

# PRINCÍPIOS: *IN DUBIO PRO OPERARIO* E PRIMAZIA DA REALIDADE E SEUS REFLEXOS NAS LIDES TRABALHISTAS

*PRINCIPLES: IN DUBIO PRO OPERARIO AND PRIMACY OF REALITY AND ITS EFFECTS ON LABOR LABORS*

Carla Campos<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Advogada (OAB 35-954/GO), contabilista (CRC GO-022235/O-0) especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, Direito Empresarial e Direito Civil pela Faculdade Damásio, Especialista em Contabilidade e Direito Tributário pelo Instituto de Pós-Graduação – IPOG

Autor responsável: Carla Campos. Endereço: Rua 224, quadra SN, Lote 10, Bairro Jardim Santa Helena, Santa Helena de Goiás – GO. CEP: 75920-000. E-mail: carlacamposadvogada@gmail.com

## RESUMO

Este estudo abordará sobre os princípios da primazia da realidade e princípio protetor e seus reflexos nas lides trabalhistas. Tratará sobre a importância dos princípios gerais de direito no ordenamento jurídico, em especial os princípios da primazia da realidade e o princípio *in dubio pro operario*, estes que visam sanar o fenômeno fraudulento chamado de pejetização. Pretende-se, ainda, demonstrar os reflexos da aplicação destes princípios nas decisões judiciais e abordar as teorias que norteiam a aplicabilidade destes princípios e os posicionamentos jurisprudenciais sobre o assunto. Este trabalho também teve como objetivo analisar a inovação do Direito do Trabalho após a aplicação efetiva dos princípios mencionados.

**Palavras-chave:** Primazia da Realidade e Princípio Protetor; Contratos; Jurisprudências; Aplicação Efetiva; Inovação.

## INTRODUÇÃO

Atualmente, com a inserção dos princípios da proteção e da primazia da realidade, as relações de emprego estão sendo amplamente modificadas, tornando crescente a revisão dos vínculos empregatícios.

Em tempos remotos, o texto legal fundamentava-se na segurança proveniente da universalização de ideias, considerando-se que o magistrado era uma figura legalista. Hoje, no entanto, esse conceito foi alterado, e o ordenamento jurídico passou a ser chamado de “sistema aberto”.

## ABSTRACT

This study will treat about the principles of the primacy of reality and protective principle and its effects on labor labors. Will address about the importance of the general principles of law in the legal system, in particular the principles of the primacy of reality and the principle *in dubio pro operario*, these aimed at remedying fraudulent phenomenon called “pejetização”. It also aims to demonstrate the effects of the application of these principles in judicial decisions and address the theories that guide the applicability of these principles and jurisprudential positions on the subject. This study also aimed to analyze the innovation of labor law after the effective use of the aforementioned principles.

**Keywords:** Primacy of Reality and Protective Principle; contracts; jurisprudence; Effective Application; Innovation.

Assim, a lei passou a ser mitigada em função da discricionariedade dada ao magistrado pela Carta Magna de 1988, desde que o mesmo fundamente suas decisões; ocorreu, portanto, a flexibilização na aplicação da legislação em decorrência da análise de cada caso concreto.

Por conta da previsão expressa de princípios, principalmente na Constituição de 1988, a legislação foi integrada ao conteúdo desses princípios. Foi neste contexto que surgiram os princípios da primazia da realidade e o princípio protetor.

Atualmente, estes princípios, que possuem funções, deveres e teorias que estão sendo amplamente aplicados no julgamento de casos concretos, são os norteadores do Direito do Trabalho, pois modificam e flexibilizam toda a relação contratual.

## CONCEITO DE PRINCÍPIOS GERAIS DE DIREITO

Primeiramente, é necessário esclarecer que princípios gerais do direito são preceitos normativos que devem ser observados na edição de normas e também na aplicação da lei, até mesmo quando esta for omissa.

De acordo com Sebastião de Assis Neto (2014, p. 81), na obra *Manual de Direito Civil*,

Princípios gerais do direito são enunciações genéricas, admitidas de forma universal, que devem servir, em primeiro plano, para orientar na produção da norma positiva. Podem ser elencados, como princípios gerais do direito, a título meramente exemplificativo, a proteção da vida, a liberdade, a boa-fé (...). Como se vê, tratam-se de preceitos que devem ser observados pelo legislador quando da edição da norma legal, independentemente de estarem eles (os princípios gerais) previstos em lei anterior, já que se subentendem admitidos de forma geral. Entretanto, quando tratamos dos princípios gerais de direito como regra de integração, conclui-se que devem ser eles tomados como norma de decidir, no caso concreto, à falta de norma expressa que solucione a questão.

O doutrinador Miguel Reale (1999, p. 306) afirma que "(...) princípios gerais do direito são enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, quer para a sua aplicação e integração, que para a elaboração de novas normas." Quanto à aplicabilidade dos princípios gerais de direito, Walter Claudius Rothenburg (2003, p. 18) esclarece:

(...) não quer isso dizer, todavia, que os princípios são inteiramente sempre genéricos e imprecisos; ao contrário, possuem um significado determinado, passível de um satisfatório grau de concretização por intermédio das operações de aplicação desses preceitos jurídicos nucleares às situações de fato, assim que os

princípios sejam determináveis em concreto.

Paulo Bonavides (2002, 251-252), por sua vez, afirma que:

(...) os princípios de direito são aplicados a casos concretos, caso ocorra colisão entre dois princípios, a solução consiste em diminuir-se a eficácia de um princípio e elevar-se a eficácia do outro, segundo critérios de proporcionalidade e razoabilidade, pendendo-se em favor do princípio de maior peso ou valor para aquele caso, vale dizer, considerando-se suas circunstâncias peculiares.

Pode-se dizer, portanto, que os princípios gerais do direito são verdadeiros condutores da atual legislação, pois visam, inclusive, aplicar os regramentos previstos na Constituição Federal.

Muitos doutrinadores descrevem princípios como "alicerces" do ordenamento jurídico, sendo que o princípio da boa-fé objetiva, objeto de discussão do presente trabalho, serve de parâmetro para a aplicabilidade da lei nas relações contratuais, como será demonstrado a seguir.

## PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA NO DIREITO DO TRABALHO

O Código Civil, 2002 em seu Artigo n. 422, estabelece que: "Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé."

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no Artigo 8º, em seu parágrafo único, estabelece que "O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste".

Assim, é notória a influência do princípio da boa-fé no Direito do Trabalho. Vale dizer que este princípio está descrito na Carta Magna e serve como parâmetro para a aplicação de todos os negócios jurídicos.

Destaca-se que a boa-fé é uma interpretação relacionada às cláusulas gerais que está presente nas relações contratuais e em qualquer relação jurídica, uma vez que visa verificar a intenção e o comportamento dos agentes nas relações jurídicas.

É importante destacar que quando a ação do agente se refere a uma conduta correta, fala-se em boa-fé objetiva; mas, quando o agente sabe que não está agindo de forma correta e justa, de modo a prejudicar a outra parte na relação jurídica, tem-se a

má-fé objetiva. Esta diferenciação é necessária para que se possa compreender a função de cada uma no ordenamento civil, já que no caso da má-fé objetiva, o agente desconhece uma circunstância que tornaria o negócio jurídico ineficaz ou que o invalidaria.

Assis Neto (2014, p. 853) conceitua boa-fé e demonstra um exemplo de boa-fé subjetiva:

Quando a ação é imbuída da consciência de que a conduta é correta e proba, fala-se em boa-fé objetiva; quando o agente tem noção de que está agindo de forma improba, acarretando prejuízo à situação de outra parte na relação jurídica, fala-se em má-fé objetiva (...) como na aquisição de coisa sujeita à penhora não registrada em cartório; quem age em situação de boa-fé subjetiva, geralmente é terceiro na relação jurídica. Quando o sujeito conhece a invalidade ou ineficácia, e mesmo assim opta pela prática do ato, está em situação de má-fé subjetiva.

O autor, Assis Neto (2014, p. 853) menciona ainda que:

(...) a boa-fé subjetiva: é um estado psicológico, uma crença errônea a respeito de uma situação, em ordem a operar como justificativa para determinado comportamento (ex.: art. 1.268 do Código Civil): “Feita por quem não seja proprietário, a tradição não aliena a propriedade, exceto se a coisa, oferecida ao público, em leilão ou estabelecimento comercial, for transferida em circunstâncias tais que, ao adquirente de boa-fé, como a qualquer pessoa, o alienante se afigurar dono”. Trata-se portanto, de uma aceção negativa, pois a pessoa alega, pela boa-fé subjetiva, que desconhecia caracteres do negócio que poderiam torná-lo inválido, invocando esse desconhecimento em seu favor. Por isso, a boa-fé subjetiva tende a ser casuística e seus casos de aplicação costumam estar expressamente previstos em lei. Outro exemplo de aplicação da boa-fé subjetiva é aquele a que nos referimos acima, a respeito da proteção do terceiro que adquire coisa penhorada mas cuja penhora não foi objeto de registro, como exige o art. 659, §4º do Código de Processo Civil.

Para que se possa compreender o sistema normativo de Roma, é necessário dividir as ações em três partes: Ações da Lei, Formular e Cognição Extraordinária.

Nas Ações da Lei havia duas etapas, nas quais os julgadores eram juizes particulares: na primeira, o representante julgador era do Estado e na segunda, o julgamento era feito por um cidadão particular, sendo que apenas este último tinha poder para sentenciar.

De acordo com Assis Neto (2014, p. 854), apenas no final do século XX é que a jurisprudência francesa passou a utilizar a boa-fé como cláusula geral, tratando sobre deveres na conduta relacionada aos contratos.

Segundo Flávio Alves Martins (2000, p. 41, grifos do autor):

Influenciando toda a vida social da Idade Média, o direito canônico, de moral mais severa que o direito romano, somente concedia os benefícios de boa-fé àquele que a tivesse conservado desde o momento do ato inicial até o instante em que a invocasse. (...) No direito canônico, estampou-se o conceito de *fides media*, que era considerada boa para produzir efeitos jurídicos; a negligência voluntária ou habitual, daquele que não procurasse ser cuidadoso, corresponderia ao pecado (*mala fides peccatum est*).

No Brasil, o já revogado Código Comercial já tratava sobre a boa-fé objetiva (Código Comercial, Lei 556/1850):

Art. 131 - Sendo necessário interpretar as cláusulas do contrato, a interpretação, além das regras sobreditas, será regulada sobre as seguintes bases:

1 - a inteligência simples e adequada, que for mais conforme à boa-fé, e ao verdadeiro espírito e natureza do contrato, deverá sempre prevalecer à rigorosa e restrita significação das palavras;

Além disso, o direito a uma relação empregatícia saudável é inerente ao contrato de trabalho e pertence tanto ao empregado quanto ao empregador, surgindo desse contrato deveres a ambos. Assim, operário e patrão se comprometem a uma fidelidade e cooperação recíproca, fundamentada na confiança e na boa-fé.

Quanto a isso, Martins (2010, p. 95) faz o seguinte comentário: “O empregado deve proceder com boa-fé, diligência, fidelidade, assiduidade, colaboração. Não pode concorrer com o empregador. O empregador deve atuar com boa-fé, observar as normas de segurança e medicina do trabalho e não discriminar.”

Dessa maneira, objetiva-se a elucidação da importância do princípio da primazia da realidade para a incidência da boa-fé objetiva, tutela da confiança e igualdade substancial na relação de emprego (temas estes que serão abordados mais adiante). Demonstra-se que as condições fáticas (não previstas no contrato ou não documentadas) devem ser encaradas como verdadeiras cláusulas contratuais geradoras de direitos e limitações tanto sob a ótica do empregado quanto a do empregador.

No entanto, o Artigo n. 422 do Código Civil tem causado muita discussão entre os doutrinadores em função da aplicabilidade do princípio da boa-fé. Embora afirme que os contratantes devem observar o princípio da probidade e da boa-fé na conclusão e na execução do contrato, muitos doutrinadores defendem que a boa-fé também incide sobre as fases pré e pós-contratual, como afirma Assis Neto (2014, p. 856):

Segundo a mais abalizada doutrina, embora o texto do art. 422 tenha dito que os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé, o dever da boa-fé não se limita às fases de execução e conclusão do contrato, mas também incide sobre as fases pré e pós contratual (GAGLIANO E PAMPOLHA, 2008, p. 77-81), de forma a obrigar as partes ao cumprimento dos deveres acessórios de lealdade e conduta proba também durante as negociações preliminares e mesmo após o cumprimento integral das prestações.

Assis Neto (2014) menciona exemplos de descumprimento da boa-fé objetiva na fase pré-contratual, como no caso do agente que convida outro para iniciar as negociações preliminares quando já era impossível a celebração do negócio sobre o objeto desejado, devendo suportar a obrigação de ressarcimento das despesas realizadas em virtude do fato.

De acordo com Assis Neto (2014, p. 856), a boa-fé:

(...) é norma de conduta que se posta no plano horizontal de autuação das partes na relação contratual, em ordem a lhes impor deveres de respeito e honestidade no trato com o outro contratante (...). A função social, por sua vez, atua no plano vertical, considerando a supremacia do interesse público sobre o particular, de sorte que a contratação, embora perfeita e exequível para ambas as partes, não pode se sustentar

sob pena de violação à ordem pública.

Para tanto, buscou-se na literatura do Direito do Trabalho, do Direito Civil, da Filosofia do Direito e da jurisprudência a pesquisa para tratar das questões relacionadas aos conceitos básicos necessários ao entendimento do assunto; da ambiguidade de incidência do princípio da primazia da realidade (tanto em favor do empregador quanto do empregado); dos fundamentos do princípio; da importância; e das consequências práticas desse.

A boa-fé objetiva, portanto, é uma regra de conduta que abrange as relações jurídicas principalmente na relação contratual. Assume a função social do contrato, esta que rege todo o ordenamento jurídico civil.

Pode-se observar que é pacífico o entendimento de que a boa-fé se subdivide em objetiva e subjetiva, de modo que a boa-fé subjetiva está ligada à proteção de uma das partes que confia no posicionamento da outra parte, enquanto a boa-fé objetiva revela um padrão de atitudes de honestidade que cada parte espera na realização de um negócio jurídico. Dessa maneira, a boa-fé objetiva está totalmente ligada à relação contratual, pois ela norteia a aplicabilidade de princípios e normas visando cumprir a presunção de justiça e bom senso nas relações jurídicas.

Verifica-se ainda que a boa-fé objetiva proporciona segurança nas relações jurídicas e nas relações contratuais, pois, em função do padrão de atitudes que se espera de cada uma das partes, que se refere a uma relação de confiança preestabelecida, no caso de descumprimento destas, a parte prejudicada terá o direito de se socorrer pela via judicial para reclamar e fazer valer seus direitos. Conforme já mencionado, esses direitos já estavam implícitos na negociação pela simples previsão expressa em lei do princípio da boa-fé objetiva.

Vale considerar, por fim, que, de acordo com a análise da evolução do princípio da boa-fé objetiva ao longo dos anos, sua aplicabilidade está aumentando gradativamente, ou seja, sua aplicação está sendo de forma indiscriminada e está influenciando a maioria dos magistrados na elaboração de decisões pautadas também nas funções e nas teorias da boa-fé objetiva.

Por isso, conclui-se que a aplicação desse princípio proporciona segurança ao ordenamento jurídico, pois constitui norma legítima de interpretação da lei e também a aplicação das cláusulas contratuais. Destaca-se, ainda, que a boa-

fé objetiva é parâmetro para a aplicação dos princípios constitucionais nas relações jurídicas.

### **PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

Importante mencionar sobre o princípio da dignidade da pessoa humana e da solidariedade social no Direito do Trabalho.

O princípio da dignidade da pessoa humana é uma verdadeira evolução do princípio da solidariedade, este que antigamente era visto como princípio de proteção. Destaca-se que, atualmente, essa preocupação não se restringe apenas ao indivíduo, mas à sociedade como um todo.

O princípio da dignidade da pessoa humana mostra-se sob dois aspectos: como um direito individual protetivo em relação ao estado e aos demais indivíduos; e como um dever fundamental de tratamento igualitário dos demais indivíduos.

Sobre a liberdade, a Constituição Federal estabelece em seus Artigos 5º, 6º, 7º e 8º o respeito e a dignidade do trabalhador, entendido aqui de forma ampla.

Sobre esses princípios constitucionais, vale dizer que no Direito do Trabalho as condições fáticas têm por base o princípio da dignidade da pessoa humana.

Destaca-se que o contrato pode ser alterado, desde que seu objetivo social seja atingido, proporcionando melhoria de vida às pessoas envolvidas e, no caso de dano causado, cabe à parte que causou prejuízo ressarcir o prejuízo. Assim, tanto o empregador quanto o empregado devem estar cientes dos limites que devem ser respeitados.

Vale destacar que, no caso de surgimento de novas situações, o princípio da boa-fé tem grande influência na aplicação da lei e em sua interpretação. Em função do princípio da boa-fé, não é permitido exigir vantagem de uma parte de forma a lesionar e prejudicar a outra, pois deve haver um acordo entre os envolvidos, acordo este que deve ser aceito e aplicado. Assim, quando o contrato não preserva a vontade das partes, ele deve ser anulado.

O Código Civil, em seu Artigo n. 187, trata sobre o assunto: “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

Esses preceitos possuem como finalidade preservar a dignidade da pessoa humana, uma vez que o bem de um significa preservar o bem do outro.

Assim, o referido princípio possui como objetivo preservar a relação de emprego e o bom andamento do trabalho, em função do poderio econômico do empregador que estabelece grande diferença entre as partes; logo, a renúncia de direitos será nula em função da aplicação desses princípios, estes que não permitem restringir os direitos dos empregados.

### **DA CONFIANÇA ESTABELECIDADA ENTRE AS PARTES NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO**

Destaca-se que o conceito de confiança está amplamente ligado à personalidade da pessoa e a confiança está totalmente ligada ao princípio da boa-fé objetiva.

Sobre a conceituação de confiança, SCHREIBER, (2005, p. 86) afirma que “nas suas manifestações subjectiva e objectiva, a boa-fé está ligada à confiança: a primeira dá, desta, o momento essencial; a segunda confere-lhe a base juspositiva necessária quando, para tanto, falte uma disposição legal específica”.

Assim, a confiança passou a ter grande importância na evolução deflagrada no Direito do Trabalho nos últimos anos, já que é essencial para uma relação de trabalho saudável, visando sempre aplicar o princípio da dignidade da pessoa humana. Schreiber (2005, p. 88) destaca que: “o reconhecimento da necessidade de tutela da confiança desloca a atenção do direito, que deixa de se centrar exclusivamente sobre a fonte das condutas para observar também os efeitos fáticos da sua adoção”.

### **O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE**

É sabido que o trabalhador sempre luta por seus direitos visando evitar abusos por parte dos empregadores.

Uma vez que o trabalho é a fonte de recursos do trabalhador e reflete sua personalidade, o Direito do Trabalho, que é tão importante para a sociedade, regula a relação de emprego, esta que possui característica de disparidade entre empregador e empregado.

Na relação de emprego, o empregado tem papel hipossuficiente, pois não é comum que ele

reivindique seus direitos. Já o empregador detém o capital e a vaga de emprego; logo, por conta dos altos índices de desemprego, o empregado está sujeito a obedecer às ordens de seu empregador.

Diante de tamanha discrepância de poder na relação de trabalho e emprego, surge o princípio da primazia da realidade, que possui como objetivo proteger o empregado de abusos por parte do empregador, principalmente os relacionados a diferenças existentes na prestação de serviço.

De acordo com esse princípio, um documento não pode prevalecer aos fatos, ou seja, um registro formal deve ser desconsiderado quando for constatada grande distinção entre ele e as circunstâncias fáticas, desde que tenha assinatura ou confirmação dos envolvidos no contrato de emprego.

Destaca-se que, no Direito do Trabalho, os documentos acessórios não possuem relação com a natureza *iuris et de iure*.

Em função dos novos paradigmas inseridos no ordenamento jurídico atual, trazidos pela Constituição Federal de 1988, pode-se notar um avanço expressivo no Direito do Trabalho.

O liberalismo e o individualismo não fazem parte da nova perspectiva do Direito do Trabalho, este que foi tomado pelos valores constitucionais da boa-fé objetiva, da dignidade da pessoa humana, da igualdade social e do dever de lealdade. Vale dizer que não se admite nas relações de trabalho a violação a interesses públicos ou particulares, por ação ou omissão por culpa ou dolo.

Para Pablo Stolze e Pamplona Filho (2012, p. 117), o dever de lealdade significa que:

Quando se fala em deveres de lealdade e confiança recíprocas, costuma-se denominá-los deveres anexos gerais de uma relação contratual. Isso porque lealdade nada mais é do que a fidelidade aos compromissos assumidos, com respeito aos princípios e regras que norteiam a honra e a probidade. Ora se isso não estiver implícito em qualquer relação jurídica, não se sabe o que poderia estar. A ideia de lealdade infere o estabelecimento de relações calcadas na transparência e enunciação da verdade, com a correspondência entre a vontade manifestada e a conduta praticada, bem como sem omissões dolosas – o que se relaciona também com o dever anexo de informação – para que seja firmado um elo de segurança jurídica calcada na confiança

das partes que pretendem contratar, com a explicitação, a mais clara possível, dos direitos e deveres de cada um. Confiança, nesse sentido de crença na probidade moral de outrem, é algo, portanto, que não se outorga por decreto, mas, sim, que se conquista justamente pela prática de uma conduta leal ou se pressupõe em uma sociedade que se pretende reconhecer como civilizada. (...) Dever de assistência – O dever de assistência, também conhecido como dever de cooperação, se refere à concepção de que, se o contrato é feito para ser cumprido, aos contratantes cabe colaborar para o correto adimplemento da sua prestação principal, em toda a sua extensão.

No Direito do Trabalho, a hipossuficiência do empregado é o principal fator componente da desigualdade da relação de emprego.

Os Artigos 9º e 461 da CLT ( 1950), respectivamente, preceituam:

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

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

Assim, a falsidade das formas está caracterizada quando a função exercida pelo empregado é diferente do cargo que lhe foi atribuído. Nesse caso, em função do princípio da primazia da realidade, o que prevalece é a verdade real.

Podem ser citadas como causas de divergências entre a realidade dos fatos e os documentos que formalizam a relação de emprego:

- Quando os documentos acessórios do contrato de trabalho não informam dados suficientes para caracterizar a relação de emprego.
- Erros materiais existentes nos documentos que qualificam o empregado.
- Caracterização da má-fé por parte do empregador em função da detenção do poder na relação de emprego.

A seguir serão destacadas as proteções e as consequências práticas dadas ao empregado em função do princípio da primazia da realidade:

- a) Quando está demonstrada a existência dos requisitos da relação de emprego, torna-se

obrigatório o registro do empregado de acordo com as determinações legais:

EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO x CONTRATO DE PARCERIA. EXISTÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA CARACTERIZADORA DE RELAÇÃO DE EMPREGO. Não basta nomear-se “contrato de parceria” para se afastar uma autêntica relação de emprego, máxime quando as provas dos autos evidenciam que a Reclamada exercia sobre o obreiro poderes de direção, comando e controle, caracterizadores da subordinação jurídica, que é o traço basilar da relação empregatícia. (TRT 23ª Região. RO n. 1260/99, Ac. TP n. 3661/99, Relator Juiz João Carlos, julgado em 14 de dezembro de 2002).

No exemplo mencionado, pode-se notar que as características do contrato, que caracterizam a relação de emprego, foram mantidas e o nome que se deu ao contrato foi ignorado.

Outro exemplo é a pessoa jurídica que está registrada em contrato formal, mas, na verdade, quem exerce a atividade na empresa é a pessoa física; logo, os julgadores ignoram esse registro feito pela empresa quando o assunto é reconhecimento da relação de emprego entre empregado pessoa física e empregador.

b) Os direitos trabalhistas são reconhecidos mesmo quando as documentações são apresentadas de forma errônea, mesmo que os documentos digam que não existe relação de emprego, a mesma será reconhecida em função da verdade real.

c) Quando os documentos apresentam dúvida sobre a relação contratual, a prova oral e testemunhal prevalecem. Há portanto, a inversão do ônus da prova, como no julgamento a seguir:

EMENTA: HORAS EXTRAS – PROVA – Considerando-se que é do Reclamante o ônus da prova do labor em sobre jornada, alegado na inicial – CLT, artigo 818, quando o empregador oferta controles de horário, que não retratam a efetiva e real jornada de trabalho do empregado, deve-se valorizar a prova oral do trabalhador, em detrimento da prova testemunhal da empresa, que se limita a confirmar os controles invalidados. (TRT 15ª R. – RO 014980/2000 – Rel. Juiz Luiz Antônio Lazarim – DOESP 28.01.2002).

Neste exemplo, a folha de ponto foi desconsiderada, e a alegação oral do empregado

juntamente com a prova testemunhal foram adotadas como princípio de julgamento de um caso concreto.

Vale dizer que a realidade, a verdade real, o trabalho exercido no dia a dia da forma como se deu de fato prevalece em função da aplicação do princípio da primazia da realidade. Nesse sentido, Martins (2010, p. 65) afirma:

Muitas vezes, o empregado assina documentos sem saber o que está assinando. Em sua admissão, pode assinar todos os papéis possíveis, desde o contrato de trabalho até seu pedido de demissão, daí a possibilidade de serem feitas provas para contrariar os documentos apresentados, que irão evidenciar realmente os fatos ocorridos na relação entre as partes.

Observa-se que o princípio da primazia da realidade acaba por gerar segurança não só para o empregado, mas também ao empregador, estabelecendo conforto para ambos.

Este princípio é um dos mais aplicados em sentenças e decisões trabalhistas, pois, de acordo com ele, a realidade dos fatos se sobrepõe ao que foi estabelecido no contrato e os fatos imperam quando o contrato não demonstra a realidade.

É possível notar a importância do princípio da primazia da realidade quanto ao fenômeno da pejotização, que será abordado posteriormente.

De acordo com Mario de La Cueva (p. 1959, p. 254):

A existência de uma relação de trabalho depende, em consequência, não do que as partes tiverem pactuado, mas da situação real em que o trabalhador se ache colocado, porque (...) a aplicação do Direito do Trabalho depende cada vez menos de uma relação jurídica subjetiva do que de uma situação objetiva, cuja existência é independente do ato que condiciona seu nascimento. Onde resulta errôneo pretender julgar a natureza de uma relação de acordo com o que as partes tiverem pactuado, uma vez que, se as estipulações consignadas no contrato não correspondem à realidade, carecerão de qualquer valor.

A denominação “contrato-realidade” atribuída ao contrato de trabalho se dá em função do princípio da primazia da realidade, pois o que determina efetivamente a existência da relação de emprego é a realidade fática ligada à prestação de serviços.

Nos julgamentos atuais, os tribunais vem entendendo que quando uma pessoa realiza o

trabalho e constitui-se uma relação jurídica ligada à pessoa jurídica, o contrato é nulo, prevalecendo, assim, a verdade real.

No Direito do Trabalho, a realidade fática irá sempre prevalecer à realidade formal quando aquela justificar todas as características da relação de emprego. Assim, o princípio da primazia da realidade estabelece que a verdade real prevalecerá sobre a verdade formal, predominando, portanto, a realidade sob a forma.

Esse princípio é muito aplicado no âmbito laboral, principalmente para impedir procedimentos fraudulentos praticados pelo empregador no sentido de tentar mascarar o vínculo de emprego existente, ou mesmo conferir direitos menores dos que os realmente devidos.

Destaca-se que o princípio da primazia da realidade analisa o fato em si e o modo e a maneira de realização da atividade. Trata-se, portanto, de proteção ao empregado, o que assegura a defesa de seus direitos.

Segundo Delgado (2007, p. 200),

o operador jurídico, no exame das declarações volitivas, deve atender mais à intenção dos agentes do que ao envoltório formal através do qual transpareceu a vontade – art. 112 do CC/02. Isto é o que a doutrina mais abalizada chama de contrato-realidade, uma vez que deve examinar a situação fática e não a regularidade do contrato laboral.

Barros (2008, p. 185) acrescenta:

Significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica. É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meio de contratos de Direito Civil ou Comercial. Compete ao intérprete, quando chamado a se pronunciar sobre o caso concreto, retirar essa roupagem e atribuir-lhe o enquadramento adequado, nos moldes traçados pelos art. 2º e 3º da CLT.

O princípio da primazia da realidade objetiva consagrar os direitos trabalhistas no ordenamento jurídico, pois a intenção dos empregadores de fraudar as leis trabalhistas vem sendo amplamente combatida. É importante mencionar como exemplo que o princípio da primazia da realidade foi aplicado

em um caso de constituição de empresa, no qual o empregador atribui ao sócio oculto o *status* de falso empreendedor individual, e o empregado acabou acreditando que também era dono da empresa, como expõe o trecho a seguir:

TRIBUNAL: 3ª Região DECISÃO: 16 02 1998 TIPO: RO NUM: 12218 ANO: 1997 NÚMERO ÚNICO PROC: RO - TURMA: Primeira Turma DJMG DATA: 20-03-1998 PG: 06. RELATOR Juiz Ricardo Antônio Mohallem. EMENTA: Relação de emprego. Condição de sócio. Contrato realidade. Demonstrando a prova oral que o reclamante, ainda que formalmente investido como sócio, prestou serviços sob as condições do art. 3º da CLT, impõe-se o reconhecimento da relação de emprego. Eficácia do princípio da primazia da realidade sobre aspectos meramente formais. (Primeira Turma, RO-12218/97, Rel. Juiz Ricardo Antônio Mohallem, DJMG de 20-03-1998.)

## PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO EMPREGADO OU *IN DÚBIO PRÓ-MÍSERO*

O princípio da proteção ao trabalhador é o princípio guardião do Direito do Trabalho, além de nortear a aplicação da legislação trabalhista.

Esse princípio tem ampla abrangência e objetiva conferir ao empregado (parte mais fraca na relação laboral) uma capa jurídica protetora que garanta seus direitos.

O princípio da proteção divide-se em:

a) Princípio *in dubio pro operário*: resulta no exercício interpretativo, concernente a preceitos trabalhistas, devendo o operador do direito considerar o que é mais favorável ao empregado. Em outras palavras, visa proteger a parte mais frágil na relação jurídica.

Destaca-se que não se aplica o princípio *in dubio pro operário* em matéria probatória, tendo em vista sua natureza processual, em que se busca a igualdade entre as partes, nos termos do Artigo 818 da CLT.

b) Princípio da norma mais favorável ao trabalhador (Artigo 620 da CLT): sempre que houver conflitos de normas, deve ser aplicada a mais favorável ao trabalhador, independentemente da sua posição hierárquica.

c) Princípio da condição mais benéfica ao trabalhador: visa assegurar a manutenção no tempo



daquelas cláusulas mais vantajosas ao trabalhador nos contratos (Súmulas 51 e 288 do TST).

Vale mencionar que as constituições tiveram um papel importante na evolução do Direito do Trabalho. A Constituição de 1891, por exemplo, deu início ao processo de liberdade de associação; a Constituição de 1934 tratou sobre salários, proteção ao empregado, repouso semanal remunerado, férias, estabilidade, etc.; a Constituição de 1946 trouxe previsão legal para o direito de greve, participação nos lucros e estabilidade; e a atual Constituição, de 1988, incluiu tratativas sobre as garantias individuais e os direitos sociais (do Artigo 6º ao 11).

### **O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE E O PRINCÍPIO PROTETOR NO FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO**

A pejetização é um fenômeno que possui como objetivo potencializar resultados e lucros para diminuir encargos advindos das relações trabalhistas. Trata-se de contratação de funcionários que são pessoas físicas mediante constituição de pessoa jurídica, o que descaracteriza a relação de emprego.

Essa prática é bastante comum e atual na esfera trabalhista, sendo usada para substituir o contrato de trabalho nas profissões intelectuais em função do Artigo 129 da Lei n. 11.196/2005, que prevê o seguinte:

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

Ocorre que essa interpretação não vem sendo aceita pelos magistrados e doutrinadores, isso porque a contratação de pessoa jurídica tem o objetivo de suprir demandas esporádicas, uma vez que o Artigo 3º da CLT menciona que “não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual”; logo, outra norma advinda de lei ordinária não pode contradizer o que está expresso na CLT.

Para os empregadores, o profissional intelectual não é hipossuficiente, e, em função disso, caberá ao empregador escolher a lei que irá reger o trabalho. No entanto, há quem defenda que os incentivos fiscais e previdenciários compensam a ausência de benefícios trabalhistas.

Os contratos de prestação desse tipo de serviço possuem cláusulas de exclusividade, assim, o funcionário presta serviço e, no caso de horas excedidas, não há a obrigatoriedade do pagamento de horas extras. Destaca-se que o pagamento dos direitos trabalhistas são negados pelo empregador.

Os profissionais do setor de Tecnologia da Informação, os bancários, advogados, professores e outros são alvo desse fenômeno. Os advogados, por exemplo, em sua grande maioria, são obrigados a entrar em uma sociedade e até mesmo emitir nota fiscal de prestação de serviços.

Nesse caso, a pessoa jurídica acaba substituindo a relação de emprego existente, por isso a denominação “pejetização”, que consiste em transformar o empregado, que é pessoa física, em pessoa jurídica.

Diante disso, o Direito do Trabalho tutela apenas a relação existente entre empregador e empregado e não a existente entre empregador e pessoa jurídica. Quando a pessoa jurídica é contratada, desaparece o requisito previsto no Artigo 3º da CLT de que a relação de emprego deve ser exercida mediante contrato *intuito personae*.

A pejetização pode ocorrer de duas maneiras: quando o empregador exige do empregado a constituição de pessoa jurídica para admissão deste; e quando o empregador coage o empregado, ameaçando-o a constituir a empresa para sua readmissão. Neste caso, procede-se o cancelamento do contrato de trabalho e, posteriormente, realiza-se a contratação da pessoa jurídica.

A contratação da pessoa jurídica passa a ser vista como locação de serviços ou contrato de empreitada relacionados à terceirização.

Destaca-se que esse fenômeno retira os direitos do empregado, e, em função disso, vários tribunais vêm se manifestando sobre o assunto e reiteradas jurisprudências têm abordado o fenômeno da pejetização.

Ocorre que o empregador acaba fraudando a relação de emprego, pois se aproveita da situação para proporcionar condições desfavoráveis ao empregado.

De acordo com o Artigo 9º da CLT “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Assim, pode-se concluir que a partir do momento em que o empregador resolve inverter a contratação do empregado objetivando desvirtuar a relação de emprego, pratica o crime previsto no Artigo n. 203 do Código Penal, e, como consequência, o contrato torna-se nulo de pleno direito.

Sobre o assunto, Mario de La Cueva, 1959 apud RODRIGUEZ, 1996, p. 218) afirma que:

A existência de uma relação de trabalho depende, em consequência, não do que as partes tiverem pactuado, mas da situação real em que o trabalhador se ache colocado, porque (...) a aplicação do Direito do Trabalho depende cada vez menos de uma relação jurídica subjetiva do que de uma situação objetiva, cuja existência é independente do ato que condiciona seu nascimento. Donde resulta errôneo pretender julgar a natureza de uma relação de acordo com o que as partes tiverem pactuado, uma vez que, se as estipulações consignadas no contrato não correspondem à realidade, carecerão de qualquer valor.

É importante trazer à tona jurisprudências que aplicam o princípio da primazia da realidade quanto ao reconhecimento da existência de relação de emprego em função de contratos realizados entre empregador e pessoa jurídica para fraudar o vínculo trabalhista.

Conforme trecho do acórdão do TRT da 2ª, 3ª e 17ª Região:

Do vínculo empregatício. Exsurge da prova oral que a depoente, assim como o recorrido, cumpriam jornada fixa e havia controle de horário. O fato do reclamante ter aberto uma empresa, em seu próprio nome, para corretagem de seguros, nada comprova; trata-se de mais um caso incluído no rol da chamada “pejotização”, isto é, os trabalhadores tornam-se “pessoas jurídicas”, por força da imposição patronal, como garantia da manutenção ou obtenção do emprego. Presentes, os requisitos da personalidade, da subordinação jurídica; havia onerosidade, habitualidade e não eventualidade... (Processo nº 02096-2004-036-02-00-1 RO, Acórdão nº 20090179921.

Public 17 março 2009. 10ª Turma, TRT 2ª Região. Desembargadora Relatora Marta Casadei Momezzo).

Fraude trabalhista – prestação de serviço por suposta pessoa jurídica. O conjunto probatório constituído nos autos comprova a fraude à legislação trabalhista, na medida em que o reclamante, através de empresa interposta foi inserido no processo produtivo da atividade econômica da reclamada, desempenhando atividades imprescindíveis à consecução do empreendimento empresarial. A pessoa jurídica constituída pelo trabalhador é típica empresa de fachada, hipótese clara de pejotização, com capital social de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), dividido em 100 cotas, sendo que apenas uma cota pertencia ao outro sócio, com o qual o reclamante possui relação de parentesco. (Processo nº 01288-2009-100-03-00-8 RO, Public 10 março 2010. 8ª Turma, TRT 3ª Região. Desembargadora Relatora Maria Cristina Diniz Caixeta).

Princípio do Contrato Realidade. Fraude. Vínculo de Emprego Reconhecido. Comprovado que o autor, por todo o período de trabalho, laborou para a reclamada com personalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação jurídica, é imperativo o reconhecimento do vínculo de emprego, reputando-se fraudulenta, nos termos do art. 9º da CLT, a empreitada da reclamada de mascarar a relação de emprego, forçando o empregado a prestar-lhe serviços como se pessoa jurídica fosse. (Processo nº 00788.2009.001.17.00.4 RO, Public 15 março 2011. 1ª Turma, TRT 17ª Região. Desembargador Relator Gerson Fernando da Sylveira Novais).

De acordo com os julgados mencionados anteriormente, os tribunais estão priorizando a realidade dos fatos e desconsiderando o vínculo formal existente que constituiu a relação de emprego fraudulenta, isso porque a verdade dos fatos é mais benéfica ao empregado.

O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região entendeu que:

Verifica-se, pois, que ao contrário do quanto afirmado pelo Recorrente, o Recorrido trabalhou efetivamente como advogado da empresa de dez./83 a dez./86, ocasião em

que foi despedido para ser, automaticamente recontratado, prestando os mesmos serviços. A diferença básica entre os dois contratos reside no fato de que antes prestava os serviços como empregado, após a despedida, como autônomo. O fenômeno ocorrido nos presentes autos, embora incipiente em 1986, ganhou depois grande notoriedade o mundo das relações de trabalho e é hoje denominado de “PEJOTIZAÇÃO”. A pejotização 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. Ora, são princípios basilares do contrato de trabalho o da primazia da realidade e da continuidade da relação de emprego. Este último decorre da presunção de que ao empregado não é vantajoso o término do vínculo empregatício, uma vez que o contrato de trabalho é regido por legislação específica que assegura ao obreiro vantagens que dificilmente encontrará noutras relações de trabalho. Quanto ao princípio da primazia da realidade, é relevante no caso dos autos uma vez que retira o valor probatório do contrato escrito se a relação material com aquele não se coaduna. (Processo 0049200-11.2004.5.05.0021 RO, DJ 19/11/2009. 5ª Turma TRT 5ª Região. Desembargadora Relatora Maria Adna Aguiar).

Verifica-se que o magistrado considerou a continuidade da relação de emprego bem como a realidade fática, entendendo que, em função do princípio da primazia da realidade, as provas materiais deveriam ser afastadas para o reconhecimento da existência da relação de emprego.

O Tribunal Superior do Trabalho entendeu da mesma forma quando julgou recurso relacionado a vínculo empregatício de uma jornalista:

Agravo de Instrumento. Recurso de Revista. Constituição de pessoa jurídica com o intuito de dissimular o contrato de trabalho. Discrepância entre o aspecto formal e a realidade. O acórdão recorrido contém todas as premissas que autorizam o exame do enquadramento jurídico dado pelo TRT aos fatos registrados. Nesse contexto, verifica-

se que se tratava de típica fraude ao contrato de trabalho, consubstanciada na imposição feita pelo empregador para que o empregado constituísse pessoa jurídica com o objetivo de burlar a relação de emprego havida entre as partes. Não se constata violação dos artigos 110 e 111 do Código Civil, uma vez que demonstrada a ocorrência de fraude, revelada na discrepância entre o aspecto formal (contratos celebrados) e a realidade. Agravo de instrumento improvido. (AIRR - 1313/2001-051-01-40. 6ª Turma TST. Publicação DEJT 31/10/2008. Ministro Relator Horácio Senna Pires).

O Artigo n. 442 da CLT menciona que: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Assim, a relação de emprego se caracteriza quando ocorre a situação descrita no artigo mencionado, que garantirá ao empregado o reconhecimento do vínculo empregatício bem como o registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e o recebimento de verbas trabalhistas.

Destaca-se que a Lei n. 11.196/2005, que tratou sobre os profissionais intelectuais em seu Artigo n. 129, foi idealizada para regular o direito tributário, sendo que seus preceitos não coadunam com as normas de direito do trabalho.

A interpretação do referido artigo mediante preceitos normativos do Direito Tributário afronta inclusive o princípio da proteção e o princípio da norma mais favorável.

De acordo com Alice Monteiro de Barros (2008, p. 1384),

o princípio da proteção é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se subsume à essência do Direito do Trabalho. Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiente.

O fundamento do princípio da norma mais favorável é a existência de duas ou mais normas, cuja preferência na aplicação é objeto de polêmica. Esse princípio autoriza a aplicação da norma mais favorável, independentemente da sua hierarquia.

Conforme dados apontados na matéria veiculada por Sandra Turcato e Rosualdo Rodrigues (2008, p. 64):

De acordo com estudo do IBGE veiculado em 2004, com base no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), havia no país aproximadamente 4,5 milhões de empresas cadastradas naquele ano. Desses, 3,1 milhões (68%) são empresas sem empregados. O próprio IBGE diagnostica que, na maioria desses casos, a empresa é assim constituída com o objetivo de modificar o vínculo do trabalhador com a empresa em que ele realmente trabalha. Conforme relatado, em decorrência de serem empresas sem empregados, apenas de fachada, a pejotização também é comumente e ironicamente chamada da empresa do “eu sozinho”. Para evitar a ocorrência, campanhas de prevenção devem ser realizadas a fim de aprofundar os direitos que os empregados fazem jus. O Ministério Público do Trabalho está engajado no Combate à Pejotização com apoio dos Sindicatos representativos das categorias. Foi criada pela Procuradoria Geral do MPT, a Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET – e por sua vez nas Procuradorias Regionais, as Coordenadorias Regionais de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho, com um dos intuitos de inibir a pejotização.

O fenômeno da pejotização afronta os princípios da indisponibilidade de direitos, o princípio protetor e também o princípio da aplicação da norma mais benéfica, trazendo consequências maléficas ao trabalhador, conforme afirma as seguintes jurisprudências sobre o assunto:

**PEJOTIZAÇÃO CONFIGURADA. UNICIDADE DE VÍNCULO RECONHECIDA.** O fenômeno da pejotização reconhecido nos presentes autos revela 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, em flagrante afronta aos princípios da primazia da realidade e da continuidade da relação de emprego e requer desta Especializada a adoção de uma postura mais consentânea com os princípios basilares que norteiam o direito do trabalho. (492001120045050021 BA 0049200-11.2004.5.05.0021, Relator:

MARIA ADNA AGUIAR, 5ª. TURMA,  
Data de Publicação: DJ 19/11/2009)

**RECURSO DE REVISTA. 1. VÍNCULO DE EMPREGO. IMPOSIÇÃO DE CONSTITUIÇÃO DE PESSOA JURÍDICA. DISSIMULAÇÃO.** Consignada pelo Tribunal Regional a existência de fraude trabalhista, pela constatação de simulada existência de pessoa jurídica, com o intuito, na realidade, de esconder a real relação existente – a empregatícia, com todos os seus elementos –, pretensão no sentido de ver reconhecida a prestação dos serviços com autonomia, sem subordinação e pessoalidade, importaria o revolvimento do conjunto fático-probatório, o que é inviável nesta instância recursal, à luz da Súmula 126/TST. Recurso de revista não conhecido no aspecto.

**CONSTITUIÇÃO 2. JORNADA DE TRABALHO. FUNÇÃO DE CONFIANÇA.** O Tribunal Regional, com suporte nos elementos fático-probatórios, concluiu pela ausência de quaisquer dos requisitos necessários ao enquadramento do Reclamante no art. 62, II, da CLT. Desse modo, para analisar a assertiva recursal do contrário, seria necessário o revolvimento de matéria fático-probatória, o que é inviável à luz da Súmula 126/TST. Recurso de revista não conhecido no aspecto.

**62II/CLT 3. DESCONTOS FISCAIS. CRITÉRIO DE INCIDÊNCIA. SÚMULA 368, II/TST.** O critério de apuração e retenção do imposto de renda devido em virtude de condenação judicial foi pacificado com a edição da Súmula 368, II/TST, que dispõe: – É do empregador a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais, resultante de crédito do empregado oriundo de condenação judicial, devendo incidir, em relação aos descontos fiscais, sobre o valor total da condenação, referente às parcelas tributáveis, calculado ao final, nos termos da Lei n. 8.541, de 23.12.1992, art. 46 e Provimento da CGJT n. 01/1996-. Naturalmente, respeita-se no cálculo a Instrução Normativa n. 1127/2011 da Receita Federal do Brasil, de 08/02/2011. Recurso de revista provido no aspecto.8.541464.

**RECONVENÇÃO. RECURSO DE REVISTA DESFUNDAMENTADO.**

Desfundamentado o recurso de revista, no particular, se a Reclamada não buscou, em momento algum, impugnar os fundamentos adotados pelo Regional, no sentido de que as supostas dívidas invocadas em reconvenção já foram pagas ou não foram comprovadas e não tinham origem no contrato de trabalho. Incidência da Súmula 422/TST à espécie. Recurso de revista não conhecido no aspecto. (1669008720095090096 166900-87.2009.5.09.0096, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 03/08/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/08/2011).

**PEJOTIZAÇÃO. EXIGÊNCIA DO EMPREGADOR PARA QUE O TRABALHADOR CONSTITUA PESSOA JURÍDICA COMO CONDIÇÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. INVALIDADE. 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 nº 00237004020105020465 – 4ª Turma, Relatora: Ivani Contini Bramante, RECURSO ORDINÁRIO, Data da publicação: 02-09-2011).

**SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL + PEJOTIZAÇÃO. RECURSOS PARA ESVAZIAMENTO DE DIREITOS DO TRABALHADOR.** O fenômeno retratado, nestes autos, tem ocorrido com frequência no sistema produtivo pós-industrial, qual seja, o da “subordinação estrutural”, tendo como conceito – (...) a subordinação que se manifesta 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”. Observa-se, pois, que os autos retratam, ainda, de forma clara 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. 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/SP nº 0217900-69.2007.5.02.0039 – 4ª Turma, Relatora: Ivani Contini Bramante, RECURSO ORDINÁRIO, Data da Publicação: 26-08-2011).

Relação de emprego. Contratação por interposta pessoa. Pessoa jurídica. A contratação de trabalhador para atividade-fim da empresa, mediante contrato de prestação de serviços, seja com o próprio trabalhador ou empresa de sua propriedade, constitui exemplo de terceirização ilícita, que, embora amplamente disseminada, mesmo assim é ilegal. A chamada “pejotização” é modalidade de fraude à lei, que implica no reconhecimento do vínculo entre o trabalhador e a empresa tomadora. Inteligência da Súmula n. 331, inciso I, do TST. Recurso Ordinário não provido. (TRT/SP Nº 0133200-66.2008.5.02.005, Relator: DAVI FURTADO MEIRELLES, Recurso Ordinário, Data da Publicação: 04-05-2011).

De acordo com as jurisprudências mencionadas, é possível verificar que o empreendedor individual deve ser tratado com cautela pela legislação trabalhista, isso para que não fique caracterizado desrespeito à legislação trabalhista.

Conclui-se que a pejotização traz sérias consequências ao empregado, pois acaba abrindo mão de seus direitos, além de ter que custear as despesas de criação da pessoa jurídica.

Insta salientar que o conceito de pejotização não pode ser confundido com o conceito de flexibilização, pois flexibilizar é evoluir, é tornar a norma mais favorável ao empregado em função do princípio protetor, isso no caos de dúvida sobre a aplicação da lei vigente.

A flexibilização não pode contrariar os princípios constitucionais. Assim, segundo o Professor Martins (1997, p. 25), “a flexibilização do direito do trabalho vem a ser um conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho”.

Destaca-se que a dignidade do trabalhador deve ser priorizada quando o assunto é pejotização, e a flexibilização corresponde a um fenômeno que visa garantir os direitos dos empregados.

Assim, cabe aos estudiosos do Direito e operadores lutar pela preservação dos preceitos constitucionais para impedir fraudes.

Caso haja continuidade de afronta aos direitos dos empregados, a solução recomendada pela vasta jurisprudência atual é a de desconsideração da pessoa jurídica, buscando-se evitar abusos cometidos por empregadores.

O objetivo da desconsideração da pessoa jurídica é preservar os fins objetivados pela empresa, para evitar desvio de finalidade e preservar os direitos dos empregados. De acordo com o Artigo 28 do Código de Defesa do Consumidor (CDC), a personalidade jurídica da empresa poderá ser desconsiderada quando houver abuso de direito, excesso de poder, fato ilícito dentre outros, que violem direitos de terceiros. Este artigo, portanto, pode ser utilizado por meio de analogia para inibir abusos de direito ao empregado, a saber:

Art. 28. O juiz poderá desconsiderar a personalidade jurídica da sociedade quando, em detrimento do consumidor, houver abuso de direito, excesso de poder, infração da lei, fato ou ato ilícito ou violação dos estatutos ou contrato social. A desconsideração também será efetivada quando houver falência, estado de insolvência, encerramento ou inatividade da pessoa jurídica provocados por má administração.

O empregado não pode ser alvo de abusos cometidos por parte dos empregadores. Assim, se houver algum ato ilícito ou fraude, o empregado tem que se resguardar, buscando o judiciário para garantir a aplicação efetiva de seus direitos. É o que expressa as seguintes jurisprudências:

Agravo de instrumento. execução. desconsideração da personalidade jurídica. dissolução irregular da sociedade executada. a jurisprudência do superior tribunal de

justiça reconhece que a dissolução irregular da sociedade empresária devedora é motivo suficiente para a aplicação da *disregard doctrine*, uma vez que a personalidade jurídica da empresa não pode servir de empecilho para a satisfação do direito de credores. comprovada nos autos a dissolução irregular da sociedade executada, bem como a inexistência de bens passíveis de penhora suficientes para solver o débito, autoriza-se a aplicação da desconsideração da personalidade jurídica da executada, para alcançar bens p articulares dos sócios capazes de responder pelas dívidas. (52806320128070000 DF 0005280-63.2012.807.0000, Relator: CARMELITA BRASIL, Data de Julgamento: 02/05/2012, 2ª Turma Cível, Data de Publicação: 07/05/2012, DJ-e Pág. 239).

Penhora sobre bens de sócio – desconsideração da personalidade jurídica. Esgotadas as possibilidades de localização de bens em nome da pessoa jurídica, a penhora recai sobre os bens dos sócios, porquanto o direito do trabalho, regido pela filosofia de proteção ao hipossuficiente, não permite que os riscos da atividade econômica sejam transferidos para o empregado. Justifica-se esse procedimento pelo fenômeno da desconsideração da pessoa jurídica, nos casos em que a empresa não oferece condições de solvabilidade de seus compromissos, permitindo que o sócio seja responsabilizado pela satisfação dos débitos, tendo em vista as obrigações pessoalmente assumidas em nome da sociedade, posto ter sido este quem auferiu real proveito. (Acórdão 0044087-2004, TRT 15º região, agravo de petição, Juiz Relator Nildemar da Silva Ramos, publicado em 19/11/2004).

Agravo de petição. desconsideração da personalidade jurídica. penhora de bens dos sócios. devido processo legal. Utilizando-se da teoria da desconsideração da personalidade jurídica e não evidenciado tratar-se de “bem de família” o objeto constritado, a fase de execução é a oportunidade adequada para a aplicabilidade do instituto no processo do trabalho, em caso da empresa executada não possuir bens passíveis de penhora. Conseqüentemente, determina-se a penhora

de bens particulares dos seus sócios de fato e de direito, para satisfação do débito trabalhista, quando presentes os requisitos do art. 50 do Código Civil e art. 28 do Código de Defesa do Consumidor, aplicados por analogia e subsidiariamente. Assim, não há que se falar em ofensa ao devido processo legal, no procedimento adotado pelo Juízo executório.50 Código Civil28 Código de Defesa do Consumidor. (2520060311400

RO 00025.2006.031.14.00, Relator: juíza Vania Maria da Rocha Abensur, Data de Julgamento: 21/05/2008, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.094, de 27/05/2008).

Para Diniz (2002, p. 267),

ante sua grande independência e autonomia devido ao fato da exclusão da responsabilidade dos sócios, a pessoa jurídica, às vezes, tem-se desviado de seus princípios e fins, cometendo fraudes e desonestidades, provocando reações doutrinárias e jurisprudenciais que visam coibir tais abusos: surge a figura da “desconsideração ou desestimação da pessoa jurídica”.

Observa-se que o Direito do Trabalho vem sendo flexibilizado com o objetivo de atender os princípios constitucionais. Claudio Pedrosa Nunes (2009, p. 88) destaca que “Não pode a flexibilização, mais ainda, convergir para uma lógica de precarização das relações de trabalho, desprestigiando tudo o que se entenda por direitos tradicionais e históricos dos trabalhadores, ou seja, visando à redução de direitos trabalhistas como se tal lógica fosse a única a que se destina o processo flexibilizatório.”

Assim, o fenômeno da pejotização está inserido no cenário da flexibilização quando se observa a aplicação dos princípios constitucionais.

É importante destacar que o princípio da imperatividade também visa resguardar os direitos do obreiro, pois a proteção dada ao empregado não pode ser excluída pela vontade das partes.

Outro princípio que garante a proteção ao trabalhador é o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, que, de acordo com Américo Plá Rodriguez (1997, p. 66), significa “a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio”.

Mauricio Godinho Delgado (2010, p. 186) afirma que “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”.

Verifica-se que a pejotização acarreta a nulidade da relação contratual, pois o empregado não pode negociar e dispor de seus direitos.

Destaca-se que na maioria das contratações em que a pejotização é aplicada, a vontade do empregado não é considerada, pois acontece mediante ameaça de demissão.

O Código Civil no Artigo n. 112 estabelece que “nas declarações de vontade se atenderá mais à intenção nelas consubstanciada do que ao sentido literal da linguagem”. Carlos Roberto Gonçalves (2008, p. 41) afirma que “parte-se da declaração, que é a forma de exteriorização da vontade, para se apurar a real intenção das partes”.

Vale dizer que o princípio da primazia da realidade originou-se desse preceito legal, pois o que se busca é a verdade dos fatos, desprezando-se os aspectos formais.

Luiz de Pinho Pedreira da Silva (1999, p. 206) menciona que: “a primazia da realidade não é observada exclusivamente nesta disciplina jurídica mas comum a quase todas, justificando-se a sua consideração como um princípio fundamental do Direito do Trabalho pela intensidade da sua aplicação neste”.

O referido princípio advém dos preceitos estabelecidos no Artigo 9º da CLT: “Art. 9º serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Sobre o assunto, Américo Plá Rodriguez (1997, p. 217) destaca que “o princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos”.

Alice Monteiro de Barros (2008, p. 185) acrescenta:

O princípio da primazia da realidade significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica. É sabido que

muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meio de contratos de Direito Civil ou Comercial. Compete ao intérprete, quando chamado a se pronunciar sobre o caso concreto, retirar essa roupagem e atribuir-lhe o enquadramento adequado, nos moldes traçados pelos art. 2º e 3º da CLT.

A jurisprudência mencionada a seguir demonstra que os princípios trabalhistas prevalecem quando o assunto é evitar fraudes e abusos nas relações de emprego:

Infelizmente, o Direito do Trabalho é alvo de constantes subterfúgios para mascarar a relação de emprego sob o rótulo de figuras civilistas, como prestações de serviços autônomos, por exemplo. Atualmente, o fenômeno supra citado tem recebido alcunha pitoresca e se espraia como incêndio em mato seco: a pejetização. A pejetização consiste em transformar pessoas físicas em pessoas jurídicas e ao invés de serem trabalhadores de uma empresa, passariam a ser uma empresa prestando serviços para outra empresa, em palavras não tão belas, trabalhadores que passam a usar esta roupagem contratual para não perder o posto de trabalho, mascarando o suposto vínculo de empregatício. Trata-se da busca pelo fim da relação entre capital e trabalho, objetivando a relação, apenas, entre empresas. (...)Ademais, vale lembrar que o contrato de trabalho é um contrato-realidade e se configura independentemente da vontade das partes. Por força do princípio da primazia da realidade, a idéia que as partes fazem das circunstâncias e até a intenção que as animou não se revestem de força vinculativa para a determinação da natureza jurídica da relação estabelecida. Ainda que recusem as posições de empregado e empregador, estarão ligadas por contrato de trabalho, uma vez verificados os requisitos de sua conceituação legal. A lição de Américo Plá Rodriguez, ao apontar como princípio fundamental do ordenamento jurídico do trabalho o da primazia da realidade, que, no caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge dos documentos e acordos, se deve dar preferência ao que ocorre no mundo dos fatos. É o primado da realidade sobre a forma, determinando o reconhecimento do vínculo empregatício, uma vez configurados todos os seus

elementos, constantes do art. 3º da CLT. (TRT 17ª Região, RO 01391.2007.006.17.00.0, Relator: Juiz Claudio Armando Couce de Menezes, Julgado em: 23/04/2009, Publicado em: 04/06/2009)

Conclui-se que a pejetização é prática fraudulenta utilizada no ordenamento jurídico atual para maquiar a lide trabalhista, visando esquivar o empregador de seus deveres e obrigações trabalhistas.

Diante desse cenário, o princípio da primazia da realidade e o princípio *in dubio pro operário* visam sanar esses vícios, proporcionando à aplicação de justiça equilíbrio nas relações entre empregador e empregado.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho abordou a aplicação dos princípios da primazia da realidade e do *in dubio pro operário* nas lides trabalhistas. Destacou as fraudes que vêm sendo aplicadas contra o obreiro e os referidos princípios norteadores do Direito do Trabalho que possuem papel fundamental para evitar abusos e fraudes por parte do empregador.

No decorrer do trabalho, abordou-se a relação de emprego e o fenômeno da pejetização, este que significa constituir pessoa jurídica em nome do empregado para fraudar a relação entre o obreiro (pessoa física) e o empregador (pessoa jurídica). Esta prática tem se tornado usual entre os empregadores, e, na maioria dessas negociações, a vontade do empregado é contrariada, afrontando os princípios da imperatividade, da irrenunciabilidade de direitos, da dignidade da pessoa humana, da boa-fé objetiva e, principalmente, os princípios da primazia da realidade e o *in dubio pro operário*.

Mencionou-se ainda que a jurisprudência majoritária vem entendendo que referidos princípios objetivam sanar vícios existentes nas lides trabalhistas, os quais comprometem os direitos dos empregados.

A desconsideração da pessoa jurídica também foi apontada no presente trabalho como forma de se evitarem fraudes e abusos, de modo que o empregado que é coagido a constituir pessoa jurídica para garantir sua vaga de emprego pode rever seus direitos trabalhistas, os quais podem ser pagos com os bens dos sócios, caso a empresa não tenha como pagar.



Assim, os princípios da primazia da realidade e o *in dubio pro operário* visam acolher a situação de fato e desconsiderar as práticas fraudulentas que são rotineiras nas relações de emprego.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSIS NETO, S. de M. de J. **Manual do Direito Civil**, 3. ed. São Paulo: Juspoivim, 2014.

BARROS, A. M. de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTR, 2008.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1934: capítulo II – Dos Direitos Sociais. **Diário Oficial da República**, Rio de Janeiro, 19 de julho de 1934. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm)>. Acesso em: 6 jan. 2015.

\_\_\_\_\_. Decreto Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943. Institui a Consolidação das Leis Trabalhistas. **Diário Oficial da República**, Rio de Janeiro, 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 3 out. 2014.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil de 1946: capítulo II – Dos Direitos Sociais. **Diário Oficial da República**, Rio de Janeiro, 19 de setembro de 1946. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm)>. Acesso em: 6 jan. 2015.

\_\_\_\_\_. Lei n. 556 de 25 de junho de 1850. Código Comercial. **Diário Oficial da República**, Rio de Janeiro, 25 de junho de 1850. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l0556-1850.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0556-1850.htm)>. Acesso em: 04 jan. 2015.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil de 1891: capítulo II – Dos Direitos Sociais. **Diário Oficial da República**, Rio de Janeiro, 24 de fevereiro de 1891. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao91.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm)>. Acesso em: 6 jan. 2015.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988: capítulo II – Dos Direitos Sociais.

**Diário Oficial da República**, Rio de Janeiro, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 6 jan. 2015.

\_\_\_\_\_. Lei n. 8.078 de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. **Diário Oficial da República**, Brasília, 12 de setembro de 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8078.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078.htm)>. Acesso em: 7 dez. 2014.

\_\_\_\_\_. Lei n. 10.406 de 10 janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da República**, Brasília, 11 de janeiro de 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm)>. Acesso em: 05 jan. 2015.

\_\_\_\_\_. Lei n. 11.156 de 21 de novembro de 2005. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação. **Diário Oficial da República**, Rio de Janeiro, 22 de novembro de 2005. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111196.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111196.htm)>. Acesso em: 1º abr. 2015.

\_\_\_\_\_. **CLT - Consolidação das Leis do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

BONAVIDES, P. **Curso de direito constitucional**. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

DE LA CUEVA, M. *Derecho Mexicano Del Trabajo*. 4. ed. México: Editorial Porrúa S.A., 1959.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2007.  
DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTR, 2010.

DINIZ, M. H. **Curso de direito civil brasileiro**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. Volume 1.

GAGLIANO, P. S.; PAMPLONA FILHO, R. **Novo Curso de Direito Civil: responsabilidade**

civil. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. Versão digital. Volume 3.

GONÇALVES, C. R. **Direito Civil Brasileiro: contratos e atos unilaterais**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. Volume 3.

MARTINS, S. P. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1997.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, F. A. **Boa-fé e sua formalização no direito das obrigações Brasileiro**. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2000.

NUNES, C. P. **Modificações do Contrato de Trabalho e sua Reestruturação Dogmática**. Curitiba: Juruá, 2009.

REALE, M. **Lições preliminares de direito**. São Paulo: Saraiva, 1999.

RODRIGUEZ, A. P. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 5. tiragem. São Paulo: LTR, 1997.

ROTHENBURG, W. C. **Princípios constitucionais**. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 2003.

SCHREIBER, A. **A Proibição de Comportamento Contraditório – Tutela da Confiança e Venire Contra Factum Proprium**. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

SILVA, L. de P. P. da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 1999.

TRT - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (3ª Região). **Primeira Turma, RO-12218/97**. Relator Juiz Ricardo Antônio Mohallem. DJMG de 20 de março de 1998. Disponível em: <<http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129333391/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2075503-00225-2003-017-03-00-2/inteiro-teor-129333401>>. Acesso em: 12 dez. 2014.

TRT - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (15ª Região). **RO 014980/2000**. Relator Juiz Luiz Antônio Lazarim. Campinas-SP, 28 de janeiro de 2002. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/busca?q=Rel.+Juiz+Luiz+Antonio+Lazarim&c=>>>. Acesso em: 12 dez. 2014.

TRT - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (23ª Região). **RO n. 1260/99, Ac. TP n. 3661/99**. Relator Juiz João Carlos. Cuiabá-MT, 14 de dezembro de 2002. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/46272330/trt-15-25-10-2010-pg-477>>. Acesso em: 12 dez. 2014.

TST - TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula n. 51 do TST**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html#SUM-51](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-51)>. Acesso em: 1º abr. 2015.

\_\_\_\_\_. **Súmula n. 288 do TST**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-288](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-288)>. Acesso em: 1º abr. 2015.

TURCATO, S.; RODRIGUES, R. PJ é artifício para sonegação de direitos. **Revista ANAMATRA**, Brasil, Ano XVII, n. 55 p. 11-15, 2008.