



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA**

**FACULDADE DE DIREITO**

**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**NICHOLAS MOURA DA LUZ**

***A PEJOTIZAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE  
PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO***

Salvador

2018

**NICHOLAS MOURA DA LUZ**

**A PEJOTIZAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE  
PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO**

Monografia apresentada ao curso de Graduação da Faculdade de Direito, da Universidade Federal da Bahia, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito. Orientador: Prof. Dr. Murilo Carvalho Sampaio Oliveira.

Salvador

2018

**NICHOLAS MOURA DA LUZ**

**A PEJOTIZAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE  
PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO**

Monografia apresentada ao curso de Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia - UFBA, na área de concentração de Direito do Trabalho, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito, defendida e aprovada pela banca examinadora abaixo assinada.

Salvador \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2018

**BANCA EXAMINADORA:**

---

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira – Orientador.  
Doutor em Direito Pela Universidade Federal do Paraná.  
Universidade Federal da Bahia.

---

Renata Queiroz Dutra.  
Doutora em Direito pela Universidade de Brasília.  
Universidade Federal da Bahia.

---

Andréa Presas Rocha.  
Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.  
Universidade Federal da Bahia.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, por ser meu protetor e guia, desde o meu primeiro suspiro de vida; aos meus pais pela confiança, apoio, incentivo e dedicação; aos meus familiares pelo afeto; aos meus amigos pela torcida; aos professores, funcionários e colaboradores da Faculdade pelo conhecimento e pelas lições; ao meu orientador pela disponibilidade, paciência e ensinamentos e a minha namorada pela paciência e compreensão nos meus momentos de ausência.

“[...] Já mudei de nome várias vezes,  
como mudo de empresa em poucos meses  
Fui temporário, estagiário,  
Cooperado, terceirizado

Já fui PJ, já fui parceiro  
Fui colaborador, já fui meeiro  
Fui precário, em experiência  
Fui autônomo ou outra crença

Fui mobília da casa, tombado,  
Membro da família, agregado  
Dependente ou parassubordinado,  
só não deixei de ser explorado...”

(Rodolfo Pamplona Filho)

LUZ, Nicholas Moura da. **A *pejotização* como instrumento de precarização das relações de emprego**. 75 f. Trabalho de Conclusão de Curso – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

## RESUMO

No presente trabalho buscamos analisar o instituto da *pejotização*, investigando o seu posicionamento no atual complexo organizacional do trabalho no nosso país, pois, tendo em vista a necessidade de adequação constante do direito do trabalho para acompanhar a evolução política, social e econômica pela qual, inevitavelmente, perpassa a humanidade, é de extrema importância uma análise cuidadosa de cada trato que envolva o trabalho humano, principalmente quando vislumbra-se a possibilidade de que a sobredita relação seja, em verdade, uma farsa para encobrir uma relação empregatícia. Para isso, utilizamos a revisão de literatura, juntamente com a análise de índices alusivos à realidade do universo laboral do nosso país e, ainda, decisões judiciais acerca do tema. Como resultado, identificamos a preponderância de duas correntes ideológicas, diametralmente opostas, uma delas defensora da ausência de fraude nas relações de *pejotização* e outra empenhada em defender a caracterização da farsa trabalhista nestas situações, e de argumentos que nos perfilou a esta segunda corrente, nos fazendo concluir que, embora o desenvolvimento das relações de trabalho seja inevitável, para acompanhar os avanços sócio-políticos e econômicos do país, a proteção ao trabalhador é a máxima que nunca deve ser perdida de vista, devendo ser considerada a condição *sine qua non* para o veraz desenvolvimento social.

**Palavras-chaves:** direito do trabalho. direito constitucional do trabalho. *pejotização*.

LUZ, Nicholas Moura da. **The “pejotização” as instrument of threat of employment relations.** 75 f. Graduation Work – Law School, Federal University of Bahia, Salvador, 2018.

### **ABSTRACT**

This work searches for a particular work hiring institute called "pejotização". The main goal is to investigate in which place the practice stands nowadays, considering the work complex organization of our country, owing to the need of permanent evolution of the labor law, by molding itself to stand along political, social and economic changes. The history shows that these changes are inevitables, they belong to the very nature of humanity, so one can say a careful analysis of every field involving human labor is essential, mostly when the mentioned relation could be a fraude to cover up an authentic work relation. In order to achieve our objectives, we used the literature review, besides the analysis of labor data indexes of our country. At least, we also used legal precedents. As a result, we identified two main ideological currents, very different from each other. The first one holds that there is no fraud at all. The second one claims that "pejotização" is nothing but a fraude to hide an authentic working relationship. We've found arguments that shaped us to share the same opinion of the second theory. Although the evolution of the labor relationships is inevitable, in order to keep up with the socio-political and economic improvements of the country, the protection of all workers is a principle that must be respected, because it is truly a *sina qua non* condition to achieve fully social development.

**Keywords:** labor law. constitutional labor law. pejotização.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	Artigo
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
Ed.	Edição
F.	Folhas
Jr.	Júnior
Nº.	Número
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
P.	Página
PJ	Pessoa jurídica
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>2 O DIREITO DO TRABALHO E SEUS DESDOBRAMENTOS</b> .....	10
2.1 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL AO LONGO DA HISTÓRIA.....	11
2.2 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO.....	15
<b>2.2.1 Relação de trabalho</b> .....	16
<b>2.2.2 Relação de emprego</b> .....	18
2.2.2.1 Alteridade .....	21
2.2.2.2 Onerosidade.....	22
2.2.2.3 Pessoaalidade.....	24
2.2.2.4 Não eventualidade .....	27
2.2.2.5 Subordinação jurídica .....	30
<b>3 PROFISSIONAL AUTÔNOMO</b> .....	32
3.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO AUTÔNOMO .....	33
3.2 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO AUTÔNOMO .....	35
3.3 TRABALHADOR AUTÔNOMO ECONOMICAMENTE DEPENDENTE.....	41
<b>4. PEJOTIZAÇÃO</b> .....	46
4.1 O INSTITUTO DA <i>PEJOTIZAÇÃO</i> : CONCEITOS, CARACTERÍSTICAS E OCORRÊNCIAS .....	49
<b>4.1.1 <i>Pejotização empregatícia</i></b> .....	51
<b>4.1.2 <i>Pejotização societária</i></b> .....	54
4.2 A LEI 13.467/17 (REFORMA TRABALHISTA) E A <i>PEJOTIZAÇÃO</i> .....	56
<b>5 CONCLUSÃO</b> .....	59
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	61
<b>ANEXOS</b> .....	68
ANEXO A .....	68
ANEXO B .....	71
ANEXO C .....	74
ANEXO D .....	75

## 1 INTRODUÇÃO

O Direito do trabalho, sub ramo do Direito Privado, surge para dispor sobre relação de trabalho entre empregador e empregado, utilizando princípios e regras, meticulosamente ordenadas.

Entretanto, com o passar do tempo há um crescente movimento que vai defender a ampliação do perímetro de atuação do Direito trabalhista, para englobar as demais relações que envolvam o labor humano, ou seja, aquelas relações envolvendo as demais espécies de trabalhadores que não os empregados (subordinados).

Isto decorre da dupla responsabilidade que este ramo do Direito possui, de, ao mesmo tempo, assegurar o mínimo existencial dos trabalhadores, garantindo a dignidade da pessoa humana e evitar os exageros que o modelo de produção capitalista possa causar aos membros da sociedade, sobretudo àqueles que não dispõem do poder econômico, e possibilitar que o sistema econômico continue se desenvolvendo, desde que o faça com práticas socialmente admissíveis, sem ultrajar valores sociais fundamentais, permitindo o bem-estar da coletividade e o progresso das instituições, sem perder de vista a melhoria nas condições socioeconômicas dos trabalhadores.

Infelizmente, o que presenciamos, hodiernamente, é que o Direito do trabalho tem tomado um caminho totalmente oposto, isso porque, a cada dia que passa, notamos a concretização de empreendimentos que visam a diminuição da quantidade de trabalhadores qualificados como empregados, como consequência das investidas neoliberais capitalistas.

Assim, vislumbramos ser de grande valia uma zelosa, e pormenorizada, investigação de cada modalidade de pacto laboral, especialmente quando desconfiamos da existência de uma manobra para ocultar uma relação empregatícia.

Na impossibilidade de investigar todas essas modalidades ao mesmo tempo, nos restringimos ao instituto da *pejotização*, um dos mais controversos.

A palavra *pejotização* provém de um neologismo<sup>1</sup>, pois não vislumbramos a sua existência no vocabulário pátrio. Trata-se de uma palavra que se origina a partir

---

<sup>1</sup> Neologismo é [...] a nova criação que poderá vir a fazer parte do sistema linguístico, mediante a aceitação e uso por parte dos falantes de determinada comunidade [é a criação e o emprego de uma palavra, oriunda de outras já existentes]. In: MARTINS, Élide Ferreira. **O estudo dos neologismos**

do acrônimo PJ, utilizado para abreviar o termo pessoa jurídica e trata-se de uma prática onde o empregador impõe (ou o empregado de livre e espontânea vontade adquire) a condição de autônomo, visando a instauração de uma relação cível ou empresarial, afastando a relação de emprego.

Ante este cenário, é necessário analisar se, neste particular, as situações de *pejotização* inserem-se no rol das fraudes presentes no âmbito trabalhista.

A metodologia usada para tal empreitada é, essencialmente, a revisão de literatura, sobretudo nos capítulos segundo e terceiro, juntamente com o exame de índices relativos à realidade contemporânea do mundo do trabalho no nosso país e, ainda, decisões judiciais para ilustrar a pesquisa.

Dito isto, importante apresentarmos um breve epítome deste expediente.

A princípio, dedicaremos o capítulo seguinte para apresentarmos a evolução histórica do direito do trabalho no Brasil, a distinção entre a relação de trabalho e relação de emprego e os elementos fático-jurídicos desta segunda.

No terceiro capítulo discorreremos sobre o profissional autônomo, estabeleceremos, historicamente, o seu surgimento e sua evolução, além de apresentarmos sua definição e características, abordando, por fim, a figura do trabalhador autônomo economicamente dependente.

Já no quarto capítulo, apresentaremos o instituto da *pejotização*, seus conceitos, suas características, ocorrências e modalidades, além de apresentarmos as influências sofridas com o advento da reforma trabalhista.

No quinto, e último, capítulo concluiremos o estudo, proferindo nosso juízo acerca da existência – ou não – de fraudes através da *pejotização* e sugestões acerca da solução dos conflitos normativos que cingem o referido instituto.

## 2 O DIREITO DO TRABALHO E SEUS DESDOBRAMENTOS

O Direito do trabalho é, conforme precisa definição de Octávio Bueno Magano<sup>2</sup>, o “conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de

---

**semânticos no ensino de português: abordagem a partir de textos publicitários.** Dissertação (Mestrado em Estudos Linguísticos) – Faculdade de Letras da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, p. 32, 2015. Disponível em: <[http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/MGSS-9XEPQR/disserta\\_\\_o\\_\\_lida\\_ferreira\\_martins.pdf?sequence=1](http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/MGSS-9XEPQR/disserta__o__lida_ferreira_martins.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 15 jul. 2018

<sup>2</sup> MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do trabalho.** Parte Geral. 4 ed. São Paulo: LTr, 1991, p. 59.

trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais”.

Assim, como qualquer ramo do direito, o Direito Laboral deve acompanhar as constantes mutações pelas quais a sociedade transpassa, tanto nos aspectos econômicos, como nos sociopolíticos, sem perder de vista, entretanto, a sua máxima de proteção e segurança às partes desta relação, principalmente a parte mais propensa à hipossuficiência que é o trabalhador.

Por isso, inicialmente, é indispensável entendermos o processo histórico pelo qual passou o nosso país e, concomitantemente, entendermos como as relações de trabalho, e o Direito Trabalhista, reagiram e se desenvolveram até transfigurarem ao modo que encontramos hodiernamente para, em seguida, apresentar como as novas acepções suprem, ou não, as necessidades modernas de tutela e proteção do trabalho humano.

Corroborando com o exposto, Manuel Alonso<sup>3</sup> vai apresentar que:

O trabalho humano, produtivo, livre e por conta alheia não existiu sempre como realidade social generalizada. Pelo contrário, sua existência e sua generalização são fenômenos históricos, originados de realidades sociais anteriores, que apresentavam por sua vez caracteres distintos [...]

Destarte, imperioso iniciarmos o nosso estudo apresentando as transformações pelas quais passaram a organização e a tutela do trabalho no país, resultantes dos diversos eventos históricos ocorridos.

## 2.1 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL AO LONGO DA HISTÓRIA

Inicialmente, relevante apresentarmos a inexistência de consenso, na doutrina trabalhista, quando o assunto é o marco inicial da história do Direito do Trabalho no Brasil.

---

<sup>3</sup> OLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao direito do trabalho**. Tradução de C.A. Barata da Silva. 2 ed. Porto Alegre: Sulina, 1969, p. 57.

Parte desta doutrina, como José Augusto<sup>4</sup> e Gustavo Filipe<sup>5</sup>, vai adotar como termo inicial a independência política, ocorrida no início do século XIX, juntamente com a Constituição de 1824 que aboliu as corporações de ofício e determinaram a liberdade no exercício das profissões; e, uma outra parte, com a qual nos filiamos, como Amauri Mascaro<sup>6</sup> e Maurício Godinho<sup>7</sup>, abordará a evolução histórica do direito do trabalho a partir da abolição da escravidão, em 1888, uma vez que defendem o trabalho livre como preceito material e histórico para o advento do trabalho subordinado e, portanto, da relação de emprego.

Nos alinhamos a segunda corrente, pois, embora aceitemos a constituição de 1824 como instrumento que previu uma certa mudança de paradigma na organização do trabalho à época, vislumbramos a impossibilidade de existência de um ramo justralhista anterior ao perecimento das relações escravocratas no Brasil<sup>8</sup>. Assim, concordamos com Godinho quando este prescreve que:

Em país de formação colonial, de economia essencialmente agrícola, com um sistema econômico construído em torno da relação escravista de trabalho – como o Brasil até fins do século XIX –, não cabe se pesquisar a existência desse novo ramo jurídico enquanto não consolidadas as premissas mínimas para a afirmação socioeconômica da categoria básica do ramo justralhista, a relação de emprego. Se a existência do trabalho livre (juridicamente livre) é pressuposto histórico-material para o surgimento do trabalho subordinado (e, conseqüentemente, da relação empregatícia), não há que se falar em ramo jurídico normatizador da relação de emprego sem que o próprio pressuposto dessa relação seja estruturalmente permitido na sociedade enfocada. Desse modo apenas a contar da extinção da escravatura (1888) é que se pode iniciar

---

<sup>4</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 45.

<sup>5</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do trabalho**. 11 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 33.

<sup>6</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28 ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 93.

<sup>7</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do trabalho. Revisto e ampliado**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 114.

<sup>8</sup> Em mesmo sentido, Godinho vai apresentar que não se trata de sustentar que inexistisse no Brasil, antes de 1888, qualquer experiência de relação de emprego, qualquer experiência de indústria ou qualquer traço de regras jurídicas que pudessem ter vínculo, ainda que tênue, coma matéria que, futuramente, seria objeto do Direito do Trabalho. Trata-se, apenas, de reconhecer que, nesse período anterior, marcado estruturalmente por uma economia do tipo rural e por relações de produção escravistas, não restava espaço significativo para o florescimento das condições viabilizadoras do ramo justralhista. *In*: Ibidem, p. 115.

uma pesquisa consistente sobre a formação e consolidação histórica do Direito do Trabalho no Brasil<sup>9</sup>.

Estabelecido o marco inicial da nossa abordagem histórica, importante ressaltarmos que, no que tange a divisão e estruturação didática dos principais momentos históricos, a doutrina é ainda mais divergente, fato este que nos impõe a adoção de uma forma que nos apresente mais evidente e congruente. Deste modo, adotaremos uma divisão *tetrapartite*, ou seja, em quatro principais momentos que, cada um a seu modo, apresentaram significativas transformações na estruturação do trabalho, acompanhado por mudanças na tutela juslaboral.

O primeiro período compreende o pós-abolicionismo, entre 1888 e 1930, marcado por protestos iniciais e desordenados, onde verificávamos relevantes relações empregatícias apenas em São Paulo (no promissor segmento agrícola, na região central, e portuário, em Santos) e na capital Rio de Janeiro (na tímida indústria que se implantava).

Neste período, vai afirmar Jorge Luiz<sup>10</sup>, o cenário sociopolítico não favorecia o advento de leis que protegessem os interesses dos trabalhadores, primeiro, pelo fato da indústria não se apresentar proeminente no cenário econômico do país, segundo, porque a classe trabalhadora não possuía força para denunciar as condições de trabalho, extremamente precárias, por ser formada, em sua grande maioria, por imigrantes que almejavam retornar para Europa e por ex-escravos completamente dependentes do seu empregador, e terceiro, pela prioridade do Estado, alinhado à aristocracia, em manter os seus privilégios e desenvolver os negócios internacionais do café.

Destaque-se, ainda, que o movimento sindical da época era fraco e desorganizado e as normas trabalhistas eram específicas e restritas a determinados grupos ou setores da economia, inexistindo regras gerais aplicáveis a todos os trabalhadores<sup>11</sup>.

O segundo período inicia-se com a Revolução de 1930, é marcado pela oficialização do Direito do Trabalho e vai perdurar até a Carta Magna de 1988.

---

<sup>9</sup> Ibidem, p. 114.

<sup>10</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Breves considerações sobre a história do direito do trabalho no Brasil.** In: CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (organizador). **Curso de direito do trabalho. vol. 1: teoria geral do direito do trabalho.** 1 ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 78.

<sup>11</sup> NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do trabalho.** 4 ed. São Paulo: Atlas, 2017, p. 9.

É neste momento que ocorre uma das maiores revoluções justralhistas no país, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em 1930, implantação da Justiça do Trabalho, em 1941, e a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº. 5.452), em 1943<sup>12</sup>, tudo para atender a nova forma de governo instaurada por Getúlio Vargas que, após o declínio da mono-agro-exportação do café, busca a viabilização a expansão do modelo de produção industrial urbana.

O terceiro período abrange o advento da nova ordem constitucional de 1988, que vai alterar, em alguns pontos, o universo jurídico das relações trabalhistas, e os anos seguintes, quando ocorrerá a consolidação dos seus desdobramentos.

Esse período será marcado, em especial, pela ampliação dos direitos coletivos do trabalho como o direito de greve, ampliação da autonomia sindical quanto à sua criação e administração, a anuência das negociações coletivas como fonte normativa para a busca de novas, e melhores, condições de trabalho e, ainda, pela ampliação dos direitos individuais dos trabalhadores<sup>13</sup>.

Embora tenha sido um período de significativo avanço na tutela do trabalhador, um dos poucos no qual o direito do trabalho realmente pôde expressar seu caráter expansionista, neste momento firmou-se também no país:

no âmbito oficial e nos meios privados de formação de opinião pública, um pensamento estratégico direcionado a total desarticulação das normas estatais trabalhistas, com a direta e indireta redução dos direitos e garantias laborais [por meio de fraudes e manobras legislativas, travestidas de flexibilização e modernização, que assegurassem, novamente, o interesse das classes dominantes, sob o argumento de aumento da produtividade e da competitividade no cenário global]<sup>14</sup>.

É em mesmo sentido que sucede nos dias atuais, com os subseqüentes governos, seguidores de valores demasiadamente liberais, em busca de uma progressiva desregulamentação da proteção ao trabalhador, com a ampliação da possibilidade de condutas precarizantes das relações de trabalho pelo empresariado, que a organização do trabalho no país tem se desenvolvido.

---

<sup>12</sup> Ibidem, loc. cit.

<sup>13</sup> Ibidem, loc. cit.

<sup>14</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do trabalho. Revisto e ampliado**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 125.

Neste diapasão, importante indicar, ainda, as práticas institucionalizadas pela legislação, decorrentes desse processo de redução da proteção ao trabalhador, quais sejam o contrato provisório de emprego e o banco de horas, inseridos pela Lei 9.601/98, além da terceirização, que se generaliza na mesma época, conforme afirma Patrícia Maeda<sup>15</sup>.

O quarto período inicia-se no final de 2017 com o advento da Lei 13.467, denominada reforma trabalhista, que já pode ser considerada outra grande revolução justralhista na história do Brasil.

Conquanto uma abordagem mais pormenorizada da referida Lei esteja prevista em momento próprio deste trabalho, importante, desde logo, chamarmos atenção para a ampliação, bem-sucedida, do *lobby* realizado pela mesma classe neoliberal dominante já exposta no período anterior, na incansável busca pela redução da proteção proporcionada pela legislação trabalhista.

Este período vai ser marcado por diversos retrocessos no âmbito de proteção ao empregado, entre eles: a possibilidade da negociação entre as partes sobrepor a lei, da gestante laborar em ambientes insalubres, o advento do contrato de trabalho intermitente (legalização dos conhecidos “bicos”), a extinção das horas *in itinere*<sup>16</sup>, a redução das cotas para trabalhadores com deficiências e reabilitados, entre outros.

Assim, tendo em vista o processo contínuo de expansão e retração da proteção ao trabalhador, no decorrer da história, importante apresentarmos, neste momento, a zona de proteção estabelecida pelo direito do trabalho na atualidade para, em seguida, discorrermos sobre as figuras que se encontram sob a égide desta custódia justralhista.

## 2.2 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

A importância da distinção entre relação de trabalho e relação de emprego decorre da proteção que o direito do trabalho confere a esta segunda, tendo em vista

---

<sup>15</sup> MAEDA, Patrícia. **Terceirização no Brasil: histórico e perspectivas**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 49, 2016, p. 131. Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/documentos/124965/2647700/R+49-2016.pdf/b4ca35c3-5e3d-4d0d-bef7-016149982d51>>. Acesso em: 17 mai. 2018.

<sup>16</sup> As horas *in itinere* caracterizavam-se como horas extras. Tratavam-se de horas prestadas foras do local de trabalho, no trajeto do empregado quando se deslocava entre o trabalho e a sua residência, desde que atendidos alguns requisitos normativos.



que apenas fazem *jus* aos direitos presentes nas normas trabalhistas os sujeitos que gozam do status de empregado.

É exatamente neste sentido que Alice Monteiro de Barros<sup>17</sup> vai apresentar que “não é, portanto, qualquer relação de trabalho que atrai a aplicação do Direito do trabalho, mas apenas aquela dotada da configuração específica.”

Ademais disso, a distinção entre as relações supramencionadas se faz ainda mais necessária quando consideramos que muitas das demandas na Justiça do Trabalho possuem como principal pedido o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes que compõem o dissídio para, apenas em seguida, e como consectário lógico, pleitearem o reconhecimento dos direitos inerentes a esta relação.

Dados do Tribunal Superior do Trabalho<sup>18</sup> (anexo A) apontam que, apenas nas ações ajuizadas no ano de 2017, num total de 2.647.450 (dois milhões, seiscentos e quarenta e sete mil, quatrocentos e cinquenta), quase 6% (seis por cento) são de Reclamantes pleiteando reconhecimento do vínculo empregatício. Já nos Tribunais Regionais do Trabalho (anexo B), também para as ações distribuídas apenas em 2017, num total de 1.036.740 (um milhão, trinta e seis mil, setecentos e quarenta) processos, 31.289 (trinta e uma mil, duzentos e oitenta e nove), pouco mais de 3% (três por cento), constavam tal pleito.

Superada a importância de tal distinção, passamos agora a apresentá-la.

### 2.2.1 Relação de trabalho

A princípio, importante ressaltar que, assim como Manuel Alonso<sup>19</sup> aponta em sua obra, “o trabalho de que se está falando é o trabalho do homem e, não, o de outros seres ou fôrças – mesmo admitindo que a expressão trabalho possa também a eles se referir – que operam fora do contrôle ou da intervenção do homem.”

Trata-se do trabalho, definido por Karl Marx<sup>20</sup>, como a atividade sobre a qual o ser humano emprega sua força para produzir os meios para o seu sustento.

---

<sup>17</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 148.

<sup>18</sup> Disponível em: <[www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes](http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes)>. Acesso em: 17 mai. 2018.

<sup>19</sup> OLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao direito do trabalho**. Tradução de C.A. Barata da Silva. 2 ed. Porto Alegre: Sulina, 1969, p. 22.

<sup>20</sup> MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política**. Livro I. Vol. I. Tradução: Reginaldo Sant'Anna. 27 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010, p. 211.

Aplicando a taxonomia, sistema de categorização amplamente utilizado, podemos afirmar que a relação de trabalho, em sentido amplo, constitui “gênero” do qual a relação de emprego é “espécie”.

Neste sentido, Maurício Godinho Delgado<sup>21</sup> apresenta que a relação de trabalho:

refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano*. Refere-se, pois a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível.

Importante ressaltarmos que Godinho, certamente, com a sentença “modernamente admissível”, busca excluir deste conceito as relações de servidão, trabalho forçado e escravidão, pois, não obstante o conceito legal seja omissivo, só há a sobredita relação quando a atividade executada possuir caráter voluntário, tendo em vista que a Carta Magna de 1988 possui disposição expressa vedando tais tipos de exploração do trabalho humano.

Nesse mesmo diapasão, Jorge Neto e Cavalcante<sup>22</sup> apontam que a relação de trabalho corresponde “a relação jurídica em que o prestador dos serviços é uma pessoa natural, tendo por objeto a atividade pessoal, subordinada ou não, eventual ou não, e que é remunerada (ou não) por uma outra pessoa natural ou pessoa jurídica”.

Importante destacar a ênfase dada por José Augusto<sup>23</sup> à figura do sujeito ativo do contrato, ao determinar que:

De todos os contratos de atividade, somente o de emprego é trabalhista. Entretanto, todos eles têm por sujeito a pessoa do trabalhador, não mais apenas a do empregado, o que mostra a realidade de que o novo critério da determinação da competência passou a ter seu centro, ou eixo, na pessoa do trabalhador, o qual atrai para si toda matéria de suas relações possíveis, seja

---

<sup>21</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do trabalho. Revisto e ampliado**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 309.

<sup>22</sup> NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do trabalho**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2017, p. 60.

<sup>23</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. **A Emenda Constitucional n. 45/2004 e a Justiça do Trabalho: reflexos, inovações e impactos**. Revista LTr, v. 69, 2004, p. 525.

ela trabalhista (quando o trabalhador é empregado) ou cível (quando o trabalhador não é empregado)

Assim, temos total subsídio para afirmar que relação de trabalho é toda aquela que ocorre entre pessoas, naturais ou jurídicas, onde uma presta um labor em proveito da outra, independente de subordinação, habitualidade ou, em alguns casos, remuneração.

Vale destacar que Luciano Martinez<sup>24</sup>, a contrario sensu, ao apresentar a expressão “trabalho”, aponta que, num sentido técnico-jurídico, haverá sempre a associação do termo à ideia de contraprestação pecuniária, pois sem esta aquele nunca alcançaria o seu real objetivo social, haja vista que, via de regra, é esta contraprestação que garante o sustento e a dignidade do trabalhador e de sua família.

Dentre as relações de trabalho algumas “espécies” merecem destaque, por serem as mais comuns, são elas: a relação de trabalho cooperativo, a relação de trabalho de estágio, a relação de trabalho institucional, a relação de trabalho voluntário, a relação de trabalho avulso, a relação de trabalho eventual, a relação de trabalho autônomo (que é um dos pontos chaves deste trabalho) e a já citada relação de emprego (que também possui um papel fundamental nesta empreitada).

Deste modo, podemos concluir que toda relação de emprego é, também, uma relação de trabalho, mas que nem toda relação de trabalho é relação de emprego.

### 2.2.2 Relação de emprego

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)<sup>25</sup>, em seu Título I, artigos 2º e 3º, a partir de uma tentativa legislativa de objetivar os conceitos de empregado e empregador, apresenta que:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as

---

<sup>24</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 139.

<sup>25</sup> BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Brasília, DF, maio 1943.

associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

[...]

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

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

Seguindo o que preceitua a CLT, podemos definir o empregador como sendo o estabelecimento, coletivo ou individual, a associação recreativa, a instituição de beneficência, a instituição sem fins lucrativos ou o profissional liberal, que, assumindo os riscos da atividade que exerce, assalaria, admite e dirige a prestação de serviço de outrem, denominado empregado.

Neste mesmo sentido, de forma mais sucinta, José Cairo Jr.<sup>26</sup> vai conceituar empregador como sendo o indivíduo que comanda e gratifica, ou remunera, a prestação de serviços do empregado.

Para Amauri Mascaro<sup>27</sup> empregador é todo “ente para quem uma pessoa física prestar, com pessoalidade, serviços continuados, subordinados e assalariados”.

Ademais, ainda conforme a legislação laboral, podemos dizer que o empregado é aquele indivíduo, pessoa física, que, independentemente de desempenhar trabalho manual, intelectual ou técnico, presta serviço de maneira não esporádica, mediante salário e sob a dependência do empregador.

Assim sendo, Mauricio Godinho<sup>28</sup> preceitua que o empregado é toda pessoa física que contrate, expressa ou tacitamente, a prestação de seus serviços a um empregador, a este desempenhado com subordinação, onerosidade, não eventualidade e pessoalidade.

Já Ramirez Gronda<sup>29</sup>, apesar de utilizar, data venia, de forma desregrada os termos trabalhador e empregado, tendo em vista que trabalhador é um gênero de que empregado é uma das espécies, vai apresentar que:

<sup>26</sup> JÚNIOR, José Cairo. **Curso de Direito do trabalho: Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: JusPODIVM, 2017, p. 427.

<sup>27</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28 ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 686.

<sup>28</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do trabalho. Revisto e ampliado**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 309.

<sup>29</sup> GRONDA, Ramirez. **Tratado de derecho de trabajo, Dirigido por Mario L. Deveali**. v. 1. Buenos Aires: La Ley, 1964, p. 433.

No sentido da nossa ciência, é um trabalhador (empregado ou obreiro) só o que normalmente vive prestando para outro sua atividade profissional, em troca de um salário, sem que nada tenha que ver com os prejuízos que possam sobrevir ao empresário.

Tendo dito isso, inteligível se torna o conceito de relação de emprego, que, nas palavras de Alice Monteiro de Barros<sup>30</sup>, trata-se da relação, entre empregado e empregador, que pressupõe pessoalidade, não eventualidade, remuneração e subordinação jurídica da prestação de serviços ao empregador.

Nas palavras de Elson Gottschalk e Orlando Gomes<sup>31</sup> a relação de emprego restará configurada quando o empregado, mediante remuneração e em caráter não-eventual, prestar trabalho pessoal sob a direção e em proveito de empregador.

Jorge Neto e Cavalcante<sup>32</sup>, por sua vez, apresentam a relação de emprego como sendo àquela oriunda de um contrato, cujo menor conteúdo é a Lei (CLT, CF, entre outras legislações esparsas), que possui como partes, por um lado, o empregado (pessoa física), que executa as atividades, e, por outro lado, o empregador, em função de quem os serviços são prestados de forma habitual (não eventual), subordinada e mediante salário.

Extraí-se, portanto, de todo o exposto, que as características, bem como os elementos fático-jurídicos, assim denominados por Maurício Godinho<sup>33</sup> por ocorrerem naturalmente na realidade fática, independente do direito, presentes na relação de emprego são: a alteridade, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e, por fim, a subordinação.

Ademais, Luciano Martinez<sup>34</sup> apresenta que não é suficiente que encontrem-se presentes certos elementos caracterizadores do contrato de emprego, sendo indispensável que estes coexistam na sua totalidade sob pena de ser definido um tipo

---

<sup>30</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 147.

<sup>31</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do trabalho**. Atualizado por José Augusto Rodrigues Pinto e Otávio Augusto Reis de Sousa. 17 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005, p. 121.

<sup>32</sup> NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do trabalho**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2017, p. 61.

<sup>33</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do trabalho. Revisto e ampliado**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 313.

<sup>34</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 179.

contratual completamente diverso. O autor vai, ainda, utilizar-se de uma metáfora para exemplificar a importância desta coexistência dos elementos, apontando que:

a situação da cumulação necessária de elementos pode ser comparada com a de um fórmula química. Presentes todos os elementos componentes necessários, a produção de determinada substância será mera decorrência da mistura. Exemplo: combinadas duas moléculas de hidrogênio (H<sub>2</sub>) a um de oxigênio (O), o resultado final será necessariamente a formação de água (H<sub>2</sub>O). Faltando, porém um dos itens da fórmula, ou a ela sendo aplicado novo elemento, o resultado será a produção de um substância totalmente diversa, caso, por exemplo, do peróxido de hidrogênio (H<sub>2</sub>O<sub>2</sub>), do ácido sulfúrico (H<sub>2</sub>SO<sub>4</sub>) ou do ácido carbônico (H<sub>2</sub>CO<sub>3</sub>).<sup>35</sup>

Passaremos, a seguir, ao exame de cada um dos elementos fático-jurídicos supracitados.

#### 2.2.2.1 Alteridade

O radical *alter*, oriundo do latim, significa “outro”. Deste modo, como o Direito do trabalho possui em seu âmago a proteção do trabalhador<sup>36</sup>, podemos afirmar que esse “outro” refere-se ao empregador, restando configurada a ideia de alteridade como a determinação de que os riscos de uma determinada atividade devem correr por conta do empregador (do outro)<sup>37</sup>.

José Cairo Jr.<sup>38</sup> apresenta a alteridade como “a circunstância de o empregado transferir a propriedade do seu trabalho a seu empregador e, conseqüentemente, os riscos dessa atividade”.

Diante disso, numa relação de emprego, o empregado:

não poderá deixar de pagar salários alegando que a empresa está muito endividada, [como muitos já tentaram (e tentam) fazer,] emulando o dito

<sup>35</sup> Ibidem, p. 179-180.

<sup>36</sup> É ele o *destinatário* das normas protetoras que constituem o Direito do trabalho. In: GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do trabalho**. Atualizado por José Augusto Rodrigues Pinto e Otávio Augusto Reis de Sousa. 17 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005, p. 79.

<sup>37</sup> Disponível em: <[https://iesb.blackboard.com/bbcswebdav/institution/Ead/\\_disciplinas/EADG463/nova/aula4.html](https://iesb.blackboard.com/bbcswebdav/institution/Ead/_disciplinas/EADG463/nova/aula4.html)>. Acesso em: 14 jun. 2018.

<sup>38</sup> JÚNIOR, José Cairo. **Curso de Direito do trabalho: Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: JusPODIVM, 2017, p. 166.

popular do “devo, não nego, pago quando puder”. Se o empregador proceder assim, estará autorizando que o empregado dê o contrato por extinto em razão de uma justa causa do empregador [incorrendo em rescisão indireta], algo que lhe será economicamente desfavorável.<sup>39</sup>

Ludovico Barassi<sup>40</sup> vai demonstrar a alteridade como o “alheamento ao risco da empresa”, defendendo que este seria um elemento essencial para caracterização da prestação do empregado, distinguindo-o do empregador.

Alguns autores, como José Augusto e Alice Monteiro<sup>41</sup>, entendem que a alteridade não deve ser considerada um elemento fático-jurídico da relação de emprego, e apresentam tal conceito como uma verdadeira característica do vínculo, pois entendem que a alteridade qualifica a figura do empregador, tendo em vista que é ele que deve arcar com os riscos do empreendimento, e não transferi-los aos seus empregados.

Por certo, seja como elemento ou característica, havendo relação de emprego haverá alteridade.

### 2.2.2.2 Onerosidade

A onerosidade pode ser descrita como o aspecto da relação empregatícia atinente a existência de contraprestação pecuniária pelo trabalho do empregado posto à disposição do empregador. Num aspecto objetivo, a onerosidade representa o pagamento, a recompensa pela prestação do labor. Já no plano subjetivo, reflete a expectativa do obreiro de receber algo em compensação pela atividade desenvolvida.

Manuel Alonso<sup>42</sup> vai apresentar que:

Sendo o trabalho o objeto do contrato, o que se remunera é o próprio trabalho.  
[...] A onerosidade do contrato impõe ao empresário a obrigação de atribuir

<sup>39</sup>. Disponível em: <[https://iesb.blackboard.com/bbcswebdav/institution/Ead/\\_disciplinas/EADG463/nova/aula4.html](https://iesb.blackboard.com/bbcswebdav/institution/Ead/_disciplinas/EADG463/nova/aula4.html)>. Acesso em: 14 jun. 2018.

<sup>40</sup> BARASSI, Ludovico. **Tratado de Derecho del Trabajo**. Vol. 1. Buenos Aires: Alfa, 1953, p. 342.

<sup>41</sup> Tais autores manifestamente consideram a alteridade como característica ao deixa-la de fora do rol taxativo de elementos fático-jurídicos da relação de emprego durante a abordagem em capítulos próprios das suas obras, deixando para referir-se ao referido conceito apenas em tópicos específicos onde discorrem sobre as características do empregador.

<sup>42</sup> OLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao direito do trabalho**. Tradução de C.A. Barata da Silva. 2 ed. Porto Alegre: Sulina, 1969, p. 147 – 151.

uma contraprestação ou uma remuneração ao trabalhador pelos serviços que este lhe presta.

José Augusto<sup>43</sup> preceitua que a onerosidade, sendo um dos caracteres do contrato individual de emprego, é um atributo essencial da prestação do empregado, pois seria imprudente, socialmente falando, admitir-se gratuidade em tal classe de contratos, tendo em vista que o salário é, via de regra, um autêntico fator de subsistência nesse tipo de relação.

Já Amauri Mascaro<sup>44</sup> vai demonstrar que a onerosidade configura-se como a própria mutualidade da relação jurídica laboral, ou seja, como um encargo recíproco próprio da relação de emprego. Desenvolve o seu argumento apresentando que:

a onerosidade implica a reciprocidade de ônus a que estão sujeitas as partes do contrato de trabalho, essenciais para a sua existência, tanto assim que, se o salário não for pago pelo empregador nas condições legais e contratuais [...] pode ser rescindido o contrato, pela inexistência mesma de requisito fundamental de seu desenvolvimento.<sup>45</sup>

Para Gustavo Filipe<sup>46</sup> a onerosidade significa que o labor prestado está condicionado a uma contraprestação (recebimento da remuneração), não se tratando, destarte, de trabalho gratuito, pois o empregado trabalha na expectativa de receber seu salário, sendo este o seu propósito ao ajustar o pacto laboral.

Ademais disso, o mesmo autor vai apresentar, ainda, a:

existência do chamado *animus contrahendi*, no sentido de intenção de formar o pacto laboral, com o intuito do empregado, ao contratar, de receber a contraprestação pela prestação de seu serviço, ou seja, a remuneração, para que se possa falar em relação de emprego.<sup>47</sup>

---

<sup>43</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 121.

<sup>44</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28 ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 667-670.

<sup>45</sup> Ibidem, p. 670.

<sup>46</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do trabalho**. 11 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 159.

<sup>47</sup> Ibidem, loc. cit.



Importante ressaltar, que a onerosidade estará presente mesmo quando a percepção do salário ainda for uma mera expectativa, ou seja, ainda que o empregado não tenha finalizado o período aquisitivo, geralmente mensal, para fazer *jus* a sua remuneração ou na hipótese do empregador encontrar-se inadimplente, a figura da onerosidade não desaparecerá.

Por fim, curial trazer a baila um emblemático julgado<sup>48</sup>, de relatoria do Ministro Ives Gandra Martins Filho, que vai apresentar uma análise do propósito da remuneração como requisito para o reconhecimento da relação de emprego, algo que, com a devida venia, é bem questionável.

AGRAVO DE INSTRUMENTO - PASTOR EVANGÉLICO - RELAÇÃO DE EMPREGO - NÃO-CONFIGURAÇÃO - REEXAME DE PROVA VEDADO PELA SÚMULA Nº 126 DO TST. O vínculo que une o pastor à sua igreja é de natureza religiosa e vocacional, relacionado à resposta a uma chamada interior e não ao intuito de percepção de remuneração terrena. A subordinação existente é de índole eclesiástica, e não empregatícia, e a retribuição percebida diz respeito exclusivamente ao necessário para a manutenção do religioso. Apenas no caso de desvirtuamento da própria instituição religiosa, buscando lucrar com a palavra de Deus, é que se poderia enquadrar a igreja evangélica como empresa e o pastor como empregado. No entanto, somente mediante o reexame da prova poder-se-ia concluir nesse sentido, o que não se admite em recurso de revista, a teor da Súmula nº 126 do TST, pois as premissas fáticas assentadas pelo TRT foram de que o Reclamante ingressou na Reclamada apenas visando a -ganhar almas para Deus- e não se discutiu a natureza espiritual ou mercantil da Reclamada. Agravo desprovido.

### 2.2.2.3 Pessoaalidade

---

<sup>48</sup> TST, 4ª T. PROCESSO Nº AIRR-365200-63.2002.5.05.0900. Relator: Ives Gandra Martins Filho. DJ: 09.05.2003. **JusBrasil**, 2003. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1736266/agrav-o-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-3652006320025050900-365200-6320025050900?ref=serp>>. Acesso em: 14 jun. 2018.

A pessoa física ou natural<sup>49</sup>, nas palavras de Marco Alencar de Mesquita<sup>50</sup>, subsidiado pelo Código Civil, pode ser definida como qualquer “ser humano que é sujeito de direitos e obrigações”.

Na esfera laboral, a exigência da necessidade da pessoa física no polo ativo da relação de emprego apresenta-se com o intuito de elucidar a impossibilidade de uma pessoa jurídica adquirir status de empregado.

Esta necessidade surge a partir do momento em que se possibilita que um indivíduo, muito embora seja, em sua essência, uma pessoa natural, possa exercer determinadas atividades da sua vida com personalidade jurídica. Tratou-se, em verdade, de uma opção político-legislativa de retirar do âmbito de proteção do Direito do trabalho os trabalhadores autônomos, de maneira indistinta.

É nesta mesma direção que Gustavo Filipe<sup>51</sup> vai apresentar que o empregado deve ser sempre pessoa natural (pessoa física), tendo em vista que o Direito Laboral estabelece normas jurídicas em proteção ao trabalhador como pessoa humana, garantindo o dogma maior de dignidade nas relações de trabalho.

Como veremos, em momento oportuno deste trabalho, havendo uma relação laboral onde estiverem presentes todos os outros elementos caracterizadores da relação de emprego, figurando, entretanto, no polo ativo indivíduo com personalidade jurídica, estaremos diante de um caso clássico de *pejotização*.

Para Elson Gottschalk e Orlando Gomes<sup>52</sup> a personalidade é uma das notas típicas da relação de emprego.

O contrato [...] origina para o empregado uma obrigação de fazer (*faciendi necessitas*) consistente, precisamente, na prestação do serviço convencionado pelas partes. Esta obrigação não é *fungível*, isto é, não pode ser satisfeita por outrem, mas tão-somente por quem a contraiu. [...] Esta é a razão pela qual não tem o empregado a faculdade de prestar o serviço por

---

<sup>49</sup> “A pessoa natural [ou pessoa física] é gente, é o ser humano com vida, aquele ente dotado de estrutura biopsicológica, pertencente à natureza humana. Daí a denominação abraçada pelo Texto positivado: pessoa natural, isto é, aquele que pode assumir obrigações e titularizar direitos.”. In: FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Curso de Direito Civil vol. 1 Parte Geral e LINDB**. 13 ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 257.

<sup>50</sup> Disponível em: <<https://alencardemesquitaadv.jusbrasil.com.br/artigos/476581796/direito-civil-pessoa-fisica-capacidade>>. Acesso em: 13 jun. 2018.

<sup>51</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do trabalho**. 11 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 159.

<sup>52</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do trabalho**. Atualizado por José Augusto Rodrigues Pinto e Otávio Augusto Reis de Sousa. 17 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005, p. 81.

intermédio de outrem. Não pode fazer-se *substituir* na empresa em que trabalha – salvo se o empregador consente.

Nas palavras de Alice Monteiro<sup>53</sup>, a pessoalidade é um pressuposto que impõe ao empregado a execução de suas atividades, como o próprio nome já diz, de forma pessoal, ou seja, sem que este, via de regra, se faça substituir por terceiros, a não ser em situações excepcionalíssimas, com anuência do empregador, ou, ainda, pela real necessidade deste. Para a referida autora:

é exatamente o fato de a atividade humana ser inseparável da pessoa do empregado que provoca a intervenção do Estado na edição de normas imperativas destinadas a proteger sua liberdade e personalidade.<sup>54</sup>

Em mesmo sentido, Luciano Martinez<sup>55</sup> preceitua que a contratação de um empregado pressupõe o interesse do empregador pelas suas aptidões e qualidades exclusivas e que é por conta dessas características que o contratante espera ver o contratado, e não outra pessoa designada por este, realizando o serviço. Afirma, ainda, que no conceito de pessoalidade existe “a ideia de intransferibilidade, ou seja, de que somente uma específica pessoa física, e nenhuma outra em seu lugar, pode prestar o serviço ajustado”.

Inequívoco, portanto, que toda vez que se aferir, num contrato que envolva trabalho humano, a possibilidade (não excepcional) do sujeito ativo em permutar com outrem o exercício de suas atividades, não estará ali configurado um contrato de emprego, mas sim um trato qualquer díspar.

Importante ressaltarmos que, sendo a pessoalidade um elemento que representa o interesse do empregador nas aptidões intelectuais, manuais e/ou técnicas do seu empregado, fazendo com que o contrato de emprego assumam um caráter *intuitu personae*<sup>56</sup> em relação ao sujeito ativo, com a devida venia a autores como Maurício Godinho<sup>57</sup>, um dos defensores da disjunção, irrelevante se mostra a

---

<sup>53</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 174.

<sup>54</sup> *Ibidem*, loc. cit.

<sup>55</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 172.

<sup>56</sup> As obrigações *intuitu personae* são aquelas que “não admitem a modificação do sujeito, eis que são constituídas para vincular aquelas pessoas especificamente”. In: FARIAS, Cristiano Chaves de e ROSENVALD, Nelson. **Curso de Direito Civil vol. 2 Obrigações**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 53.

<sup>57</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do trabalho. Revisto e ampliado**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 315-316.

apresentação da pessoa física e da personalidade como elementos distintos na relação de emprego, pois não vislumbramos a possibilidade de um vínculo de caráter personalíssimo ocorrer entre o empregador e uma pessoa que não seja natural nestas relações, tal cisão revela, em verdade, uma verdadeira tautologia.

Salientamos, ainda, que, quanto ao empregador (sujeito passivo), o contrato de emprego não assume o caráter *intuitu personae*, podendo este ser substituído sem, no entanto, extinguir o vínculo com o empregado ou sequer alterar as cláusulas contratuais, é o que ocorre na denominada sucessão trabalhista prevista nos artigos 448 e 448-A da CLT<sup>58</sup>:

Art. 448: A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Art. 448-A: Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

#### 2.2.2.4 Não eventualidade

O conceito de não-eventualidade se apresenta como um dos mais controversos do Direito do trabalho.

Em torno deste elemento surgiram distintas teorias que buscaram objetivar a sua aplicação para a caracterização do vínculo empregatício, dentre as quais se destacam, segundo Godinho<sup>59</sup>: a dos fins do empreendimento, a teoria do evento e a da fixação jurídica ao tomador de serviços<sup>60</sup>.

<sup>58</sup> BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Brasília, DF, maio 1943.

<sup>59</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do trabalho. Revisto e ampliado**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 319-320.

<sup>60</sup> A teoria dos fins do empreendimento, ou fins da empresa, informa que eventual será o trabalhador chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa - tarefas que, por essa mesma razão, serão esporádicas e de estreita duração; A teoria do evento considera como eventual o trabalhador admitido na empresa em virtude de um determinado e específico fato, acontecimento ou evento, ensejador de certa obra ou serviço, ou seja, seu trabalho para o tomador terá a duração do evento esporádico ocorrido, sendo não eventual qualquer labor prestado de forma diversa; A teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços, segundo Amauri Mascaro apud Mauricio Godinho Delgado, vai apresentar que empregado é aquele que se fixa numa fonte de trabalho, enquanto o trabalhador eventual não se fixa a uma fonte de trabalho, sendo essa uma fixação eminentemente jurídica. *In: Ibidem*, loc. cit.

Jorge Neto e Cavalcante<sup>61</sup>, por sua vez, apresentam, além das teorias supramencionadas, uma quarta hipótese para objetivar a aplicação da não eventualidade: a teoria da descontinuidade<sup>62</sup>.

Elson Gottschalk e Orlando Gomes<sup>63</sup> vão apresentar a não eventualidade sob a rubrica de continuidade, data venia incorrendo em equívoco quanto aos termos, mas definindo precisamente o conceito, ao estabelecerem que para que o trabalhador desfrute das prerrogativas que a legislação do trabalho lhe oferece é necessário que a prestação de serviço não tenha natureza circunstancial ou eventual, já que a estabilidade da relação é essencial, tendo em vista que a maior parte dos direitos do empregado baseiam-se na continuidade dos serviços, ou seja, o trabalho que se presta ocasional e transitoriamente não atribui a seu executor a condição jurídica de empregado.

No meio de tantas teorias, das quais nenhuma é mais ou menos correta, importante termos em mente que a não-eventualidade não deve ser confundida com a continuidade, pois no âmbito laboral diversos são os casos em que o trabalho é prestado de forma descontínua e, ainda assim, é considerado não-eventual, restando caracterizada, assim, a relação empregatícia.

Neste sentido, importante apresentarmos a recentíssima figura do empregado intermitente, criada com o advento da Lei 13.467/17, denominada reforma trabalhista, inserida no artigo 443 da CLT<sup>64</sup>, que assim prescreve:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

[...]

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade,

---

<sup>61</sup> NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do trabalho**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2017, p. 82.

<sup>62</sup> A teoria da descontinuidade apresenta que eventual é o trabalho descontínuo e interrupto com relação ao tomador dos serviços, ou seja, a prestação de serviços é fragmentada, com a existência de afastamentos razoáveis entre um período de trabalho e outro para o mesmo tomador. *In*: Ibidem, loc. cit.

<sup>63</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do trabalho**. Atualizado por José Augusto Rodrigues Pinto e Otávio Augusto Reis de Sousa. 17 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005, p. 82.

<sup>64</sup> BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Brasília, DF, maio 1943.

determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Desse modo, não resta dúvidas sobre a opção legislativa em, conquanto consagre uma relação excessivamente precária de emprego<sup>65</sup> no caso supramencionado, afastar a relação empregatícia apenas nos casos inequívocos de eventualidade, não obstante a existência ou não de continuidade na prestação do labor.

Para exemplificar a possibilidade da coexistência da descontinuidade com a não eventualidade em uma relação de emprego, transcrevemos o julgado<sup>66</sup> que segue, apresentando a situação das diaristas:

RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO. EMPREGADO DOMÉSTICO. TRABALHO PRESTADO TRÊS VEZES POR SEMANA. Empregado doméstico é a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. Evidenciando-se do contexto fático que a Autora laborou para a Recorrida por onze anos, com exclusividade, e em três dias na semana, afigura-se de natureza contínua a prestação de trabalho, nos termos do art. 1.º da Lei n.º 5.859/72. Recurso de Revista conhecido e provido.

Decerto que, no caso em tela, conquanto a então diarista laborasse por apenas 3 dias não corridos na semana, fora reconhecido o seu vínculo empregatício com a família Reclamada e, como consectário lógico, a sua personalização como empregada doméstica.

Pondera, então, Mauricio Godinho<sup>67</sup>, que, na existência de tantos conceitos a conduta mais sensata é:

<sup>65</sup> Sobre o assunto Ronaldo Fleury vai apresentar que o trabalho intermitente “É absolutamente absurdo. Estão querendo trazer uma ideia vetada em muitos países desenvolvidos. E aqui, no Brasil, isso é vendido como modernidade”. *In*: <<https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/07/reforma-trabalhista-como-funciona-o-trabalho-intermitente.html>>. Acesso em: 04 jul. 2018.

<sup>66</sup> TST, 4ª T. PROCESSO Nº RR-0113247.2011.5.01.0069. Relatora: Maria de Assis Calsing. DJ: 24.04.2015. **JusBrasil**, 2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/183604749/recurso-de-revista-rr-11324720115010069?ref=serp>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

<sup>67</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do trabalho. Revisto e ampliado**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 304.

valer-se o operador jurídico de uma aferição convergente e combinada das distintas teorias em cotejo com o caso concreto estudado, definindo-se a ocorrência ou não de eventualidade pela conjugação predominante de enfoques propiciados pelas distintas teorias.

Ante todo o exposto, o labor não-eventual pode ser definido como aquele no qual o trabalhador presta os seus serviços, de forma repetida, nas atividades intrínsecas a finalidade do negócio do empregador e a este ligado juridicamente.

#### 2.2.2.5 Subordinação jurídica

A etimologia da subordinação não é suficiente para conceituar com precisão este elemento, embora auxilie na sua compreensão. Aurélio Buarque<sup>68</sup> vai apresentar que o vocábulo significa *sub* (baixo) + *ordinare* (ordenar), ou seja, trata-se de uma condição de obediência em relação a uma hierarquia de valores ou posição.

Se, do ponto de vista histórico, o âmago da subordinação, em se tratando de Direito do trabalho, foi sempre controvertido (defendendo-se o caráter econômico da subordinação, sob o argumento de que haveria uma hipossuficiência econômica do empregado em relação ao seu empregador), atualmente a doutrina e a jurisprudência majoritária adotam a ideia de subordinação jurídica, pois decorrente do contrato estabelecido entre empregado e empregador, embora a dependência econômica esteja, aos poucos, e em razão das relações modernas de trabalho, retornando ao debate laboral.

É exatamente neste sentido que Murilo Carvalho<sup>69</sup> vai apresentar que:

Na contemporaneidade, o principal debate do Direito (individual) do Trabalho concentra-se na (re)avaliação da eficácia e dimensão do critério de subordinação jurídica como nota distintiva desta disciplina. Diante de novas situações de trabalho e, igualmente, de velhas situações com novos epítetos, persistem dúvidas sobre a adequação do conceito clássico de subordinação jurídica no trato destas questões. A atipicidade do trabalho coloca-se,

---

<sup>68</sup> FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa**. 2 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986, p. 1621.

<sup>69</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **O retorno da dependência econômica do direito do trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 79, n. 3, 2013, p. 196. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/50179/011\\_oliveira.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/50179/011_oliveira.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 16 jun. 2018.

intermediariamente, entre a autonomia e a subordinação, trazendo intensas dificuldades de operação para o conceito clássico de subordinação jurídica.

Em mesmo sentido, Amauri Mascaro<sup>70</sup> apresenta a necessidade de modernização de tal dispositivo, tendo em vista que a sua elaboração decorreu de:

determinado tipo de processo produtivo e de relação de emprego do operário da fábrica, enquanto na sociedade industrial as situações que todo dia aparecem para julgamento na Justiça do Trabalho, nas quais se procura enquadrar o vínculo jurídico num modelo contratual, são as mais variadas e inovadoras.

Apesar do exposto, a subordinação jurídica é, sem sombra de dúvida, o mais importante elemento fático-jurídico da relação de emprego, pois é derredor dela que se edifica, no fundo, o próprio Direito do trabalho. É este elemento, outrossim, que, para a esmagadora maioria da Doutrina, demarca as principais fronteiras de aplicação da Legislação Trabalhista.

Marcio Toledo Gonçalves<sup>71</sup>, vai apresentar que:

o conceito de subordinação, a despeito de sua importância, é também o mais complexo de se identificar em uma relação de trabalho. Primeiro por se tratar de critério natural e historicamente elástico que com o passar do tempo precisou se expandir para se adaptar às mudanças ocorridas no mundo do trabalho. Segundo porque é um elemento multidimensional [...]

Ademais disso, sobre a forma multímoda que a subordinação jurídica se apresenta hodiernamente, importante destacar as palavras de Mauricio Godinho<sup>72</sup>:

---

<sup>70</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28 ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 662.

<sup>71</sup> TRT-3, PROCESSO Nº RTOOrd-0011359-34.2016.5.03.0112. Exmo. Marcio Toledo Gonçalves. DJ: 13.02.2017. **JusBrasil**, 2017. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/430408618/andamento-do-processo-n-0011359-3420165030112-rtord-14-02-2017-do-trt-3>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

<sup>72</sup> TST, 3ª T. PROCESSO Nº RR-0119400-55.2007.5.03.0001. Relator: Mauricio Godinho Delgado. DJ: 14.11.2013. **JusBrasil**, 2013. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23550311/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-8169220105050025-816-9220105050025-tst/inteiro-teor-111744033?ref=serp>>. Acesso em: 16 jun. 2018.



[...] a subordinação jurídica, elemento cardeal da relação de emprego, pode se manifestar em qualquer das seguintes dimensões: a clássica, por meio da intensidade de ordens do tomador de serviços sobre a pessoa física que os presta; a objetiva, pela correspondência dos serviços deste aos objetivos perseguidos pelo tomador (harmonização do trabalho do obreiro aos fins do empreendimento); a estrutural, mediante a integração do trabalhador à dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços, incorporando e se submetendo à sua cultura corporativa dominante [...]

Gustavo Filipe<sup>73</sup> vai apresentar, de forma sucinta, que o trabalho é subordinado quando a execução dos serviços é feita do modo estabelecido pelo empregador no exercício do seu *jus variandi*<sup>74</sup>, desde que este modo não ultrapasse os limites da legalidade.

José Cairo Jr.<sup>75</sup>, para exemplificar o quanto exposto, preceitua que a subordinação jurídica verifica-se quando há cumprimento de ordens gerais ou específicas, diretas ou indiretas ou, ainda, quanto da aplicação de punições ao obreiro. Vai destacar, por fim, que “não é a pessoa do empregado que se subordina ao empregador, mas sim a forma pela qual o trabalho é realizado”.

Diante do exposto, dada a quantidade de acepções existentes acerca do elemento em exame, malgrado a análise da subordinação jurídica requeira um certo nível de objetividade, apenas com uma cuidadosa apuração do contexto fático será possível uma aplicação precisa da norma, devendo o julgador se desvincular, sempre que possível, do conceito clássico que atende, com certa satisfatoriedade, apenas as relações de emprego pautadas no modelo industrial de produção, ficando aquém no que tange as relações modernas que envolvam o trabalho humano.

### 3 PROFISSIONAL AUTÔNOMO

<sup>73</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do trabalho**. 11 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 160.

<sup>74</sup> Filipe Vasconcelos Gomes vai apresentar que o *jus variandi* é poder diretivo e gestacional, prerrogativa do empregador, que se desdobra mais comumente nas ordens proferidas e nas alterações legais e válidas feitas unilateralmente nas condições do trabalho por aquele que assume os riscos da atividade empresarial. *In*: GOMES, Filipe Vasconcelos. **O jus variandi, sua aplicabilidade e seus limites**, 2013. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8090/O-jus-variandi-sua-aplicabilidade-e-seus-limites>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

<sup>75</sup> JÚNIOR, José Cairo. **Curso de Direito do trabalho: Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: JusPODIVM, 2017, p. 315.

Análogo ao modelo hegemônico de trabalho (o emprego) existem outras formas de relação entre o trabalhador e o tomador dos serviços caracterizadas por uma progressiva diluição das noções marcantes dos elementos típicos da relação empregatícia, principalmente no que tange à dependência, trazida pela CLT, que, como já exposto, integrou-se à *práxis* trabalhista como subordinação jurídica, e a não eventualidade. A ausência de características precisas, hipoteticamente mais facilmente delineáveis no passado, no modelo fordista de produção, entre o profissional liberal (autônomo) e o profissional assalariado (empregado), colocam em debate os limites de incidência das normas do Direito Civil e do Direito do trabalho<sup>76</sup>, limite este que está umbilicalmente relacionado com a *pejotização*, como veremos adiante.

Contudo, antes de adentrarmos no referido instituto, é imprescindível apresentar o surgimento, a evolução histórica e as características do profissional autônomo, *lato sensu*, além de discorrer sobre a figura do profissional autônomo economicamente dependente, pois é com o advento da possibilidade de contratação de uma pessoa física como pessoa jurídica, e o vínculo de dependência entre esta e o seu tomador, que se aprofundam as fraudes nas relações de emprego.

### 3.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO AUTÔNOMO

A doutrina trabalhista, seja ela pátria ou estrangeira, clássica ou moderna, habitualmente apresenta que são nos institutos do Direito Romano, *locatio conductio operarum* (prestação de serviço a alguém) e *locatio conductio operis*, também denominada *locatio operis faciendi*<sup>77</sup> (realização de obra para alguém), que encontram-se as origens da regulamentação do trabalho conhecida hodiernamente como trabalho subordinado e trabalho autônomo, respectivamente<sup>78</sup>.

<sup>76</sup> GOULART, Rodrigo Fortunato. **Trabalhador autônomo e contrato de emprego**. Curitiba: Juruá, 2012, p. 33.

<sup>77</sup> ZAPAROLI, Rodrigo Alves; MACIEL, Telma Djanira. **Aspectos polêmicos do contrato de empreitada – Análise fundamentada no direito comparado**. Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca, Faculdade de Direito de Franca, Franca, v. 10, n. 2, p. 184, dez. 2015. Disponível em: <<https://www.revista.direitofranca.br/index.php/refdf/article/viewFile/279/268>>. Acesso em: 17 jun. 2018.

<sup>78</sup> SILVA, Otavio Pinto e. **O direito romano e as origens do trabalho autônomo**. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 99, p. 350, jan. 2004. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67629/70239>>. Acesso em: 19 jun. 2018.

Margarida Seixas<sup>79</sup>, corroborando com a sobredita afirmação, vai pontuar que “destas duas modalidades é possível identificar algumas características que hoje são encontradas nos contratos de prestação de serviços e na empreitada<sup>80</sup>.”

Ángel Gomez-iglesias<sup>81</sup> afirma que, neste período, que inicia-se com a queda do Império Romano, contração dos processos escravocratas e consequente progressão do trabalho livre, por volta de 476 d.C., esta modalidade de trabalho poderia ser realizada, efetivamente, de duas maneiras distintas: uma delas ocorria quando o *locator* (locador ou trabalhador) prestava serviços mediante a solicitação de outrem, alugando a sua força de trabalho para quaisquer dos fins almejados pelo locatário (empregador) e sob a sua gerência, caracterizando a *locatio conductio operarum*; a outra forma era mediante o labor, por seus meios, por conta de outrem, ou seja, o *conductor* (trabalhador) assumia um compromisso com o *locator* (locador ou tomador) que consistia na entrega de um serviço determinado, não havendo gerência deste sobre a forma de execução que aquele utilizaria até o resultado final acordado, indicando a *locatio conductio operis*.

Luciano Martinez<sup>82</sup>, por sua vez, reitera que, afirmava-se naquela época que o contrato de *locatio operis faciendi* possuía como propósito o resultado de uma conduta específica mediante a qual uma pessoa se comprometia a executar, conforme a sua especialidade, uma obra para outrem, que pagava determinado preço em troca, assumindo os riscos da execução. Essa figura revelou-se antecedente da empreitada, e, de certa forma, do trabalho autônomo<sup>83</sup>. Em contrapartida, existia também a *locatio conductio operarum*, por meio da qual uma pessoa prestava um serviço a outrem

---

<sup>79</sup> SEIXAS, Margarida. **A locatio conductio operarum na gênese do contrato de serviço salariado no Código de Seabra (1867): notas para a (pré-)história do direito do trabalho**. In: O sistema contratual romano. Edição da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Coimbra: Coimbra Editora, 2010, p. 691-719.

<sup>80</sup> Empreitada (*locatio operis*) é contrato em que uma das partes (o empreiteiro), mediante remuneração a ser paga pelo outro contraente (o dono da obra), obriga-se a realizar determinada obra, pessoalmente ou por meio de terceiros, de acordo com as instruções deste e sem relação de subordinação. In: GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: contratos e atos unilaterais**. 4. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 343.

<sup>81</sup> CASAL, Angel Gómez-iglesias. **La influencia del Derecho Romano en las modernas relaciones de trabajo**. Madrid: Fundacion Universitaria de Jerez, 1995, p. 23-42.

<sup>82</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 204.

<sup>83</sup> Jair Teixeira dos Reis vai afirmar que na *locatio conductio operis*, gênese do contrato de empreitada, havia a execução de uma obra mediante pagamento de um resultado. Configura-se, de certa forma, como o trabalhador autônomo ou por conta própria. O objeto do contrato era, portanto, um resultado, cabendo o contratado o risco da sua execução. In: REIS, Jair Teixeira dos. **História do trabalho e seu conceito**, 2012. Disponível em: <<http://blog.newtonpaiva.br/direito/wp-content/uploads/2012/08/PDF-D6-10.pdf>>. Acesso em 06 jul. 2018.

visando remuneração que era estabelecida proporcionalmente ao tempo colocado à disposição deste, e não do resultado do serviço. Evidente antecessor do emprego.

Já no século XVIII estes institutos são tragados pelo Código Napoleônico, e se tornam a opção adotada pelo liberalismo provindo da Revolução Francesa, pois, como bem explica Gérard Lyon-Caen, citado por Sergio Pinto Martins<sup>84</sup>, o modelo estatutário, desinente do regime corporativo e de instituições feudais, restou desacreditado, por interesse da burguesia, e o contrato de trabalho passou a representar o ajuste de vontades entre indivíduos livres, iguais e isolados.

Esta caracterização e organização das relações que envolvem o labor, constantes no Código de Napoleão, acabam por difundir-se não só pelos países europeus, mas também pela maioria dos países da América Latina<sup>85</sup>.

Em se tratando de Brasil, decerto que, ainda antes da abolição da escravatura, que ocorreu em 1888, já haviam atividades desenvolvidas por colonos que os caracterizavam como trabalhadores autônomos, pois muitos deles, que não eram proprietários de terras ou traficantes de negros africanos escravizados, tinham como ofício a criação indistinta, desde ferramentas utilizadas nas atividades que movimentavam a economia da Colônia e da Metrópole até peças e utensílios de uso geral.

Entretanto, foi somente a partir do século XIX que surgiram os primeiros cursos de Ensino Superior no país, fazendo com que, ao longo do tempo, fosse ampliada exponencialmente a oferta de profissionais autônomos, nos mais variados ramos, em todo o país.

Mas, do que se trata, de fato, esse trabalho autônomo vigente hodiernamente no Brasil, há margem para que tal relação de trabalho seja utilizada para fraudar a legislação trabalhista? É o que passamos a apresentar.

### 3.2 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO AUTÔNOMO

Antes mesmo de demonstrar as circunstâncias e características modernas do trabalho autônomo, curial apresentarmos a acepção da palavra autonomia, pois é

---

<sup>84</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Relações Entre o Direito do trabalho e o Direito Civil**. Revista Direito Mackenzie, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, número 1 ano II, p. 144, jul. 2001. Disponível em: <<http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/rmd/article/download/7174/4855>>. Acesso em: 8 jul. 2018.

<sup>85</sup> Ibidem, loc. cit.

somente a partir da total compreensão deste conceito que poderemos depreender sobre a dinâmica laboral desta modalidade de expediente.

O significado de autonomia resta claro desde a sua etimologia, tendo em vista que a expressão, segundo Vicente Zatti<sup>86</sup>, de origem grega, significa *autós* (por si mesmo) + *nomos* (lei), ou seja, o poder de dar a si a própria lei.

Immanuel Kant, pioneiro no desenvolvimento do conceito de autonomia, citado por Ernst Cassirer<sup>87</sup>, um dos seus maiores comentadores, vai declarar que “a autonomia é aquela vinculação da razão teórica e da razão moral em que esta tem a consciência de vincular-se a si mesma”.

Luciano Martinez<sup>88</sup>, da mesma forma, vai apresentar que, embora a palavra autonomia ofereça múltiplas interpretações, normalmente estas estão relacionadas à autodeterminação e a aptidão de seu titular em traçar regras de comportamento sem imposições restritivas alheias.

Assim, podemos definir autonomia como sendo a capacidade que o sujeito possui de, sem qualquer tipo de imposição ou interferência de outrem, buscar os seus propósitos, exercer as suas atividades e conduzir a sua existência.

No âmbito laboral, a autonomia está relacionada com a forma de prestação de serviços, e ocorrerá sempre que a pessoa que despenderá suas energias para concretizar o resultado pretendido tiver a completa gerência sobre o próprio trabalho, ou seja, o profissionalismo autônomo pressupõe total independência sobre o modo, a duração e o tempo do serviço a ser prestado, bem como o preço de tal obrigação.

Ribeiro de Vilhena<sup>89</sup>, apoiado nas ideias de Antonio Palermo, descreve o trabalho autônomo sob o viés da individualidade, para ele o profissionalismo autônomo se desdobra nos seguintes aspectos:

i) *liberdade de disposição do resultado do próprio trabalho*, sobre a livre base do contrato de troca, vale dizer: não aliena a sua atividade, na medida em que ele labora por conta própria, podendo se assim estiver acordado, alienar o próprio resultado trabalho, ao contrário do trabalho subordinado em que o prestador exerce uma atividade para outrem, alienando a força de trabalho,

<sup>86</sup> ZATTI, Vicente. **Autonomia e educação em Immanuel Kant e Paulo Freire**. 1 ed. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2007, p. 12.

<sup>87</sup> CASSIRER, Ernst. **Kant, vida y doctrina**. Traducción de W. Roges. México: Fondo de Cultura Económica, 1968, p. 287.

<sup>88</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 80-81.

<sup>89</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2005, p. 533-534.

ou seja, pondo à disposição de outra pessoa a sua atividade sem assumir os riscos tendo assim que se sujeitar às sanções que o credor entenda que devam ser aplicadas, sempre que venha violar os deveres impostos pela relação laboral submetendo-se, portanto, ao poder de direção empresarial, inclusive no aspecto disciplinar; ii) *autonomia do prestador da obra no duplo sentido*: liberdade de vínculo de subordinação técnica, na medida em que a prestação de trabalho é fruto de uma manifestação da capacidade profissional ou artística individual e econômica, considerando que o trabalhador assume o risco do próprio trabalho, sofrendo eventualmente seus riscos; iii) *liberdade de organização e de execução do próprio trabalho*, ou seja, o trabalhador autônomo pode utilizar-se de substitutos ou ainda de auxiliares.

Outrossim, o trabalhador autônomo, na ausência de uma definição legal expressa na CLT, é definido pela Lei 5.890/73, Legislação da Previdência Social<sup>90</sup>, em seu artigo 4º, item “c”, como àquele que:

exerce habitualmente, e por conta própria, atividade profissional remunerada; o que presta serviços a diversas empresas, agrupado ou não em sindicato, inclusive os estivadores, conferentes e assemelhados; o que presta, sem relação de emprego, serviço de caráter eventual a uma ou mais empresas; o que presta serviço remunerado mediante recibo, em caráter eventual, seja qual for a duração da tarefa.

Sobre o exposto, imprescindível trazer as palavras de Manuel Alonso Olea<sup>91</sup>, precursor do conceito de trabalho por conta própria e trabalho por conta alheia. O referido autor, ao introduzir a apresentação de tais conceitos, afirma que o Direito do trabalho toma como realidade social uma realidade diferenciada, para ele a realidade de que se vale o Direito Laboral é aquela em que os resultados do trabalho são atribuídos a priori e diretamente a pessoa diferente daquela que presta o labor.

Em seguida, vai demonstrar que:

Esta nova e sucessiva distinção, atuando já sobre um trabalho humano e produtivo, é a que separa o trabalho por conta própria do trabalho por conta

---

<sup>90</sup> BRASIL. Lei n. 5.890, de 8 de junho de 1973. **Legislação de Previdência Social**, Brasília, DF, junho 1973.

<sup>91</sup> OLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao direito do trabalho**. Tradução de C.A. Barata da Silva. 2 ed. Porto Alegre: Sulina, 1969, p. 25.

alheia. Repousa fundamentalmente [...] na circunstância de que os resultados se atribuem a quem executou o trabalho ou a terceira pessoa. [...] O essencial e diferenciador no trabalho por conta alheia reside no fato de pertencerem os resultados, a partir do momento de sua produção, a pessoa diversa do trabalhador.<sup>92</sup>

Através desses fundamentos é que Francisco das Chagas<sup>93</sup> vai anunciar que “o trabalhador autônomo não se encontra sujeito a um dever de obediência, não recebendo ordens do [contratante daquele resultado final], o qual se limita, a dar indicações sobre o resultado a ser obtido.”.

Nas palavras de Alice Monteiro de Barros<sup>94</sup>:

no trabalho autônomo, o prestador de serviços atua como patrão de si mesmo, sem submissão aos poderes de comando do empregador, e, portanto, não está inserido no círculo diretivo e disciplinar de uma organização empresarial. O trabalhador autônomo conserva a liberdade de iniciativa, competindo-lhe gerir sua própria atividade e, em consequência, suportar os riscos daí advindos.

Ademais, Ives Gandra<sup>95</sup> define o trabalhador autônomo como um “profissional por conta própria e independente diante daqueles para os quais presta continuamente ou não serviços”.

Em mesmo sentido, Rodrigo Fortunato<sup>96</sup> apresenta que o profissional autônomo assume:

o risco da atividade econômica, cabendo a ele admitir todos os ônus e bônus que o trabalho lhe proporciona. Incluem-se, nisso, o controle dos meios produtivos, do início ao fim, sendo os equipamentos de trabalho, por exemplo, de sua exclusiva propriedade.

<sup>92</sup> Ibidem, p. 26.

<sup>93</sup> Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI47623,81042-Protacao+ao+trabalhador+juridicamente+autonomo+e+economicamente>>. Acesso em: 05 jul. 2018.

<sup>94</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 148.

<sup>95</sup> FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 1998, p. 26.

<sup>96</sup> GOULART, Rodrigo Fortunato. **Trabalhador autônomo e contrato de emprego**. Curitiba: Juruá, 2012, p. 34.

Portanto, de um modo geral, podemos definir o trabalhador autônomo como o profissional que fornece um serviço remunerado e eventual a outrem, sem qualquer tipo de subordinação quanto ao modo, duração ou preço deste serviço.

Assim, poderíamos até afirmar que o fato do profissional autônomo deter melhores condições de resguardar seus próprios interesses laborais, tornaria desnecessário um sistema de proteção específico e complexo para ele, e é sob este argumento que os trabalhadores tidos como não empregados, no Brasil, são enquadrados no Direito Empresarial ou Civil<sup>97</sup>.

Com isso em vista, Francisco das Chagas<sup>98</sup> chama a atenção para o fato de que:

Por se realizar sem subordinação às ordens e instruções de outra pessoa, o trabalho autônomo em princípio encontra-se excluído da proteção das normas tutelares do Direito Laboral, embora entre nós, pelo menos a partir da Emenda Constitucional 45/2004, as lides decorrentes do trabalho autônomo foram incluídas na competência da Justiça do Trabalho (art. 114, inciso I, da Carta de 1988, na redação dada pela mencionada Emenda), o que demonstra que pelo menos sob o aspecto instrumental, o trabalho autônomo merece tutela da jurisdição laboral.

No entanto, como preceitua estimada doutrina<sup>99</sup>, existem diversas situações em que o profissional autônomo presta o seu labor para um tomador, de modo assíduo e não eventual, muitas das vezes com pouca ou nenhuma liberdade executiva, ou seja, embora não esteja inserido no corpo de empregados da empresa, participa de forma pujante no desenvolvimento das atividades empresariais.

Deste modo, abordar o trabalho do autônomo de forma genérica é algo perigoso, pois, como adverte Adalberto Perulli<sup>100</sup>, o trabalho autônomo é um conceito que compreende, com o passar do tempo, um número cada vez maior, mais complexo e mais diversificado de atividades de trabalho reguladas por inúmeros diplomas jurídicos. Assim, tratar esta atividade como uma categoria homogênea e unitária, que

<sup>97</sup> Ibidem, p. 36.

<sup>98</sup> FILHO, Francisco das Chagas Lima. **Proteção ao trabalhador juridicamente autônomo e economicamente dependente**. 2007. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI47623,81042-Protecao+ao+trabalhador+juridicamente+autonomo+e+economicamente>>. Acesso em: 11 jul. 2018.

<sup>99</sup> VALVERDE, Antonio Martín et al. **Derecho del Trabajo**. Madrid: tecnos, 2007, p. 212.

<sup>100</sup> PERULLI, Adalberto. **Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais**. Parlamento Europeu, sala PHS 3C50, Bruxelas, 19 jun. 2003, p. 8.



poderia ser simplesmente comparada com o contrato empresarial ou um contrato cível qualquer, pode ser um equívoco metodológico ingente.

Além disso, como prescreve Rodrigo Fortunato<sup>101</sup>, é totalmente plausível investigar os sinais de inaptidão de solucionar diversos impasses decorrentes de relações obrigacionais cujo objeto é o trabalho, que o contrato de emprego típico, tipicamente examinado pela doutrina, característico de um movimento operário urbano e industrial, baseado no modelo de produção *fordista*, estaria manifestando.

Em mesmo sentido, Adalberto Perulli<sup>102</sup> vai destacar que:

Ao longo dos últimos anos, produziram-se transformações rápidas e profundas no mundo do trabalho, tanto ao nível organizacional, como ao nível do conteúdo do trabalho em si. As empresas “pós-fordianas” recorrem cada vez mais a novas formas de organização do trabalho [como os contratos de terceirização e de prestação de serviços, para atender às necessidades do capitalismo, buscando o alargamento do acúmulo de capital concomitantemente ao menor custo produtivo possível<sup>103</sup>]. [...] Esta tendência contribuiu para o aparecimento do trabalho [autônomo] economicamente dependente, que constitui uma forma de trabalho que se enquadra numa zona cinzenta entre o emprego e o trabalho autônomo.

Murilo Sampaio<sup>104</sup>, de igual forma, apresenta que:

No bojo do pós-fordismo e da crise do Direito do trabalho [...] percebe-se que a marca da sujeição hierárquica do trabalhador foi atenuada ou diluída pelas dinâmicas de gestão do trabalho mais flexíveis, tornando mais difícil – pelo olhar tradicional – visualizar o mesmo assalariado, por força dos seus novos epítetos, como o (antigo) empregado. O novo do modismo contemporâneo disfarça, ilude e simula o velho padrão capitalista de trabalho assalariado, valendo-se de categorias e contratos de parceria, colaboração, autonomia, entre outros.

<sup>101</sup> GOULART, Rodrigo Fortunato. **Trabalhador autônomo e contrato de emprego**. Curitiba: Juruá, 2012, p. 36.

<sup>102</sup> PERULLI, Adalberto. **Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais**. Parlamento Europeu, sala PHS 3C50, Bruxelas, 19 jun. 2003, p. 8.

<sup>103</sup> Neste sentido, Murilo Carvalho vai apresentar que é preciso notar que a fuga da subordinação representa o ideal de lucro sem responsabilidade, confirmando a lógica capitalista de extração de mais riqueza mediante a redução dos custos. *In*: OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **O retorno da dependência econômica do direito do trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 79, 2013, p. 213. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/50179/011\\_oliveira.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/50179/011_oliveira.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 16 jun. 2018.

<sup>104</sup> *Ibidem*, p. 211-212.

É nesta perspectiva que surgem, em diversos países europeus, as figuras do: *trabalhador autônomo economicamente dependente* ou *trabalhador autônomo hipossuficiente*, “*trabalhador parasubordinado*”<sup>105</sup> (Itália), *autônomo economicamente dependiente* (Espanha), *arbeitnehmerähnliche personen* (Alemanha), *collaborateur liberal* (França) e *prestador de trabalho economicamente dependente* (Portugal)”<sup>106</sup>, que, como veremos adiante, encontram-se no limiar entre o empregado e o trabalhador autônomo<sup>107</sup>, na acepção clássica do instituto.

### 3.3 TRABALHADOR AUTÔNOMO ECONOMICAMENTE DEPENDENTE

O modo de organização do capital, no começo do século XX, elevou a relação de emprego à forma mais tradicional de organização do trabalho humano. No início do século em comento, o Fordismo<sup>108</sup> despontou como sistema de gestão paradigmático, tornando-se o modelo a ser seguido nas décadas subsequentes. Este modelo exigia um controle austero sobre as tarefas executadas pelos trabalhadores,

<sup>105</sup> Francisco das Chagas Lima Filho vai afirmar que essa categoria de trabalhadores é denominada de *parassubordinados*, em face de sua proximidade com o trabalhador assalariado. O autor vai utilizar como exemplo atividades como as de venda, corretagem, representação comercial, trabalho a domicílio, entre outros que não têm a proteção das normas tutelares do trabalho subordinado. In: FILHO, Francisco das Chagas Lima. **Proteção ao trabalhador juridicamente autônomo e economicamente dependente**. 2007. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI47623,81042-Protecao+ao+trabalhador+juridicamente+autonomo+e+economicamente>>. Acesso em: 09 jul. 2018.

<sup>106</sup> GOULART, Rodrigo Fortunato. **Trabalhador autônomo e contrato de emprego**. Curitiba: Juruá, 2012, p. 37.

<sup>107</sup> De agora em diante, tendo em vista a apresentação de novas espécies de trabalhadores autônomos, quando utilizarmos o termo ‘trabalhador autônomo’ este deverá ser entendido como o *trabalhador autônomo ordinário*, aquele que possui total independência na execução do seu trabalho, já detalhado no presente tópico do trabalho.

<sup>108</sup> Para Sonia Maria, o modelo de produção fordista caracteriza-se, em uma de suas vertentes, como uma prática de gestão na qual se observa a radical separação entre concepção e execução, baseando-se esta no trabalho fragmentado, subordinado e simplificado, com ciclos operatórios muito curtos, requerendo pouco tempo para formação e treinamento de trabalhadores. O processo de produção fordista fundamenta-se na linha de montagem acoplada à esteira rolante, que evita o deslocamento dos trabalhadores e mantém um fluxo contínuo e progressivo das peças e partes, permitindo a redução dos tempos mortos, e, portanto, da porosidade. O trabalho, nessas condições, torna-se repetitivo, parcelado e monótono, sendo sua velocidade e ritmo estabelecidos independentemente do trabalhador, que o executa através de uma rígida disciplina. O trabalhador perde suas qualificações, as quais são incorporadas à máquina. Na concepção de Ford, o operário da linha de montagem deveria ser recompensado por esse tipo de trabalho através de um salário mais elevado – o famoso *five dollars day* proposto em sua fábrica. In: LARANJEIRA, Sonia Maria Guimarães. **Fordismo e Pós-fordismo**. In: CATTANI, Antonio David (organizador). **Trabalho e Tecnologia – Dicionário crítico**. Petrópolis: Vozes, 1997, p. 89-90.

o que apenas era viável mediante a relação de emprego, onde a relação entre empregado e empregador era pautada na subordinação jurídica clássica.

Ainda no século XX, durante a sua segunda metade, surgiram outras formas de organização do trabalho, tidas como modernas, sendo as mais conhecidas delas o Volvismo e o Toyotismo<sup>109</sup>. Estes modelos de organização do trabalho passaram a exigir uma maior flexibilidade no labor e, conseqüentemente, multiplicaram-se as alternativas disponíveis ao empresariado à clássica relação de emprego anteriormente citada, neste momento ampliam-se as relações de prestação de serviços desvinculadas diretamente à finalidade empresarial e prestados sem vínculo empregatício ao tomador, ou, ainda, a de serviços terceirizados.

Esta necessidade ocasionou, com o passar do tempo, o advento de novas relações de trabalho, as quais nem sempre se ajustavam ao conceito de trabalho subordinado clássico já apresentado, e que também nem sempre demonstravam os atributos necessários para serem caracterizadas como trabalho autônomo. Diante dessa circunstância fática e da dificuldade do direito em sintonizar os institutos jurídicos já existentes com a realidade fática, a doutrina, em diversos países, elaborou uma figura intermediária, conhecida aqui no Brasil como *trabalhador autônomo economicamente dependente*.

O conceito de *trabalhador autônomo economicamente dependente* é, intrinsecamente, algo ambíguo, nas palavras de Adalberto Perulli<sup>110</sup>, pois, se de um lado o seu enquadramento jurídico é segmentado e exíguo, a ponto de ser legalmente inexistente no ordenamento brasileiro (ficando restrito ao âmbito doutrinário), de outro as comparações apresentadas pela doutrina revelaram a existência de certa confusão, quer na denominação do instituto, quer na sua sobreposição com um problema de natureza diferente – o dos falsos trabalhadores independentes –, os *pejotizados*.

A análise que traremos revelará que a categoria em epígrafe não se apresenta mediante um estado de subordinação, no sentido jurídico do termo, embora haja um

---

<sup>109</sup> Luciano Martinez vai afirmar que uma das conseqüências mais visíveis desse processo foi evidenciada na redefinição do perfil do trabalhador, que foi chamado a assumir riscos antes exclusivamente tomados pelos capitalistas. No lugar da subordinação jurídica típica passou a existir uma situação de parassubordinação, na qual, embora presente, o poder diretivo do empregador foi mitigado. *In*: MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 177.

<sup>110</sup> PERULLI, Adalberto. **Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais**. Parlamento Europeu, sala PHS 3C50, Bruxelas, 19 jun. 2003, p. 3.

estado de dependência econômica, mas a um instituto que ainda necessita de uma elucidação e caracterização em termos jurídicos<sup>111</sup> para podermos, em seguida, diferenciá-los da modalidade precípua desta obra, que é a *pejotização*.

Importante ressaltar que a figura do *trabalhador autônomo economicamente dependente* traz à tona um tema, já introduzido neste trabalho, quando falamos sobre a subordinação jurídica, que merece mais um breve esboço neste momento, a *dependência econômica*, pois para a doutrina<sup>112</sup> o elemento básico daquela definição é a sobredita dependência, ainda que também tenham de concorrer outras generalidades e condições adiante apresentadas.

Amauri Mascaro<sup>113</sup> vai apresentar a dependência econômica sob a ótica da subordinação, citando a existência de uma espécie de subordinação econômica, atribuindo a esta um caráter de verdadeira sujeição financeira do empregado em relação ao empregador, tendo em vista a sua hipossuficiência aquisitiva.

Orlando Gomes e Elson Gottschalk<sup>114</sup>, por sua vez, vão apresentar que o estado de dependência econômica estará definido quando o empregado viver somente da remuneração do trabalho que preste ao empregador, ou seja, ocorrerá sempre que, para a sua subsistência, aquele dependa exclusiva ou predominantemente da remuneração que lhe dá o indivíduo para quem trabalha.

Entretanto, os mesmos autores vão apresentar como inaceitável a adoção do critério da dependência econômica como caracterizador da relação de emprego, por entenderem que “em vez de se fundar no exame da relação jurídica, para distingui-la dos contratos afins, baseia-se na análise da situação socioeconômica e que se encontra uma das partes freqüentemente”<sup>115</sup>.

Com a devida vênia aos supracitados autores, entendemos pela total viabilidade da adoção dos fatores econômicos como elemento caracterizador, se não da real submissão, pelo menos da dependência entre o trabalhador e o tomador dos seus serviços, principalmente em face da constante mutação e desenvolvimento das

---

<sup>111</sup> Ibidem, loc. cit.

<sup>112</sup> VALVERDE, Antonio Martín et al. **Derecho del Trabajo**. Madrid: tecnos, 2007, p. 213.

<sup>113</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28 ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 672.

<sup>114</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do trabalho**. Atualizado por José Augusto Rodrigues Pinto e Otávio Augusto Reis de Sousa. 17 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005, p. 134-135.

<sup>115</sup> Ibidem, p. 135-136.

formas de desempenho do labor na modernidade e, ainda, pelo modo de produção predominante (capitalista).

Corroborando com tal entendimento, Murilo Sampaio<sup>116</sup> vai expor que a dependência econômica:

apresenta-se como um critério distintivo da relação de emprego capaz de comportar as diversas manifestações atuais de trabalho assalariado, inclusive hábil a desvendar criticamente a atipicidade de certas formas de trabalhar e elucidar algumas ocultações do assalariamento disfarçado. Em outras palavras, a questão cinge-se a tentar rearticular a sinonímia entre empregado e assalariado, a qual, atualmente, não se realiza adequadamente pelo critério da subordinação jurídica. Defende-se que a tradução jurídica da noção de assalariado corresponde à ideia de dependência econômica.

Em mesmo sentido é o acórdão da 1ª Turma do TRT-3, de Relatoria do Luiz Otávio Linhares Renault<sup>117</sup> que vai suscitar a dependência econômica como um dos elementos para caracterizar a relação de emprego:

a ausência de comandos não esconde a dependência, ou, se se quiser, a subordinação, que, modernamente, face à empresa flexível, adquire, paralelamente, cada dia mais, os contornos mistos da clássica dependência econômica. Ora, a empresa existe para obter lucro através da venda de seu produto e por isso, se o trabalho prestado esteve intrinsecamente ligado à atividade da empresa, como uma condição sine qua non para o sucesso do empreendimento, isso evidencia a subordinação.

Importante ressaltar que, como apresenta Murilo Carvalho<sup>118</sup>, a dependência econômica é um conceito vetusto, cuja recusa em sua aplicação ocorreu por meras “razões doutrinárias”, pois sendo previsto no texto legal a expressão “sob

---

<sup>116</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **O retorno da dependência econômica do direito do trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 79, 2013, p. 213. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/50179/011\\_oliveira.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/50179/011_oliveira.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 16 jun. 2018.

<sup>117</sup> TRT-3, 1ª T. PROCESSO Nº RO-0011415-16.2015.5.03.0108. Relator: Luiz Otávio Linhares Renault. DJ: 08.02.2018. **JusBrasil**, 2008. Disponível em: <[https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/544606337/andamento-do-processo-n-0011415-1620155030108-ro-08-02-2018-do-trt-3?ref=topic\\_feed](https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/544606337/andamento-do-processo-n-0011415-1620155030108-ro-08-02-2018-do-trt-3?ref=topic_feed)>. Acesso em: 09 jul. 2018.

<sup>118</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **O retorno da dependência econômica do direito do trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 79, 2013, p. 211. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/50179/011\\_oliveira.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/50179/011_oliveira.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 16 jun. 2018.

dependência” o mais coerente, pelo menos semanticamente, seria a adoção da dependência econômica como elemento caracterizador da relação de emprego.

O mesmo autor, vai, seguidamente, expor que nos países europeus, o debate está ocorrendo de forma bastante acalorada, conduzindo a dependência econômica a uma situação de proeminência como alternativa ou suplemento à subordinação jurídica. Os novos vultos atípicos nas relações de trabalho são todos envoltos pela condição de dependência econômica por serem de difícil enquadramento no clássico conceito de subordinação<sup>119</sup>.

Frise-se, por oportuno, que a dependência econômica não seria o único aspecto que devemos considerar para justificar a necessidade de uma maior proteção a esta modalidade de trabalhador, conquanto atualmente esta proteção diferenciada, como já ressaltamos, não estaria prevista no ordenamento brasileiro.

Consoante todo o exposto, Adalberto Perulli<sup>120</sup> vai apresentar o *trabalhador autônomo economicamente dependente* como aquele que, na sua forma de trabalho:

apresenta características próprias do trabalho subordinado [, relação de emprego,] e do trabalho independente [, trabalho autônomo], não podendo, por esta razão, ser facilmente enquadrado no modelo binário (estatuto indefinido).

O referido autor, com vista no horizonte estrangeiro, principalmente nos países europeus, com base na jurisprudência, em acordos coletivos e nas medidas legislativas, enumera critérios importantes do trabalho autônomo economicamente dependente para distingui-lo do trabalho autônomo e da relação de emprego, são elas:

- [a] necessidade de protecção social (trabalho pessoal, recursos humanos limitados);
- [b] ausência de contacto directo com o mercado;
- [c] número de relações contratuais a partir das quais o trabalhador auferir o seu rendimento mensal;
- [d] ligação com a organização da empresa;
- [e] ausência de subordinação, mas existência de poderes de coordenação por parte do cliente;

---

<sup>119</sup> Ibidem, p. 222.

<sup>120</sup> PERULLI, Adalberto. **Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais**. Parlamento Europeu, sala PHS 3C50, Bruxelas, 19 jun. 2003, p. 9.

[f] duração da relação<sup>121</sup>.

Constatamos, desta forma, o empenho do Direito estrangeiro em reconhecer, por meio de atuais figuras jurídicas, as transformações no mundo do trabalho. Saliemos, ainda, que a simples criação de novos institutos não significam, a priori, manutenção ou diminuição do direito trabalhista, ao revés, muitas das vezes estes, efetivamente, contribuem para esclarecer as zonas cinzentas das relações de trabalho e para discernir juridicamente episódios que fogem da clássica divisão entre trabalho autônomo e subordinado.

Ademais, Amauri Mascaro<sup>122</sup> vai anunciar o *trabalhador autônomo economicamente dependente* como aquele que se relaciona com o seu tomador de forma contínua, nos moldes da não eventualidade empregatícia, desenvolvendo atividades que se enquadram nas necessidades intrínsecas organizacionais da empresa, contribuindo para atingir o objeto social do empreendimento, e que retira grande parte do seu sustento desta relação.

Assim, podemos perfazer que o *trabalhador autônomo economicamente dependente* é aquele que: possui uma relação duradoura e contínua (não eventual) com o seu tomador, sob dependência econômica, exerce uma atividade relacionada aos fins do empreendimento, está ligado à organização da empresa e submetido a um poder de coordenação, ainda que ausente a subordinação jurídica clássica.

Destarte, superada a figura do autônomo economicamente dependente passaremos a apresentar o tema medular do nosso trabalho, os denominados trabalhadores *pejotizados*, os falsos trabalhadores independentes<sup>123</sup>, aqueles que, na visão de grande parte da doutrina, estão submetidos a uma fraude trabalhista, cada vez mais comum em alguns setores de serviços e áreas de atividade, que, apesar de guardarem algumas semelhanças, não devem ser confundidos com os profissionais acima indicados.

#### 4. PEJOTIZAÇÃO

---

<sup>121</sup> Ibidem, p. 10.

<sup>122</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Ordenamento jurídico trabalhista**. São Paulo: LTr, 2013, p. 322.

<sup>123</sup> PERULLI, Adalberto. **Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais**. Parlamento Europeu, sala PHS 3C50, Bruxelas, 19 jun. 2003, p. 9.

Como anteriormente exposto, o Direito do Trabalho no Brasil, assim como no resto do mundo, surge da colisão entre o trabalho e o capital, na tentativa de regular a inevitável exploração de mão-de-obra, inerente a este modo de produção.

Assim, o legislador possui a importante missão de adequar este sistema justralhista de acordo com as mutações sofridas pela realidade mercadológica vigente, como destaca Amauri Mascaro<sup>124</sup> ao dizer que “flexibilizar os tipos de contrato individual de trabalho é uma decorrência da transformação do cenário do trabalho na sociedade contemporânea [...]”.

Entretanto, é de extrema importância que este legislador jamais perca de vista o caráter protetivo do direito laboral em defesa da figura do trabalhador (parte presumidamente hipossuficiente), ou seja, este deve sempre ter em mente, ao editar leis que versem sobre o universo do trabalho, a preservação de direitos e garantias que impossibilite a expansão da exploração do trabalho humano.

Contudo, não é o que parece estar ocorrendo no nosso país desde o advento da Justiça do Trabalho e da Consolidação das Leis do Trabalho, pois, sob a ótica de adequação do sistema justralhista à realidade capitalista em desenvolvimento, surgem grupos patronais poderosos, interessados na flexibilização do Direito do Trabalho, alicerçada na continência dos direitos dos empregados em desvantagem aos ganhos de natureza econômica.

Neste mesmo sentido, Fernando Bastos<sup>125</sup> vai afirmar que a flexibilização do trabalho é “a adequação das normas trabalhistas às exigências econômicas do mundo globalizado, que culmina com a precarização da relação formal de emprego”.

Adicionamos a isto, um cenário completamente favorável para estas discussões sobre a necessidade de flexibilização dos tipos de contrato de trabalho com o crescente desemprego<sup>126</sup> (anexo C), aumento do número de trabalhadores

---

<sup>124</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 175.

<sup>125</sup> FERRAZ, Fernando Bastos. **Terceirização e demais formas de flexibilização do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006, p. 18.

<sup>126</sup> A taxa de desocupação do trimestre encerrado em março de 2018 chegou a 13,1%, com aumento de 1,3 ponto percentual em relação ao último trimestre do ano passado (11,8%). O total de pessoas desocupadas também cresceu no período, passando de 12,3 milhões para 13,7 milhões. Houve um aumento de 11,2% nesse contingente, ou mais 1,4 milhões de desempregados no país.

O confronto entre esses dois trimestres ainda revelou redução de 408 mil pessoas (- 1,2%) no total de empregados do setor privado com carteira de trabalho assinada. Essas informações fazem parte da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), referente ao primeiro trimestre de 2018. In: IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Diretoria de pesquisa - DPE**. Brasil, abr. 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia->



informais<sup>127</sup> (anexo D), a competitividade global e a internacionalização da economia, tudo sendo utilizado para justificar as precárias condições de trabalho oferecidas pelos empregadores, sob o argumento de que a mão-de-obra no Brasil é demasiadamente onerosa e prejudicial a manutenção das empresas nacionais nos mercados internacionais.

Uma das consequências disto é o surgimento de novas formas de contratação de mão-de-obra, bem como o aumento da dificuldade no posicionamento do trabalhador sob a tutela do Direito do Trabalho e, ainda, na identificação de fraudes trabalhistas, pois, como também já discorremos em tópico anterior, um efeito geral, e de extrema relevância, da diferença entre relação de emprego e as demais relações de trabalho é o reconhecimento dos direitos e garantias dos sujeitos a quem são reconhecidos a condição jurídica de empregado.

Embora o Direito do Trabalho brasileiro esteja caminhando, a largos passos, para uma crescente precarização das relações de emprego e redução na proteção do trabalhador, acreditamos que este ainda possui como máxima a salvaguarda daquele que é o sujeito mais propenso a hipossuficiência no âmbito laboral.

Porém, corriqueiramente nos deparamos com atitudes fraudulentas por parte de alguns empregadores, com o intuito de ver descaracterizada, de qualquer forma, a relação empregatícia, pois, diante todo o exposto, não resta outra alternativa ao trabalhador senão se submeter a determinadas situações para prover o sustento próprio, e por muitas vezes da sua família, aceitando condições impostas pelo empregador e, parte das vezes, sem nem constatar a fraude na qual encontra-se inserido.

---

noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20995-desemprego-volta-a-crescer-noprimeiro-trimestre-de-2018.html>. Acesso em: 11 jul. 2018.

<sup>127</sup> Dos 91,3 milhões de pessoas ocupadas no trimestre encerrado em setembro, 22,9 milhões trabalhavam por conta própria, e 10,9 milhões eram empregadas no setor privado sem carteira de trabalho, um crescimento de, respectivamente, 1,8% e 2,7%, na comparação com o trimestre imediatamente anterior.

[...]

Ao considerar o mesmo trimestre de 2016, o aumento de 1,1 milhão de pessoas por conta própria e de 641 mil postos de trabalho sem carteira assinada são alguns aspectos que demonstram o avanço da informalidade no país. In: IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA . **Diretoria de pesquisa - DPE**. Brasil, abr. 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/17508-informalidade-aumenta-e-continua-a-reduzir-o-desemprego.html>>. Acesso em: 11 jul. 2018.

É neste contexto, de precarização das relações empregatícias e busca infundável por formas de se livrar de encargos fiscais e trabalhistas, provenientes de uma relação empregatícia, que surge o processo intitulado de *pejotização*.

#### 4.1 O INSTITUTO DA *PEJOTIZAÇÃO*: CONCEITOS, CARACTERÍSTICAS E OCORRÊNCIAS

A utilização do neologismo *pejotização* ou *pjotização*, também chamada de personificação por encomenda<sup>128</sup>, decorre da sua prática recidiva na organização moderna do trabalho, ou seja, as situações onde vislumbramos a sua ocorrência são demasiadamente corriqueiras que a doutrina trabalhista criou a expressão e batizou o referido instituto.

Antes mesmo de esmiuçar o seu conceito e as suas características, importante termos em mente que a *pejotização* ocorrerá sempre que uma pessoa natural contrair personalidade jurídica com o intuito de disponibilizar sua mão-de-obra a outrem através de um contrato cível ou comercial, visando encobrir uma relação de emprego.

Eduardo Soares e Luiz Otávio<sup>129</sup> vão escrever que “esta prática foi viabilizada pelo artigo 129 da lei nº 11.196/2005<sup>130</sup>”, 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.

<sup>128</sup> TURCATO, Sandra; RODRIGUES, Rosualdo. **Pj é artifício para sonegação de direitos**. Revista Anamatra, Brasília, n. 55, 2008, p. 11. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/attachments/article/24323/00000743.pdf>>. Acesso em: 4 jul. 2018.

<sup>129</sup> FILHO, Eduardo Soares do Couto; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **A “pejotização” e a precarização das relações de trabalho no Brasil**. Minas Gerais: Pontifícia Universidade Católica, 2009, p. 5. Disponível em: <[http://www.fmd.pucminas.br/Virtuajus/1\\_2009/Docentes/Pejotizacao%20Renaul.pdf](http://www.fmd.pucminas.br/Virtuajus/1_2009/Docentes/Pejotizacao%20Renaul.pdf)>. Acesso em: 4 jul. 2018.

<sup>130</sup> BRASIL. Lei n. 11.196, de 21 de novembro de 2005. Brasília, DF, novembro 2005.

Entretanto, com o advento da referida Lei, a pejetização não ficou restrita ao âmbito do trabalho intelectual e acabou por ser aplicada, também, no trabalho manual e técnico.

Diante deste cenário, importante apresentarmos que surgiram duas correntes, pautadas na existência ou não de danos a esses profissionais, uma partidária a real existência de prejuízos ao trabalhador quando a prestação dos serviços ocorrer através da *pejetização* e outra contrária, aquela balizada pelos preceitos trabalhistas e seu caráter protetivo e esta, por sua vez, apoiada nos ideais capitalistas de desenvolvimento econômico e acúmulo de riqueza a qualquer custo.

A primeira, a qual nos filiamos, vai sustentar, precipuamente, que a tutela justralhista surge com a premissa da hipossuficiência do trabalhador, sendo irrelevante sua influência frente as condições econômicas da empresa ou sua própria condição financeira. Vão defender, ainda, que a legislação trabalhista possui natureza impositiva (cogente) e que, em se tratando das relações de trabalho, não há porque a referida Lei sobrepor a proteção oferecida por esta, amparada pela Carta Magna de 1988.

Já a segunda corrente, que vai defender a ausência de prejuízos ao trabalhador, vai argumentar que a escolha por esta forma “autônoma” de prestação de serviços elimina a hipossuficiência e que os benefícios previdenciários e fiscais compensariam as benesses trabalhistas, não havendo, inclusive, subordinação entre o trabalhador e o tomador dos seus serviços.

Como já exposto em tópico anterior, para que a relação de emprego esteja configurada, é indispensável a existência do elemento fático-jurídico da personalidade, ou seja, o labor deve ser prestado por uma pessoa física (natural), determinada, sem a possibilidade de substituição da mesma. É exatamente este elemento que o instituto em comento desvirtua, com o objetivo de fraudar a relação empregatícia. Maurício Godinho<sup>131</sup>, neste sentido, vai afirmar que:

[...] a realidade concreta pode evidenciar a utilização da roupagem da pessoa jurídica para encobrir prestação efetiva de serviços por uma específica pessoa física, celebrando-se uma relação jurídica sem a indeterminação de caráter individual que tende a caracterizar a atuação de qualquer pessoa jurídica. Demonstrado, pelo exame concreto da situação examinada, que o

---

<sup>131</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 285.

serviço diz respeito apenas e tão-somente a uma pessoa física, surge o primeiro elemento fático-jurídico da relação de emprego.

Na *práxis* trabalhista, vislumbramos a ocorrência de duas formas distintas da *pejotização*: uma delas, mais comum, ocorre quando o empregador impõe ao trabalhador a constituição de empresa individual (pessoa jurídica) e, a partir disso, ao invés de formalizar com este um contrato de emprego, formaliza um contrato cível ou comercial, esta situação denominaremos de *pejotização* empregatícia; já na segunda, restrita ao exercício da advocacia, ocorre no momento em que um advogado é chamado para compor a estrutura de um escritório, travestido de associado, atuando, em verdade, como um empregado, sem a liberdade técnica que o exercício da profissão exige, além de compartilhar o ônus que, porventura, o empreendimento venha a ter e sendo obrigado a ver o bônus concentrado na mão dos verdadeiros sócios, a esta categoria atribuiremos o nome de *pejotização* societária.

#### 4.1.1 *Pejotização* empregatícia

Na *pejotização* empregatícia, os trabalhadores, segundo Guilherme Feliciano, ativam-se como pessoas subordinadas, e são instados a “constituir pessoa jurídica para intermediar o contrato de prestação de serviços, criando-se óbice formal ao reconhecimento do vínculo empregatício”<sup>132</sup>.

Não se trata da contratação de pessoa jurídica nos moldes que apresenta Manuel Alonso<sup>133</sup> “na qual várias pessoas físicas tornam comum o seu trabalho [numa pessoa jurídica] para repartirem entre si os ganhos”, mas sim de uma única pessoa natural contrair personalidade jurídica com o intuito de ver satisfeita a sua vontade de conseguir um trabalho, uma fonte de renda, ainda que tenha que abrir mão dos direitos trabalhistas aos quais faz *jus*.

Vieira de Mello Filho<sup>134</sup> vai apresentar a *pejotização* empregatícia como:

---

<sup>132</sup> TURCATO, Sandra; RODRIGUES, Rosualdo. **Pj é artifício para sonegação de direitos**. Revista Anamatra, Brasília, n. 55, 2008, p. 11-12. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/attachments/article/24323/00000743.pdf>>. Acesso em: 4 jul. 2018.

<sup>133</sup> OLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao direito do trabalho**. Tradução de C.A. Barata da Silva. 2 ed. Porto Alegre: Sulina, 1969, p. 152.

<sup>134</sup> TST, 7ª T. PROCESSO Nº RR-0001287-40.2011.5.01.0040. Relator: Vieira de Mello Filho. DJ: 09.06.2018. **JusBrasil**, 2018. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/595898473/recurso-de-revista-rr-12874020115010040/inteiro-teor-595898497?ref=serp>>. Acesso em: 12 jul. 2018.

A contratação de pessoa física, através de uma pessoa jurídica [...], para prestar serviços que estão enquadrados na atividade-fim da tomadora de serviços, com pessoalidade e subordinação, com o objetivo de evitar o pagamento de verbas trabalhistas e o recolhimento de FGTS, imposto de renda e contribuições previdenciárias.

Destarte, Manuel Alonso<sup>135</sup> vai apresentar que:

O fato de sujeitarem-se alguns desses contratos de trabalho ao regime civil de locação de serviços não constitui, certamente, argumento válido [quando presentes todos os elementos fáticos jurídicos necessários para a caracterização da relação de emprego]. Entre outras, pela elementar razão de que a locação de serviços não é senão uma espécie de contrato de trabalho, à qual são aplicáveis tôdas as regras gerais dêste.

Em verdade, para os autores em epígrafe, o uso da *pejotização* visa a descaracterização do vínculo empregatício, onde a criação de uma PJ (pessoa jurídica) é utilizada para mascarar um contrato de emprego, ou seja, na *pejotização* empregatícia o trabalhador, sob coação do empregador (sob clarividente vício de consentimento<sup>136</sup>), esconde-se sob o manto da pessoa jurídica, dispõe da sua força de trabalho, comumente de forma exclusiva, recebe seu pagamento como remuneração, de verdadeiro caráter salarial, não detém nem os meios de produção e nem o capital, além de não auferir nenhum dos benefícios trabalhistas.

Observamos, assim, que os trabalhadores *pejotizados* não detêm qualquer proteção no que tange a segurança e medicina do trabalho, limitação da jornada de trabalho, 13º salário, salário mínimo, FGTS, garantias contra dispensas imotivadas, períodos de férias, entre outros direitos garantidos ao sujeito ativo de uma relação empregatícia.

---

<sup>135</sup> OLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao direito do trabalho**. Tradução de C.A. Barata da Silva. 2 ed. Porto Alegre: Sulina, 1969, p. 156.

<sup>136</sup> Alice Monteiro vai apresentar que, em qualquer contrato, as partes devem ser livres para celebrar o ajuste. Para a autora, o consentimento viciado não produzirá efeitos jurídicos. Entre os vícios que poderão tornar defeituosa a manifestação de vontade dos cocontratantes compreendem-se o erro, o dolo, a coação e a fraude. *In*: BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 166.

Desse modo, importante ressaltar que até direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis são excluídos através da *pejotização* empregatícia. Mauricio Godinho Delgado<sup>137</sup>, acerca desses direitos, vai apresentar que:

Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho.

Ives Gandra<sup>138</sup>, por sua vez, vai afirmar que a *pejotização* empregatícia ocorre quando o empregador explora o seu “empreendimento econômico utilizando-se de trabalhadores sem anotação na CTPS e por intermédio de pessoas jurídicas”.

Luciano Martinez<sup>139</sup> vai apresentar a *pejotização* empregatícia como a situação em que “empregado e empregador, de comum acordo, criam uma aparência de prestação de serviços via pessoa jurídica [...] especialmente empreendida com o objetivo de diminuir a incidência de tributação [e encargos trabalhistas]”.

Chamam atenção, os autores em comento, para a possibilidade da aquisição da personalidade jurídica, visando a obtenção de um labor, de forma espontânea e consciente pelo trabalhador (sem vício de consentimento), tendo em vista que muitas das vezes o salário líquido percebido nesta modalidade é maior, quando analisado de maneira imediata.

O grande problema, nestes casos, é que o trabalhador muitas vezes acaba não ponderando os benefícios aos quais deixa de fazer *jus* que, de maneira absoluta, faria com que o valor recebido a título de contraprestação pelo labor fosse maior, caso sopesasse todas as verbas e benefícios sociais garantidos pela legislação trabalhista.

Assim sendo, podemos constatar que o instituto da *pejotização* empregatícia, embora encontre mentores e patrocinadores, nada mais é que um instrumento fraudatório das relações de emprego que submete o trabalhador a uma situação deveras precária em seu âmbito laboral.

---

<sup>137</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 117.

<sup>138</sup> TST, PROCESSO Nº AIRR-0000010-04.2014.5.02.0089. Decisão Monocrática: Ives Gandra Martins Filho. DJ: 27.06.2018. **JusBrasil**, 2018. Disponível em: < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/595734718/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-100420145020089/inteiro-teor-595734758?ref=serp>>. Acesso em: 13 jul. 2018.

<sup>139</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 195.

#### 4.1.2 Pejotização societária

A priori, o instituto da *pejotização* societária aparenta ser algo inconcebível, pois, conforme escreve Manuel Cid<sup>140</sup>, no âmbito dos escritórios de advocacia, via de regra, o trabalho é prestado por profissionais liberais que, dada a sua qualificação e domínio técnico, imprescindível ao exercício da advocacia, desempenham suas funções de maneira autônoma, embora a sua atividade esteja umbilicalmente ligada à finalidade do escritório.

Entretanto, como afirma Tomaz Nina<sup>141</sup>, “a experiência tem mostrado que, para tal categoria profissional, é tênue a linha que separa o profissional autônomo do empregado, ficando numa zona cinzenta, de difícil identificação”.

E é desta zona cinzenta que vai surgir o sobredito instituto, quando o profissional, inscrito na OAB, que, adquirindo personalidade jurídica ou não, ingressa na estrutura de um escritório, disponibilizando a sua mão-de-obra, com exclusividade e subordinação, trabalha sob a rubrica de associado.

Tal situação originou-se com o advento da Lei 8.906/94<sup>142</sup> e seu consecutivo Regulamento<sup>143</sup> que, em seu artigo 39, caput, vai apresentar que “a sociedade de advogados pode associar-se com advogados, sem vínculo de emprego, para participação nos resultados” e o posterior Provimento do Conselho Federal da OAB de nº. 169/2015<sup>144</sup>, que vai apresentar no seu artigo 5º, caput, que:

Art. 5º O advogado associado, na forma do art. 39 do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB, poderá participar de uma ou mais sociedades de advogados, mantendo sua autonomia profissional, sem subordinação ou controle de jornada e sem qualquer outro vínculo, inclusive

<sup>140</sup> TRT-4, 1ª T. PROCESSO Nº RO-0001323-64.2011.5.04.0019. Relator: Manuel Cid Jardon. DJ: 07.05.2014. **JusBrasil**, 2014. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129095465/recurso-ordinario-ro-13236420115040019-rs-0001323-6420115040019>>. Acesso em: 13 jul. 2018.

<sup>141</sup> NINA, Tomaz. **Advogado autônomo x vínculo de emprego. Elemento indispensável para configurar a relação de emprego**, 2006. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI233263,91041-Advogado+autonomo+x+vinculo+de+emprego+Elemento+indispensavel+para>>. Acesso em: 13 jul. 2018.

<sup>142</sup> BRASIL. Lei n. 8.906, de 4 de julho de 1994. **Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB)**, Brasília, DF, julho 1994..

<sup>143</sup> Publicado no **Diário de Justiça**, Seção I do dia 16.11.94, p. 31.210-31.220. Disponível em: <<https://ww.oab.org.br/content/pdf/legislacaooab/regulamentogeral.pdf>>. Acesso em: 13 jul. 2018.

<sup>144</sup> Publicado no **Diário Oficial da União**, Seção I do dia 14.12.2015, p. 148. Disponível em: <<https://www.oabmg.org.br/Areas/Sociedade/doc/Provimento%20169%202015%20Conselho%20Federal%20da%20OAB.pdf>>. Acesso em: 13 jul. 2018.

empregatício, firmando para tanto contrato de associação que deverá ser averbado no Registro de Sociedades de Advogados perante o respectivo Conselho Seccional.

Toda a tônica, nesta hipótese de fraude, circulará em torno da autonomia profissional e da subordinação jurídica, pois, embora haja a possibilidade desses contratos de associação ocorrerem com a presença da autonomia e ausência da subordinação, de forma lícita, portanto, como, por exemplo, nos casos em que o advogado associado milita em ramo do direito diverso da área de atuação do escritório ao qual se associou, na grande maioria dos casos os profissionais integram o quadro funcional fixo do escritório, atuando dentro de rígidos critérios organizacionais, teses jurídicas e modelos de petições que retiram a sua autonomia e liberdade técnica, agindo, em verdade, como verdadeiros empregados.

Assim, a subordinação é o elemento fático-jurídico que vai distinguir o modo como o labor será realizado:

se com autonomia suficiente para realizar o trabalho com desenvoltura de um advogado em busca do melhor para seu cliente, ou se o trabalho realizado é submetido às ordens e controle por parte do escritório de advocacia para qual o advogado presta aquele serviço [e por conseguinte, se a relação existente é a de trabalho, legalmente estabelecida, ou de emprego] <sup>145</sup>.

De maneira idêntica, Daniel Viana <sup>146</sup> prescreve que:

não se reconhece o vínculo empregatício de advogado quando não comprovados os elementos caracterizadores do vínculo. O elemento definidor da existência de relação de emprego é a presença de subordinação jurídica entre as partes.

---

<sup>145</sup> NINA, Tomaz. **Advogado autônomo x vínculo de emprego. Elemento indispensável para configurar a relação de emprego.** Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI233263,91041-Advogado+autonomo+x+vinculo+de+emprego+Elemento+indispensavel+para>>. Acesso em: 13 jul. 2018.

<sup>146</sup> TRT-18, 2ª T. PROCESSO Nº RO-0212600-92.2009.5.18.0013. Relator: Daniel Viana Júnior. DJ: 05.07.2010. **JusBrasil**, 2010. Disponível em: <<https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/419421717/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2126009220095180013-go-0212600-9220095180013?ref=serp>>. Acesso em: 13 jul. 2018.



Mediante o exposto, ainda que a profissão de advogado disponha de regramento próprio, sendo a figura do associado prevista no Regulamento Geral do Estatuto da advocacia, não há como afastar o vínculo empregatício na hipótese de comprovação da subordinação no âmbito laboral deste.

Ademais, como se não bastassem todas as manobras fraudulentas já apresentadas, utilizadas pelo empregador visando a descaracterização da relação empregatícia, em novembro de 2017 entrou em vigor, após uma *vacatio legis* de 120 dias, a Lei 13.467, a controversa reforma trabalhista, que, segundo Maurício Godinho e Gabriela Neves<sup>147</sup>:

se perfilou por espírito anti-humanista e antissocial, buscando, em praticamente todas as situações contempladas, assegurar um modesto padrão de proteção e garantias ao valor trabalho e à pessoa humana trabalhadora.

A sobredita norma trouxe em seu conteúdo o artigo 442-B que acreditamos ter dificultado ainda mais a identificação da *pejotização* como instrumento de fraude das relações empregatícias, conquanto alguns dos princípios basilares do direito e do direito do trabalho continuem sendo os maiores instrumentos a serviço dos operadores do direito auxiliando na identificação destas farsas. É o que passaremos a expor.

#### 4.2 A LEI 13.467/17 (REFORMA TRABALHISTA) E A PEJOTIZAÇÃO

O curso da Consolidação das Leis do Trabalho, desde o seu surgimento até o presente momento, tem sido marcado por um enorme embate teórico. Sumariamente, é possível identificarmos duas correntes críticas à evolução da regulação do trabalho no Brasil.

A primeira delas, com a qual nos perfilamos, vai defender que a regulamentação do trabalho deve ser dissociada da busca pelo fomento da economia, sob o argumento de que as instituições públicas e os direitos trabalhistas jamais devem submeter-se a disputa mercadológica internacional.

---

<sup>147</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil. Com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 53.

Já a segunda vai defender o caráter austero da legislação trabalhista, alegando a sua incompatibilidade com a dinâmica mercadológica moderna, patrocinando a necessidade da sua flexibilização, com o intuito de promover a produtividade, gerar emprego e aumentar a competitividade com os adversários internacionais.

A chamada reforma trabalhista, investida mais moderna em busca desta flexibilização das relações de emprego, originou-se de um projeto de Lei (PL 6717/2016) proposto e apresentado pelo presidente da República, Michel Temer, em 23 de dezembro de 2016 na Câmara dos Deputados, onde foi aprovada em 26 de abril de 2017 por 296 votos favoráveis e 177 votos contrários. Em seguida, tramitou no Senado, sob o número PLC 38/2017, e foi novamente aprovada em 11 de julho de 2017 por 50 votos favoráveis e 26 votos contrários, sendo sancionada em 13 de julho de 2017, pelo supramencionado presidente, entrando em vigor em 11 de novembro de 2017<sup>148</sup>.

Em seu conteúdo, a supracitada Lei, trouxe 117 mudanças para a Consolidação das Leis do Trabalho, no direito material e processual do trabalho, que, segundo estudiosos<sup>149</sup>, consistem em formas de contratação mais precárias e atípicas, flexibilização da jornada de trabalho, rebaixamento da remuneração, alteração das normas de saúde e segurança do trabalho, fragilização sindical e mudanças na negociação coletiva, limitação do acesso à Justiça do Trabalho e limitação do poder da Justiça do Trabalho<sup>150</sup>.

De todas as mudanças trazidas pela sobredita Lei, a que nos interessa é o advento do artigo 442-B<sup>151</sup> que, em sua redação, vai apresentar que:

a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

---

<sup>148</sup> Disponível em: <[https://pt.wikipedia.org/wiki/Reforma\\_trabalhista\\_no\\_Brasil\\_em\\_2017](https://pt.wikipedia.org/wiki/Reforma_trabalhista_no_Brasil_em_2017)>. Acesso em: 13 jul. 2018

<sup>149</sup> Tais aspectos foram apresentados no dossiê elaborado a partir das reflexões do GT Reforma Trabalhista do CESIT/IE/UNICAMP. Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>>. Acesso em: 13 jul. 2018.

<sup>150</sup> GALVÃO, Andréia et al. **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista**. Campinas, 2017, p. 5 e 6. Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>>. Acesso em: 13 jul. 2018.

<sup>151</sup> BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Brasília, DF, maio 1943.

Do referido artigo podemos extrair uma aproximação, demasiadamente ostensiva, do legislador à corrente que prevê a inexistência de dano ao trabalhador em situações de *pejotização*, sob o argumento de que a escolha pela autonomia no exercício do seu labor, juntamente com os benefícios previdenciários e fiscais, suprime a sua hipossuficiência e, ainda, sua subordinação, restando compensados os benefícios trabalhistas.

Isto porque, ao condicionar o afastamento da qualidade de empregado ao simples cumprimento das formalidades legais para a aquisição da personalidade jurídica<sup>152</sup> pelo trabalhador, independente de exclusividade ou continuidade, o legislador concede uma verdadeira “carta branca” aos que tenham interesse nessa modalidade de contratação.

Sem adentrarmos no debate da constitucionalidade do referido artigo, por não ser a proposta deste trabalho, importante ressaltarmos, por fim, a ofensa que o mesmo expressa aos princípios sobre os quais se sustenta o direito do trabalho, estes sim indispensáveis em qualquer momento no qual o caráter protetivo das normas jurídicas estiver na iminência de graves e irreparáveis lesões.

Inicialmente, chamamos atenção a ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana que, embora transite pelo direito como um princípio universal, não deve ser negligenciado quando da necessidade da sua aplicação em um ramo jurídico especializado como o direito do trabalho, pois neste se reveste como um princípio da dignidade da pessoa do trabalhador, figura humana, que merece todas as proteções necessárias para fazer *jus* a um modo digno de sobrevivência e não merece ser tolhido dos seus direitos e garantias protetivas sob o argumento de um necessário desenvolvimento econômico que, em verdade, só vem de maneira axiomática para as classes dominantes do país.

Igualmente, ressaltamos, na aplicação em abstrato do referido dispositivo, a ofensa aos princípios da aplicação da norma mais favorável e da proteção, tendo em vista que a aplicação dos direitos ao qual o trabalhador se vale, decorrente da

---

<sup>152</sup> Com o advento da figura do microempreendedor individual (MEI), através da Lei Complementar nº 128/2008 que alterou a Lei Geral da Micro e Pequena Empresa (Lei Complementar nº 123/2006), as formalidades legais as quais o trabalhador deve cumprir para adquirir personalidade jurídica se restringem ao cadastro uma página da internet e atenção a requisitos pautados na restrição de faturamento mensal e anual. Disponível em: <<https://quickbooks.intuit.com/br/blog/mei/mei-o-que-precisa-microempreendedor-individual-me/>>. Acesso em: 14 jul. 2018.

configuração do vínculo empregatício, se torna muito mais tangível na aplicação dos artigos 2º e 3º da CLT em oposição ao 442-B do mesmo texto Consolidado.

Por fim, outro princípio lesado pelo texto em comento é o da primazia da realidade, pois conquanto o trabalhador trabalhe com subordinação, alteridade, onerosidade, não eventualidade e até pessoalidade, embora travestida de personalidade jurídica, em manifesta relação empregatícia, desde que cumpra as formalidades legais para aquisição de pessoa jurídica, não será considerado empregado.

## 5 CONCLUSÃO

O sistema capitalista reivindica do homem a venda da sua força de trabalho para a sua inserção social e provimento da sua família e, diante disso, surge a relação empregatícia.

Nesta relação, bilateral, encontramos as figuras do empregado, que, através do seu trabalho, visa uma honrada convivência em sociedade e, concomitantemente, preferíveis condições de vida, colocando-se, para isso, em situação de vulnerabilidade e submissão às classes detentoras do poderio econômico, e do empregador, detentor do capital e dos meios de produção, cujo primordial interesse é o acesso a mão de obra de menor custo possível, para aumentar a sua produção e o seu lucro.

Nesse contexto surge, então, a tutela juslaboral, restringindo a exploração do trabalho humano, salvaguardando os trabalhadores com garantias mínimas de manutenção da sua dignidade, estabelecendo, para isso, obrigações e regras a serem seguidas por aqueles que necessitem da força de trabalho de outrem.

Entretanto, diante da impossibilidade do Direito em prever e suprir todas as situações cotidianas do universo do trabalho, o empresariado se apropria das mais variadas formas de descumprir a legislação trabalhista, se aproveitando das suas zonas cinzentas, mediante fraudes.

Neste diapasão, surge a *pejotização* que vai se apresentar, inicialmente, através de duas vertentes.

A primeira vai se apresentar ao trabalhador como uma forma de ampliar seus proventos a partir da supressão de encargos que sofreria caso estivesse inserido numa relação empregatícia, retirando-o do manto de proteção do Direito do trabalho e inserindo-o numa relação cível ou comercial.

Todavia, defende a segunda, a limitação do benefício apresentado é patente, tendo em vista que os direitos e garantias asseguradas pelo ordenamento trabalhista, expressamente mais amplos, não se aplicam a esta modalidade de trabalho.

Ademais, na maioria das situações, os empregados são submetidos a estas situações não pelas benesses fiscais ou econômicas, mas sim pelo temor de encontrarem-se sem qualquer fonte de renda caso não se subjuguem a esta circunstância.

Ao averiguarmos os elementos da factibilidade e legalidade do instituto, do mesmo modo que a viabilidade do sujeito ativo da relação de trabalho optar pela relação cível ou empregatícia, entendemos que a *pejotização* não deve ser utilizada e muito menos integrada ao Direito laboral, sendo necessário, quando vislumbrarmos os elementos fáticos-jurídicos da relação empregatícia, a atribuição do status de empregador ao indivíduo, independentemente da natureza do trabalho prestado.

Além disso, diante das situações analisadas, verificamos que a efetivação de diversos princípios do Direito e do Direito do trabalho, fundamentados na Constituição Federal de 1988 e nas demais normas trabalhistas, são vandalizadas pela *pejotização*, como os já mencionados princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção, da aplicação da norma mais favorável e da primazia da realidade

Outrossim, apesar do advento do artigo 442-B da CLT e a inexistência de norma expressa capaz de proibir, ou até identificar, a prática da *pejotização*, percebemos que os princípios supracitados são instrumentos suficientemente válidos, e devem compelir a prática de tais comportamentos.

Assim, podemos concluir que, o principal instrumento a serviço do operador do direito, que milita no âmbito da justiça do trabalho em busca da manutenção e ampliação da tutela do hipossuficiente em uma relação que envolva o labor humano, é o fortalecimento dos valores principiológicos do Direito e do Direito do trabalho e o combate em prol da dissociação entre o avanço do capital e a precarização destas relações, disfarçadas de flexibilização.

## REFERÊNCIAS

BARASSI, Ludovico. **Tratado de Derecho del Trabajo**. Vol. 1. Buenos Aires: Alfa, 1953.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Brasília, DF, maio 1943.

BRASIL. **Lei n. 11.196**, de 21 de novembro de 2005. Brasília, DF, novembro 2005.

\_\_\_\_\_. Lei n. 5.890, de 8 de junho de 1973. **Legislação de Previdência Social**, Brasília, DF, junho 1973.

\_\_\_\_\_. Lei n. 8.906, de 4 de julho de 1994. **Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB)**, Brasília, DF, julho 1994. Publicado no **Diário de Justiça**, Seção I do dia 16.11.94.

CASAL, Angel Gómez-iglesias. **La influencia del Derecho Romano en las modernas relaciones de trabajo**. Madrid: Fundacion Universitaria de Jerez, 1995.

CASSIRER, Ernst. **Kant, vida y doctrina**. Traducción de W. Roges. México: Fondo de Cultura Económica, 1968.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2007.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do trabalho. Revisto e ampliado**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do trabalho. Revisto e ampliado**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil. Com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

FARIAS, Cristiano Chaves de e ROSENVALD, Nelson. **Curso de Direito Civil vol. 2 Obrigações**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

FERRAZ, Fernando Bastos. **Terceirização e demais formas de flexibilização do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa**. 2 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FILHO, Eduardo Soares do Couto; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **A “pejotização” e a precarização das relações de trabalho no Brasil**. Minas Gerais: Pontifícia Universidade Católica, 2009.

FILHO, Francisco das Chagas Lima. **Proteção ao trabalhador juridicamente autônomo e economicamente dependente**. 2007.

FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

GALVÃO, Andréia et al. **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista**. Campinas, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do trabalho**. 11 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do trabalho**. Atualizado por José Augusto Rodrigues Pinto e Otávio Augusto Reis de Sousa. 17 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: contratos e atos unilaterais**. 4. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

GOULART, Rodrigo Fortunato. **Trabalhador autônomo e contrato de emprego**. Curitiba: Juruá, 2012.

GRONDA, Ramirez. **Tratado de derecho de trabajo, Dirigido por Mario L. Deveali**. v. 1. Buenos Aires: La Ley, 1964.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Diretoria de pesquisa - DPE**. Brasil, abr. 2018.

JÚNIOR, José Cairo. **Curso de Direito do trabalho: Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: JusPODIVM, 2017.

LARANJEIRA, Sonia Maria Guimarães. **Fordismo e Pós-fordismo**. In: CATTANI, Antonio David (organizador). **Trabalho e Tecnologia – Dicionário crítico**. Petrópolis: Vozes, 1997.

MAEDA, Patrícia. **Terceirização no Brasil: histórico e perspectivas**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 49, 2016.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do trabalho**. Parte Geral. 4 ed. São Paulo: LTr, 1991.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Breves considerações sobre a história do direito do trabalho no Brasil**. In: CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (organizador). **Curso de direito do trabalho. vol. 1: teoria geral do direito do trabalho**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2007.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, Élida Ferreira. **O estudo dos neologismos semânticos no ensino de português: abordagem a partir de textos publicitários**. Dissertação (Mestrado em Estudos Linguísticos) – Faculdade de Letras da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Relações Entre o Direito do trabalho e o Direito Civil**. Revista Direito Mackenzie, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, número 1 ano II, jul. 2001.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política**. Livro I. Vol. I. Tradução: Reginaldo Sant’Anna. 27 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

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

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

\_\_\_\_\_. **Ordenamento jurídico trabalhista**. São Paulo: LTr, 2013.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do trabalho**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2017.

NINA, Tomaz. **Advogado autônomo x vínculo de emprego. Elemento indispensável para configurar a relação de emprego**, 2016.

OLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao direito do trabalho**. Tradução de C.A. Barata da Silva. 2 ed. Porto Alegre: Sulina, 1969.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **O retorno da dependência econômica do direito do trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 79, n. 3, 2013.

PERULLI, Adalberto. **Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais**. Parlamento Europeu, sala PHS 3C50, Bruxelas, 19 jun. 2003.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **A Emenda Constitucional n. 45/2004 e a Justiça do Trabalho: reflexos, inovações e impactos**. Revista LTr, v. 69, 2004.

\_\_\_\_\_. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

SEIXAS, Margarida. **A locatio conductio operarum na gênese do contrato de serviço salariado no Código de Seabra (1867): notas para a (pré-)história do direito do trabalho**. In: O sistema contratual romano. Edição da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Coimbra: Coimbra Editora, 2010.



SILVA, Otavio Pinto e. **O direito romano e as origens do trabalho autônomo**. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 99, jan. 2004.

TURCATO, Sandra; RODRIGUES, Rosualdo. **Pj é artifício para sonegação de direitos**. Revista Anamatra, Brasília, n. 55, 2008.

VALVERDE, Antonio Martín et al. **Derecho del Trabajo**. Madrid: tecnos, 2007.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2005.

ZAPAROLI, Rodrigo Alves; MACIEL, Telma Djanira. **Aspectos polêmicos do contrato de empreitada – Análise fundamentada no direito comparado**. Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca, Faculdade de Direito de Franca, Franca, v. 10, n. 2, dez. 2015.

ZATTI, Vicente. **Autonomia e educação em Immanuel Kant e Paulo Freire**. 1 ed. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2007.

#### **Processos consultados:**

TRT-18, 2ª T. PROCESSO Nº RO-0212600-92.2009.5.18.0013. Relator: Daniel Viana Júnior. DJ: 05.07.2010.

TRT-3, 1ª T. PROCESSO Nº RO-0011415-16.2015.5.03.0108. Relator: Luiz Otávio Linhares Renault. DJ: 08.02.2018.

TRT-3, PROCESSO Nº RTOOrd-0011359-34.2016.5.03.0112. Exmo. Marcio Toledo Gonçalves. DJ: 13.02.2017.

TRT-4, 1ª T. PROCESSO Nº RO-0001323-64.2011.5.04.0019. Relator: Manuel Cid Jardon. DJ: 07.05.2014.

TST, 3ª T. PROCESSO Nº RR-0119400-55.2007.5.03.0001. Relator: Mauricio Godinho Delgado. DJ: 14.11.2013.

TST, 4ª T. PROCESSO Nº AIRR-365200-63.2002.5.05.0900. Relator: Ives Gandra Martins Filho. DJ: 09.05.2003.

TST, 4ª T. PROCESSO Nº RR-0113247.2011.5.01.0069. Relatora: Maria de Assis Calsing. DJ: 24.04.2015.

TST, 7ª T. PROCESSO Nº RR-0001287-40.2011.5.01.0040. Relator: Vieira de Mello Filho. DJ: 09.06.2018.

TST, PROCESSO Nº AIRR-0000010-04.2014.5.02.0089. Decisão Monocrática: Ives Gandra Martins Filho. DJ: 27.06.2018.

#### **Sites consultados:**

<https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/419421717/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2126009220095180013-go-0212600-9220095180013?ref=serp>.

Acesso em: 13 jul. 2018.

<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/595734718/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-100420145020089/inteiro-teor-595734758?ref=serp>.

Acesso em: 13 jul. 2018.

[http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/MGSS9XEPQR/disserta\\_\\_o\\_\\_lida\\_ferreira\\_martins.pdf?sequence=1](http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/MGSS9XEPQR/disserta__o__lida_ferreira_martins.pdf?sequence=1).

Acesso em: 18 jul. 2018

[https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/544606337/andamento-do-processo-n-0011415-1620155030108-ro-08-02-2018-do-trt-3?ref=topic\\_feed](https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/544606337/andamento-do-processo-n-0011415-1620155030108-ro-08-02-2018-do-trt-3?ref=topic_feed).

Acesso em: 09 jul. 2018.

<http://blog.newtonpaiva.br/direito/wp-content/uploads/2012/08/PDF-D6-10.pdf>.

Acesso em 06 jul. 2018.

<http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/rmd/article/download/7174/4855>.

Acesso em: 8 jul. 2018.

<http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/2647700/R+49-2016.pdf/b4ca35c3-5e3d-4d0d-bef7-016149982d51>.

Acesso em: 17 mai. 2018.

<http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>.

Acesso em: 13 jul. 2018.

<http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>.

Acesso em: 13 jul. 2018.

[http://www.fmd.pucminas.br/Virtuajus/1\\_2009/Docentes/Pejotizacao%20Renaul.pdf](http://www.fmd.pucminas.br/Virtuajus/1_2009/Docentes/Pejotizacao%20Renaul.pdf).

Acesso em: 4 jul. 2018.

<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI47623,81042->

Protecao+ao+trabalhador+juridicamente+autonomo+e+economicamente.

Acesso em: 05, 09 e 11 jul. 2018.

<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI233263,91041->

Advogado+autonomo+x+vinculo+de+emprego+Elemento+indispensavel+para.

Acesso em: 13 jul. 2018.

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/17508-informalidade-aumenta-e-continua-a-reduzir-o-desemprego.html>.

Acesso em: 11 jul. 2018.

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20995-desemprego-volta-a-crescer-noprimeiro-trimestre-de-2018.html>.

Acesso em: 11 jul. 2018.

<https://alencardemesquitaadv.jusbrasil.com.br/artigos/476581796/direito-civil-pessoa-fisica-capacidade>.

Acesso em: 13 jun. 2018.

<https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/07/reforma-trabalhista-como-funciona-o-trabalho-intermitente.html>.

Acesso em: 04 jul. 2018.

[https://iesb.blackboard.com/bbcswebdav/institution/Ead/\\_disciplinas/EADG463/nova/aula4.html](https://iesb.blackboard.com/bbcswebdav/institution/Ead/_disciplinas/EADG463/nova/aula4.html).

Acesso em: 14 jun. 2018.

[https://iesb.blackboard.com/bbcswebdav/institution/Ead/\\_disciplinas/EADG463/nova/aula4.html](https://iesb.blackboard.com/bbcswebdav/institution/Ead/_disciplinas/EADG463/nova/aula4.html).

Acesso em: 14 jun. 2018.

[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/50179/011\\_oliveira.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/50179/011_oliveira.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Acesso em: 16 jun. 2018.

[https://pt.wikipedia.org/wiki/Reforma\\_trabalhista\\_no\\_Brasil\\_em\\_2017](https://pt.wikipedia.org/wiki/Reforma_trabalhista_no_Brasil_em_2017).

Acesso em: 13 jul. 2018

<https://quickbooks.intuit.com/br/blog/mei/mei-o-que-precisa-microempreendedor-individual-me/>.

Acesso em: 14 jul. 2018.

<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129095465/recurso-ordinario-ro-13236420115040019-rs-0001323-6420115040019>.

Acesso em: 13 jul. 2018.

<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1736266/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-3652006320025050900-365200-6320025050900?ref=serp>.

Acesso em: 14 jun. 2018.

<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/183604749/recurso-de-revista-rr-11324720115010069?ref=serp>.

Acesso em: 16 jun. 2018.

<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23550311/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-8169220105050025-816-9220105050025-tst/inteiro-teor-111744033?ref=serp>.

Acesso em: 16 jun. 2018.

<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/595898473/recurso-de-revista-rr-12874020115010040/inteiro-teor-595898497?ref=serp>.  
Acesso em: 12 jul. 2018.

<https://www.oabmg.org.br/Areas/Sociedade/doc/Provimento%20169%202015%20Conselho%20Federal%20da%20OAB.pdf>.  
Acesso em: 13 jul. 2018.

<https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67629/70239>.  
Acesso em: 19 jun. 2018.

<https://www.anamatra.org.br/attachments/article/24323/00000743.pdf>.  
Acesso em: 4 jul. 2018.

<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8090/O-jus-variandi-sua-aplicabilidade-e-seus-limites>.  
Acesso em: 16 jun. 2018.

<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/430408618/andamento-do-processo-n-0011359-3420165030112-rtord-14-02-2017-do-trt-3>.  
Acesso em: 16 jun. 2018.

<https://www.revista.direitofranca.br/index.php/refdf/article/viewFile/279/268>.  
Acesso em: 17 jun. 2018.

<https://www.oab.org.br/content/pdf/legislacaooab/regulamentogeral.pdf>.  
Acesso em: 13 jul. 2018.

[www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes](http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes).  
Acesso em: 17 mai. 2018.

## ANEXOS

ANEXO A – RESUMO DAS TABELAS, FORNECIDAS PELO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, COM O TOTAL DE AÇÕES RECEBIDAS E ASSUNTOS MAIS RECORRENTES NO 1º GRAU EM 2017



## RECEBIDOS E JULGADOS NAS VTs

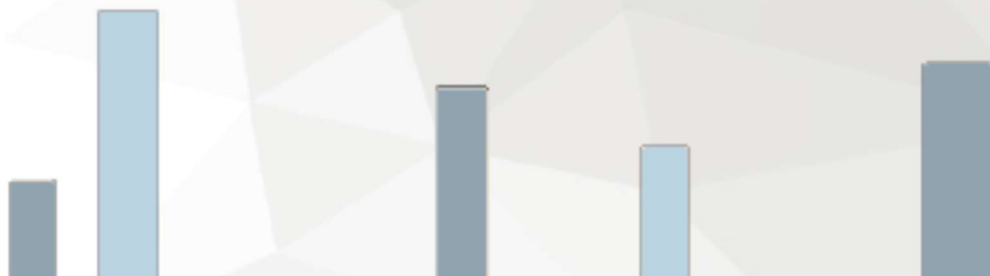
Tabela – Processos Recebidos, Julgados e Resíduo por TRT – Ano de 2017

Região Judiciária	Recebidos	Julgados	Resíduo
1ª Região - Rio de Janeiro	278.511	291.691	220.494
2ª Região - São Paulo	445.716	498.181	279.902
3ª Região - Minas Gerais	249.140	265.525	132.889
4ª Região - Rio Grande do Sul	194.787	193.894	152.161
5ª Região - Bahia	128.349	126.007	100.968
6ª Região - Pernambuco	103.640	114.080	83.948
7ª Região - Ceará	68.206	69.685	29.684
8ª Região - Pará/Amapá	78.979	95.403	32.439
9ª Região - Paraná	157.064	160.120	127.761
10ª Região - DF/Tocantins	56.647	60.334	33.303
11ª Região - Amazonas/Roraima	53.192	63.536	23.797
12ª Região - Santa Catarina	91.942	95.258	66.696
13ª Região - Paraíba	35.840	41.105	12.926
14ª Região - Rondônia/Acre	26.045	29.117	6.091
15ª Região - Campinas	331.863	343.971	319.600
16ª Região - Maranhão	48.325	49.884	34.778
17ª Região - Espírito Santo	36.383	37.466	26.678
18ª Região - Goiás	85.476	95.415	31.081
19ª Região - Alagoas	31.487	34.940	11.395
20ª Região - Sergipe	25.495	27.389	19.548
21ª Região - Rio Grande do Norte	29.982	36.615	9.629
22ª Região - Piauí	26.759	28.397	12.912
23ª Região - Mato Grosso	40.961	41.481	18.234
24ª Região - Mato Grosso do Sul	32.661	36.172	30.028
<b>Total</b>	<b>2.647.450</b>	<b>2.835.666</b>	<b>1.816.942</b>

# ASSUNTOS MAIS RECORRENTES NAS VARAS DO TRABALHO

CASOS NOVOS

ANO DE 2017



ASSUNTOS MAIS RECORRENTES NAS VTs

Ranking	Assuntos					Código do Assunto	Quantidade de Processos
	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5		
19º	Direito Processual Civil E Do Trabalho	Partes e Procuradores	Sucumbência	Honorários Advocaticios	Contratuais	55228	224942
20º	Direito Do Trabalho	Contrato Individual de Trabalho	FGTS	Levantamento / Liberação		2037	216455
21º	Direito Do Trabalho	Duração do Trabalho	Intervalo Intra jornada			2140	207115
22º	Direito Do Trabalho	Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios	Décimo Terceiro Salário			2666	197103
23º	Direito Do Trabalho	Rescisão do Contrato de Trabalho	Rescisão Indireta			2435	181603
24º	Direito Do Trabalho	Rescisão do Contrato de Trabalho	Seguro Desemprego	Liberação / Entrega das Guias		2480	178087
25º	Direito Do Trabalho	Duração do Trabalho	Adicional Noturno			1663	161455
26º	Direito Do Trabalho	Responsabilidade Civil do Empregador	Indenização por Dano Moral	Assédio Moral		1723	155883
27º	Direito Do Trabalho	Contrato Individual de Trabalho	Reconhecimento de Relação de Emprego			2554	154192
28º	Direito Do Trabalho	Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios	Adicional	Adicional de Periculosidade		1681	148611

ANEXO B – RESUMO DAS TABELAS, FORNECIDAS PELO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, COM O TOTAL DE AÇÕES DISTRIBUÍDAS E ASSUNTOS MAIS RECORRENTES NO 2º GRAU EM 2017





## RECEBIDOS E JULGADOS NOS TRTs

Tabela – Processos Recebidos, Julgados e Resíduo por TRT – 2017

TRT	Recebidos	Julgados	Resíduo
1ª Região - Rio de Janeiro	109.506	101.790	40.217
2ª Região - São Paulo	175.208	164.567	72.219
3ª Região - Minas Gerais	105.419	106.943	17.827
4ª Região - Rio Grande do Sul	93.277	85.731	35.088
5ª Região - Bahia	58.913	45.143	42.314
6ª Região - Pernambuco	31.862	31.949	5.915
7ª Região - Ceará	12.883	11.231	5.552
8ª Região - Pará/Amazônia	22.748	21.274	5.576
9ª Região - Paraná	63.160	59.566	26.490
10ª Região - DF/Tocantins	25.662	24.632	10.650
11ª Região - Amazonas/Roraima	16.703	11.491	10.764
12ª Região - Santa Catarina	33.696	33.011	8.630
13ª Região - Paraíba	15.022	15.186	3.904
14ª Região - Rondônia/Acre	10.783	9.019	2.086
15ª Região - Campinas	139.874	120.224	57.163
16ª Região - Maranhão	9.268	9.104	5.197
17ª Região - Espírito Santo	20.738	19.787	5.832
18ª Região - Goiás	26.097	24.781	6.784
19ª Região - Alagoas	8.826	9.239	2.071
20ª Região - Sergipe	11.110	10.067	5.434
21ª Região - Rio Grande do Norte	11.961	10.460	3.412
22ª Região - Piauí	10.095	9.772	1.973
23ª Região - Mato Grosso	12.056	12.467	3.942
24ª Região - Mato Grosso do Sul	11.873	12.197	2.536
<b>Total</b>	<b>1.036.740</b>	<b>959.631</b>	<b>381.576</b>

# ASSUNTOS MAIS RECORRENTES NOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO

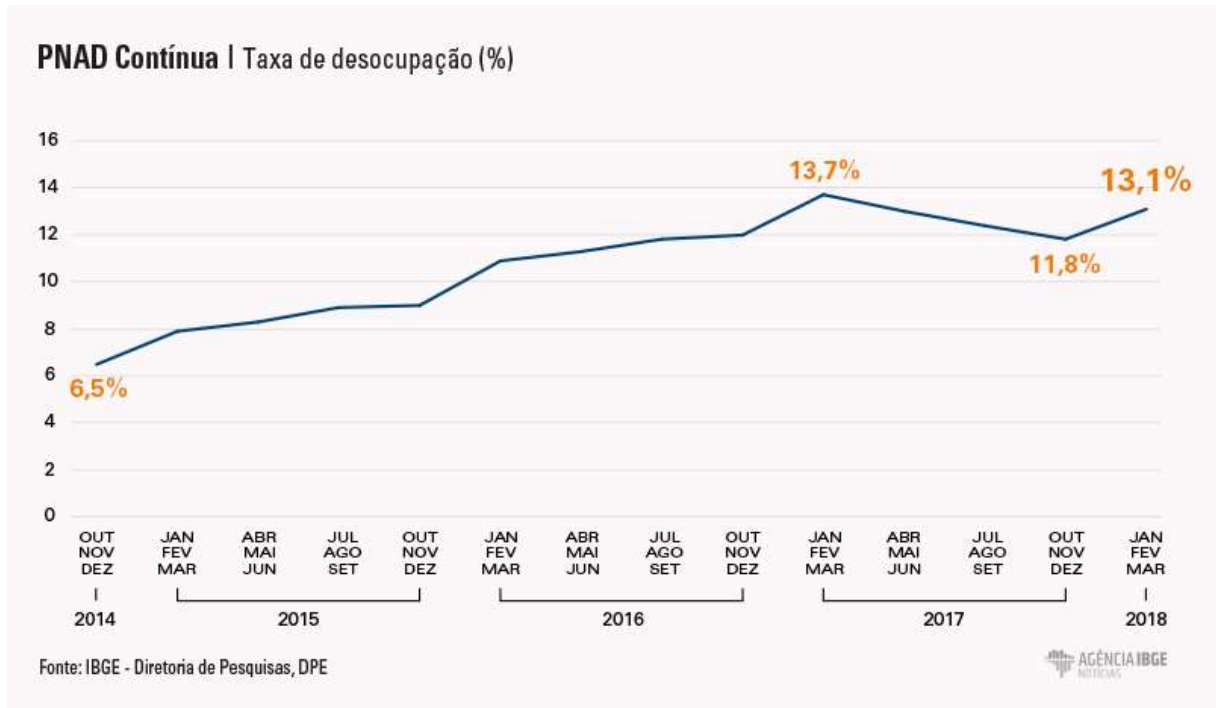
ANO DE 2017



ASSUNTOS MAIS RECORRENTES NO TST

Ranking	Assuntos					Código do Assunto	Quantidade de Processos
	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5		
19º	Direito Do Trabalho	Duração do Trabalho	Adicional Noturno			1663	60.544
20º	Direito Do Trabalho	Contrato Individual de Trabalho	FGTS			2029	58.042
21º	Direito Do Trabalho	Contrato Individual de Trabalho	CTPS	Anotação / Baixa / Retificação		5352	55.337
22º	Direito Do Trabalho	Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios	Adicional	Adicional de Periculosidade		1681	54.161
23º	Direito Do Trabalho	Duração do Trabalho	Repouso Semanal Remunerado e Feriado			2426	52.622
24º	Direito Do Trabalho	Responsabilidade Civil do Empregador	Indenização por Dano Moral	Assédio Moral		1723	48.843
25º	Direito Do Trabalho	Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios	Décimo Terceiro Salário			2666	44.266
26º	Direito Do Trabalho	Responsabilidade Solidária / Subsidiária	Tomador de Serviços / Terceirização			2704	42.319
27º	Direito Do Trabalho	Duração do Trabalho	Intervalo Interjornadas			2139	42.073
28º	Direito Do Trabalho	Contrato Individual de Trabalho	FGTS	Levantamento / Liberação		2037	41.734
29º	Direito Do Trabalho	Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios	Multa Prevista em Norma Coletiva			2215	39.490
30º	Direito Do Trabalho	Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios	Ajuda / Tiquete Alimentação			2506	39.100
31º	Direito Processual Civil E Do Trabalho	Partes e Procuradores	Sucumbência	Honorários na Justiça do Trabalho		55492	37.419
32º	Direito Do Trabalho	Rescisão do Contrato de Trabalho	Seguro Desemprego	Liberação / Entrega das Guias		2480	33.884
33º	Direito Do Trabalho	Responsabilidade Civil em Outras Relações de Trabalho	Indenização por Dano Moral			55220	33.801
34º	Direito Do Trabalho	Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios	Participação nos Lucros ou Resultados - PLR			55170	33.631
35º	Direito Processual Civil E Do Trabalho	Partes e Procuradores	Assistência Judiciária Gratuita			8843	32.029
36º	Direito Do Trabalho	Contrato Individual de Trabalho	Reconhecimento de Relação de Emprego			2554	31.289
37º	Direito Do Trabalho	Rescisão do Contrato de Trabalho	Rescisão Indireta			2435	31.164
38º	Direito Do Trabalho	Remuneração, Verbas	Salário / Diferença Salarial			2458	30.848

ANEXO C – GRÁFICO FORNECIDO PELO IBGE REPRESENTANDO A TAXA DE DESOCUPAÇÃO (DESEMPREGO) NO BRASIL



ANEXO D – GRÁFICO FORNECIDO PELO IBGE REPRESENTANDO O ÍNDICE DE AUTÔNOMOS  
INFORMAIS NO BRASIL

