistematização dessas normas, surgindo a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), que não é um código, pois reúne as normas trabalhistas de forma sistematizada.

Já a Constituição Federal de 1946, previu a participação dos trabalhadores nos lucros da empresa, o repouso semanal remunerado, a estabilidade, o direito de greve e outros

direitos que estavam na norma constitucional anterior. E em 5 de outubro de 1988 foi aprovada a atual Constituição.

## 1.1 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E O DIREITO DO TRABALHO

A Constituição Federal é o alicerce de nosso ordenamento jurídico, e tendo em vista o rompimento com o Estado autoritário deu maior ênfase aos Direitos Humanos. Promovendo a dignidade da pessoa humana no âmbito de uma relação trabalhista.

Essa Constituição inseriu em seu texto uma série de Direitos sociais e trabalhistas com o objetivo de colocá-los além do alcance negocial conferido às partes. Esses direitos estão previstos no Capítulo II, “Dos Direitos Conferidos as Partes”, do Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, nos artigos 7º a 11:

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 as 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 de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem 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 de 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 dos 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;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios 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 e de qualquer trabalho a menores de dezesseis 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, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - À lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - É vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - À assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da

representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - Ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - É obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Essa Constituição reconheceu também o valor social do trabalho como fundamento da República, em seu Art.3º diz: “Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais”. Também ofereceu proteção aos Direitos Sociais, e em seu 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 e a assistência aos desamparados”.

Proporcionou um tratamento isonômico aos trabalhadores urbanos e rurais e ampliou os direitos e garantias dos empregados domésticos.

## 1.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

### 1.2.1 Princípio da irrenunciabilidade de direitos

O trabalhador não poderá renunciar aos direitos a ele conferidos pela Lei Trabalhista. Por exemplo, ele não poderá renunciar o recebimento de seu salário, em razão de uma dificuldade financeira da empresa. Se isso ocorrer não terá validade, colocando a salvo os direitos do trabalhador.

O artigo 9º, da CLT, diz: “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas”.

Ou seja, se o trabalhador renunciar um direito esse ato será nulo.

### 1.2.2 Princípio da continuidade da relação de emprego

A regra é que o contrato de trabalho, do trabalhador com a empresa, deve ser preservado. Este contrato terá validade por tempo indeterminado e haverá continuidade da relação de emprego. A Súmula 212, do TST, adota esse princípio: “o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”. A exceção à regra são os contratos por prazo determinado e o contrato de trabalho temporário.

### 1.2.3 Princípio da primazia da realidade

Esse princípio mostra que deve se observar mais os fatos, do que os documentos. Como ensina Martinez (2014, p.120):

O princípio da primazia da realidade baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual a realidade dos fatos prevalece sobre meras cláusulas contratuais ou registros documentais, ainda que em sentido contrário. De nada, portanto, adianta mascarar a verdade, uma vez que se dará prevalência ao que efetivamente existiu.

Pois, durante uma relação de trabalho, o trabalhador tem uma condição de subordinação e dependência não podendo opor-se a alterações e práticas contratuais que lhe são lesivas. Um exemplo disso, é o livro de ponto onde muitas vezes o trabalhador é proibido de indicar o horário efetivamente trabalhado.

### 1.2.4 Princípio da proteção

Esse princípio proporciona uma forma de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado e visa a atenuar a desigualdade entre as partes em juízo.

Como ilustra o artigo 468, caput, da CLT:

Art. 468 – Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Ou, seja, nos contratos de trabalho só poderá haver alteração, se tanto o empregador como o empregado concordarem, e se essa alteração não trazer nenhum prejuízo ao empregado.

Esse princípio se apresenta de três formas distintas, conforme ensina Rodrigues (2000, p.107):

a) A regra do in dubio pro operário, critério que deve utilizar o juiz ou o intérprete para escolher, entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador; b) a regra da norma mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas; e c) a regra da condição mais benéfica, critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador. Desta exposição segue-se que se trata de três regras distintas, resultantes do mesmo princípio geral, sem que se possa considerar uma regra subordinada ou derivada de outra.

É de se ver que o juiz deve escolher a norma mais favorável ao trabalhador, aquela que atenda melhor aos interesses deste.

#### 1.2.5 Princípio da intangibilidade salarial

Visa proteger o salário do trabalhador, pois este, não deve depender da economia para receber seu salário. Assegura um valor de salário justo para sobrevivência do trabalhador, pois, para muitos trabalhadores o não recebimento do salário ou o recebimento de um valor menor lhe causaria grandes problemas. Essa regra não é absoluta, pois pode ocorrer a redução salarial através de Convenções ou Acordos Coletivos por determinado espaço de tempo.

## 2. RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de trabalho e a relação de emprego são modalidades de uma relação jurídica. O trabalho é todo esforço intelectual ou físico destinado a produção.

A relação de trabalho compreende todas as relações jurídicas da prestação de serviço de uma pessoa física em favor de outra pessoa física ou jurídica. Pode se dizer que nem toda relação de trabalho contém uma relação de emprego, mas toda relação de emprego tem uma relação de trabalho.

A relação de trabalho é uma relação jurídica, a qual compreende os sujeitos, o objeto e o negócio jurídico vinculante das partes e sobre a qual a origem de todos os princípios, institutos e normas que compõem e qualificam o universo jurídico. DELGADO (2009, p. 275)

Zangrando lembra a lição de Hirosê Pimpão (2008, p.422): Quando um particular contrata com um jardineiro a limpeza do jardim de sua residência, estabelece-se entre ambos uma relação de trabalho sem que tenha sido celebrado contrato de trabalho entre eles, nem qualquer relação de emprego. Em todos os casos de trabalho por conta própria haverá relação de trabalho, toda vez que eles acertarem a execução de algum serviço. Mas não haverá contrato de trabalho, nem relação de emprego, como antecedente ou como consequente desse acerto.

Já a relação de emprego compreende apenas os serviços prestados sob determinadas condições que tenham a proteção da CLT, esta, emprega o termo “contrato individual de trabalho” em seu artigo 442: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Podendo-se dizer que relação de trabalho é gênero e relação de emprego é espécie, desconsiderando as novas formas de prestação de serviço, como por exemplo a terceirização e intermediação da mão de obra.

## 2.1 RELAÇÃO DE TRABALHO

A relação de trabalho é um vínculo jurídico estipulado entre as partes, expressa ou tacitamente, esse vínculo será entre o trabalhador e uma pessoa física ou jurídica e a prestação de um serviço ou de uma obra realizada será mediante um pagamento.

Schiavi (2006, p.38) afirma:

Relação de trabalho pressupõe trabalho prestado por conta alheia, em que o trabalhador (pessoa física) coloca sua força de trabalho em prol de outra pessoa (física ou jurídica), podendo o trabalhador correr ou não os riscos da atividade. Desse modo, estão excluídas as modalidades de relação de trabalho em que o trabalho for prestado por pessoa jurídica, portanto, nessas modalidades, embora haja relação de trabalho, o trabalho humano não é o objeto dessas relações jurídicas e sim um contrato de natureza cível ou comercial.

Ou seja, a relação de trabalho é um vínculo entre um trabalhador, que é uma pessoa física, e o empregador, que pode ser pessoa física ou jurídica.

Essa relação de trabalho pode ser estabelecida de várias formas, como exemplo, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho avulso, a relação de trabalho eventual entre outras.

Definição de trabalhador autônomo para Martins (2015, p.64): “O trabalhador autônomo é, portanto, a pessoa física que presta serviços habitualmente por conta própria a uma ou mais de uma pessoa, assumindo os riscos de sua atividade econômica”.

No trabalho autônomo não existe subordinação, esse trabalhador desenvolve suas atividades por conta própria, assumindo todos os riscos dessa atividade econômica. Ele não está sujeito ao poder de direção e comando do empregador e pode exercer livremente sua atividade. Essa modalidade de trabalho é bem diversificada, com profissionais de diversas áreas que procuram novos meios de subsistência. Esse contrato de trabalho autônomo é denominado “contrato de prestação de serviços”.

Sobre o trabalhador avulso, o Decreto nº 89312/84, artigo 5º, inciso V, esclarece que avulso é “quem presta serviço a diversas empresas, pertencendo ou não a sindicato, inclusive o estivador, conferente ou semelhante”.

Já o Decreto 3048/99 em seu artigo 9º, inciso VI, diz que trabalhador avulso é aquele que, sindicalizado ou não, presta serviços de natureza urbana ou rural, sem vínculo empregatício, a diversas empresas, com intermediação obrigatória do sindicato da categoria ou, quando se tratar de atividade portuária, do OGMO (Órgão Gestor de Mão de Obra), ou seja, entidade sem fins lucrativos que atua no setor portuário e possui caráter administrativo, fiscalizador e profissionalizante.

Nos ensina Martins (2015, p. 65): “O trabalhador avulso é, assim, a pessoa física que presta serviço sem vínculo empregatício, de natureza urbana ou rural, a diversas empresas, sendo sindicalizado ou não”.

Não só os trabalhadores portuários são considerados avulsos, pois também o são, os trabalhadores do meio rural, como por exemplo um ensacador de café.

O trabalhador eventual é o que mais se aproxima de uma relação de emprego, pois é uma pessoa física contratada para prestar serviços, como por exemplo reparar as instalações elétricas de uma empresa. O que o diferencia de um empregado é a continuidade da prestação de serviço para o tomador do trabalho. O eventual não se fixa a uma empresa, e sim, trabalha de vez em quando para o tomador dos serviços.

## 2.2 RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de emprego é uma modalidade da relação de trabalho, tipicamente de trabalho subordinado. O artigo 3º, da CLT, diz: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Ao definir relação de emprego, Zangrando (2008, p. 419) cita a lição de La Cueva:

Relação de emprego é a situação jurídica objetiva criada entre um trabalhador e um empregador pela prestação de um trabalho subordinado, qualquer que seja o ato ou a causa que lhe tenha dado origem, em virtude da qual se aplica ao trabalhador um estatuto objetivo, integrado pelos princípios, instituições e normas do Direito do Trabalho, das convenções internacionais, dos contratos coletivos e suas normas supletivas.

Em nosso ordenamento jurídico o contrato de trabalho é o elemento caracterizador da relação de emprego, em que, é preciso preencher alguns requisitos para que se reconheça essa relação. Tais requisitos são: Pessoa física, Pessoaalidade, Não eventualidade, Onerosidade e Subordinação. A ausência de qualquer um desses requisitos descaracteriza o trabalhador como empregado.

## 2.2.1 REQUISITOS QUE CARACTERIZAM A RELAÇÃO DE EMPREGO

### 2.2.1.1 Pessoa Física

O trabalho deverá sempre ser prestado por uma pessoa física ou natural.

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer etc.) importam a pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser sempre uma pessoa natural. (DELGADO, 2009, p.270)

Assim, o trabalho deve ser sempre prestado por uma pessoa física ou natural, pois uma pessoa jurídica não pode usufruir dos bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho.

### 2.2.1.2 Pessoaalidade

Para se contratar um empregado leva-se em conta suas qualidades, habilidades e aptidões e o empregador espera ver esse empregado realizando o serviço, pois foi esse

o empregado contratado para o serviço, nenhuma outra pessoa de sua própria escolha, pode em seu lugar prestar o serviço ajustado.

Ensina Martins (2015, p.51): O contrato de trabalho é intuitu personae, ou seja, realizado com uma certa e determinada pessoa. O empregado não pode fazer-se substituir por outra pessoa, sob pena de o vínculo se formar com a última.

Assim, somente aquele empregado pode prestar aquele serviço.

### 2.2.1.3 Não eventualidade

A atividade prestada pelo empregado deve apresentar caráter permanente e de natureza contínua. Ou seja, sua atividade laboral se repetirá perdurando-se no tempo, revelando-se como não eventual. Há a continuidade da prestação do serviço.

### 2.2.1.4 Onerosidade

O empregado receberá um salário pelos serviços prestados ao empregador.

O contrato de trabalho é, desse modo, um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, por desenvolver um conjunto diferenciado de prestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis. A onerosidade, como elemento fático-jurídico componente da relação de emprego, não deve, contudo, ser enfocada sob a ótica do trabalho realizado ou mesmo sob a ótica do tomador de serviços. É que, considerado sob qualquer dessas duas perspectivas, o elemento fático-jurídico da onerosidade estaria sempre presente, desde que houvesse prestação de trabalho por alguém a outrem: afinal, todo trabalho – mesmo simples – é passível de mensuração econômica no contemporâneo sistema de mercado, sempre tendo determinado valor econômico para seu tomador, para quem recebe o serviço prestado. Deve a onerosidade, portanto, ser enfocada sob a ótica do prestador de serviços: apenas nessa perspectiva é que ela constitui elemento fático-jurídico da relação de emprego. (DELGADO, 2009, p.277)

Ou seja, o serviço prestado pelo empregado não é gratuito, ele deverá receber um salário do empregador. Existem alguns casos em que o serviço é prestado, mas não há o pagamento, são os casos de trabalhos voluntários, religiosos entre outros.

### 2.2.1.5 Subordinação

O empregado é comandado pelo seu empregador, ou seja, o empregador define os horários, as atividades a serem desenvolvidas, os intervalos para o descanso caso esses ocorram, a subordinação limita a vontade do empregado que fica sujeito as ordens do empregador. A subordinação se destaca como um diferencial na relação de emprego.

Conceituamos subordinação como uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará.(NASCIMENTO,2009,p.164).

É preciso afeiçoar a subordinação jurídica, com atenuação da rigidez, em casos envolvendo atividades de natureza eminentemente intelectual, para chegar a uma adaptação mais consentânea com as particularidades de cada hipótese, isoladamente considerada na discussão quanto à existência de vinculação empregatícia: “A subordinação não significa sujeição ou submissão pessoal. Este conceito corresponde a etapa histórica já ultrapassada e faz lembrar lutas políticas que remontam à condição do trabalhador como objeto de locatio, portanto equiparado a coisa (res). O trabalhador, como pessoa, não pode ser confundido com a atividade, este sim, objeto da relação jurídica” (ROMITA, Arion Sayão). O que é preciso, nessa ótica, definir, é que a subordinação capaz de se fazer presente pela simples possibilidade de poder existir – ainda que não intervenha muitas vezes o empregador diante da natureza do mister, a exemplo das atividades braçais ou, o reverso, altamente intelectuais, ou ainda que dependam de metas e diretrizes específicas próprias que imponham, às empresas, por seus prepostos, uma atuação mais direta na forma de execução do trabalho. Ou seja, não se pode confundir subordinação, singelamente, apenas com submissão a horário ou controle direto do cumprimento de ordens, ingerências que mesmo quando tênues – não vão, apenas por isso, afastar o reconhecimento da presença dos pressupostos expressos no artigo 3º consolidado. (TRT 3ª R., 4ª Turma, 00698-2007-107-03-00-4 RO, Rel. Des. Júlio Bernardo do Carmo, DEJT, 24-8-2009).

Ou seja, a subordinação limita a autonomia de vontade do trabalhador, mas, não se pode confundir subordinação com submissão como declara o acórdão a cima. A subordinação faz com que o empregado fique sujeito ao poder de direção do empregador.

### 3. PEJOTIZAÇÃO

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

Com base na Lei n.11.196/2005, artigo 129, a “pejetização” tornou-se uma prática usada por diversos empregadores.

Artigo 129: Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive 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 a pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil.

Ou seja, com essa previsão legal, os empregadores utilizam-se da contratação de mão de obra de um trabalhador como pessoa jurídica, sem relação de emprego, sendo esta denominada de “Pejetização”.

Em meio à atual crise financeira mundial, causada, principalmente, pela globalização, houve um retrocesso acerca dos direitos trabalhistas, pois os referidos “trabalhadores intelectuais”, contratados sob a forma de pessoa jurídica, deixam de contar com certas garantias, como salário mínimo, férias, gratificações natalinas, segurança e medicina do trabalho, limitação da jornada de trabalho etc. (PEREIRA, 2013, p. 77)

Com a contratação de um trabalhador como pessoa jurídica, a empresa, a fim de reduzir custos, obriga o empregado a constituir uma pequena empresa prestadora de serviços, utilizando-se da pessoa jurídica para encobrir uma relação de emprego, fazendo que pareça uma relação de natureza civil, celebrando um contrato de prestação de serviços.

Ao se tornar pessoa jurídica, o trabalhador renuncia a vários Direitos Trabalhistas, como o fundo de garantia por tempo de serviço, seguro-desemprego, férias, 13º salário, garantias estas previstas no artigo 7º, da Constituição Federal, e o empregador se livra dos encargos decorrentes da relação trabalhista e consegue baratear seus custos, aumentando assim o seu lucro.

Nesse caso o empregador alega que o trabalhador por livre iniciativa, aceitou a condição de constituir pessoa jurídica, no entanto, se o trabalhador não aceitar essas condições, correrá o risco de perder seu emprego e não terá como garantir a sua subsistência.

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 sua 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)

Esse contrato de prestação de serviços visa beneficiar o empregador, pois, o trabalhador deve prestar seus serviços de forma exclusiva a este empregador, preenchendo todos os requisitos de uma relação de emprego. Esse tipo de prestação de serviço de pessoa jurídica, na verdade praticada por pessoa física constitui uma espécie de fraude à relação de emprego, pois o empregador se aproveita da necessidade que o trabalhador tem em manter seu emprego.

### 3.1 RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Para se reconhecer o vínculo de emprego é preciso os seguintes requisitos: o trabalho deve ser exercido por pessoa física; de forma pessoal – pessoalidade; não eventual - um trabalho com continuidade; onerosidade – deve se receber um pagamento por seu serviço e a subordinação – receber ordens que devem ser cumpridas. Essa configuração se dá, não pelo aspecto formal e sim pela realidade dos fatos, que obedece ao princípio da primazia da realidade, acarretando a descaracterização da pessoa jurídica, quando presentes esses requisitos da relação de emprego.

Barros (2009, p.186): 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

pronunciar sobre o caso concreto, retirar essa roupagem e atribuir-lhe o enquadramento adequado, nos moldes traçados pelos artigos 2º e 3º da CLT. Esse princípio manifesta-se em todas as fases da relação de emprego.

Ou seja, o que realmente importa são os fatos narrados e não um contrato formal para que se estabeleça a relação de emprego.

A pejetização tem atingido não só os trabalhadores intelectuais, mas também aqueles submetidos a outros contratos de trabalho. A fim, de se evitar as fraudes nas Relações de Trabalho, foi criada a Conafret – Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho, esta surgiu com o objetivo de estudar, combater e inibir as práticas fraudulentas que tem por objetivo afastar a relação de emprego, e tem se discutido através dela, estratégias para combater os diversos tipos de pejetização:

A terceirização do serviço de call center das companhias de telefonia celular e a contratação de trabalhadores por meio de pessoa jurídica (processo já chamado de pejetização) estiveram entre os principais itens da pauta da reunião ordinária da Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (Conafret), concluída hoje (03), em Brasília (DF).

Procuradores do Trabalho de todas as regiões do país relataram os setores que mais concentram a fraude, que consiste na demissão de um empregado subordinado e sua recontração, dias depois, como pessoa jurídica (ou PJ), em prejuízo de direitos trabalhistas legalmente assegurados. Em grandes centros, como Rio de Janeiro e São Paulo, a irregularidade concentra-se em empresas jornalísticas.

Já no Distrito Federal e em Minas Gerais, a irregularidade ocorre no setor de saúde, principalmente na especialidade médica de radiologia. Segundo relato dos procuradores, embora a pejetização alcance primordialmente a classe médica, há hospitais e clínicas em que o mecanismo já afeta auxiliares e técnicos de enfermagem e enfermeiros que, para não perderem o emprego, aceitam a nova forma de trabalho imposta pelos patrões.

No caso dos médicos, a preocupação dos procuradores da Conafret decorre da constatação de que, em muitos casos, a pejetização é uma opção da categoria, já que o médico pode ser enquadrado como profissional liberal autônomo e trabalhar por meio de associação ou cooperativa. Por isso, a coordenadoria vai ter o cuidado de avaliar a estratégia de atuação caso a caso, com vistas a combater o problema que atinge realmente quem foi coagido a abrir mão de uma relação de emprego formal e tornar-se PJ.

Outro item da pauta foi a discussão da terceirização no serviço de call center por parte das empresas de telefonia fixa e celular que operam no país. Para o Ministério Público do Trabalho, trata-se de atividade-fim das empresas, por isso há vedação legal e jurisprudencial quanto a terceirização. Mas o entendimento não é unânime na Justiça do Trabalho. Alguns Tribunais Regionais do Trabalho têm acolhido ações do MPT, outros não.

Além disso, há precedentes do TST permitindo a terceirização, a partir de uma interpretação da Lei n. 8987/95, que trata do regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos. Na reunião que terminou hoje, foi instituído um grupo de trabalho que fará um levantamento das ações propostas pelo MPT

em todo o país contra as empresas de telefonia (Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/noticias/19941/conafret-discute-estrategias-para-combater-terceirizacao-de-call-center-e-contratacao-por-meio-de-pj> - Fonte: assessoria de comunicação social da procuradoria geral do trabalho – visitado em: 11-8-2015)

Como vimos, a Justiça do Trabalho tem se empenhado em cumprir o papel de proteger os trabalhadores das atuações fraudulentas dos empregadores.

### 3.2 JURISPRUDÊNCIAS

Os Tribunais Regionais do Trabalho têm combatido a atitude dos empregadores que obrigam os empregados a estabelecer pessoas jurídicas, camuflando as relações de emprego, em prol de reduzir custos e obrigações trabalhistas. Citamos a seguir algumas decisões:

“Pejotização”. Exigência do empregador para que o trabalhador constitua pessoa jurídica como condição de prestação de serviços. Invalidez. Artigo 9º, da CLT. Reconhecimento do vínculo empregatício. O sistema jurídico pátrio considera nulo o fenômeno hodiernamente denominado de "pejotização", neologismo pelo qual se define a hipótese em que o empregador, para se furtar ao cumprimento da legislação trabalhista, obriga o trabalhador a constituir pessoa jurídica, dando roupagem de relação interempresarial a um típico contrato de trabalho o que exige o reconhecimento do vínculo de emprego. (TRT/SP - 01697004820085020313 (01697200831302001) - RO - Ac. 4ªT 20110155240 - Rel. Ivani Contini Bramante - DOE 25/02/2011)

“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 artigos 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 n.5.584/70, art.14, c/c art. 4, da Lei n.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 às custas do processo, com fulcro no art. 14, da Lei n 5.584/70, c/c art. 4, da Lei nº 1.060/50. (TRT-7 - RO 1193420115070008 CE 00001193420115070008)

Podemos notar que foi reconhecido o vínculo empregatício nos julgados acima, em que as empresas obrigavam o trabalhador a constituir pessoa jurídica para mascarar a relação de emprego.

Recurso Ordinário da reclamante. Contratação através de pessoa jurídica. Pejotização – Fraude à relação de emprego. Vínculo empregatício caracterizado. Na contratação de pessoa física, através de uma pessoa jurídica ("pejotização"), para prestar serviços enquadrados na atividade-fim da tomadora, com pessoalidade e subordinação, com o objetivo de frustrar a efetivação de direitos trabalhistas, há clara tentativa de fraude, formando-se o vínculo direto com a ré. (TRT-1 – RO 511004820035010062 RJ – Rel. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, j. 17-04-2013).

Recurso ordinário. Fraude Trabalhista. Pejotização. Direitos Trabalhistas. Sonegação. Ofensa à dignidade do trabalhador. Dano Moral. Configuração. Indenização. Devida. O ordenamento jurídico pátrio veda que empresas, ao invés de contratarem empregados para realização de sua atividade-fim, terceirizem esta atividade, que passa a ser prestada aos seus clientes por meio de outras pessoas jurídicas. Tal prática constitui-se no fenômeno conhecido como - pejotização-, repudiado por esta Justiça Especializada. O procedimento antijurídico adotado pela empresa que terceiriza sua atividade para outra empresa que tem seu empregado como sócio, fraudando direitos do trabalhador, evidencia a tentativa de mascarar a verdadeira relação de emprego existente entre as partes, fraudando a legislação trabalhista. Inquestionável que ao entabular a contratação do empregado por meio de pessoa jurídica, a empresa contratante impossibilita que o mesmo usufrua dos direitos trabalhistas que lhe são legalmente assegurados, o que, indubitavelmente, importa em ofensa à sua dignidade, o que enseja o pagamento de indenização por dano moral ao trabalhador. Recurso da reclamante a que se dá provimento. (TRT-1 - RO 00002845720115010070 RJ, relator: Paulo Marcelo de Miranda Serrano, j. 12-11-2013).

Tendo sido reconhecida a fraude trabalhista como ofensa à dignidade do trabalhador, foi se configurado o vínculo empregatício nos recursos acima.

Vínculo empregatício. Ônus da Prova. Tendo a reclamada admitido a prestação de serviços por parte do trabalhador, a ela incumbe o ônus da probatório para a não caracterização do vínculo celetista. Se desse ônus não se desincumbe, prevalece o entendimento de que a relação jurídica existente é a do vínculo de emprego. Prestação de serviços através de empresa autônoma. Dissimulação de trabalho subordinado. Considerando-se que prestação de serviços pela reclamante através de empresa autônoma destinou-se apenas à dissimulação do trabalho subordinado e tendo em vista que no Direito do Trabalho vigora o princípio da primazia da realidade, esta Justiça Especializada não pode acobertar este tipo de relação fraudulenta. Assim, como os elementos constantes dos autos apontam para uma relação de emprego marcada pela subordinação jurídica, habitualidade, pessoalidade e onerosidade, impõe-se o reconhecimento da existência do vínculo de emprego. (TRT, 2ª região, 12ª T., RO n. 20090691754, Rel. Delvio Buffulin, j. 27-8-2009).

Fraude à relação de emprego. Relação de emprego. Ordem pública social. Vínculo empregatício configurado. Na contratação de pessoa física, através de uma pessoa jurídica ("pejotização"), ou na qualidade de prestador de serviços autônomos, para laborar em serviços enquadrados na atividade essencial da tomadora, com pessoalidade e subordinação, presume-se a fraude, formando-se o vínculo direto com a reclamada. As normas que versam sobre a relação de emprego e sua correspondência obrigatória com o contrato de trabalho têm natureza cogente, e se impõem independentemente da vontade das partes. As exceções foram explicitadas na lei, v.g., a parceria rural, a representação comercial, a cooperativa de trabalho, o contrato de corretagem, a prestação de serviço civil, mas sempre de modo relativo. Ante o princípio da primazia da realidade e do que dispõe o artigo 9º da CLT, a celebração de contrato civil é nula quando a realidade da prestação demonstra o exercício subordinado de atividades, de disponibilidade da força de trabalho e da energia humana do contratado. À relação fática de emprego corresponde a forma jurídica do contrato de trabalho, consoante regra expressa no artigo 442 da CLT, que precede a todas as outras e afasta as demais modalidades contratuais civis e societárias. (TRT-1 - RO 5450320115010044 RJ, Rel. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, j. 09/09/2013).

Relação de emprego. Autônomo. Atividade-fim. Ativação Diária. Trabalhador contratado para desenvolver atividade ligada aos fins da empresa, sem justificativa em aumento inesperado de serviço ou outra causa excepcional, ativando-se diariamente, sob controle e fiscalização da empresa, é empregado e não autônomo, mesmo que se verifique a transferência de responsabilidades, como a utilização de veículo próprio e fornecimento de nota fiscal. A "pejotização" das relações de emprego encontra óbice no art. 9º da CLT e deve ser combatida. Recurso ordinário provido para reconhecer o vínculo empregatício (TRT, 2ªR, RO n. 20080832479, Rel. Davi Furtado Meirelles, DJ, 14-8-2008)

Vínculo empregatício- Caracterização- "Pejotização". Presentes os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício na relação havida entre reclamante e reclamada, ainda que por intermédio de pessoa jurídica ("pejotização"), cumpre reconhecer o vínculo empregatício (TRT, 2ªR, 2ªT, RO n. 20080709057, Rel. Rosa Maria Zuccaro, DJ, 14-8-2208)

Pode se notar que, a doutrina e a jurisprudência trabalhista majoritária, entendem que a pejetização é uma fraude a legislação trabalhista, devendo haver a descaracterização da pessoa jurídica e a configuração do vínculo empregatício, com base no princípio da primazia da realidade.

## CONCLUSÃO

O artigo 9º, da CLT, diz 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”. Constitui fraude à relação de emprego, na medida que a pejetização visa retirar o vínculo de empregatício, com o intuito de beneficiar o empregador pela diminuição das despesas com mão de obra e tributos. Tal prática, ao contrário do que diz o discurso patronal, não confere qualquer benefício ao trabalhador, que perde os direitos inerentes a relação de emprego, ocasionando a este, insegurança, por não ter nenhuma garantia nessa relação.

Esse artifício, não consegue afastar a aplicação do Direito do Trabalho, por conter os elementos que caracterizam a relação de emprego, sendo irrelevante a denominação utilizada para firmar esse negócio jurídico.

Assim, à luz dos princípios norteadores do Direito do Trabalho e dos elementos que caracterizam a relação de emprego, reconhece-se a fraude relativa a pejetização, tornando nulos os atos praticados com a finalidade de encobrir a relação trabalhista e reconhecendo-se o vínculo empregatício e todos os direitos à que faz jus o trabalhador.

**BIBLIOGRAFIA**

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**, 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PERES, Célia Mara. **A contratação de pessoa jurídica e a caracterização de vínculo empregatício**. In: Temas em Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2008.

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

PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SCHIAVI, Mauro. **O alcance da expressão relação de trabalho e a competência da Justiça do Trabalho um ano após a emenda constitucional n. 45/2004**. In: Revista TST, v. 72, n.1, jan./abr. 2006.

VADE MECUM, 20. ed. Rideel, 2015.

ZANDRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. t. II.