



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA**

**FACULDADE DE DIREITO**

**PROGRAMA DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**IOHANNA CASTRO VIEIRA**

**A PEJOTIZAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE FRAUDE AO REGIME  
DE EMPREGO**

Salvador

2018

**IOHANNA CASTRO VIEIRA**

**A PEJOTIZAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE FRAUDE AO REGIME  
DE EMPREGO**

Monografia apresentada ao Programa de Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Rosângela Rodrigues Dias de Lacerda.

Salvador

2018

**IOHANNA CASTRO VIEIRA**

**A PEJOTIZAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE FRAUDE AO REGIME  
DE EMPREGO**

Monografia apresentada ao Programa de Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Rosângela Rodrigues Dias de Lacerda  
- Doutorado em Direito pela Universidade de São Paulo – USP  
Universidade Federal da Bahia

---

2º Examinador: Prof. Dr. Pedro Lino de Carvalho Junior  
- Doutorado em Filosofia pela Universidade Federal da Bahia – UFBA  
Universidade Federal da Bahia

---

3º Examinador: Prof. Cláudio Dias Lima Filho  
- Mestrado em Direito pela Universidade Federal da Bahia – UFBA  
Universidade Federal da Bahia

## AGRADECIMENTOS

Dar início a este parágrafo faz tornar real este sonho, significa dizer que o ciclo mais importante da minha vida se fecha agora. Apesar da felicidade escaldante, o coração bate em ansiedade e medo. Ainda assim, sem nem imaginar o que irá acontecer daqui para a frente, o sorriso no canto dos lábios parece não se desfazer. É como se toda a minha vida passasse em um trailer de filme agora, a Escola Carrossel, o Colégio Oásis, o Bacharelado Interdisciplinar e a FDUFBa. Não existe outro sentimento que não seja satisfação e orgulho.

Agradeço a Deus pela minha vida, pelas oportunidades e pela família maravilhosa que tenho. Por ter saúde, por ser forte, por ter sonhos e não desistir enquanto não os alcançar. À Nossa Senhora Aparecida por me proteger, me livrar dos perigos e das más companhias, sei que anda comigo de mãos dadas.

Aos meus pais por terem me gerado a vida e promoverem o melhor dela para mim. Em especial, à minha mãe, Ilka Tati, que nunca hesitou em me atender um pedido, qualquer que fosse. Por ser a luz da minha vida. Ao meu irmão que completa este alicerce. Aos meus avós Renato e Helena, por amarem seus filhos e netos de uma forma sufocante e nunca os abandonarem. Em especial a Vovó que hoje é um anjo no céu, tenho muito orgulho de ser sua neta, procurarei realizar a fé que depositava em mim e não a desapontar. Aos meus tios e tias, primos e primas. Aos meus amigos e aos colegas de faculdade por amenizarem o peso que é a graduação e se tornarem muito mais que coadjuvantes nessa jornada.

Agradeço também ao corpo docente e aos funcionários desta Faculdade, em especial ao Prof. Johnson Meira que enriqueceu este trabalho com a solicitude que lhe é inerente, sempre disposto a ajudar, principalmente nos empréstimos de livros. A vivência com Johnson é como uma calma em meio a tormenta, olhar para ele é constatar o quanto é feliz com o magistério, sou muito grata pelo seu acolhimento. À Pró Rosângela que me inspirou a querer seguir com o Direito do Trabalho, sendo as suas aulas uma das melhores que tive o prazer de ter nesta Casa, não poderia ter escolhido outro (a) orientador (a) senão esta, que além de excelente professora foi uma grande orientadora.

Enfim, obrigada a todos que se fizeram essenciais nesta trajetória, aos que mesmo que indiretamente foram inspiração e aos que não pude mencionar. Espero que continuem ao meu lado, pois por mais que este pareça ter sido o obstáculo mais difícil a ser superado, o mais complicado ainda está por vir e eu preciso de vocês. Gratidão!

*"[...] um dia desses ainda vou me mandar, atrás quem sabe do primeiro sonho. Tudo na vida é perder ou ganhar, tem que apostar sem medo. "*

RBD.

VIEIRA, Iohanna Castro. *A pejetização como instrumento de fraude ao regime de emprego*. Monografia (Programa de Graduação em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador - UFBA, 2018.2.

## RESUMO

A presente monografia busca combater de um modo geral, o instituto da fraude nas relações de trabalho que consiste num tóxico instrumento de tentativa de mercantilização do labor, congruente no emprego de condutas e mecanismos jurídico-formais que, por intermédio da concessão de uma roupagem jurídica fictícia a uma relação de emprego, vislumbram desviar-se da legislação trabalhista e a observância dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores. Para tanto, o princípio da primazia da realidade deve prevalecer na medida em que, conquanto o trabalhador exerça o seu labor com subordinação, alteridade, onerosidade, habitualidade e pessoalidade – embora travestida de personalidade jurídica em manifesta relação empregatícia –, desde que cumpra as banais formalidades legais para aquisição de pessoa jurídica, não será considerado empregado, em que pese seja amparado pelo artigo 9º da CLT que imuniza a legislação trabalhista contra expedientes de fraude. Desse modo, desvendamos a pejetização através de seu conceito e características, como ainda os motivos do empregado e empregador para que se utilizem desse uso ilícito de PJ. Ademais, analisamos a subordinação jurídica e a necessidade de uma reformulação de seu conceito tendo em vista as novas relações de emprego originadas pela flexibilização do Direito do Trabalho. Por fim, ilustramos as consequências desta fraude com o ímpeto de repreender a utilização desta prática.

**Palavras-Chave:** Direitos Sociais; Princípio da primazia da realidade; Pejetização; Fraude; Subordinação jurídica.

VIEIRA, Iohanna Castro. *The pejotização as an instrument of fraud in employment relations*. Monography (Law Degree) - Law School of the Federal University of Bahia, Salvador - UFBA, 2018.2.

### **ABSTRACT**

This monograph seeks to combat the fraud institute in labor relations consisting in a toxic instrument of attempted commodification of the work, congruent in the use of conduits and mechanisms legal formalities which, through the granting of a fake employment relationship, they seek to deviate from to labor legislation and the observance of social rights workers' fundamental rights. Therefore, the principle of the primazy of reality must prevail in so far as, although the worker exercises his work with subordination, otherness, onerousness, habituality and personality – although she is transvestite legal personality in manifest employment relationship –, provided that it complies with the banal formalities for acquisition of legal entity, will not be considered an employee in spite of being protected by article 9 of the CLT that immunizes the labor legislation against fraud files. Thus, we unveil “pejotização” through its concept and characteristics, as well as the employee and employer motives to be used of this illicit use of “PJ”. In addition, we analyze the legal subordination and the need for a reformulation of its concept in view of the new employment relations originated by the flexibilization of Labor Law. Lastly, illustrates the consequences of this fraud with the impetus to reprimand the use of this practice.

**Keywords:** Social rights; Principle of the primazy of reality; Pejotização; Fraud; Legal subordination.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>2. ASPECTOS PROPEDEÚTICOS</b> .....	12
<b>2.1. Direitos Sociais na Constituição Federal de 1988</b> .....	13
<b>2.2. Princípio da Primazia da Realidade</b> .....	16
<b>3. PEJOTIZAÇÃO</b> .....	24
<b>3.1. Conceitos e características</b> .....	26
<b>3.2. Repercussões no Direito do Trabalho</b> .....	32
<b>3.3. Motivos do empregado e do empregador</b> .....	35
<b>4. PARADIGMAS ATUAIS DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA</b> .....	41
<b>4.1. Do conceito tradicional de subordinação</b> .....	42
<b>4.2. A reformulação do conceito</b> .....	45
<b>5. A PEJOTIZAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE FRAUDE AO REGIME DE EMPREGO</b> .....	54
<b>5.1. Consequências</b> .....	61
<b>6. CONCLUSÃO</b> .....	67
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	69



## 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho destina-se a compreender como se desencadeou o desenvolvimento das relações de emprego, ao passo que hodiernamente devido às suas novas formas acabou por gerar brechas para informalidades e irregularidades nestas relações.

A intenção do Direito do Trabalho, nada mais é que dignificar o trabalho do homem na contemporaneidade sob a regência de normas que o vincule aos direitos sociais fundamentais e os princípios norteadores deste universo Laboral.

Nesse contexto, inauguramos este trabalho discorrendo acerca da história dos Direitos Sociais, considerando a crescente expansão do Direito do Trabalho mediante as transformações ao longo do tempo e sua incansável busca pela tutela dos que mais necessitam de proteção, notadamente o trabalhador. Neste mister, apresentamos a evolução da Constituição Federal desde a de 1934 – que foi considerada um marco na história do direito constitucional do trabalho –, até a Carta vigente e o desenvolvimento das relações de trabalho perante a Lei Maior.

Diante desta ótica, destacamos no item 2, a relevância dos princípios e sua aplicabilidade principalmente na seara trabalhista, uma vez que existem lacunas na sua legislação e os princípios adquirem um papel muito importante em sua eficácia. Ademais, o art. 8º, § 1º da CLT prescreve que “o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho”. Não obstante, enalteçemos o princípio da primazia da realidade que age diretamente contra a fraude da pejetização – protagonista deste trabalho acadêmico.

Para tanto, defendemos que o princípio supracitado demonstra o vínculo empregatício após provado os elementos definidores da relação de emprego, em especial a subordinação e a pessoalidade. Isto significa dizer que o que deve ser levado em consideração é a verdade real, ou seja, o que realmente acontece durante aquela prestação de serviços e não o quanto elaborado no contrato. Ademais, é pacífico na Justiça do Trabalho que nestes casos de pejetização onde, em tese, o trabalhador não tem nenhum direito, há de se reconhecer o vínculo empregatício sob o que aduz o art. 9º da CLT. Desse modo, nos resta claro o mérito do princípio da primazia da realidade ao defender as relações de emprego do seu modo mais pleno e legítimo.

No item 3 desta monografia, analisamos o conceito e as características da pejetização, o modo e o porquê de sua utilização na busca de efetuar um contrato de prestação de serviços e não uma relação gerenciada pela Consolidação das Leis do Trabalho. Para tanto,

fazemos um breve relato histórico sobre a origem do Direito do Trabalho tendo como advento a Revolução Industrial e o desenrolar ao transpassar do tempo até chegar na contemporaneidade onde em meio a flexibilização do trabalho acabou por gerar novas formas de emprego, a exemplo do teletrabalho, trabalho temporário, avulso, etc.

É importante salientar que enfatizamos os limites legais de constituição da pessoa jurídica e justificamos que o que impõe a pejetização ao qualificativo de fraude é justamente o uso ilícito da PJ. A pejetização tem como instinto a diminuição dos gastos e encargos tributários e sociais mediante, na maioria das vezes, a exigência do empregador, onde o trabalhador sem opção acaba por aceitar esta condição devido a sua necessidade de sustento. Com efeito, atribuímos o ensejo desta brecha nas relações de emprego ao art. 129 da Lei n. 11.196/2005 que conferiu aos empregadores uma falsa legitimidade de exercerem essa forma ilícita de contratação por pessoa jurídica. Ressaltamos, conforme o festejado Amauri Mascaro Nascimento que a “fraude não depende do tipo de tomador de serviço, mas da sua disposição de usar a lei de modo abusivo”<sup>1</sup>.

Fundamentamos estes argumentos destacando a substancialidade do elemento caracterizador presente no art. 3º da CLT, notadamente a *pejotização*, frisando a necessidade de ser pessoa física para o cumprimento do requisito da relação de emprego, deixando claro, portanto, que uma pessoa jurídica não caracterizaria qualquer relação, a não ser mediante comprovado os fatos da realização do trabalho, protegidos pelo princípio da primazia da realidade.

Outrossim, promovemos as justificativas do empregado e do empregador para a utilização da pejetização. Aqui abarcamos os benefícios tributários alegados por ambas as partes. De um lado, no viés do empregador, há uma carga tributária reduzida, bem como a diminuição dos gastos tendo em vista que o contratado é uma empresa individual, logo, não acarreta pagamento de INSS, férias, FGTS, ou aviso prévio, etc. Por outro lado, na visão do empregado enseja o benefício também tributário, considerando a discrepância do valor do imposto de renda entre pessoa física e pessoa jurídica. Este motivo acaba gerando uma ilusão ao trabalhador de que realmente possa se tratar de uma vantagem, no entanto, o trabalhador fica desprotegido da legislação laboral e previdenciária, sendo estas uma das consequências abordadas no último item.

Já no item 4, abordamos o desenvolvimento das relações de emprego causadas pela globalização e os avanços tecnológicos que originaram novos modelos de trabalho. Mediante

---

<sup>1</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 690-691.

este fato, se fez necessário uma reformulação e ampliação do conceito de subordinação jurídica, na medida em que o seu até então significado não englobava estas novas formas, o que acabam por ficar desprotegidas. Nesse passo, explicamos o tradicional conceito da subordinação e em seguida esclarecemos o porquê da necessidade desta reformulação, como ainda a visão e as propostas dos ilustres doutrinadores.

Por fim, no último item, nos desdobramos acerca da fraude e das simulações constantes nas relações de emprego. Tratamos das consequências desta fraude ao trabalhador mediante a total desproteção da norma trabalhista e previdenciária, induzindo a uma velhice desassistida devido a falta de amparo da Previdência Social, notadamente a aposentadoria. Em que pese exista a possibilidade de uma aposentadoria privada, é notório que no nosso país as pessoas não pensam a longo prazo e acabam por não fazer esta poupança. Além de que também citamos a falta de custódia nos casos de acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e ainda o trabalho excessivo, considerando que não há a quem recorrer sobre horas extras ou férias, tampouco ao Sindicato.

Com tais parâmetros, a metodologia utilizada consiste no método da pesquisa bibliográfica, onde procura desenvolver um estudo através de livros, teses, dissertações, artigos publicados em revistas especializadas, jornais e periódicos, numa perspectiva que vislumbra alcançar o propósito deste trabalho que é combater a pejetização como instrumento de fraude ao regime de emprego.

## 2 ASPECTOS PROPEDEÚTICOS

O desenvolvimento das Constituições brasileiras trouxe consigo um lugar especial às liberdades individuais e aos direitos sociais. Neste rol incluem-se a segurança social, o direito do trabalho, os direitos sindicais, o direito a uma vida sã e ao repouso e as garantias econômicas para as classes trabalhadoras<sup>2</sup>.

Recaséns Siches<sup>3</sup> prescreve que os direitos individuais ensejam “predominantemente por conteúdo um *não fazer* dos outros indivíduos, do Estado e dos demais entes públicos. Já os direitos sociais têm por objeto *atividades positivas do Estado*, do próximo e da sociedade, para conceder ao homem certos bens ou condições”. Por tais razões, Arnaldo Süssekind<sup>4</sup> observa que:

[...] para contrastar com as fórmulas de *declarações negativas* dos direitos individuais do homem, aparecem os direitos sociais que devem ser assegurados pelo Estado, quer em virtude de lei regulamentadora das normas constitucionais programáticas, quer por meio de mecanismos instituídos pela própria Carta Magna para dar eficácia imediata às normas consagradoras de direitos públicos subjetivos do trabalhador.

Para compreender o direito do trabalho e o papel que este ramo jurídico possui na sociedade, é preciso, todavia, que realizemos uma efêmera análise do contexto histórico-social de seu surgimento. Partindo dessa premissa, o direito do trabalho é, conforme leciona Mauricio Godinho Delgado<sup>5</sup>:

O complexo de regras, princípios e institutos jurídicos que regulam as relações empregatícias, quer no plano especificamente contratual, quer no plano mais largo dos vínculos estabelecidos entre os entes coletivos que representam os sujeitos desse contrato.

Na conjuntura da globalização e da discussão acerca do desenvolvimento do trabalho, a Organização Internacional do Trabalho implementou a Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho em 1998, procurando zelar pela liberdade sindical, não-discriminação e combater o trabalho infantil e escravo.

<sup>2</sup> MIRKINE-GUETZÉVITCH, Boris. *Evolução constitucional europeia*. Tradução de Maria Godói Bezerra. Rio de Janeiro: J. Konfino, 1957, p. 156-170.

<sup>3</sup> SICHES, Luís Recaséns. *Tratado general de filosofía del derecho*. 4. ed. México: Porrúa, 1970, p. 12.

<sup>4</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direitos sociais na constituinte*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1986, p. 14.

<sup>5</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 71.

Nesse passo, definem os direitos humanos dos trabalhadores como “os fundados na dignidade da pessoa humana que trabalha, nas suas dimensões jurídica, econômica e política<sup>6</sup>”.

É natural que com o tempo o direito laboral adquira especificidades mediante as mutações que a sociedade perpassa, em consonância com as esferas econômicas e sociopolíticas, visando, indubitavelmente a proteção e a segurança às partes dessa relação, precipuamente a parte mais propensa à hipossuficiência, que é o trabalhador.

Neste cenário, a fim de que seja possível absorver o que promove o direito do trabalho, é substancial que compreendamos o processo histórico que o Brasil percorreu para dar ensejo à Carta Magna vigente, entendendo como as relações de trabalho se fortaleceram e se sedimentaram até os dias atuais.

## 2.1 Direitos sociais na Constituição Federal de 1988

Como pontua Arnaldo Süssekind, “depois da Revolução de 1930 todas as Constituições brasileiras dispuseram sobre os direitos sociais do trabalhador<sup>7</sup>”. Isto ocorreu, seja em virtude da legislação decretada por Getúlio Vargas, como chefe da revolução vitoriosa, seja porque esses direitos já haviam sido consagrados pelo Tratado de Versailles e por algumas Constituições de relevo<sup>8</sup>.

Rompendo com a tradição liberal até então presente, a Constituição de 1934 abarcou uma nova realidade, dando ensejo ao Estado Social brasileiro. Deste modo, alçou ao patamar constitucional os direitos sociais, no capítulo sobre a *ordem econômica e social* onde, conforme seu artigo 121, procurou tratar de direitos como proibição de:

[...] diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador; trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei; proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 anos; e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres; repouso hebdomadário, de preferência aos domingos; férias anuais remuneradas; indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa<sup>9</sup>.

<sup>6</sup> *Direito & Justiça*. Revista da faculdade de direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. – Porto Alegre, RS – Brasil, 1979 – Anual, p. 79.

<sup>7</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direitos sociais na constituinte*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1986, p. 34.

<sup>8</sup> *Ibidem*, loc. cit.

<sup>9</sup> CAMPANHOLE, Adriano; CAMPANHOLE, Hilton Lobo. *Todas as constituições do Brasil*. São Paulo: Atlas, 1971, p. 423-424.

Diante disso, a Carta Magna de 1934 é um marco da história do direito constitucional do trabalho pelas normas que inseriu no capítulo, até então inédito, sobre a *ordem econômica e social*<sup>10</sup>.

Por consequência, todas as Constituições posteriores passaram a tratar de direitos fundamentais sociais, em que pese somente a Constituição de 1988 tenha destinado um capítulo inteiro aos direitos sociais e outro à ordem econômica, protagonizando o direito fundamental ao trabalho. A Carta Política de 1988 foi promulgada em uma nova conjuntura de redemocratização, trazendo uma valorização do trabalho, conservando e ampliando os direitos laborais até então existentes e originando diversos outros.

Na concepção de Maurício Godinho Delgado<sup>11</sup> “ao constitucionalizar o Direito do Trabalho, o Texto Máximo de 1988 praticamente impôs ao restante do universo jurídico uma influência e inspiração justtrabalhistas até então desconhecidas na história do País”. O texto confere relevância ao aspecto individual, mas ao mesmo tempo coloca a liberdade e a igualdade em conjunto com os direitos sociais e coletivos. Delgado<sup>12</sup> observa que a nova Constituição firmou “largo espectro de direitos individuais, cotejados a uma visão e normatização que não perdem a relevância do nível social e coletivo em que grande parte das questões individuais deve ser proposta”.

Em vista disso, o artigo 7º dedica-se aos direitos individuais, eliminando as diferenças entre trabalhadores urbanos e rurais, bem como aos nacionais e estrangeiros, na forma do artigo 5º, *caput*, ambos do texto constitucional. Outrossim, a Lei Maior acrescenta direitos como 13º salário; proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa; adicional de horas extras de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal de trabalho; licença paternidade; adicional por atividades insalubres, perigosas e penosas, entre tantos outros.

No entender de Sílvia do Vale<sup>13</sup>, “todos os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores possuem uma nota característica, a saber, a busca da dignidade da pessoa do trabalhador”. Para ela:

---

<sup>10</sup> A ordem econômica deveria ser “organizada conforme os princípios da justiça e as necessidades da vida nacional, de modo que possibilite a todos existência digna” (art. 115). A lei deveria promover o “amparo da produção” e estabelecer as condições de trabalho, “tendo em vista a *proteção social do trabalhador* e os interesses econômicos do país” (art. 112). Caberia, ainda, à lei dispor sobre o reconhecimento dos sindicatos e das associações profissionais; mas teria de assegurar “a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos” (art. 120), assim como o “reconhecimento das convenções coletivas de trabalho” (art. 121, j). SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direitos sociais na constituinte*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1986, p. 35.

<sup>11</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 135.

<sup>12</sup> *Ibidem*, p. 137.

<sup>13</sup> VALE, Sílvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. *Proteção efetiva contra a despedida arbitrária no Brasil*. São Paulo: LTr, 2015, p. 48.

[...] o extenso rol de direitos destinados aos trabalhadores urbanos, rurais e avulsos, embora tenha se mostrado avançado, hoje tem como grande desafio o real alcance, passando pela reflexão acerca da fundamentalidade, eficácia, acepção de sentido formal, material, subjetiva e objetiva, e sobretudo, como tais direitos podem e devem ser aplicados no âmbito das relações privadas, já que foram concebidos exatamente com este fim.

Kátia Magalhães Arruda<sup>14</sup> justifica que:

os direitos sociais, como direitos de igualdade, desenvolveram-se através de prestações, requerendo maior intervenção legislativa que os direitos de liberdade [...]. Tal assertiva, entretanto, não autoriza dilações que excluam sua eficácia. Os direitos fundamentais de igualdade operam de maneira imediata em inúmeros aspectos: quando obrigam os poderes públicos a impedir restrições no exercício desses direitos; quando vinculam o legislador à totalidade de seus valores; quando permitem a retirada da órbita jurídica de leis que ofendem os princípios de igualdade.

Com tais parâmetros previstos na Carta Magna de 1988, os direitos sociais<sup>15</sup> possuem garantias alcançadas ao longo do tempo e da história, através de lutas sociais e políticas. O rol dos direitos fundamentais, todavia, é dinâmico e aberto, estando sujeito a novas ampliações. No entendimento de José Afonso da Silva<sup>16</sup>, os direitos sociais:

são prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. São, portanto, direitos que se ligam ao direito de igualdade.

Nesse sentido, Paulo Bonavides<sup>17</sup> considera que os direitos da segunda geração são “os direitos sociais, culturais e econômicos, bem como os direitos coletivos ou de coletividades, introduzidos no constitucionalismo das distintas formas de Estado social, germinaram por obra da ideologia e da reflexão antiliberal do século XX”. O autor discorre que os direitos de segunda dimensão estão ligados ao princípio da igualdade, do qual não se podem separar, pois fazê-lo equivaleria a desmembrá-los da razão de ser que os ampara e estimula.

Com efeito, os direitos sociais exigem a intermediação dos entes estatais para sua concretização. Eis que existe uma linha tênue entre o cidadão e a sociedade que abrange,

<sup>14</sup> ARRUDA, Kátia Magalhães. *Direito Constitucional do Trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal*. São Paulo: LTr, 1998, p. 25.

<sup>15</sup> “Direitos sociais são os que se concretizam mediante diversos tipos de prestações, com a colaboração dos poderes públicos na satisfação das necessidades básicas do ser humano”. CONTRERAS PELÁEZ, Francisco. *J. Derechos sociales: teoría e ideología*. Madrid: Tecnos, 1994, p. 47

<sup>16</sup> SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 32. ed. São Paulo: Malheiros, 2009, p. 286-287.

<sup>17</sup> BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 19. ed. São Paulo: Malheiros, 2006, p. 562.

sobretudo, a pessoa humana, na perspectiva de que ela necessita de condições mínimas de subsistência.

Partindo dessa premissa e por se tratarem de direitos fundamentais, há de se reconhecer aos direitos sociais aplicabilidade imediata, na forma do artigo 5º, §1º, da Constituição Federal, uma vez que, havendo omissão legislativa nesse aspecto, existem meios de alcançar efetividade, a exemplo do mandando de injunção e a ação direta de inconstitucionalidade por omissão<sup>18</sup>.

Em suma, podemos perceber a notória relevância dos direitos sociais, que aspiram concretizar melhores condições de vida aos trabalhadores, delineando princípios que oportunizam a igualdade social e econômica.

## 2.2 Princípio da primazia da realidade

Galantino<sup>19</sup> afirma que “os princípios constituem a parte mais duradoura do *corpus* normativo, enquanto as leis, sobretudo numa época de rápida evolução social, tendem a se multiplicar, convertendo-se em fonte de incerteza”. Alexy<sup>20</sup> elucida os princípios como “preceitos de otimização, eles prescrevem que algo deve ser feito da maneira o mais amplo possível, compatíveis com as possibilidades jurídicas e de fato”.

Para Celso Bandeira de Mello<sup>21</sup>, os princípios são tão relevantes, que se violados consistiria em algo mais danoso que infringir uma norma. Em suas palavras, um princípio é:

mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico.

Luciana Cardoso Pontes<sup>22</sup> apresenta uma visão do direito do trabalho que se compatibiliza com os princípios. Nesse aspecto, irá dizer que:

<sup>18</sup> BERTRAMELLO, Rafael. *Os direitos sociais: conceito, finalidade e teorias*. Disponível em: <<https://rafaelbertramello.jusbrasil.com.br/artigos/121943093/os-direitos-sociais-conceito-finalidade-e-teorias>>. Acesso em: 24 out. 2018.

<sup>19</sup> GALANTINO, Luisa. *Formazione giurisprudenziale dei principi del diritto del lavoro*. Milão: Giuffrè, 1981, p. 63.

<sup>20</sup> ALEXY, Robert. *Concetto e validità del diritto*. Turim: Biblioteca Einaudi, 1997, p. 73.

<sup>21</sup> MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Elementos de Direito Administrativo*. – SP, Rev. Dos Tribunais, 1980, p. 230.



[...] a dogmática principiológica, cujos preceitos têm relevância crucial no trato das relações laborais entre particulares, com destaque para o da proteção, irrenunciabilidade de direitos, norma mais favorável e primazia da realidade. Todos estes princípios tidos como específicos do ramo juslaboral estão diretamente ligados à dignidade da pessoa humana, como fundamento do Estado Democrático de Direito.

Por sua vez, Alfredo Ruprecht<sup>23</sup> apresenta os princípios do direito do trabalho como:

1) têm o caráter de preceitos jurídicos que podem ser aplicados por autoridade judicial; 2) têm caráter normativo, pois se aplicam a situações de fato e de direito; 3) são eles os preceitos que sustentam e tipificam o Direito do Trabalho; 4) orientam a interpretação da lei e solucionam situações de dúvida ou não previstas; 5) dão unidade e confiança à disciplina.

Seguindo esta análise, a Carta Magna traz em seu bojo princípios que se aplicam nas relações de trabalho, lidando expressamente em seu art. 1º, inciso III – a dignidade do ser humano e no inciso IV – os valores sociais do trabalho.

Arnaldo Sussekind<sup>24</sup> justifica que “os instrumentos normativos que incidem sobre as relações de trabalho devem visar, sempre que pertinente, a prevalência dos valores sociais do trabalho”, como ainda “a dignidade do trabalhador, como ser humano, deve ter profunda ressonância na interpretação e aplicação das normas legais e das condições contratuais de trabalho”.

Ainda com base nos ensinamentos de Sussekind<sup>25</sup>, além dos princípios gerais que se relacionam com o Direito Laboral, “princípios específicos desse ramo da enciclopédia jurídica podem ser aferidos, pelo processo de indução, do conjunto de normas adotadas pela Constituição a respeito dos direitos individuais e coletivos do trabalho”. Toda prévia, os princípios aos quais se refere são: o princípio “in dubio pro operário”; o princípio da norma mais favorável; o princípio da condição mais benéfica; o princípio da primazia da realidade e os princípios da integralidade e da intangibilidade do salário. Existem ainda os consagrados pela Constituição Federal/88, quais sejam, o princípio da não-discriminação e o princípio da irreduzibilidade do salário.

<sup>22</sup> PONTES, Luciana Moura Araújo Cardoso. *O direito do trabalho e sua função protetiva na contemporaneidade: da necessidade de (re)definição em face das novas relações de trabalho*. – Salvador, 2010. 136f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, p.82.

<sup>23</sup> RUPRECHT, Alfredo Otto Julio. *Los principios normativos laborales y protección en la legislación*. Buenos Aires, Ed. Zavalia, 1994, p. 9-10.

<sup>24</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4. Ed. (ampl. e atual.) – Rio de Janeiro: renovar, 2010, p. 72.

<sup>25</sup> *Ibidem*, p. 75.

O princípio da primazia da realidade<sup>26</sup> terá grande relevo no nosso trabalho, uma vez que este princípio defende a verdadeira relação jurídica entre os contratantes, ainda que sob o manto do instrumento fraudulento caracterizador desta monografia. Este princípio significa a garantia de proteção do trabalhador hipossuficiente contra arbitrariedades da parte empregadora, referentes às divergências entre o quanto firmado ou documentado (contrato) e a efetiva prestação de serviços.

Neste contexto, impende elucidar se nas situações de *pejotização* o princípio referido é lesado. Nestes casos, embora sob o rótulo da personalidade jurídica, o obreiro presta seus serviços com subordinação, onerosidade, habitualidade e pessoalidade, vigorando uma relação empregatícia que não é reconhecida formalmente.

Maurício Godinho Delgado<sup>27</sup> é enfático quanto à classificação trinária dos princípios de direito do trabalho: o primeiro grupo é constituído pelos princípios constitucionais do trabalho; o segundo grupo diz respeito aos princípios constitucionais de amplo espectro e, por fim, princípios clássicos do direito do trabalho. A primazia da realidade consubstancia-se em um princípio clássico. Para Godinho<sup>28</sup>, este último rol de princípios:

formam o núcleo justralhista basilar por, a um só tempo, não apenas incorporarem a essência da *função teleológica do Direito do Trabalho*, como por possuírem *abrangência ampliada e generalizada* ao conjunto desse ramo jurídico, tudo isso sem que se confrontem de maneira inconciliável como princípios jurídicos gerais mais fortes externos ao ramo jurídico especializado.

Américo Plá Rodriguez<sup>29</sup> esclarece que o princípio da primazia da realidade "significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos". Isto porque, a desconformidade entre os fatos e o quanto pactuado pode dimanar de uma simulação de relação jurídica fraudulenta que não pressupõe a realidade.

Neste aspecto, o alvitre consiste na busca da verdade real<sup>30</sup>, na medida em que reiteradamente é deturpado no âmbito laboral, dissimulando a verdade dos fatos obstruindo que se realize a melhor justiça social.

---

<sup>26</sup> [...] para pretender a proteção do Direito do Trabalho não basta o contrato, mas requer-se a prestação efetiva da tarefa, a qual determina aquela proteção, ainda que o contrato seja nulo ou inexistente. RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 341.

<sup>27</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 31.

<sup>28</sup> Ibidem, p. 77.

<sup>29</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. Op. cit., p. 339.

<sup>30</sup> PONTES, Luciana Moura Araújo Cardoso. *Princípio da primazia da realidade no direito do trabalho: a atuação do juiz-investigador*. Disponível em: <<http://www.revistametodologiaufba.xpg.com.br/arquivos/artigo027.pdf>>. Acesso em: 28 out. 2018.

Raphael Diógenes<sup>31</sup> assevera que o princípio da primazia “amplia a noção civilista de que o operador do direito, no exame das declarações volitivas, deve atentar mais à intenção dos agentes do que ao envoltório formal através de que transpareceu a vontade (art. 112 CC)”. Diógenes ainda complementa que “é a realidade que marca a vida das relações de trabalho, realidade esta muitas vezes distantes das abstratas formulações legais ou, em não raros momentos, mascarada pelo manto fugaz da liberdade contratual”<sup>32</sup>.

Este princípio, também conhecido como *contrato realidade* – expressão promovida por de La Cueva<sup>33</sup>, enseja uma maior ampliação na noção civilista de que o operador jurídico, no exame das declarações volitivas, deve atentar mais à intenção dos agentes do que ao envoltório formal pelo qual transpareceu a vontade<sup>34</sup>.

Em contraste com tal posicionamento, Plá Rodriguez entende que o contrato é apenas um meio de vinculação do empregado à empresa, razão pela qual o denomina de princípio da primazia da realidade. José Rodrigues Pinto corrobora deste raciocínio, por interpretar que existe “uma distinção essencial de efeitos entre o contrato de emprego e os contratos civis”<sup>35</sup>.

Em apertada síntese, torna-se relevante para o direito do trabalho o que ocorre na prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços<sup>36</sup>, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novas às partes contratantes<sup>37</sup>.

Luciana Cardoso Pontes<sup>38</sup> esclarece que:

A produção dos efeitos albergados pelo Direito do Trabalho resulta especificamente da existência da relação de emprego, ou seja, o amparo dos direitos trabalhistas depende da prestação efetiva do serviço pelo trabalhador e não do que as partes livremente pactuaram, uma vez que nem sempre o contrato mantém os privilégios contidos na lei, convenção ou contrato coletivo em favor do empregado.

<sup>31</sup> VIEIRA, Raphael Diógenes Serafim. *Servidor Público Temporário: natureza jurídica, regime, contratação irregular e a (não) incidência do princípio da primazia da realidade de fato sobre as formas*. – Viçosa, MG: Ed. UFV, 2007, p. 83.

<sup>32</sup> *Ibidem*, loc. cit.

<sup>33</sup> Mario de La Cueva deu origem a esta expressão, no intento de, ao diferenciar o contrato de trabalho dos contratos de direito civil, destacar que aquele somente se completaria quando fosse além do mero acordo de vontades e se concretizasse efetivamente, mediante o cumprimento da obrigação contraída.

<sup>34</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 95.

<sup>35</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de direito individual do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003, p.79-80.

<sup>36</sup> No direito do trabalho é a prestação de serviço, e não o acordo de vontades, que dá amparo ao trabalhador, ou seja, a prestação de serviço é o pressuposto necessário para a aplicação do direito do trabalho. RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 340.

<sup>37</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, loc. cit.

<sup>38</sup> PONTES, Luciana Moura Araújo Cardoso. *Princípio da primazia da realidade no direito do trabalho: a atuação do juiz-investigador*. Disponível em: <http://www.revistametodologiaufba.xpg.com.br/arquivos/artigo027.pdf>. Acesso em: 28 out. 2018.

Délio Maranhão<sup>39</sup> assevera que:

[...] a regra que prevalece no Direito do Trabalho é a da nulidade absoluta do ato anormal praticado com o intuito de evitar a aplicação das normas jurídicas de proteção ao trabalho. Sempre que possível, desde que da lei não resulte solução diversa, a relação de emprego deve prosseguir como se o referido ato não tivesse sido praticado; em caso contrário, deve ser reparado, nos limites da lei trabalhista, o dano oriundo do ato malicioso. Ocorrendo simulação atinente à relação de trabalho, ou a uma de suas condições, as normas jurídicas correspondentes deverão ser aplicadas em face da verdadeira natureza da relação ajustada ou da condição realmente estipulada.

Nesse diapasão, o princípio da primazia da realidade manifesta-se nas situações de conflito referente à relação de trabalho estabelecida entre o empregado e o empregador, ensejando que sejam analisados os fatos em detrimento das formas (documentos, formulários e instrumentos de controle<sup>40</sup>), ou seja, é indispensável que seja apreciado o que ocorre na prática e não necessariamente o quanto pactuado.

Alice Monteiro de Barros<sup>41</sup> ratifica este argumento fundamentando que o princípio da primazia da realidade "significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica". O crítico e o utente direito devem observar a realidade da prestação de serviço, menosprezando a simulação criada para forjar a relação empregatícia.

O princípio da primazia da realidade pretende proteger o empregado contra formalizações contratuais que estejam desvinculados do que realmente acontece. Nos dizeres de Vólia Bomfim<sup>42</sup>, "o que importa é o que aconteceu e não o que está escrito". Para ela:

O princípio da primazia da realidade destina-se a proteger o trabalhador, já que seu empregador poderia com relativa facilidade, obrigá-lo a assinar documentos contrários aos fatos e aos seus interesses. Ante o estado de sujeição permanente que o empregado se encontra durante o contrato de trabalho, algumas vezes submete-se às ordens do empregador, mesmo que contra sua vontade.

O princípio tratado encontra amparo no artigo 442, *caput*, da CLT: "Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego". Logo, é possível concluir que não há efetivamente distinção entre o contrato celebrado tacitamente (presumido pelos fatos) e o contrato formal, registrado.

<sup>39</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho – vol. 2*. 14. ed. São Paulo: LTr, 1994, p. 254.

<sup>40</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 343.

<sup>41</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 173.

<sup>42</sup> BOMFIM, Vólia. *Direito do trabalho*. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 187.

Segundo Sérgio Martins<sup>43</sup>, é elementar que a garantia de uma relação empregatícia saudável seja inerente ao contrato de trabalho, surgindo desta avença direitos e deveres para ambos e pela qual operário e patrão se comprometem a uma fidelidade e cooperação recíprocas, baseadas na confiança e tendo a boa-fé como um dos pilares fundamentais.

Américo Plá Rodriguez<sup>44</sup> destaca o princípio da primazia da realidade em conjunto com o princípio da boa-fé, da desigualdade entre as partes e da dignidade da pessoa humana. O contrato e os documentos firmados pelo empregado e empregador deveriam refletir a realidade fática, revelando a conformidade entre o ajuste firmado e a correspondente execução do contrato – nestas circunstâncias, estaria presente a boa-fé<sup>45</sup>.

Para reconhecer o vínculo empregatício contido nas relações fraudulentas de trabalho ensejadas pela pejetização, a Justiça do Trabalho tem recorrido a este princípio, na medida em que se harmoniza com o artigo 9º da CLT<sup>46</sup>, que tem o condão de imunizar a relação trabalhista contra expedientes de fraude, ao afirmar que "serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação".

Conforme entendimento de Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho<sup>47</sup>:

A nulidade se caracteriza como uma sanção pela ofensa a determinados requisitos legais, não devendo produzir efeito jurídico, em função do defeito que carrega em seu âmago. [...] esta nulidade sofre gradações, de acordo com o tipo de elemento violado, podendo ser absoluta ou relativa, na medida em que decorra da infringência de normas de ordem pública ou de normas jurídicas protetoras de interesses preponderantemente privados. O importante é destacar, porém, é que, partindo do pressuposto que o negócio efetivamente existiu a sua extinção se dá pelo reconhecimento judicial da nulidade e anulabilidade, desfazendo-se qualquer vínculo contratual existente entre as partes.

Destarte, a nulidade pode ser conceituada como a invalidação dos efeitos nascidos do contrato, visto que infringiu regras imperativas impostas pelo ordenamento jurídico vigente. A despeito de tal afirmação, existem autores que sustentam que a nulidade contratual não se aplica ao direito do trabalho, tendo em vista que a energia de trabalho dispendida não pode ser obtida de volta, ou seja, não poderia ser restituída.

<sup>43</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 95.

<sup>44</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 347.

<sup>45</sup> O princípio da boa-fé objetiva é aquele que comanda o comportamento dos sujeitos de uma relação jurídica, ou, ainda, a forma como esses devem efetivamente agir em decorrência da relação. Segundo Schreber, "a boa-fé objetiva consiste num 'princípio geral da cooperação e lealdade recíproca entre as partes' e representa expressão da solidariedade social no campo das relações privadas". SCHREIBER, Anderson. *A proibição de comportamento contraditório – tutela da confiança e venire contra factum proprium*. Rio de Janeiro: Renovar, 2005, p. 79.

<sup>46</sup> BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 150.

<sup>47</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo curso de direito civil – contratos*. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 229-230.

Orlando Gomes e Elson Gottschalk<sup>48</sup> afirmam que:

A nulidade do contrato de trabalho deixa permanecer a relação de trabalho como situação jurídica *sui generis*, não privando o empregado de sua qualidade e, destarte, dos correspondentes direitos. [...] se o interesse privado do empregado é ferido ou lesado, não há nulidade de pleno direito, mas nulidade dependente de rescisão; simplesmente anuláveis são as declarações de vontade que não correspondem às exigências legais.

Ademais, vale acrescentar que a Justiça do Trabalho possui a base para aplicar este princípio mediante o disposto no art. 8º da CLT:

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Desse modo, resta claro a magnitude dos princípios, na medida em que auxilia nas deficiências do sistema normativo laboral, agregando com orientações que visam a proteção do trabalhador. Não obstante, o parágrafo primeiro do artigo supra acrescenta que: “o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho”. Isto é, concede permissão para que se utilize outras diretrizes além da laboral, objetivando sempre a proteção do obreiro desde que conciliem relação com as convicções do Direito do Trabalho.

Para Maurício Godinho Delgado<sup>49</sup>, “o conteúdo do contrato não se circunscreve ao transposto no correspondente instrumento escrito, incorporando amplamente todos os matizes lançados pelo cotidiano da prestação de serviços”. Conforme seu entendimento, o princípio da primazia “autoriza, por exemplo, a descaracterização de uma pactuada ação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato despontem, concretamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego<sup>50</sup>”.

Por todo o exposto, atestamos a relevância dos princípios na seara laboral. Com efeito, o intrépido deste trabalho é o princípio da primazia da realidade e mediante o estudo esboçado, concluímos pela sua plena execução ao confronto à repreensão da pejetização, uma vez que os princípios jurídicos logram de eficácia normativa alcançando resultados legítimos.

Nesse caso, considerando a falta de norma que obtenha em seu revestimento a força para combater a fraude nas relações de emprego, precipuamente – a pejetização, aplica-se

<sup>48</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003, p. 566.

<sup>49</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 95.

<sup>50</sup> *Ibidem*, loc. cit.

essencialmente o princípio da primazia ensejando a realidade prática acima da realidade contratual.

### 3 PEJOTIZAÇÃO

Inicialmente, cumpre-nos relevante fazer um breve contexto histórico pelo qual transpassou as relações de emprego, analisando como se desenvolveram até alcançar a forma pela qual se encontram hoje e atingir um *status* de fraude ao vínculo empregatício por meio de uma pessoa jurídica fictícia – *pejotização*, para que possamos, então, apresentar as necessidades hodiernas de tutela e proteção ao trabalho humano.

Nesse passo, destacamos a origem das relações de trabalho livre, que embora existam desde as primícias da humanidade, somente motivaram um novo ramo jurídico<sup>51</sup> com o advento da Revolução Industrial, uma vez que a prestação generalizada do trabalho assalariado se tornou a forma de trabalho preponderante no sistema capitalista de produção.

Para tanto, Amauri Mascaro Nascimento<sup>52</sup> leciona que “o direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado” e afirma que “as razões que determinam o seu aparecimento são econômicas, políticas e jurídicas”.

Com efeito, referente ao campo político, a doutrina liberalista que crescia durante a época, se mostrou contra as instâncias intermediárias entre a pessoa e o Estado, isto é, as associações e sindicatos, mediante a proclamação dos direitos individuais, da soberania estatal e da separação dos poderes.

Já, todavia, no âmbito econômico, o liberalismo impôs a inércia do Estado com o ímpeto de que as decisões econômicas fossem tomadas por indivíduos e não por instituições ou organizações coletivas, através de leis específicas. Por outro lado, no plano jurídico, acabou por pintar dogmas da igualdade formal e da autonomia plena da vontade das relações contratuais<sup>53</sup>, durante o séc. XIX.

---

<sup>51</sup> 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 uma pesquisa consistente sobre a formação e consolidação histórica do Direito do Trabalho no Brasil. DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do trabalho. Revisto e ampliado*. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 114.

<sup>52</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação do direito do trabalho*. 37ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 44.

<sup>53</sup> LOPEZ, Manuel Carlos Palomeque. *Direito do trabalho e ideologia*. Trad. Antônio Moreira. Coimbra: Almedina, 2001, p. 21.



Nesse diapasão, Ronaldo Lima dos Santos<sup>54</sup> apresenta que:

Ao absorver os dogmas liberais da igualdade formal e da liberdade contratual, a legislação civil se mostrou incongruente para a regulamentação de uma nova categoria de relação jurídica advinda com o novo modo de produção capitalista – o trabalho subordinado, pessoal, habitual e assalariado –, o que suscitou a formação de novas categorias dogmáticas para a regulamentação dos conflitos entre trabalhadores e empregadores, cujo centro de gravidade consiste na própria canalização para o âmbito das relações de trabalho do desigual conflito de classes emergente na sociedade capitalista.

Desse modo, surge, para tanto, a figura do empregado, juntamente com um corpo legislativo para regular os conflitos individuais e coletivos do trabalho. Segundo Ronaldo Lima<sup>55</sup> “um dos veículos principais para essa proteção constituiu exatamente na relativização dos dogmas da autonomia da vontade da igualdade formal entre as partes, consagrando-se os direitos sociais fundamentais dos trabalhadores”.

Isto posto, o marco para a consolidação do trabalho assalariado na forma do padrão atual, se deu durante o século XIX, com o avanço do capitalismo industrial, concebendo a empresa como local para instalação desta relação salarial, ainda que de forma precária.

Destarte, no âmbito do Direito do Trabalho, acerca da relação empregatícia, não encontramos reduto na legislação civilista comum, por considerar o Direito do Trabalho um preceptor ao prestador de serviços como sujeito de direito, fazendo *jus* aos direitos sociais<sup>56</sup>, como vimos anteriormente.

Manuel Carlos Palomeque Lopez<sup>57</sup> observa que:

Ao mesmo tempo que o instrumento protector das relações capitalistas, cuja dominação legaliza e reproduz, através do contrato de trabalho, o Direito do Trabalho limita certamente a exploração da força do trabalho e garante importantes meios de luta dos trabalhadores. É igualmente, o resultado tanto da acção dos trabalhadores e das suas organizações contra a ordem capitalista (direito conquistado), como o combate do empresário e do poder político contra a acção dos trabalhadores (direito concedido, funcional às relações de produção capitalistas).

---

<sup>54</sup> SANTOS, Ronaldo Lima dos. Morfologia da fraude nas relações de trabalho. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (org.). *Estudos aprofundados MPT: Ministério Público do Trabalho*. 2ª edição. Editora JusPODIVM. Salvador, 2013, p. 769-799, p. 770.

<sup>55</sup> SANTOS, Ronaldo Lima dos. Morfologia da fraude nas relações de trabalho. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (org.). Op. cit., loc. cit.

<sup>56</sup> O surgimento do direito do trabalho, ademais, importante dizer, não foi uma consequência natural do modelo. Fora, sobretudo, uma reação aos movimentos sociais de cunho revolucionário, que baseados em teorias de cunho marxista, buscaram pela tomada de consciência de classe proletária, a superação da sociedade classes, com a consequente eliminação da própria classe burguesa dominante. O Direito do Trabalho constituiu-se, portanto, uma forma de proteção e ampliação dos direitos da classe trabalhadores, servindo, ao mesmo tempo, à manutenção do próprio sistema. [...] O direito do trabalho, base dos direitos sociais, acabou representando a imposição de limites necessários ao capitalismo. MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Relação de emprego e relação de trabalho*. São Paulo: LTr, 2007, p.24.

<sup>57</sup> LOPEZ, Manuel Carlos Palomeque. *Direito do trabalho e ideologia*. Trad. António Moreira. Coimbra: Almedina, 2001, p.33.

Desse modo, nos resta claro que o Direito do Trabalho surgiu<sup>58</sup> do impacto motivado entre o capital e o trabalho, como meio determinante de comedir o sistema capitalista de exploração de mão-de-obra. Diante disso, mencionamos a necessidade do operador do direito de corresponder às mutações sofridas na realidade do mercado de trabalho, se adequando, para tanto, a este sistema justralhista.

Neste cenário, Claudio Pedrosa Nunes<sup>59</sup> afirma que:

[...] o Direito do Trabalho há de ser concebido, agora, não mais como um espaço normativo e dogmático de superproteção do trabalhador presumidamente incapaz, mas um direito humanístico que permite, além de uma proteção madura, também o pleno desenvolvimento da personalidade do trabalhador através da livre manifestação de sua liberdade de contratar.

Assim, podemos estabelecer o Direito do Trabalho como um instrumento garantidor dos direitos fundamentais, como também, todavia, um marco limitador imposto pelo próprio regime capitalista para um sistema inerente de exploração do trabalho alheio.

Consoante veremos mais precisamente no próximo capítulo, em decorrência da globalização e das novas necessidades mercadológicas, acaba por haver uma flexibilização do Direito do Trabalho, que nos dizeres de Fernando Ferraz<sup>60</sup> seria a “adequação das normas trabalhistas às exigências econômicas do mundo globalizado, que culmina com a precarização da relação formal de emprego”. Manifesta-se, então, a flexibilização nos tipos de contratação pessoal, dando origem a outros moldes de contratação, a exemplo do teletrabalho, trabalho temporário, etc.

Conforme se desenvolveu essa mudança na prática, se fez necessário, para tanto, uma comutação no sistema jurídico para que pudesse retratar a então realidade originada. Ocorre que essa remodelação além de representar uma distância no vínculo entre Estado e o capital/trabalho, acabou por reduzir, ainda, o amparo que o direito laboral oferecia. Como resultado nasceu novos meios de trabalho visando a redução no consumo da produção, entre elas, a *pejotização*.

---

<sup>58</sup> O Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa. DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito de Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 78.

<sup>59</sup> NUNES, Claudio Pedrosa. *Modificações do Contrato de Trabalho e sua Reestruturação Dogmática*. Curitiba: Juruá, 2009, p. 37.

<sup>60</sup> FERRAZ, Fernando Basto. *Terceirização e demais formas de flexibilização do trabalho*. São Paulo: LTr, 2006, p 18.

### 3.1 Conceito e características

Como anteriormente exposto, houve uma disseminação de novas facetas nas formas de labor em decorrência da flexibilização no Direito do Trabalho, com a finalidade de redução do tratamento protetivo garantido por este Direito, para, então, atingir uma redução dos gastos de produção.

No Brasil, após a década de 80, tendo em vista a intensificação das trocas comerciais na escala transnacional, com a ajuda da revolução da informática, tecnológica e comunicacional, aceleraram e multiplicaram os processos de mercantilização da vida e da sociedade provocando significativas mudanças.

Conforme bem leciona Luciano Vasapollo<sup>61</sup>:

A fragmentação do trabalho modificou a velha concepção da empresa fordista e reduziu a existência do trabalho assalariado, com surgimento das novas figuras profissionais, que fazem seus trabalhos tanto dentro quanto fora da empresa. O mercado de trabalho, transformando rapidamente o trabalho padrão, traz consigo novos tipos de ocupações que interligam quase todas as características do trabalho autônomo com as do trabalho efetivo.

Dito isso, ocorre, então, uma expressiva transformação<sup>62</sup> à conjuntura do trabalho subordinado, uma vez que o novo trabalho se apresenta multiforme, pressionado pelo novo regime de acumulação do capital. É nesse diapasão que nos deparamos com o protagonista da nossa obra. Conforme veremos, a pejotização tem como intento repelir o vínculo empregatício se utilizando de uma empresa individual (pessoa jurídica), e afastando instantaneamente o requisito taxativo para a consolidação da relação de emprego, qual seja a pessoalidade (pessoa física).

Ronaldo Lima<sup>63</sup>, citando Célia Regina Stander, explica que o vocábulo “pejotização” constitui um neologismo originado da sigla “PJ”, a qual é utilizada para designar a expressão “pessoa jurídica”. Este processo de pejotização é uma prática reiterada na organização moderna do trabalho, ocasionada pela exigência dos tomadores de serviços para que os

<sup>61</sup> VASAPOLLO, Luciano. *O trabalho atípico e a precariedade*. 1ª ed. São Paulo: Expressão Popular, 2005, p. 98.

<sup>62</sup> [...] assim nascem os novos tipos de trabalho, caracterizados pela atipicidade e que oferecem uma área de trabalho não mais vinculada às categorias tradicionais de dependência e de autonomia. A especialização flexível ou a produção diversificada de qualidade introduzem o conceito de consumo personalizado, alimentado pela afirmação de novos estilos de vida. Surgem, assim, as prestações de serviço, com aumento das jornadas atípicas, flexíveis, que configuram não apenas as novas modalidades de trabalho, mas também a precariedade de toda uma forma de vida, em um contexto de domínio social flexível. Ibidem, loc. cit.

<sup>63</sup> SANTOS, Ronaldo Lima dos. Morfologia da fraude nas relações de trabalho. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (org.). *Estudos aprofundados MPT: Ministério Público do Trabalho*. 2ª edição. Editora JusPODIVM. Salvador, 2013, p. 769-799, p. 787.

trabalhadores constituam pessoas jurídicas como condição substancial para a prestação dos serviços.

De certo, o habitual contrato de prestação de serviços comporta um acordo entre duas pessoas jurídicas, onde se espera desse contrato uma relação de igualdade, com autonomia e independência. Em contrapartida, numa relação empregatícia onde o empregado é sempre o lado mais fraco não haveria essa possibilidade.

Sob os ensinamentos de Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona<sup>64</sup>, a pessoa jurídica é conceituada como “grupo humano, criado na forma da lei, e dotado de personalidade jurídica própria, para a realização de fins comuns”. Acrescentam, ainda, que, “enquanto sujeito de direito, poderá a pessoa jurídica, por seus órgãos e representantes legais, atuar no comércio e sociedade, praticando atos e negócios jurídicos em geral<sup>65</sup>”.

Nesse passo, vale dizer, todavia, que conceber uma pessoa jurídica nos limites legais<sup>66</sup>, é perfeitamente possível, sendo o exercício de um direito constitucionalmente garantido. Ocorre que a pejetização é um instrumento que estabelece uma redução dos direitos trabalhistas garantidos por lei, considerando o encargo de os prestadores de serviços se submeterem a esta exigência do empregador, visando a sua necessidade de sobrevivência. Dessa forma, verifica-se que nem todas as contratações de pessoa jurídica são ilegais, ensejando fraude somente aquelas que visam ludibriar a legislação em vigor.

Por esse ângulo, existem duas hipóteses de pejetização, a saber, a pejetização *anterior* e *ulterior*. A primeira se refere à condição que o tomador impõe ao obreiro, de modo que é essencial a constituição de uma empresa individual para a sua admissão ou permanência no emprego, formalizando um contrato com a conseqüente emissão de notas fiscais pelo prestador de serviços, para que seja afastado o vínculo empregatício e subsequentes proteções e garantias provenientes desta. Já a pejetização *ulterior* corresponde ao fato de o empregado ser dispensado e ser condicionado a recontração por meio de pessoa jurídica.

---

<sup>64</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. *Manual de direito civil; volume único*. – São Paulo: Saraiva, 2017, p. 83.

<sup>65</sup> *Ibidem*, loc. cit.

<sup>66</sup> “Tal não significa, porém, que restaram proibidos os legítimos contratos de prestação de serviços ou de empreitada de obra de que trata o Código Civil. Mas esses contratos hão de justificar-se por sua própria natureza e finalidade, devendo, para não configurarem uma simulação em fraude à lei, ser executados por trabalhadores cujos serviços são prestados sob o poder de comando (diretivo e disciplinar) da pessoa ou sociedade contratada e não da empresa contratante”. SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4. Ed. (ampl. e atual.) – Rio de Janeiro: renovar, 2010, p. 110.

Fernanda Ortiz<sup>67</sup> responsabiliza a pejetização recorrendo a duas maneiras dispares, “na primeira, é no ato da contratação que o empregador impõe a constituição de uma pessoa jurídica como condição para admissão do empregado”, em contrapartida, na segunda, a empresa “exige do trabalhador, geralmente sob constrangimento e ameaça de demissão, que crie uma empresa e após esse procedimento, procede à baixa na carteira de trabalho e celebra um contrato de prestação de serviços”. Sem embargo, na segunda forma de pejetização por sua definição nos remete a algo mais danoso, tendo em vista que o empregado já trabalhava na empresa e se vê obrigado a se submeter a tal exigência para não causar óbice ao seu sustento tendo que trabalhar nos mesmo moldes anteriores, só que agora sem a proteção da legislação trabalhista.

Com tais parâmetros, se torna evidente que a pejetização nada mais é que “um meio legal de praticar uma ilegalidade na medida em que se frauda o contrato de trabalho para descaracterizar a relação de emprego existente”<sup>68</sup>, por intermédio da geração regular de uma empresa (pessoa jurídica), que, de regular, só terá a forma ao qual foi originada. Ademais, é manifesto que não passa de uma maquiagem à verdadeira subordinação jurídica que continua a existir.

Seguindo esta análise, a doutrina entra em acordo ao proferir que a Lei n. 11.196/2005<sup>69</sup> em seu artigo 129, revela algumas condições de serviços intelectuais, permitindo que se aplique a regra do art. 50<sup>70</sup> do Código Civil a fim de que seja proclamada a nulidade de contratação nessa hipótese, tendo em vista que a pejetização seria o abuso da personalidade jurídica, uma vez que desvia a sua finalidade, sendo, portanto, compatível com o dispositivo cível.

O dispositivo declara que:

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>67</sup> ORTIZ, Fernanda Colomby. *A Pejetização como forma de burlar a legislação trabalhista*. Araxá: Revista Jurídica Uniaraxá, 2014. Disponível em: <<http://www.uniaraxa.edu.br/ojs/index.php/juridica/article/view/437/417>>. Acesso em: 09 nov. 2018.

<sup>68</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues; MARTINEZ, Luciano; MANNRICH Nelson et al. *Dicionário Brasileiro de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2013, 317.

<sup>69</sup> BRASIL. Lei n. 11.196, de 21 de novembro de 2005. Brasília, DF, novembro 2005.

<sup>70</sup> Art. 50. Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial, pode o juiz decidir, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica.

Neste pejo, consigna-se o consenso que esta Lei viabilizou tal fenômeno, através de uma interpretação desacertada de seu conteúdo, abrindo brechas para a utilização da pejetização perante o manto dissimulado da legalidade. Leone Pereira<sup>71</sup> evidencia que “com a previsão legal, diversos empregadores passaram a contratar mão de obra para a prestação de serviços intelectuais, sob a “máscara” de pessoa jurídica, sem relação de emprego, desrespeitando, os princípios basilares do Direito do Trabalho”.

Célia Stander<sup>72</sup> esclareceu ao Jornal Folha de São Paulo em 2005 que o dispositivo supracitado foi literalmente “obra de um lobby liderado por empresas de comunicação”, com o objetivo de “evitar questionamentos à contratação de profissionais liberais na condição de pessoa jurídica, em especial as chamadas ‘empresas de uma pessoa só’”.

Ronaldo Lima dos Santos<sup>73</sup> ressalta que o art. 129 da Lei n. 11.196/05 deve ser interpretado “sistematicamente com as demais normas do ordenamento jurídico brasileiro, não possuindo o condão de afastar o reconhecimento do vínculo de emprego entre o trabalhador (contratado sob o manto de pessoa jurídica) e o empregador”. A verdade é que muitos empregadores se sentiram legitimados a contratar trabalhadores intelectuais através de pessoa jurídica.

Alice Monteiro de Barros<sup>74</sup> salienta que:

O fato de ser executado um trabalho intelectual não descaracteriza o liame empregatício, desde que presentes os pressupostos fáticos do art. 3º da CLT. Inexiste, portanto, incompatibilidade jurídica e moral entre o exercício dessa modalidade de trabalho e a condição de empregado.

Ressaltamos a existência de duas correntes acerca da possibilidade e juridicidade da pejetização. Basicamente se resumem às lesões suportadas pelos prestadores de serviços levando em consideração os danos factíveis causados por este instrumento. Parte da doutrina se manifesta no sentido de que o obreiro ao constituir uma pessoa jurídica com o intento de celebrar um contrato de prestação de serviços em lugar do contrato de trabalho significa direito marcado pela disponibilidade. Nesse passo, seria escolha do trabalhador rechaçar a legislação trabalhista visando alcançar benefícios econômicos. Assim, ao se valer de reduções

<sup>71</sup> PEREIRA, Leone. *Pejetização – o trabalhador como pessoa jurídica*. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 77.

<sup>72</sup> STANDER, Célia Regina Camachi. *Fraude por meio de cooperativa e de constituição de pessoa jurídica por trabalhadores*. Revista da Escola da Magistratura do Tribunal Regional do trabalho da 2ª Região, São Paulo, Ano I, nº 1, set. 2006, p. 106.

<sup>73</sup> SANTOS, Ronaldo Lima dos. Morfologia da fraude nas relações de trabalho. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (org.). *Estudos aprofundados MPT: Ministério Público do Trabalho*. 2ª edição. Editora JusPODIVM. Salvador, 2013, p. 769-799, p. 789.

<sup>74</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. – 10 ed. – São Paulo: LTr, 2016, p. 197.

fiscais e previdenciárias estaria suprindo a renúncia dos direitos trabalhistas<sup>75</sup>. Não obstante, sustentam que a natureza do serviço intelectual acabaria o *status* de hipossuficiência do trabalhador, dando ensejo “à possibilidade de o destinatário da norma trabalhista poder se despojar da proteção que lhe é inerente, principalmente no tocante aos direitos de indisponibilidade absoluta<sup>76</sup>”.

Nesse mister, é importante salientar que os artigos 444 e 468 da CLT<sup>77</sup> se harmonizam com o art. 9º da mesma lei, em combate a fraude das normas trabalhistas, bem como na simulação de dispensa e recontração ou imposição da contratação sob este processo. Ora, o dispositivo é claro ao proferir que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”, tendo em vista que aquela relação ocorreu por constrangimento do empregado e não por livre espontânea vontade. Os artigos determinam que:

Art. 444- as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

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

Em contraste a essa corrente, a doutrina majoritária – sendo esta a qual compartilhamos do entendimento, fulmina por completo a ideia da disponibilidade de tais direitos. Efetivamente o regimento trabalhista dispõe de uma natureza imperiosa onde se aplica independentemente da vontade das partes ou, no caso em tela, da máscara da relação pactuada. Porquanto, “a proteção trabalhista parte do pressuposto da hipossuficiência do trabalhador, não importando suas condições econômicas ou prestígio frente ao poderio econômico do empregador<sup>78</sup>”, uma vez que o empregado sempre ocupará o lado mais fraco na relação empregatícia, ensejando automaticamente a proteção do Direito Laboral. Ademais, essa corrente acrescenta, ainda, que o próprio art. 3º da CLT expressa a inexistência de distinções entre o trabalho intelectual, técnico ou manual, na medida em que a legislação trabalhista é de natureza cogente.

<sup>75</sup> FILHO, Eduardo Soares do Couto; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. *A “pejotização” e a precarização das relações de trabalho no Brasil*. PUCMINAS. 2008. 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: 10 nov. 2018.

<sup>76</sup> Ibidem, loc. cit.

<sup>77</sup> BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*, Brasília, DF, maio 1943.

<sup>78</sup> FILHO, Eduardo Soares do Couto; RENAULT, Luiz Otávio Linhares, op. cit., loc. cit.

Em suma, contata-se que a pejetização resulta em fraude à relação de emprego, considerando o empenho do tomador de serviços em diminuir o custo produtivo por meio do descumprimento das normas trabalhistas.

### 3.2 Repercussões no direito do trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT<sup>79</sup> traz em seu art. 3º os requisitos da relação de emprego, ao proferir que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Resta-nos claro que um dos requisitos é a pessoalidade<sup>80</sup>, sendo este necessário ser pessoa física, uma vez que não há possibilidade de ser pessoa jurídica na medida em que esta é estabelecida numa relação com outra pessoa jurídica na esfera cível, na prestação de serviços.

Valetin Carrion<sup>81</sup> entende que “o direito social ampara apenas o trabalho humano pessoal; os serviços prestados por pessoa jurídica não podem ser objeto de contrato trabalho”. No mesmo sentido, Maurício Godinho Delgado<sup>82</sup> afirma que “a prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural)”, bem como os “bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas<sup>83</sup>”.

Luciano Martinez<sup>84</sup> estatui que a contratação de um empregado se origina na vontade específica do empregador naquele empregado, englobando as características pessoais deste, sendo por isso que o contratante espera ver o contratado e não outra pessoa por ele designada. Para ele, “no conceito de “pessoalidade” existe, portanto, a ideia de *intransferibilidade*, ou

<sup>79</sup> BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*, Brasília, DF, maio 1943.

<sup>80</sup> A pessoalidade integra o conceito de relação de trabalho. Pode ser compreendida como a intransferibilidade ou infungibilidade, por iniciativa unilateral do prestador dos serviços, própria dos contratos *intuitu personae*, o que não é exclusivo da relação de emprego, porque é exigência também de alguns contratos de direito civil. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 547.

<sup>81</sup> CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis trabalhistas*. 33ª ed. Atual por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2008, p.34.

<sup>82</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 280.

<sup>83</sup> *Ibidem*, loc. cit.

<sup>84</sup> MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. – 9 ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 174.



seja, de que somente *uma específica pessoa física*, e nenhuma outra em seu lugar, pode prestar o serviço ajustado<sup>85</sup>”.

A imprescindibilidade da pessoa física como requisito da relação de emprego se dá pelo fato de pessoas jurídicas não poderem executar o trabalho, exercendo-o por meio de pessoas naturais. Amauri Mascaro Nascimento<sup>86</sup> ressalta que “o direito do trabalho protege o trabalhador como ser humano e pela energia de trabalho que desenvolve na prestação de serviços”. Seguramente, a pessoalidade demanda que o empregado realize suas atividades pessoalmente, isto é, não há outra possibilidade no sentido de se fazer substituir, exceto, é claro, nos casos permitidos por lei, como férias, licença ou por suspensão ou interrupção do contrato.

Maurício Godinho Delgado<sup>87</sup> explora o quanto abordado ao dizer 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 serviço diz respeito apenas e tão-somente a uma pessoa física, surge o primeiro elemento fático-jurídico da relação de emprego.

Dito isso, considerando a flexibilização trabalhista mencionada em momento precedente, entendemos que o trabalhador vem se submetendo a perda de seus direitos trabalhistas de modo que a pejetização se encontra cada vez mais comum em diversos ramos de atividade. Nesse ínterim, ressaltamos que a pejetização não se confunde com a terceirização. Com efeito, a terceirização versa sobre “um terceiro que passa a desenvolver atividade-meio ou inerente à empresa, mas não sua atividade fim<sup>88</sup>”, já na pejetização é caracterizada fraude aos direitos do trabalhador, uma vez que é imposto ao empregado constituir uma empresa com CNPJ regular, sendo esta a ser contratada.

Para mais, o empregado no processo da pejetização irá afigurar todos os requisitos taxativos da relação de emprego no qual o art. 3º da CLT prescreve, sendo, portanto, nada mais que subordinado ao empregador. Ronaldo Lima<sup>89</sup> explica que o obreiro até poderia executar uma atividade específica, mas “a sua especialização confunde-se com as atividades

---

<sup>85</sup> MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. – 9 ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 174.

<sup>86</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 645.

<sup>87</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTR, 2002, p. 285.

<sup>88</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues; MARTINEZ, Luciano; MANNRICH Nelson et al. *Dicionário Brasileiro de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2013, 317.

<sup>89</sup> SANTOS, Ronaldo Lima dos. Morfologia da fraude nas relações de trabalho. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (org.). *Estudos aprofundados MPT: Ministério Público do Trabalho*. 2ª edição. Editora JusPODIVM. Salvador, 2013, p. 769-799, p. 790.

finalísticas do empregador, sendo geralmente este o prestador dos respectivos serviços especializados a terceiras empresas”.

Efetivamente, não há dúvidas que a pejetização vem sendo um instrumento precarizador das relações de emprego. Muitos empregadores exigem como admissão do trabalhador a criação da empresa. Assim, o obreiro receberá como prestador de serviços regulado pelo Código Civil/02 e não pela CLT, ainda que presentes os requisitos necessários exigidos por ela. Dessa forma, ocorre uma maquiagem na relação de emprego típica, burlando o sistema e não alcançando a aplicação do Direito do Trabalho. Ora, além de estar previsto na legislação é sensato que para que uma pessoa jurídica seja real, é imprescindível que haja livre iniciativa e não uma imposição de um terceiro (empregador), bem como a autonomia para assumir a responsabilidade econômica, lucros e prejuízos entre os sócios. No âmbito cível, diferentemente do Direito do Trabalho, o que se prevalece é o princípio da autonomia da vontade das partes no ajuste da situação jurídica.

Amauri Mascaro<sup>90</sup> citando Mario de la Cueva apresenta que o direito do trabalho diferentemente do direito civil tem-se que analisar “que norma é aplicável, uma vez que a função das fontes formais de direito do trabalho não é, como no direito civil, cobrir lacunas da lei, mas melhorá-las em benefício dos trabalhadores”. Algo que nos questionamos é acerca da dificuldade que se encontra a fiscalização do trabalho em abranger todas as relações de trabalho. Nesse caso, haveria como tutelar os empregados sob o manto da pejetização?

Leone Pereira<sup>91</sup>, citando Alexei Almeida Chapper irá dizer que:

o grande dilema da atualidade, que envolve trabalhadores e empresas na tentativa de concretizar os planejamentos da OIT, a partir da concretização de políticas, é legalizar o trabalho informal em crescimento no mercado de trabalho e preservar as conquistas históricas da classe trabalhadora, referentes a direitos trabalhistas e proteção social.

Danilo Pimenta<sup>92</sup> ressalta a necessidade de o Direito do Trabalho adequar-se à realidade de cada momento histórico, e não o contrário, na medida em que “decorre da teoria tridimensional do direito fato-valor-norma a ideia de que a norma deve ser realizada em conformidade com os fatos sociais, não o avesso”, senão a sociedade só evoluiria no momento em que as normas evoluíssem.

<sup>90</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 499.

<sup>91</sup> PEREIRA, Leone. *Pejetização – o trabalhador como pessoa jurídica*. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 76.

<sup>92</sup> JUNIOR, Danilo Pimenta Baldan. *O fenômeno da “pejetização” e a precariedade na fiscalização do trabalho*. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho 23ª Região, v. 02, p. 01, 2015.. Disponível em: <[http://www4.trt23.jus.br/revista/content/o-fen%C3%B4meno-da-pejetiza%C3%A7%C3%A3o-e-precari%C3%A9dade-na-fiscaliza%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho#\\_ftn1](http://www4.trt23.jus.br/revista/content/o-fen%C3%B4meno-da-pejetiza%C3%A7%C3%A3o-e-precari%C3%A9dade-na-fiscaliza%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho#_ftn1)>. Acesso em 10 nov. 2018.

Ademais, Amauri Mascaro<sup>93</sup> afirma que:

diante desse quadro, o direito do trabalho contemporâneo, embora conservando a sua característica inicial centralizada na ideia de tutela do trabalhador, procura não obstruir o avanço da tecnologia e os imperativos do desenvolvimento econômico, para flexibilizar alguns institutos, [...] passando a ter como meta principal a defesa do emprego e não mais a ampliação de direitos trabalhistas.

Leone Pereira<sup>94</sup> nos faz crer que o dissipar da pejetização não é só pela flexibilização, como também pela “desregulamentação dos direitos trabalhistas”. Para ele, “o fenômeno implica a supressão de certas normas jurídicas trabalhistas estatais, retirando a proteção cogente, na medida em que os próprios atores sociais passam a estabelecer as regras aplicáveis às relações de trabalho<sup>95</sup>”.

Em síntese, o Direito do Trabalho tutela a pessoa física, pondo em evidência o contrato *intuitu personae*, impedindo que outra pessoa exerça o quanto pactuado. Em contraste, quando ocorre de ser pessoa jurídica no polo ativo da relação empregatícia, seria configurada, assim, uma locação de serviços ou terceirização, por exemplo. Seguindo esta análise, a pejetização nada mais é que um instrumento incompatível com o direito do trabalhador.

### 3.3 Motivos do empregador e do empregado

Não obstante a pejetização situar-se em abundantes setores econômicos e áreas de atividade, existem alguns setores emblemáticos onde este instrumento fraudulento se encontra profundamente assentado, quais sejam as áreas de saúde, informática, artístico e veículos de comunicação<sup>96</sup>.

Nessa perspectiva, podemos aludir que esta é uma forma de contratações de funcionários de grandes emissoras televisivas, a exemplo da Rede Globo de Televisão, bem como jogadores de futebol ou empregados ocupantes de altos cargos nas grandes empresas. Destarte, o modo como procede esse processo se dá por contratos de exclusividade, como verdadeiras pessoas físicas subordinados e com as características exigidas para a configuração

<sup>93</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 26 ed. São Paulo: Saraiva. 2011. p. 70.

<sup>94</sup> PEREIRA, Leone. *Pejetização – o trabalhador como pessoa jurídica*. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 91.

<sup>95</sup> *Ibidem*, loc. cit.

<sup>96</sup> SANTOS, Ronaldo Lima dos. Morfologia da fraude nas relações de trabalho. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (org.). *Estudos aprofundados MPT: Ministério Público do Trabalho*. 2ª edição. Editora JusPODIVM. Salvador, 2013, p. 769-799, p. 787.

da relação de emprego. Isto porque a empregadora se isenta de responsabilidades fiscais e encargos sociais advindas da relação contratual de trabalho, intensificando o lucro da empresa e gerando uma competitividade no mercado. Com efeito, este não é um assunto abordado nos meios televisivos ou de comunicação virtual, uma vez que os empresários proíbem que suas irregularidades se tornem notícias.

Carina Bicalho desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – TRT/RJ, afirmou numa entrevista<sup>97</sup> no ano de 2012 para o Sindicato dos Jornalistas do Rio de Janeiro, que a pejetização que acontece na Rede Globo e em outras emissoras é “um artifício claro da precarização das relações de trabalho”. Para ela, “PJ é uma forma que o capital descobriu para trazer o trabalhador para o lado dele, dizendo que o empregado está ganhando com isso”. Seguindo o seu entendimento, no qual claramente concordamos, quando essa prática ocorre com os salários de valores altos, não há distribuição de riqueza, uma vez que tanto a empresa quanto o profissional deixam de recolher impostos. Desse modo, o empregador com esta manobra jurídica, consegue benefícios financeiros, se exonerando do compromisso de encargos fiscais e previdenciários, e, evidentemente dos direitos trabalhistas.

O trabalhador “pejetizado”, ainda que detentor de conhecimentos técnicos é subordinado ao seu chefe, assim, o desenvolvimento das suas atividades é determinado pelo empregador, que detém o controle da prestação de serviços. Nas palavras de Ronaldo Lima dos Santos<sup>98</sup> “a pessoa jurídica não detém o capital e/ou os meios materiais para a realização dos respectivos serviços, que são fornecidos pelo empregador, diretamente ou por meio das empresas tomadoras dos seus serviços”. Assim, esse contratado para prestar serviços ao constituir pessoa jurídica com esse fim, funda uma empresa prestadora de serviços e se torna ele próprio o terceirizado da empresa tomadora.

Ainda sob os dizeres de Ronaldo Lima<sup>99</sup>:

a pessoa jurídica geralmente presta serviços exclusivos para o empregador, com a geração de uma dependência econômica, uma vez que todos os ganhos são aferidos na condição de remuneração do labor, tendo natureza salarial, conquanto o empregado seja obrigado à emissão de notas fiscais; a pessoa jurídica não possui a assunção de risco econômicos, pois estes estão concentrados na entidade empregadora, sendo esta que atua verdadeiramente no mercado.

---

<sup>97</sup> Disponível em: <http://jornalistas.org.br/index.php/a-fraude-evolui-agora-e-a-pejetizacao/>. Acesso em 12 nov. 2018.

<sup>98</sup> SANTOS, Ronaldo Lima dos. Morfologia da fraude nas relações de trabalho. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (org.). *Estudos aprofundados MPT: Ministério Público do Trabalho*. 2ª edição. Editora JusPODIVM. Salvador, 2013, p. 769-799, p. 790.

<sup>99</sup> *Ibidem*, loc. cit.

No que se discute acerca dos motivos do empregado de constituir pessoa jurídica com o vislumbre de um contrato de prestação de serviços, há quem diga<sup>100</sup> que esse instrumento fraudulento enseja um benefício de ordem fiscal ao obreiro. Em outras palavras, ao gerar a redução das deduções fiscais e previdenciárias acaba por compensar a renúncia aos direitos trabalhistas, o que os levam a abrir mão dessa legislação trabalhista. Em contraste com esse raciocínio, entendemos que não se trata de livre e espontânea vontade por parte do empregado em se tornar “PJ” para vigorar o contrato com o empregador, mas sim de uma exigência deste. Ademais, de toda sorte, configurando o vínculo empregatício, as normas de direito do trabalho são aplicáveis independentemente da vontade das partes e da aparência desta relação.

Conforme Laura Machado<sup>101</sup>:

o fenômeno, a primeira vista, chama a atenção do empregado, pois a pecúnia oferecida pelo empregador é maior, alegando que com a redução com o pagamento de impostos possibilitará o aumento do valor do “salário”, contudo, leva o a acreditar que a oferta é recompensadora, mas na verdade ao empregado não será assegurado pela lei o direito ao 13º salário, às horas extras, às verbas rescisórias, os direitos previdenciários (e conseqüentemente à licença maternidade, auxílio reclusão, auxílio doença, etc.), ao salário mínimo, ao labor extraordinário, aos intervalos remunerados (descanso semanal remunerado e férias com adicional constitucional de um terço), aos direitos concernentes na ocorrência do acidente de trabalho, entre outros direitos garantidos pela Lei ou em acordos e convenções coletivas, além de trazer muita insegurança ao empregado que labora em tais condições, sem nenhuma garantia.

Ressaltamos, todavia, que não se trata apenas de se abster dos direitos laborais. O trabalhador, nesse caso, ainda terá que avocar os dispêndios decorrentes da pessoa jurídica, entre eles o risco eminente de uma empresa sem motivos para existir e custos para provê-la, bem como os impostos referentes à abertura da PJ e administração contábil, que devido a pejetização já estar tão habitual, muitos profissionais já ficam à espreita de novos profissionais liberais, oferecendo<sup>102</sup> meios para que consolidem tal fraude.

---

<sup>100</sup> FILHO, Eduardo Soares do Couto; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. *A “pejetização” e a precarização das relações de trabalho no Brasil*. PUCMINAS. 2008. Disponível em: <[http://www.fmd.pucminas.br/Virtuajus/1\\_2009/Docentes/Pejetizacao%20Renaul.pdf](http://www.fmd.pucminas.br/Virtuajus/1_2009/Docentes/Pejetizacao%20Renaul.pdf)> Acesso em: 11 nov. 2018.

<sup>101</sup> OLIVEIRA, Laura Machado. *Pejetização e a precarização das relações de emprego*. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/23588/pejetizacao-e-a-precarizacao-das-relacoes-de-emprego>>. Acesso em: 16 nov. 2018.

<sup>102</sup> Mediante uma conversa informal com uma médica da cidade de Salvador/Ba acerca do tema, tivemos conhecimento de que ainda durante o último ano da faculdade de medicina os contadores já se apresentam e oferecem propostas para a constituição da pessoa jurídica, para que já ingressem no mercado de trabalho com esta empresa, considerando que a maioria dos hospitais da cidade exigem tal feito. Dessa forma, constatamos uma forma de aliciamento por parte da classe contábil, que já conseguem visualizar um meio de mercantilização com a pejetização.

Não suficiente, vale dizer que a utilização da pessoa jurídica como instrumento de fraude nas relações de emprego acarreta prejuízos resultantes da sonegação fiscal, previdenciária e fundiária. “A fraude atinge todos os beneficiários da Previdência Social, pois existe a sonegação de contribuições sociais, uma vez que o recolhimento sob a forma de PJ é menor do que a forma celetista<sup>103</sup>”. A saber, o cálculo do valor do imposto de renda por pessoa física calculadas em alíquotas são de 7,5%, 15%, 22,5% ou 27,5% sobre o valor dos rendimentos, descontada a parcela dedutível para cada faixa de rendimento<sup>104</sup>. Já a alíquota do imposto de renda por pessoa jurídica é estimada no valor de 15% sobre o lucro apurado com adicional de 10% sobre a parcela do lucro que ultrapassar o limite de 20k/mês<sup>105</sup>.

Jorge Luiz Souto Maior<sup>106</sup> enxerga os motivos do empregado como um vislumbre de algo interessante haja vista o proveito tributário que possa auferir, isto é, pagar imposto de renda como pessoa jurídica acarreta possibilidades de diminuição dos gastos. Em suas palavras “nem mesmo o interesse do trabalhador pode ser invocado como causa excludente da relação de emprego”, tendo em vista que “o custo social do trabalho, que incide sobre a relação de emprego, serve (ou deve servir) a toda a sociedade, sobretudo àqueles que não conseguem se inserir no mercado de trabalho”. Por sua vez, no que versa sobre os motivos do empregador, considerando o contrato de trabalho e os direitos trabalhistas embutidos, representaria um custo maior ao contratante, sendo essa a justificativa para tanta resistência à contratação de empregados. Isto porque, conforme Maria Amélia de Carvalho<sup>107</sup> os custos provenientes da prestação dos serviços “divergem conforme a forma adotada da contratação – como empregado, como pessoa física (autônomo), ou PJ, com base em parâmetros estabelecidos em lei, tanto em relação ao contratante quanto em relação ao contratado”.

Nesse passo, os empregadores são levados a procurarem formas de conduzirem os serviços contratados com menos custos, ensejando também aos profissionais, maneiras de recolherem menos impostos<sup>108</sup>.

---

<sup>103</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/articloe/24323/00000743.pdf>>. Acesso em: 16 nov. 2018.

<sup>104</sup> ALVARENGA, Darlan. *Imposto de Renda 2018: entenda como é calculado o valor devido e fórmula da restituição*. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/imposto-de-renda/2018/noticia/imposto-de-renda-2018-entenda-como-e-calculado-o-valor-devido-e-formula-da-restituicao.ghtml>>. Acesso em: 16 nov. 2018.

<sup>105</sup> *Imposto de Renda 2018. Tabela, Declaração e Consulta IRPF 2018*. Disponível em: <http://impostoderenda2018.net.br/irpj-2018/>. Acesso em: 16 nov. 2018.

<sup>106</sup> TURCATO, Sandra; RODRIGUES, Rosualdo. Op. cit., loc. cit.

<sup>107</sup> CARVALHO, Maria Amélia Lira de. *Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador*. Salvador, 2010. 153f. Dissertação (mestrado) - Universidade Católica do Salvador. Disponível em: <<http://livros01.livrosgratis.com.br/cp145996.pdf>>. Acesso em: 16 nov. 2018.

<sup>108</sup> *Ibidem* loc. cit.

Ademais, a desincumbência das responsabilidades empregatícias, representa um alento aos tomadores de serviços partindo do pressuposto que:

além da carga tributária reduzida, contando com a prestação de serviços ininterrupto pelos 12 meses do ano (pois a empresa contratada não tem o direito a gozar férias), é liberado do pagamento do INSS de 20% sobre a folha a título de contribuição previdenciária assim como a contribuição para o Sistema “S” sobre esse prestador de serviço, também não precisará pagar a alíquota de 8% referente ao FGTS assim como a indenização de 40% sobre o seu montante, nem tampouco o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço.<sup>109</sup>

Nesse diapasão, é concreta a sonegação em relação ao FGTS e INSS. Laura Machado observa ainda que “um empregador que se dispõe a pejorizar um empregado com o fim de pagar menos encargos sociais, desrespeitando os preceitos laborais, provavelmente também estará disposto a aplicar outras arbitrariedades<sup>110</sup>”. Em suma, o empregador se traça de uma autonomia fajuta onde se legitima a alcançar lucros e metas à custa dos empregados, uma vez que não possui o compromisso de efetuar o reajuste salarial na data base.

A valer, Guilherme Feliciano denomina a pejotização como personificação de encomenda, para ele “a Justiça do Trabalho tem se deparado, sobretudo a partir da década de 90, com um fenômeno inteiramente diverso: a personificação de encomenda, com o claro propósito de fraudar as normas jurídicas trabalhistas<sup>111</sup>”. Em consonância com o que pensa Feliciano, acreditamos que as desvantagens para os trabalhadores são notórias. Nesse sentido, “ativando-se como trabalhadores subordinados, eles são instados a constituir pessoa jurídica para intermediar o contrato de prestação de serviços, criando-se óbice formal ao reconhecimento do vínculo empregatício<sup>112</sup>”. Luciano Martinez<sup>113</sup> expõe que a pejotização é uma forma de simulação, tendo em vista que “tanto o empregado quanto o empregador provocaram em terceiros (notadamente no Fisco e na Previdência Social) uma falsa crença numa situação não verdadeira”.

<sup>109</sup> OLIVEIRA, Laura Machado. *Pejotização e a precarização das relações de emprego*. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/23588/pejotizacao-e-a-precarizacao-das-relacoes-de-emprego>> Acesso em: 17 nov. 2018.

<sup>110</sup> OLIVEIRA, Laura Machado. Op. cit., loc. cit.

<sup>111</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/articloe/24323/00000743.pdf>>. Acesso em: 17 nov. 2018.

<sup>112</sup> Ibidem loc. cit.

<sup>113</sup> MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. – 9 ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 197.

Adélia Maria Bittencourt Marelin – Procuradora do Trabalho, preconiza<sup>114</sup> a pejetização como um fenômeno patológico a ser enfrentado pelo MPT. Argumentou em um de seus pareceres<sup>115</sup> processuais, que a constituição de pessoa jurídica por empregador, empresa privada ou até mesmo pela Administração Pública, é um ato perverso, odioso que leva à precarização dos direitos trabalhistas e também ao desrespeito às leis previdenciárias.

Nesse contexto, Guilherme Feliciano<sup>116</sup> opina que no caso da pejetização “há mesmo fraude e frustração de direitos, não mero rearranjo econômico-produtivo. E a solução passa, necessariamente, pela prevenção e pela repressão”. A prevenção, a seu ver, seria no sentido de uma publicidade maior aos direitos dos trabalhadores, já a repressão ocorreria por parte dos órgãos de fiscalização do Ministério do Trabalho. Entretanto, se mostra confiante ao dizer que “a pejetização brasileira tem sido mais reprimida que acalentada, especialmente nas hipóteses de afetação coletiva – inclusive por intervenção do Ministério Público do Trabalho<sup>117</sup>”.

Ante todo o exposto, podemos concluir que a pejetização é um instrumento fraudatório às relações de emprego consoante uma imposição do empregador, que enseja uma ilusão positiva aos pejetizados por conceber uma diminuição nos encargos tributários, onde por mais que tenham consciência da renúncia aos direitos trabalhistas, por necessidade acabam por se submeter a este processo, abdicando de direitos trabalhistas, a exemplo da aposentadoria, férias, 13º salário, etc. O ponto é que a pejetização é uma maquiagem à relação de emprego com o objetivo de ludibriar esta relação, em que pese seja pacífico na Justiça Trabalhista a existência do vínculo empregatício, é em busca dessa consolidação que defendemos a repressão a este meio de processo fraudulento de contrato de trabalho.

---

<sup>114</sup> CARVALHO, Maria Amélia Lira de. *Pejetização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador*. Salvador, 2010. 153f. Dissertação (mestrado) - Universidade Católica do Salvador. Disponível em: <<http://livros01.livrosgratis.com.br/cp145996.pdf>>. Acesso em: 19 nov. 2018.

<sup>115</sup> MARELIN, Adélia Maria Bittencourt, parecer jurídico processo nº 014560090.2009.5.05.0222.

<sup>116</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/articled/24323/00000743.pdf>>. Acesso em: 19 nov. 2018.

<sup>117</sup> TURCATO, Sandra; RODRIGUES, Rosualdo, op. cit., loc. cit.



#### 4 PARADIGMAS ATUAIS DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

A contemporaneidade trouxe, em seu caudal, os processos de mundialização dos mercados e de globalização<sup>118</sup>. Estes fenômenos afetaram as relações humanas no âmbito social, econômico e político. Todas as circunstâncias, fatos e pessoas estão interligadas e são interdependentes. O trabalho em sociedade gera desenvolvimento e modifica as próprias relações jurídicas, sendo necessários liames obrigacionais cada vez mais desenvolvidos e especializados.

Estas mudanças têm por corolário alterar os elementos da relação de trabalho, demandando uma nova maneira de desenvolvimento dos vínculos; há uma evidente mudança no elo entre empregadores e prestadores de serviço<sup>119</sup>.

É importante salientar que as vicissitudes das relações sociais do trabalho se devem em grande parte à globalização econômica, que ocasionou mudanças na organização do trabalho e na produção, uma vez que desencadeou novas técnicas de administração de empresas, bem como a ascensão da tecnologia da informação. Com tais parâmetros, a nova autonomia evidenciada pelos modelos de gestão do trabalho origina uma crise da noção clássica de subordinação jurídica.

Maurício Crespo Rangel<sup>120</sup> detalha que, se de um lado a descentralização produtiva e o uso de uma nova tecnologia geram um aumento de competitividade das empresas, de outro lado reformulam completamente as relações de trabalho e, por consequência, as normas jurídicas trabalhistas.

A partir do século XX surgiram outras formas de organização<sup>121</sup> do trabalho, que exigiam maior flexibilidade no labor, surgindo, assim, alternativas disponíveis ao empresariado, ocasionando relações de prestação de serviços desvinculadas diretamente à finalidade empresarial e prestados sem vínculo empregatício ao tomador, ou ainda serviços

---

<sup>118</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Globalização da economia e direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1997, p. 55.

<sup>119</sup> RODRIGUES, Bruno Alves. Novo paradigma de subordinação na relação de emprego. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 39, n. 69, jan./jun. 2004, p. 59.

<sup>120</sup> RANGEL, Maurício Crespo. Relações de trabalho: novos paradigmas. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 73, n. 3, 2007, p. 137.

<sup>121</sup> Os novos modelos de organização visam a uma produção diversificada e de alta qualidade. As qualidades pessoais do trabalhador tornam-se, assim, determinantes. Desenvolveram-se as denominadas teorias do *management* participativo, as quais defendem a necessidade de desenvolver ao trabalhador as margens de liberdade que lhe permitiam exprimir as suas qualidades pessoais na realização do seu trabalho. PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, p. 81.

terceirizados. Eis que surgem então novas relações de trabalho<sup>122</sup> que não iam de encontro integral ao conceito de subordinação, a exemplo do trabalho autônomo e o teletrabalho<sup>123</sup>.

Com as mudanças nos modos de trabalhar envolvendo a integração da tecnologia, alguns autores começaram a supor a crise da subordinação como categoria jurídica, levando em consideração a falta do seu valor qualificador. As novas tecnologias dificultam o reconhecimento da subordinação, na medida em que a tornam difusa e espraiada no âmbito organizacional.

Por conseguinte, há a necessidade da reformulação e ampliação do conceito atual da subordinação, em face da qualificação das novas relações de trabalho, a fim de que possam ser incluídas no campo de incidência do direito do trabalho.

#### 4.1 Do conceito tradicional de subordinação

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT<sup>124</sup>, em seu artigo 2º, *caput*, e artigo 3º, *caput*, traz o elenco dos cinco elementos fático-jurídicos que compõem a relação de emprego: trabalho não eventual, prestado por pessoa física com personalidade, subordinação e onerosidade, *in verbis*:

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

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

---

<sup>122</sup> As novas tecnologias, notadamente as do setor de telecomunicações, permitem que o trabalhador preste os seus serviços em local diverso do estabelecimento empresarial, sem prejudicar a direção e o controle pelo empregador. A reestruturação empresarial tendeu a tornar a empresa mais enxuta, retirando dela parcelas do ciclo produtivo, as quais são transferidas a diversas outras empresas, menores, menos visíveis. Assim, pode ocorrer que uma parte da produção que antes era realizada dentro da empresa passe a ser feita fora dela, por exemplo, por trabalhadores em domicílio. PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, p. 77.

<sup>123</sup> O teletrabalho é um bom exemplo da necessidade de expansão do conceito de subordinação para acompanhar as transformações nas relações de trabalho (...) Ele pode ser definido a partir de dois aspectos fundamentais. O primeiro é o fato de a execução da prestação laborativa ocorrer em lugar diverso daquele em que se encontra o empregador. Há, assim, uma situação de descentralização produtiva, caracterizada pela colocação logística do trabalhador em local externo à empresa. O segundo elemento é a utilização de tecnologias de informação e de comunicação no desenvolvimento da atividade laborativa e na conexão entre trabalhador e empregador. *Ibidem*, p. 86.

<sup>124</sup> BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*, Brasília, DF, maio 1943.

Desta sorte, a subordinação é um requisito essencial na relação entre empregado e empregador. Os demais elementos, a exemplo da pessoalidade, onerosidade e não eventualidade, conseguem estar presentes em outras relações, como no trabalho autônomo. Por isso a subordinação é o instituto jurídico caracterizador da relação de emprego. Caso não haja subordinação, não existirá relação de emprego, não possuindo o prestador de serviço direitos trabalhistas assegurados pela ordem jurídica. Por esta razão, é preciso definir o conceito de subordinação.

A legislação brasileira não define o conceito de subordinação, ficando os doutrinadores responsáveis por tal mister. Este conceito surgiu na doutrina italiana para então se incorporar à doutrina e jurisprudência brasileiras. Ludovico Barassi deu início, em 1901, com a sua obra *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, à sistematização sobre o trabalho subordinado, utilizando a expressão “contrato de trabalho”, *lato sensu*, abrangendo tanto a *locatio operarum* (prestação de serviço a alguém) quanto a *locatio operis* (realização de obra para alguém).

Como destacado, o artigo 3º da CLT utiliza o termo *dependência* para definir a condição de empregado; já o artigo 2º do mesmo diploma legal caracteriza o empregador como aquele que admite e dirige a prestação pessoal dos serviços. Impende gizar que há divergência entre os doutrinadores sobre a utilização dos termos subordinação e dependência. Segundo Délio Maranhão<sup>125</sup>, citando Vincenzo Cassi, a “dependência é uma expressão muito vaga: pode ser jurídica, como pode ser econômica, pode ter efeitos de conteúdo puramente moral ou consequências de ordem pessoal, patrimonial, etc”. Por esta razão, é preferível a terminologia subordinação, que denomina o vínculo de sujeição contratual que une o empregado e o empregador. Com escólio em Sidnei Machado<sup>126</sup>:

[...] a justificação do critério da subordinação ou da dependência para o contrato de trabalho se funda num critério simplesmente operacional que, embora permita que o contrato implique na prestação de serviços em prol de outrem, de forma continuada, a doutrina e a jurisprudência o localizam pela evidência das condições de execução do trabalho em favor de quem o remunera.

Por outro lado, Orlando Gomes e Elson Gottschalk<sup>127</sup> observam que:

[...] é da essência do contrato de trabalho a existência de um *estado de dependência* em que permanece uma das partes, o qual se não verifica, pelo menos tão incisivamente, nos demais contratos de atividade. Essa dependência seria uma

<sup>125</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho – vol. 1*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 245.

<sup>126</sup> MACHADO, Sidnei. *A noção de subordinação jurídica: uma perspectiva reconstrutiva*. São Paulo: LTr, 2009, p. 31.

<sup>127</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2005, p. 132.

peculiaridade do contrato de trabalho, e, por conseguinte, seu traço característico, seu elemento fisionômico.

No que se refere a natureza jurídica da subordinação, Orlando Gomes e Elson Gottschalk<sup>128</sup> afirmam que “os critérios utilizados para qualificar a subordinação do trabalho são: a) subordinação jurídica ou dependência hierárquica; b) dependência econômica; c) dependência técnica e d) dependência social”.

A dependência econômica<sup>129</sup> seria um viés intrinsecamente monetário, isto é, haveria relação de emprego pelo fato de o empregado depender do salário para sobreviver. Gomes e Gottschalk, citando Cuche<sup>130</sup>, afirmam que, para que a dependência econômica se materialize, é necessário que o trabalhador ganhe a vida com o trabalho que executa em proveito de quem lhe paga. Já a dependência técnica exprime a noção de sujeição do empregado à hierarquia e organização da empresa. Ocorre quando o empregado se sujeita aos moldes técnicos que o empregador deseja, não tendo liberdade para exercer seu trabalho como queira, mas ficando vinculado às diretrizes da empresa. Por sua vez, a dependência social seria, conforme Gomes e Gottschalk<sup>131</sup>, a tentativa de fusão dos critérios de subordinação jurídica e dependência econômica.

Entrementes, estes critérios não são suficientes para qualificarem sozinhos a relação de emprego. A subordinação deriva do contrato de trabalho, da manifestação de vontade das partes que dá início à relação de emprego. José Martins Catharino<sup>132</sup> reconhece a existência de subordinação, mas entende que, no plano jurídico, a intensidade de colaboração acaba suplantando a subordinação, como consequência jurídica de o indivíduo ter assumido legalmente a posição de empregador. Maurício Godinho Delgado<sup>133</sup> entende que:

a subordinação classifica-se, inquestionavelmente, como um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho.

<sup>128</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2005, p. 133.

<sup>129</sup> Diante dos problemas do conceito clássico da subordinação jurídica e das situações paradoxais de trabalho dependente não subordinado, a dependência econômica tem sido novamente cogitada como nota distintiva do direito do trabalho. Por consequência, parcela da doutrina nacional e estrangeira cada vez mais se vale da antiga ideia de dependência como critério mais pertinente para o enfrentamento das situações atuais de trabalho. 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.

<sup>130</sup> Os anticontratuálistas, como Saleilles, Cuche, Kreller, Diest e Nikisch, negam a origem contratual da subordinação.

<sup>131</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson, op. cit., loc. cit.

<sup>132</sup> CATHARINO, José Martins. *Compêndio universitário de direito do trabalho*. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972, p. 249.

<sup>133</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 303.

Orlando Gomes e Elson Gottschalk<sup>134</sup> lecionam que:

todo contrato de trabalho gera o *estado de subordinação* do empregado, isto é, do trabalhador que, assim, se deve curvar aos critérios diretivos do empregador, suas disposições quanto ao tempo, modo e lugar da prestação, suas determinações quanto aos métodos de execução, usos e modalidades próprios da empresa, da indústria ou do comércio.

Nos resta claro, portanto, que toda a estruturação teórica da subordinação jurídica tem como pilar o contrato de trabalho, em virtude de o empregado se submeter a prestar serviços em detrimento do poder de direção do empregador.

Danilo Gonçalves Gaspar<sup>135</sup> levanta a questão dos fundamentos da subordinação. Para ele, “o fundamento da existência da subordinação confunde-se com o fundamento da existência do poder diretivo do empregador”. Seguindo seu raciocínio, a alteridade é o fundamento que explica o poder de direção do empregador, bem como justifica o empregado se subordinar a aquele. Efetivamente, Maurício Godinho Delgado<sup>136</sup>, traz um conceito da subordinação jurídica com um viés clássico, concatenando com o exercício desse poder de direção do empregador, composto da autonomia de definir o tempo e modo da prestação de serviços do obreiro. Em suas palavras, a subordinação consiste “na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços”.

Diante do exposto, é possível concluir que a subordinação seria a posição em que se dispõe o trabalhador em um contrato de trabalho, haja vista a escolha do empregador de como efetuar o trabalho, seja manual ou intelectual, em troca de uma contraprestação.

## 4.2 A reformulação do conceito

Pincelamos preliminarmente no capítulo anterior acerca da flexibilização do Direito do Trabalho e suas decorrentes transformações no âmbito das relações de trabalho. Para que

---

<sup>134</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2005, p. 135.

<sup>135</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. *A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial*. – Salvador, 2011. 280f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, p. 123.

<sup>136</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. – 17 ed. rev. atual. e ampl.. – São Paulo: LTr, 2018, p. 349.

compreendamos mais satisfatoriamente é preciso que expliquemos como se deu este processo e a necessidade originada de uma reformulação do conceito da subordinação jurídica.

A partir da segunda metade do século XX e primeiras décadas do século XXI, notadamente durante a crise do petróleo, nos anos de 1973/74, ocorreu uma crise econômica que deu ensejo a um momento penoso para o Direito do Trabalho. Isso se deu pelo fato de haver um aumento da inflação, exacerbando a concorrência interempresarial e as taxas de desocupação no mercado de trabalho. A consequência foi um cenário novo em meio a uma renovação tecnológica englobada pela microeletrônica, robotização e microinformática que acarretou um temor baseado no fim da necessidade do trabalho<sup>137</sup>. Eis que surgiram novas formas de trabalho, a exemplo do teletrabalho e o *home-office* que acabaram por causar estranheza se comparado as formas tradicionais de prestação de serviços.

Em vista disso, o Estado social passa a ser tido como o motivador da crise econômica mundial e cria indagações acerca da intervenção do Estado nas relações sociais e econômicas. O direito do trabalho contemporâneo busca uma forma de interagir com essa conjuntura tecnológica e passa por uma fase de flexibilização e desregulamentação das leis trabalhistas e desencadeia a formação do Estado Neoliberal, isto é, um Estado permeado entre o Estado Liberal e Social.

Com efeito, se desenvolveu neste período a globalização, fenômeno que alastrou a sociedade de consumo, expandindo o mercado em conformidade com a tecnologia<sup>138</sup> e a generalização da internet alcançando um novo nível de mercado mundial. Dessa forma, nota-se que a globalização está intimamente ligada ao sistema de produção capitalista. Ademais, considerando as mudanças no mundo do trabalho causadas pela globalização, verificou-se uma revolução econômica alterando as técnicas de acumulação do capital buscando mais eficiência, mais lucros e menos gastos.

Nesse diapasão, o modelo de produção fordista passa a ser substituído pelo toyotista. A saber, o modelo fordista (criado por Henry Ford) “se caracterizava pela verticalização da empresa, ou seja, uma mesma empresa dominava, passo a passo, todo o ciclo produtivo<sup>139</sup>”.

---

<sup>137</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. – 17 ed. rev. atual. e ampl.. – São Paulo: LTr, 2018, p. 349.

<sup>138</sup> A era é das tecnologias da informação. O avanço tecnológico e a informática criaram um mundo dos computadores, disponibilizaram mão de obra, novas profissões surgiram, privatizações de empresas públicas intensificaram-se, sempre com profundas alterações nas relações de trabalho e no poder dos sindicatos perante o empregador. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho*. Editora: Saraiva. 26 ed, 2011, p. 77.

<sup>139</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. *A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial*. – Salvador, 2011. 280f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, p. 45.

Além do mais, outro elemento definidor deste modelo, era “a produção em massa, o grande estoque de produtos, o que acabou fazendo, em determinado momento, com que a produção superasse o consumo, se tornando desinteressante e prejudicial ao sistema capitalista<sup>140</sup>”. Assim, acabou por motivar um novo modelo de produção chamado de Toyotismo – modelo adotado pela fábrica japonesa de automóveis Toyota. Então, “a fábrica se horizontaliza, busca-se uma empresa enxuta, com eliminação dos estoques, pequena fisicamente, porém gigantesca economicamente, reduz-se os custos da produção<sup>141</sup>”.

Sem embargo, ainda sobre a caracterização do Direito do Trabalho contemporâneo, irrompem a flexibilização e a desregulamentação trabalhistas. A flexibilização mediante as palavras de Maurício Godinho Delgado<sup>142</sup> é a “diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada”. Por sua vez, a desregulamentação seria a “retirada, por lei, do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, de maneira a permitir o império de outro tipo de regência normativa<sup>143</sup>”. Danilo Gaspar<sup>144</sup> citando Arnaldo Sussekind, apresenta que “esses dois institutos não se confundem, sendo a desregulamentação um processo muito mais nefasto, na medida em que prega a inexistência da maioria das normas trabalhistas, sob argumento de que elas impedem o crescimento econômico”.

Levando em consideração a crise no Direito do Trabalho motivada pela revolução econômica na forma de produção no período da segunda metade do século XX, acabou por despertar, também, uma crise na subordinação jurídica clássica, uma vez que se insurgiram novas relações de trabalho e o antigo conceito não abrangia esse desenvolvimento das relações, tampouco os novos artifícios utilizados para escapar da legislação trabalhista, tema deste trabalho.

Murilo Carvalho Sampaio<sup>145</sup> enuncia que a crise da subordinação jurídica:

se reveste principalmente das inúmeras formas novas de contratação – também chamadas de formas atípicas de trabalho – e, por consequência, no estabelecimento de novos vínculos de prestação de trabalho sem a clássica noção de heterodireção. Situa-se no contexto da crise da modernidade e da decadência do fordismo-

---

<sup>140</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. *A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial*. – Salvador, 2011. 280f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, p. 45.

<sup>141</sup> *Ibidem*, loc. cit.

<sup>142</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. – 17 ed. rev. atual. e ampl.. – São Paulo: LTr, 2018, p. 71.

<sup>143</sup> *Ibidem*, p. 73.

<sup>144</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves, op. cit., p. 49.

<sup>145</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *(Re)pensando o princípio da proteção da contemporaneidade*. – Salvador, 2006. 234f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, p. 91.

taylorismo (demarcados por processos de homogeneização das relações de trabalho) em face da ascensão das relações heterogêneas de trabalho.

Com tais parâmetros, concordamos com Danilo Gaspar<sup>146</sup> quando ele disserta que a razão para a necessidade de um novo conceito da subordinação jurídica é justamente o fato de este requisito motivar o Direito do Trabalho como sendo protetor dos trabalhadores que estão sujeitos à ordem do empregador, de modo a ignorar os outros trabalhadores, também hipossuficientes, mas que possuem autonomia em seu labor. É por isto que o conceito se torna insuficiente. Ora, com o surgimento das novas formas de trabalho, o critério da subordinação já não era mais capaz de distinguir os trabalhadores autônomos (donos do próprio negócio) dos trabalhadores empregados<sup>147</sup>.

Para tanto, no bojo das figuras que merecem a revisão do conceito de subordinação estão a terceirização, a pejetização, o trabalho autônomo<sup>148</sup>, o teletrabalho, entre outros. Parte da jurisprudência atual já se inclina por essa ampliação para qualificar estas novas figuras. Contudo, ainda que a jurisprudência aborde tal questão, é necessária uma revisão doutrinária e legislativa com a intenção de qualificar este fenômeno que faz com que os prestadores de serviços se submetam a situações fictícias (pejetização) em vista do próprio sustento, renunciando dos direitos trabalhistas e benefícios obtidos pela relação formal de trabalho aos quais fazem *jus*.

É nesse sentido que Thiago Chohfi<sup>149</sup> observa:

Os típicos vínculos de emprego, com raízes na subordinação jurídica do trabalhador em face do empregador, vêm aos poucos definindo. Dão lugar a outros tipos de relações jurídicas, nas quais a subordinação continua existindo, mas é atenuada e mascarada por características modernas das relações de mercado, impostas pela globalização e permitidas pela desenvolvida tecnologia de hoje, e possivelmente pelo Direito de amanhã.

Em que pese o conceito de subordinação não chegar a abranger as novas relações de emprego, é indiscutível sob a perspectiva jurídica, que a subordinação faz o intermédio entre a liberdade individual do trabalhador, no viés de equilíbrio entre o poder do empregador e os

<sup>146</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. *A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial*. – Salvador, 2011. 280f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, p. 146.

<sup>147</sup> *Ibidem*, loc. cit.

<sup>148</sup> [...] se na época da Revolução Industrial os empregados ficavam concentrados dentro das fábricas, hoje eles podem estar fora dela, em casa ou mesmo em localidades distantes, inclusive em outro país. Desse modo, a duração temporal do trabalho perde progressivamente o significado de parâmetro para medir a prestação devida, pois esta tende a deixar de ser uma obrigação de meios para se tornar uma obrigação de resultado. Isso demonstra que a presença de um horário de trabalho rígido e controlado não é mais um indício seguro para diferenciar o trabalho subordinado autônomo. MACHADO, Sidnei. *A noção de subordinação jurídica: uma perspectiva reconstrutiva* – São Paulo: LTr, 2009, p. 107.

<sup>149</sup> CHOEFI, Thiago. *Subordinação nas relações de trabalho*. – São Paulo: LTr, 2009, p.71.



direitos e garantias coletivos do trabalho. Dessa forma, consideramos que não haveria motivo para abandono de sua tese, tendo em vista sua utilidade e aplicação no Direito do Trabalho, sendo somente preciso uma revisão crítica que se aproxime da atual realidade.

É nesse aspecto que Sidnei machado<sup>150</sup> apresenta:

O critério da noção de subordinação jurídica deve ser redefinido para reconhecer, *a priori*, a possibilidade de um estado de subordinação em todas as atividades de natureza pessoal e com certa continuidade. O esquema técnico da subordinação jurídica, tal como concebido por *L. Barassi*, a mais de um século, pressupunha que a evolução da subordinação se daria pela evolução do contrato de trabalho, ou seja, pela autonomia da vontade. O saldo desse século é que o critério da subordinação para qualificar o contrato de trabalho ficou atrofiado, criando um grande fosso entre regulação e proteção social.

Lorena Porto<sup>151</sup> propõe que as normas sejam atualizadas pela jurisprudência por meio da interpretação, adaptando o seu sentido aos novos tempos, sem necessidade da intervenção do legislador. José Martins Catharino<sup>152</sup> defende a elasticidade do conceito de subordinação, a partir do próprio art. 3º, da CLT. Para ele, esse dispositivo ao definir o empregado, fala em “dependência”, sem qualquer adjetivação ou qualificação, o que permitiria o alargamento do conceito legal.

Nesse sentido, Mauricio Godinho<sup>153</sup> observa que:

[...] o critério da subordinação, entretanto, é natural e historicamente elástico<sup>154</sup>. Comporta, assim, fórmulas alternativas em que se contrapõem tanto padrões constituídos por elevada concentração de ordens e controle objetivos (em geral, em atividades não especializadas ou nos exemplos típicos do início e consolidação do capitalismo, no século XIX) como padrões constituídos por rarefeita presença de ordens e instrumentos de controle (trabalhadores altamente especializados ou intelectuais).

Efetivamente, a jurisprudência possui um papel importante considerando a ausência de uma definição legislativa abastadamente clara. Os juízes possuem, nesse caso, uma relevante atuação na conceituação da subordinação e devem, portanto, explicitar em suas decisões qual é a noção de subordinação jurídica que fundamentam. Eis que o conceito deve ser visto de forma ampla, encontrando suporte na própria Constituição Federal de 1988, valorizando e protegendo o trabalho e a dignidade da pessoa humana. Ocorre que, em que

<sup>150</sup> MACHADO, Sidnei. *A noção de subordinação jurídica: uma perspectiva reconstrutiva* – São Paulo: LTr, 2009, p. 116.

<sup>151</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária* – São Paulo: LTr, 2009, p. 181.

<sup>152</sup> CATHARINO, José Martins. *Compêndio universitário de direito do trabalho* – São Paulo, Ed. Jurídica e Universitária, 1972, p. 193.

<sup>153</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *O poder empregatício* – São Paulo: LTr, 1996, p. 140.

<sup>154</sup> De fato, o poder empregatício é plástico e de assimetria variável; basta comparar o “despotismo de fábrica”, dos primórdios do capitalismo, com situações de poder mais equilibradas, vivenciadas nos países mais democráticos em período recente. Sendo a sua contraface, também a subordinação é elástica e variável. *Ibidem*, loc. cit.

pese a subordinação jurídica tenha se transformado num conceito indeterminado haja vista os novos paradigmas da subordinação<sup>155</sup> do trabalho, a subordinação jurídica não passa de uma construção doutrinária e jurisprudencial.

Ante todo o exposto, a subordinação jurídica é o critério que a doutrina e a jurisprudência se utilizam para diferenciar quais elementos operacionais definem o contrato de trabalho. Desse modo, na prática, esse conceito busca definir se um trabalho é prestado sob a subordinação de outrem.

Sidnei Machado<sup>156</sup> afirma que:

Embora a noção de subordinação tenha sido construída como critério do contrato de trabalho e como forma jurídica do trabalho subordinado, assume, no Estado Constitucional, um importante papel de princípio geral de proteção social de inclusão pelo Direito do Trabalho e da seguridade social. É um critério oriundo de uma realidade social e econômica, que se transformou numa noção jurídica com fins operacionais para a definição do contrato de trabalho e para a delimitação do campo de aplicação do Direito do Trabalho.

É nesse sentido, que propomos uma revisão do conceito de subordinação para melhor adequá-lo ao mercado de trabalho vigente, uma vez que isso ampliaria o objeto do direito do trabalho para abranger às novas figuras contratuais das relações de emprego.

Danilo Gaspar<sup>157</sup> observa que para que se conceitue a ampliação do referido conceito, existem duas vertentes que poderiam ser levadas em consideração visando tutelar juridicamente esses trabalhadores, igualmente hipossuficientes, que corroboram com essas novas relações de emprego. Nesse passo, o referido autor propõe: “de um lado, pode-se ampliar o objeto do Direito do Trabalho, de outro se pode manter o objeto do Direito do Trabalho e ampliar ou rever o conceito de subordinação jurídica<sup>158</sup>”. Então, segundo esta linha, o mesmo autor irá apresentar que o primeiro caminho mantém na figura do empregado subordinado o objeto de proteção integral das normas trabalhistas, entretanto, ampliaria o objeto deste Direito Laboral que passa a tutelar o trabalho em geral (subordinado, autônomo, eventual, etc.) protegendo proporcionalmente à hipossuficiência do trabalhador. Por outro lado, o segundo caminho “mantém o objeto do Direito do Trabalho restrito à relação de

<sup>155</sup> O fato de existir uma conexão informática direta entre a empresa e o trabalhador ou o fato de que aquela possa exercer um controle sobre a prestação laborativa por meios informáticos ou telemáticos vêm sendo considerados como indícios de subordinação. ORIHUEL, Francisco Pérez de los Cobos. *La subordinación jurídica frente a la innovación tecnológica*, p. 1317-1319.

<sup>156</sup> MACHADO, Sidnei. *A noção de subordinação jurídica: uma perspectiva reconstrutiva* – São Paulo: LTr, 2009, p.158.

<sup>157</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. *A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial*. – Salvador, 2011. 280f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, p. 148.

<sup>158</sup> *Ibidem*, loc. cit.

emprego, ou seja, fixa no trabalho subordinado o alvo da proteção através das normas e garantias trabalhistas<sup>159</sup>”.

Murilo Sampaio<sup>160</sup> se manifesta através do conceito de parassubordinação<sup>161</sup> e a define como:

A ideia de parassubordinação pressupõe a insubsistência do critério de aplicação do Direito do Trabalho, visto que os processos de externalização da organização da produção tendem constituir uma periferia de trabalhadores (tidos juridicamente) como autônomos, embora englobados e vinculados, quanto ao resultado e outras obrigações, ao empreendimento empresarial.

Nesse aspecto, Gaspar<sup>162</sup> observa que conquanto “no trabalho subordinado seja de uma colaboração estrutural, no trabalho parassubordinado seria de uma colaboração funcional”, assim, a colaboração do prestador de serviços favorece para a execução do que o contratante estabelece, “sendo marcada pela inserção da atividade do contratado na estrutura empresarial do contratante<sup>163</sup>”. Na parassubordinação, os caracteres se definem pela continuidade, pessoalidade, coordenação e dependência econômica. Lorena Porto<sup>164</sup> se mostra desfavorável a esta ideia da parassubordinação, uma vez que serviria como um empecilho à ampliação da noção de subordinação, considerando que a sua definição espelha critérios formulados exatamente para ampliar essa noção, como o de subordinação objetiva. A autora supra é firme ao proferir que:

[...] o estudo do Direito italiano nos fornece fortes subsídios para justificar a não implementação da parassubordinação no Brasil, em respeito à própria Constituição Federal de 1988. Esta, ao valorizar o trabalho, como meio essencial à realização da dignidade da pessoa humana e à busca de maior justiça social, veda terminantemente o retrocesso nas condições laborativas no País, retrocesso este que seria provocado pela introdução da parassubordinação, como nos mostra claramente o exemplo italiano.

<sup>159</sup> “Essa opção teórica encontra-se presente, na doutrina brasileira, por exemplo, nos conceitos de subordinação jurídica conferidos por Arion Sayão Romita (subordinação objetiva), Maurício Godinho Delgado (subordinação estrutural), Lorena Vasconcelos Porto (subordinação integrativa) e no conceito dos autores Marcos Menezes Barberino Mendes e José Eduardo de Resende Chaves Júnior (subordinação reticular). GASPARG, Danilo Gonçalves. *A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial*. – Salvador, 2011. 280f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, p. 152-153.

<sup>160</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *(Re)pensando o princípio da proteção da contemporaneidade*. – Salvador, 2006. 234f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, p. 100.

<sup>161</sup> Este conceito “advém, principalmente, da doutrina italiana e de outros países da Europa (França e Alemanha), não havendo no Brasil dispositivo legal acerca do tema, apesar da existência de certa contribuição teórica formulada por Pinho Pedreira, Amauri Mascaro, Alice Barros, Otávio Pinto e Silva e Amauri César Alves”.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Op. cit., loc. cit.

<sup>162</sup> GASPARG, Danilo Gonçalves. Op. cit., p. 158.

<sup>163</sup> Ibidem, loc. cit.

<sup>164</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária* – São Paulo: LTr, 2009, p. 198.

Há ainda, a proposta da subordinação objetiva, onde Delgado<sup>165</sup> apresenta como a “subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas “as amarras do vínculo empregatício””. Porto<sup>166</sup> revela que a “noção de subordinação objetiva, no entanto, tradicionalmente foi alvo de críticas por ser muito ampla e, assim, acabar abrangendo trabalhadores verdadeiramente autônomos”.

Outrossim, Maurício Delgado<sup>167</sup> irá defender a tese da subordinação estrutural no qual possui o pejo de analisar a subordinação objetivamente, com o prisma na natureza da atividade realizada pelo prestador de serviço, no aspecto de ser essencial ou não ao funcionamento da empresa empregadora. Nesse sentido, Godinho<sup>168</sup> argumenta que a melhor maneira para o desenvolvimento dos direitos fundamentais “passa pelo próprio alargamento deste ramo jurídico especializado”. Em que pese a sua relevância, não se trata da busca da efetividade do Direito do Trabalho, da busca contra a informalidade, mas sim, todavia, da verdadeira ampliação do campo de abrangência desse ramo jurídico<sup>169</sup>. Isto se tornaria factível por meio da reformulação do conceito de subordinação aqui proposto, haveria um impacto positivo quanto à dinâmica do mercado de trabalho hodierno, ampliando o campo de incidência do Direito do Trabalho ao tempo em que propiciaria uma resposta normativa eficaz às novas figuras das relações de emprego, como a terceirização ou o teletrabalho. Ainda sobre as considerações de Godinho<sup>170</sup>, “estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”.

É importante salientar que a subordinação não é um *status* do trabalhador, tendo em vista que ele não é o objeto do contrato de emprego, mas, sim a sua atividade. Seguindo esta análise, é essa atividade que está sob o poder do empregador, sendo atenuado, portanto, a submissão do empregado às ordens do empregador, uma vez que o obreiro não pode ser

---

<sup>165</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. – 17 ed. rev. atual. e ampl.. – São Paulo: LTr, 2018, p. 352.

<sup>166</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária* – São Paulo: LTr, 2009, p. 252.

<sup>167</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direitos fundamentais na relação de trabalho*. Revista LTr, São Paulo, LTr, ano 70, n. 6, p. 657-667, jun. 2006, p. 667.

<sup>168</sup> Ibidem, loc. cit.

<sup>169</sup> Ibidem, loc. cit.

<sup>170</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. – 17 ed. rev. atual. e ampl.. – São Paulo: LTr, 2018, p. 352.

confundido com a atividade que presta. Lorena Porto<sup>171</sup> preconiza que “por meio da noção de subordinação estrutural poderiam ser superadas as atuais dificuldades, enfrentadas pelos operadores jurídicos no enquadramento de situações fáticas, advindas do uso do conceito tradicional de subordinação”. Com tais parâmetros, conferimos que o conceito de subordinação estrutural utiliza como escopo a flexibilização das formas de trabalho, como ainda o contínuo desenvolvimento tecnológico, dando ensejo à possibilidade da presença da subordinação sem que a ordem direta do tomador de serviços seja indispensável.

Lorena Porto<sup>172</sup> por sua vez, desenvolve um conceito de subordinação integrativa, fruto de um processo de universalização da subordinação. Sua ideia se propaga no fundamento de que a realidade consiste em diversas situações em que deve ser considerada a relação de emprego, ainda que não esteja presente a subordinação clássica, no entanto, ainda hoje, existem diversas relações de emprego caracterizadas pela presença da subordinação clássica<sup>173</sup>. Desse modo, Porto propõe a universalização da subordinação, unindo e integrando a clássica com a integrativa. Em suas palavras<sup>174</sup>:

A subordinação, em sua dimensão integrativa, faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente riscos de perdas ou de ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade.

Em face do evidenciado, acreditamos na reconstrução do conceito da subordinação jurídica em busca de uma perspectiva que abarque a revalorização das relações de emprego, notadamente as novas figuras contratuais, para que possamos compreender sua fiel aplicação no mundo jurídico, se fortalecendo e alçando um itinerário que oriente os operadores do direito demandando uma maior proteção social diminuindo as desigualdades sociais e os abusos aos quais os trabalhadores são resignados a se submeter.

---

<sup>171</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária* – São Paulo: LTr, 2009, p. 251.

<sup>172</sup> Ibidem, loc. cit.

<sup>173</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. *A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial*. – Salvador, 2011. 280f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, p. 215.

<sup>174</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. Op. cit., p. 253.

## 5 A PEJOTIZAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE FRAUDE AO REGIME DE EMPREGO

Consoante já se demonstrou, o Direito Laboral surgiu no século XIX e seguramente podemos afirmar que é um ramo jurídico que disciplina o trabalho humano. Dessa forma e sob tal complexidade, as relações de direito privado têm a *pessoa* como sujeito, regra geral. Ao destringir as particularidades do vínculo jurídico do trabalho, constatamos que o “direito laboral cuida exclusivamente do trabalho prestado pelo homem, pessoa física ou natural, não lhe interessando o serviço realizado por pessoa jurídica ou ideal”<sup>175</sup>.

Do mergulho e da compreensão analisados, observamos que o fomento do Direito trabalhista decorre do ensejo de o labor ser um valor social que glorifica o homem na era contemporânea e na premência do feitiço do trabalho humano demandar uma orientação normativa que o vincule à dignidade da pessoa que o realiza<sup>176</sup>.

Como vimos no capítulo segundo deste trabalho, o art. 8º da CLT legitima a utilização do direito comparado ao prever que “o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho”. Nesse caso, recorreremos aos ensinamentos de Carlos Maximiliano<sup>177</sup> que leciona acerca do direito comparado:

Efetivamente, deve confrontar-se o texto sujeito a exame, com os restantes, da mesma lei ou de leis *congêneres*, isto é, com as disposições relativas ao assunto, quer se encontrem no Direito nacional, quer no estrangeiro; procura-se e revela-se a posição da regra normal no sistema jurídico hodierno, considerando o seu complexo.

Sinalizamos que a Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista) acabou por excluir do texto do dispositivo supracitado o acréscimo onde se esclarecia ser possível a subsidiariedade do direito civil somente quando há compatibilidade entre norma desse direito e os princípios do direito do trabalho. Reforçamos, todavia, que esta omissão no texto atual nada interfere na aplicação de fontes subsidiárias, uma vez que a aplicabilidade de outras legislações será possível desde que haja omissão e compatibilidade com as normas e princípios trabalhistas.

Em face dessa contingência, salientamos que a conjectura regimental medular do Direito do Trabalho – os aspectos caracterizadores da relação de emprego (pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação) –, em tempo algum encontrou refúgio nos

<sup>175</sup> CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do Trabalho: curso e discurso*. – 2. ed. – São Paulo: LTr, 2018, p. 26.

<sup>176</sup> *Ibidem*, loc. cit.

<sup>177</sup> MAXIMILIANO, Carlos. *Hermenêutica e aplicação do direito*. – 21. ed. – [Reimpr.]. – Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 118.

contratos oriundos do Direito Civil, levando em consideração que o eixo principal do vínculo empregatício nada tem a ver com os contratos cíveis e seus institutos. Reproduzindo Ronaldo Lima dos Santos<sup>178</sup>:

O Direito do Trabalho remete ao primeiro plano não o trabalho como um bem, mas o trabalhador como sujeito de direito e como pessoa humana. Assim, diversamente do Direito Civil, o Direito do Trabalho consiste, primordialmente, num instrumento de promoção dos denominados direitos humanos de segunda dimensão – os direitos sociais ou direitos de igualdade – correlacionados às relações de trabalho.

Maurício Godinho Delgado<sup>179</sup> apresenta o Direito do Trabalho com um caráter modernizante e progressiva, do ponto de vista econômico e social. Nas palavras do autor:

De um lado, o Direito do Trabalho distribui renda equanimemente ao conjunto da sociedade e país envolvidos, por meio da valorização que impõe ao labor humano; com isso alarga e fortalece o mercado interno da respectiva economia, conferindo a esta dinamismo e organicidade. De outro lado, esse ramo jurídico estimula o empresário a investir tanto em tecnologia como no aperfeiçoamento de sua mão de obra, de modo a elevar a produtividade do trabalho em seus empreendimentos.

Para Delgado, o vínculo empregatício ao compor-se da categoria nuclear do sistema produtivo capitalista, “ganhou notável potencial de criação de relações socioeconômicas e jurídicas correlatas”<sup>180</sup>. Ronaldo Lima por sua vez, garante o universo das normas laborais como um “instrumento garantidor de justiça social e de direitos fundamentais e um marco limitador imposto pelo próprio regime capitalista para o intrínseco sistema de exploração do trabalho alheio”<sup>181</sup>.

Uma preocupação constante refletida neste trabalho refere-se a perda dos direitos e garantias do obreiro mediante a pejotização como instrumento de fraude ao regime de emprego. Nesse diapasão, Arnaldo Sussekind pondera que:

Em toda comunidade, durante a história da civilização, apareceram, como surgirão sempre, pessoas que procuram fraudar o sistema jurídico em vigor, seja pelo uso malicioso e abusivo do direito de que são titulares, seja pela simulação de atos jurídicos, tendente a desvirtuar ou impedir a aplicação da lei pertinente, seja, enfim, por qualquer outra forma que a má-fé dos homens é capaz de arquitetar<sup>182</sup>.

<sup>178</sup> SANTOS, Ronaldo Lima dos. Morfologia da fraude nas relações de trabalho. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (org.). *Estudos aprofundados MPT: Ministério Público do Trabalho*. 2ª edição. Editora JusPODIVM. Salvador, 2013, p. 769-799, p. 770.

<sup>179</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 57.

<sup>180</sup> *Ibidem*, p. 61

<sup>181</sup> SANTOS, Ronaldo Lima dos. Morfologia da fraude nas relações de trabalho. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (org.). *Op. cit.*, p. 771.

<sup>182</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho – vol. I*. 22. ed. atual. São Paulo: LTr, 2005, p. 226.

Ainda sob a lição de Sussekind, corroboramos de seu pensamento quando profere que os empregadores praticam diversos atos que visam contornar a lei e que até “os próprios trabalhadores, premidos pela coação econômica ou pelo poder hierárquico do respectivo empregador, ou, ainda, pelo desconhecimento da legislação aplicável, participam do ajuste estipulado em fraude à lei”<sup>183</sup>.

É preciso sublinhar que na verdade para que se configure relação de emprego não é indispensável que haja um contrato, mas tão somente que a prestação de serviços se inicie de forma subordinada. Ora, a relação de trabalho não segue os rumos traçados pela legislação civilista de contrato ou, ainda, a ideia de contrato *sui generis*. O Direito Civil não partilha do que clama o contrato, uma vez que este apenas se preocupa em determinar a vontade das partes, já o Direito Laboral empenha-se em proteger o trabalhador cuidando da sua saúde e qualidade de vida.

É sabido que o contrato como regra geral institui uma relação jurídica. Dentro desta ótica, as ações oriundas da relação de trabalho às quais compete a Justiça do Trabalho processar e julgar<sup>184</sup> integram os contratos de atividade. Outrossim, dentre as relações de trabalho, somente a relação de emprego é regida pelo direito do trabalho. Augusto César Leite de Carvalho<sup>185</sup> aponta que apesar das características da relação de emprego (subordinação, pessoalidade, onerosidade e habitualidade), cabe reconhecer que na ordem dos fatos, nem sempre “esses elementos distintivos se apresentam nitidamente e, por isso, convém investigar, como de resto faz a boa doutrina, outras características que distinguem a relação empregatícia frente a outras relações de trabalho, constituídas por outros contratos de atividades”<sup>186</sup>.

Luciano Martinez<sup>187</sup> distingue solenemente atividade e trabalho. Conforme leciona:

A atividade é entendida como um gênero que comporta duas espécies: o trabalho e a atividade em sentido estrito. O que distingue as referidas espécies substancialmente é a meta. Enquanto o “trabalho”, indispensavelmente remunerado (ou a remunerar), tem por escopo o sustento próprio e, se for o caso, familiar do trabalhador, a forma identificada como “atividade em sentido estrito” prestada, em regra, sem qualquer onerosidade ou mediante uma contraprestação meramente simbólica, tem objetivos diferentes, que podem estar relacionados com o intento de aperfeiçoamento ou associados a ações meramente solidárias.

<sup>183</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho – vol. I*. 22. ed. atual. São Paulo: LTr, 2005, p. 226.

<sup>184</sup> Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

<sup>185</sup> CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do Trabalho: curso e discurso*. – 2. ed. – São Paulo: LTr, 2018, p. 26.

<sup>186</sup> Ibidem, loc. cit.

<sup>187</sup> MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. – 9 ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 139.



Como faz notar Augusto Carvalho, os contratos de atividade são “aqueles em que alguém se compromete a colocar a sua atividade em proveito de outrem, mediante remuneração”<sup>188</sup>. Nesse passo, o contrato empregatício integra essa esfera, porém também se adequa a esta categoria o contrato de prestação de serviço regido pelo Código Civil<sup>189</sup>. Entretanto, em que pese a legislação cível dispor de institutos que por vezes se distanciam da autonomia plena da vontade, nunca se ajustou ao regimento trabalhista, notadamente a relação de emprego. Isso explica o fato de a legislação trabalhista modificar estes institutos civis ou readequá-los aos princípios e fontes laborais.

Consoante debatido anteriormente, o princípio da primazia da realidade nos ajuda a superar a tese de que o acordo de vontade define o vínculo empregatício<sup>190</sup>. Conforme visto, ilustramos mais uma vez que o que verdadeiramente importa é o que realmente acontece. Não adianta firmar um pacto constando algo se a execução é completamente diversa do acordado. Isto posto, o que defendemos é que em muitos casos nas relações empregatícias não passam de simulações sob a imposição do empregador. José Cairo Júnior defende que por “simulação entende-se a prática através da qual se pretende fazer crer que um negócio jurídico possui natureza jurídica diversa da que lhe é própria”<sup>191</sup>. Já dissimulação para ele “ocorre exatamente o contrário, mas recebe o mesmo tratamento legal da simulação”<sup>192</sup>.

Em verdade, o que ocorre é que o contrato formal de trabalho corresponde a encargos sociais, isto é, fartas obrigações para o empregador, sendo a principal o pagamento de salário ao prestador de serviços. Esta é a justificativa para as dissimulações aos contratos empregatícios. Os empregadores se utilizam desse artifício buscando driblar o ordenamento trabalhista e previdenciário sob o argumento de grandes custos na execução e diminuição da margem de lucro. Segundo Luciano Martinez a simulação é “um vício que produz uma

---

<sup>188</sup> CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do Trabalho: curso e discurso*. – 2. ed. – São Paulo: LTr, 2018, p. 26.

<sup>189</sup> “É certo que “prestação de serviço” é expressão genérica – na qual se enquadraria, no plano semântico, inclusive o serviço que se realiza no âmbito de uma relação de emprego –, mas a alusão ao gênero (prestação de serviço) serve para distinguir a espécie (prestação de serviço como objeto de vínculo empregatício) e, assim, identificar, por exclusão, todas as outras relações de trabalho que seriam residualmente regidas pelo Código Civil”. *Ibidem*, p. 395.

<sup>190</sup> “[...] não é possível contestar que a eficácia jurídica do vínculo de trabalho começa a se sentir desde o momento em que as partes consentem, para adquirir a plenitude e feição característica, quando o empregado, tendo consentido em trabalhar, põe em *execução* seu propósito. Sem dúvida a proteção específica dispensada pelo Direito aos trabalhadores somente atua depois que os mesmos começam a trabalhar, mas essas medidas tutelares não esgotam o conteúdo da relação nem se incorporam ao mesmo independentemente de um ato de vontade pelo qual as partes se ligam. Assim, o contrato *condiciona* a aplicação das leis trabalhistas aos empregados.” GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. – 19. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2011, p. 155.

<sup>191</sup> JÚNIOR, José Cairo. *Direito do Trabalho: Relações individuais de emprego e trabalho*. Vol. I. – Salvador: JusPODIVM, 2006, p. 137.

<sup>192</sup> *Ibidem*, loc. cit.

proposital e bilateral discrepância entre o querer interno dos manifestantes e a vontade por eles declarada com o objetivo de produzir um negócio jurídico fingido, mas aparentemente válido”<sup>193</sup>. Acrescenta, ainda, que “a intenção do simulacro é iludir terceiros para produzir benefícios em favor dos manifestantes da vontade viciada, ainda que à custa do prejuízo alheio”<sup>194</sup>.

Seguindo esta análise, convém ressaltar que a ocorrência da fraude ao regime de emprego representa uma espécie de comércio às custas do labor, composto de instrumentos e estratégias jurídico-formais que, através do manto forjado a uma relação de emprego, procuram burlar as normas trabalhistas e os direitos sociais fundamentais dos trabalhadores<sup>195</sup>.

Ronaldo Lima<sup>196</sup> identifica que o instituto da fraude nas relações de trabalho desde sempre se coadunara com os princípios da esfera cível, uma vez que nesta se faz essencial a prova do *consilium fraudis* para o reconhecimento do vício do ato jurídico, enquanto que no âmbito do Direito do Trabalho, por considerar o lado mais fraco ao qual se encontra o empregado – hipossuficiência, manifestou-se por meio do art. 9º da CLT para combater o instituto de fraude objetiva. Lima sustenta que a fraude objetiva no Direito do Trabalho é resultado do contrato-realidade de Mario de La Cueva (visto anteriormente), uma vez que:

presentes os requisitos da relação de emprego, numa determinada prestação ou relação de trabalho, indiferente para o Direito do Trabalho a presença ou não do *consilium fraudis* entre as partes ou mesmo da *conscientia fraudis* por parte do empregador, com a consequente nulidade dos atos fraudulentos e o reconhecimento da relação de emprego entre as partes<sup>197</sup>.

Isto nos remete ao capítulo 3, especificamente ao item 3.3 desta produção acadêmica, onde abordamos os motivos do empregador para contratar uma empresa individual para exercer atividade trabalhista. Contratar uma pessoa física enseja altos custos ao empregador e acaba por estimular a fraude nas relações de emprego, tendo por escopo a informalidade ou à falsa formalização. No caso da pejetização, situação em que o trabalhador constitui uma pessoa jurídica somente com este fim por uma imposição do tomador de serviços, apresenta um meio formalmente existente onde a remuneração ocorre por meio de nota fiscal. Amauri

---

<sup>193</sup> MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. – 9 ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 197.

<sup>194</sup> *Ibidem*, loc. cit.

<sup>195</sup> SANTOS, Ronaldo Lima dos. Morfologia da fraude nas relações de trabalho. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (org.). *Estudos aprofundados MPT: Ministério Público do Trabalho*. 2ª edição. Editora JusPODIVM. Salvador, 2013, p. 769-799, p. 773.

<sup>196</sup> *Ibidem*, loc. cit.

<sup>197</sup> SANTOS, Ronaldo Lima dos. Morfologia da fraude nas relações de trabalho. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (org.). *Op. cit.*, p. 774.

Mascaro Nascimento<sup>198</sup> comenta que na maioria dos casos em que acontece “há exclusividade dessa prestação para a empresa tomadora que se dispôs a reduzir os custos, o talonário de nota fiscal da prestadora é numerado em série e as notas são, unicamente, expedidas para a tomadora porque não há outro “cliente””<sup>199</sup>. Não há interferência quanto o uso de pessoa jurídica nos casos de contratação para prestação de serviços não habituais ou não subordinados, a ilicitude só se concretiza quando os “empregadores propõem a parte de seus empregados, frequentemente os mais qualificados e que ganham maiores salários, que constituam empresas e passem a figurar como prestadores de serviços”<sup>200</sup>. Tal constatação se deve, como vínhamos dizendo, pelo fato dos grandes encargos aos quais lhes insurgem, semeando uma justificativa de que com a redução destes impostos possibilitaria uma remuneração maior ao obreiro.

O Código Civil dispõe em seu art. 166 as situações de nulidade do negócio jurídico, nesse caso, serão nulos quando:

I - celebrado por pessoa absolutamente incapaz; II - for ilícito, impossível ou indeterminável o seu objeto; III - o motivo determinante, comum a ambas as partes, for ilícito; IV - não revestir a forma prescrita em lei; V - for preterida alguma solenidade que a lei considere essencial para a sua validade; VI - tiver por objetivo fraudar lei imperativa; VII - a lei taxativamente o declarar nulo, ou proibir-lhe a prática, sem cominar sanção.

Ressaltamos que o art. 167 do mesmo Código, acrescenta neste elenco o negócio jurídico simulado, todavia, se preocupa em ressaltar aquilo que for válido desde a sua forma<sup>201</sup>. Martinez<sup>202</sup> aduz que como o direito trabalhista é essencialmente categórico, não há que se discutir acerca de sua nulidade referente aos atos praticados com o fim de driblar a legislação trabalhista, uma vez que estes atos estariam espontaneamente nulos.

No que se refere a nulidade no âmbito do Direito do Trabalho, diferencia-se do da esfera cível, na medida em que conforme o artigo 182 do Código Civil, o que for considerado absolutamente nulo não apresentará nenhum efeito jurídico, já, todavia, no âmbito trabalhista “o contrato tido como nulo ensejará todos os efeitos jurídicos até o instante de decretação da nulidade – que terá, desse modo, o condão apenas de inviabilizar a produção de novas

<sup>198</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26.ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 692.

<sup>199</sup> Ibidem, loc. cit.

<sup>200</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/articled/24323/00000743.pdf>>. Acesso em: 28 nov. 2018.

<sup>201</sup> Art. 167. É nulo o negócio jurídico simulado, mas subsistirá o que se dissimulou, se válido for na substância e na forma.

<sup>202</sup> MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. – 9 ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 199.

repercussões jurídicas, em face da anulação do pacto viciado”<sup>203</sup>. Conforme Orlando Gomes e Elson Gottschalk<sup>204</sup>: “deve-se admitir em toda extensão o princípio segundo o qual *trabalho feito é salário ganho*. Pouco importa que a prestação de serviço tenha por fundamento uma convenção nula”.

Há que se considerar, no entanto, que o empregador tem a incumbência de agir conforme os moldes da lei no que tange a contratação dos prestadores de serviços. É patente que é indisponível tal obrigação, o empregador tem o dever de repertoriar a carteira de trabalho ainda que o empregado seja resistente. É uma formalidade que caso não seja cumprida, responderá o empregador pela negligência, configurando, ainda, crime a organização do trabalho pela ofensa ao art. 8º da Carta Magna, pois o empregado não estará protegido pela custódia do sindicato.

Durante uma entrevista para a Revista da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Anamatra, o juiz Jorge Souto Maior afirmou que a fraude “tem como objetivo afastar o trabalhador desse amparo, embora, no nosso entendimento, o Sindicato, continua plenamente habilitado a defender esses trabalhadores”<sup>205</sup>. Não obstante, acrescenta, que “se o trabalhador prestar serviços de forma pessoal, mesmo que isto se dê, formalmente, por intermédio de um contrato de prestação de serviço, assumido por uma pessoa jurídica, esse trabalhador será empregado daquele para quem os serviços são prestados”<sup>206</sup>. Tal constatação vai de encontro a nossa tese de que o vínculo empregatício se configura pela real prática do serviço e não pelo acordo pactuado. Na mesma entrevista, o juiz Guilherme Feliciano comenta que os tribunais brasileiros têm admitido o vínculo empregatício nas situações de contratação como PJ e evidencia a atuação do Ministério Público do Trabalho em combate a esta fraude. Em suas palavras: “Não tenho dados estatísticos, mas está claro que alguns juízes se impressionam mais com a devida forma que outros. Esse é o aspecto idiossincrático da jurisdição, que se revela, de resto, em todos os outros setores”<sup>207</sup>. Amauri Mascaro Nascimento<sup>208</sup> conclui que:

A Justiça do Trabalho [...] quando há prova de vínculo de emprego, o declara, condenando a empresa tomadora ao pagamento das obrigações trabalhistas, legais e

<sup>203</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 626.

<sup>204</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. – 19. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2011, p. 134.

<sup>205</sup> TURCATO, Sandra; RODRIGUES, Rosualdo. *Pj é artifício para sonegação de direitos*. Revista Anamatra, Brasília, n. 55, 2008, p. 13. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/attachments/article/24323/00000743.pdf>>. Acesso em: 28 nov. 2018.

<sup>206</sup> Ibidem, loc. cit.

<sup>207</sup> Ibidem, p. 14.

<sup>208</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26.ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 693.

decorrentes de convenções coletivas de trabalho, desqualificando a falsa sociedade e atribuindo, aos valores mensais das notas fiscais, a natureza salarial para todos os efeitos previstos no sistema jurídico.

No mais, destacamos que a sociedade, bem como o profissional ou as entidades de classe, também devem manter uma atuação de vigilância perante essas fraudes e agirem por meio de denúncia ao MPT para que seja possível a apuração e combate a essas irregularidades.

## 5.1 Consequências

Dadas todas as preocupações suscitadas, convém salientar que as consequências das irregularidades chegam a alcançar um viés crítico de infortúnios. A pejotização como instrumento fraudatório das relações de emprego acarreta danos no âmbito previdenciário, tributário e fundiário. Ronaldo Lima classifica essa tormenta por meio de uma transcendência social, econômica e política, na medida em que ecoam sobre diversos aspectos da sociedade. Para ele<sup>209</sup>:

ao se contratar empregados por meio de mecanismos jurídicos fraudulentos, além da sonegação de direitos sociais dos trabalhadores, referida prática reflete-se por toda a ordem jurídica social, pois, por meio dela, reduz-se a capacidade financeira do sistema de seguridade social, diminuem-se os recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, impossibilitando a utilização dos recursos em obras de habitação e de infraestrutura, preconizam-se as relações de trabalho com prejuízos ao meio ambiente de trabalho e, conseqüentemente, à integridade física e à saúde dos trabalhadores, com aumentos de gastos estatais neste setor.

A partir da análise deste núcleo de pensamento, e conforme abordaremos adiante, constata-se que o uso ilícito da pessoa jurídica afronta os beneficiários da Previdência Social<sup>210</sup> promovendo a sonegação de contribuições sociais, tendo em vista que o recolhimento mediante pessoa jurídica é inferior ao regime celetista. Além disso, atinge

<sup>209</sup> SANTOS, Ronaldo Lima dos. Morfologia da fraude nas relações de trabalho. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (org.). *Estudos aprofundados MPT: Ministério Público do Trabalho*. 2ª edição. Editora JusPODIVM. Salvador, 2013, p. 769-799, p. 796.

<sup>210</sup> “[...] a Previdência Social atua em interesse *social e público*, [...] prescinde, em geral, da estipulação de um contrato, pois o seguro, quando não seja facultativo, assume, quase sempre, *caráter automático*, surgindo *ope legis* apenas a relação de trabalho se constitui. A *Previdência Social* realiza uma *reparação*, de regra, visando à reabilitação do segurado”. GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. – 19. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2011, p. 504.

também o FGTS que possui um papel de grande importância social por estar em posição superior ao individual, também se torna ameaçado.

Uma vez identificada a necessidade de discorrer sobre tal, começaremos a falar sobre a Previdência Social e a importância de estar em consonância com seus preceitos. Como lecionam Orlando Gomes e Elson Gottschalk<sup>211</sup>:

A relação da Previdência Social constitui-se entre três partes: o *empregador*, o *empregado* e o *instituto de previdência* (INSS). [...] São obrigatoriamente segurados os que trabalham como empregados, os trabalhadores autônomos, temporários e avulsos, mas a perda da qualidade de segurado importa a caducidade dos direitos inerentes a essa qualidade. A inscrição do segurado é essencial para a obtenção de qualquer prestação de benefício. É obrigatória, a inscrição das empresas no instituto a que suas atividades corresponderem. Destarte, o cumprimento da obrigação da prestação do benefício, por parte do INSS, só é exigível se a *relação* houver sido constituída.

Encontramos a relevância da seguridade social no art. 195 da Constituição Federal que demonstra, por sua vez, um rol de contribuintes e financiadores obrigatórios. Ademais, no art. 6º desta Carta Magna, “são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados”. Nesse passo, a Seguridade Social engloba a Previdência Social, a Saúde e a Assistência aos desamparados e mediante o art. 195 em seus incisos primeiro e segundo, se observa que toda a relação de trabalho quando devidamente registradas e legalmente asseguradas fazem uso de seus benefícios e contribuem para a sua manutenção.

Ocorre que, o Brasil é um país onde as empresas pagam tributos federais, estaduais e municipais, além das contribuições previdenciárias. É com este argumento que os empregadores se perfazem e acabam por encontrar meios de contornarem o sistema, sob o pretexto de se garantirem no mercado. Nesse sentido, devido a estas irregularidades aos quais praticam, instigam um rombo significativo na Previdência Social, notadamente a seguridade social, que deve arcar com saúde e assistência social a toda população carente.

Nos casos de atos ilícitos da pessoa jurídica, reconhecemos que quando o prestador de serviços opta por não pagar a Previdência, seja por falta de informação ou por exigência do empregador, ele acaba por cessar seus direitos assecuratórios da Previdência, lhe restando apenas as medidas ensejadas pela Assistência Social. Nesse âmbito, não existem dúvidas quanto a importância das relações de trabalho para a segurança social atualmente, na medida em que, como vimos, a Previdência Social, tem caráter assecuratório para os trabalhadores.

---

<sup>211</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. – 19. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2011, p. 517.

A partir dos discursos apresentados, Amauri Mascaro Nascimento nos traz a reflexão sobre se realmente valeria a pena reprimir a fraude e ampliar o número de desempregados e informalidade no país, ou, por outro lado, abraçar o desenvolvimento econômico e assumir que melhor para o Estado é o pagamento dos encargos tributários e sociais, ainda que de uma PJ ilícita do que ficar sem receber imposto nenhum com a completa informalidade. Nesse passo, Mascaro ressalta a lei como uma solução intermediária quanto aos problemas nos âmbitos previdenciários e tributários. Ele afirma que:

a lei aceita a pessoa jurídica, de prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística e cultural, para dois fins: previdenciário e fiscal, com o que essas pessoas jurídicas respondem, não como pessoas físicas, mas como pessoas jurídicas para efeito de reconhecimento para o INSS e para a Receita<sup>212</sup>.

Entretanto, neste quadro podemos inferir que as transformações no cenário brasileiro no aspecto trabalhista vêm concorrendo para um desfalque sem tamanho no sistema de aposentadoria e previdência. Conforme uma publicação do Juiz Federal Leonardo Aguiar<sup>213</sup>, o INSS traz uma estatística na qual os contribuintes que possuem maior renda vêm cada vez mais se tornando escassos. Com efeito, de 1996 a 2015, o fortuito dos que recebem mais de sete salários mínimos, sendo o correspondente a R\$ 6.559 em 2017, encolheu cerca de 14%. Não obstante, “numa faixa superior, a dos que ganham mais de 15 salários mínimos, a redução foi mais que o dobro: 33%”<sup>214</sup>.

Em tal reflexão, percebe-se que muito dessa realidade fática se deve a pejetização, uma vez que os salários de maiores valores são constituídos por empresas individuais fictícias com o objetivo de pagar menos impostos, seja pela imposição do empregador ou pela ingenuidade (ou não) de crer que ainda que desprotegidos do regimento da Consolidação das Leis do Trabalho seria vantagem. Segundo a mesma publicação supracitada, de 2009 a 2015 “o número de contribuintes não empregados (trabalhadores por conta própria, empresários e outros) cresceu a taxas maiores do que o de empregados; ao mesmo tempo, a queda de empregados com maiores salários acelera”<sup>215</sup>.

Conforme gráfico estatístico elaborado em abril de 2017 pelo Ministério da Previdência; Tesouro Nacional e o Datafolha<sup>216</sup>, os salários mais altos são os que ajudam a financiar o INSS, exemplo: com base em um salário de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), o

<sup>212</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26.ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 693.

<sup>213</sup> AGUIAR, Leonardo. *Previdência perde contribuintes mais ricos; pejetização agrava o problema*. Disponível: < <https://livrodireitoprevidenciario.com/2017/12/17/1484/>>. Acesso em: 30 nov. 2018.

<sup>214</sup> Ibidem, loc. cit.

<sup>215</sup> Ibidem, loc. cit.

<sup>216</sup> Ibidem, loc. cit.

empregador paga 20% sobre o salário integral. Efetivamente, o teto do INSS consiste no valor de R\$ 5.531,31 (cinco mil quinhentos e trinta e um reais e trinta e um centavos), ressalta-se que no ano de 2017 e o empregado paga 11% sobre o teto do INSS. O fato é que, o problema como se falou, gira em torno de os salários mais elevados não estarem mais investidos no INSS e com isso há uma elevada queda nas contribuições. Dessa forma, para termos uma melhor compreensão, em 1996, 60,9% contribuía em até 3 salários mínimos; 25,1% contribuía de 3 a 7 salários mínimos e 14% contribuía acima de 7 salários mínimos. Por sua vez, em 2015, numa constatação impressionante os números na sequência anterior são: 81,1%, 14,1% e 4,8%. Isto é, nitidamente a consequência destes números destacam o rombo da Previdência. Os dados estatísticos não param por aí, a publicação nos demonstra ainda que 65% não contribuem para o INSS; 60% não aplicam em investimentos e 91% não têm previdência privada.

Com tais parâmetros, seria impossível não relacionar à causa ensejadora deste trabalho. Não temos como não atribuir uma parcela de culpa à pejetização. Essa forma de uso ilícito de pessoa jurídica acarreta uma absoluta falta de suporte da legislação trabalhista, notadamente pela falta de registro na carteira de trabalho. O resultado disso está explícito nos números acima, os trabalhadores ficam incapazes de lograr os recolhimentos previdenciários, situando-se ao lado inverso do universo laboral e previdenciário.

Ainda conforme a publicação de Leonardo Aguiar, em que pese pareça uma boa ideia pagar menos tributos por pessoa jurídica, estas pessoas ficam expostos no futuro. Isso se deve ao fato de que “para pagar menos tributos, a maioria dos PJs declara um salário mínimo como pró-labore e recolhe como a contribuição previdenciária sobre esse valor”<sup>217</sup>. Com esta análise, evidencia-se que ao se aposentarem, receberão do governo o valor de R\$ 954,00<sup>218</sup> (novecentos e cinquenta e quatro reais). Com isso, supõe-se que as pessoas donos de maiores salários, ao pagarem menos imposto de renda perfaçam uma aposentaria própria, em que pese sabemos que isto pouco acontece, considerando que é raro as pessoas pensarem numa proteção no futuro nesse aspecto, principalmente nos casos em que são exigíveis aos prestadores de serviços constituírem pessoa jurídica, grande parte realmente não tem a noção da desproteção das normas trabalhistas e previdenciários.

O Datafolha evidencia que 91% dos não assalariados (donos de empresa, informais e desempregados) não têm previdência privada e 60% não fazem aplicações financeiras com

---

<sup>217</sup> AGUIAR, Leonardo. *Previdência perde contribuintes mais ricos; pejetização agrava o problema*. Disponível: < <https://livrodireitoprevidenciario.com/2017/12/17/1484/>>. Acesso em: 30 nov. 2018.

<sup>218</sup> Salário mínimo de 2018.



esse intuito. Outrossim, “mesmo entre os mais ricos, 77% não têm plano privado de aposentadoria e 45% não poupam. Em qualquer faixa de renda, menos de 1/3 dos trabalhadores sem registro em carteira contribui voluntariamente para o INSS”<sup>219</sup>.

Em síntese, enaltecemos a relevância da contribuição previdenciária social, onde notadamente depende das verdadeiras relações de trabalho, que acabam por ficar ameaçadas quando feitas sob irregularidades ou fraudes ao regime de emprego. Efetivamente, não somente o vínculo empregatício fica acometido, como também a Seguridade Social.

Nesse diapasão, os reflexos vão além do evidenciado. A desproteção da CLT para com esses trabalhadores atinge muito mais que a pecúnia. Nos casos de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, por exemplo, estes trabalhadores ficam isentos de remuneração pelo tempo de recuperação em que ficam sem trabalhar.

Antônio Lopes Monteiro e Roberto Bertagni<sup>220</sup>, sinalizam que:

A teoria que informa o nosso direito infortunístico é a teoria do risco social. Ora, esse fato torna irrelevante se a empresa registrou ou não o trabalhador, ou mesmo recolheu ou não a contribuição correspondente ao INSS. A Previdência Social, através do segurador obrigatório, que é o INSS, responde sempre pela reparação do dano, incumbindo-lhe, em procedimento próprio, dirimir a questão diretamente com a empresa, sem qualquer prejuízo aos direitos da vítima.

Há que se considerar, portanto, que no momento em que se submetem ao contrato de prestação de serviços através da empresa individual, estes trabalhadores estão sozinhos e desprotegidos, uma vez que o alcance da proteção previdenciária considerando os casos de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais somente atingem aos que são formalmente subordinados e de atividade de cunho permanente. Monteiro e Bertagni<sup>221</sup> acrescentam que:

Hoje em dia pensa-se muito em estender os benefícios da Previdência Social, incluindo-se os de natureza acidentária, aos trabalhadores da economia informal e autônomos. De um lado estaríamos cumprindo o princípio da universalidade subjetiva da Seguridade Social previsto no art. 194, I, da Constituição. De outro, significaria um aporte financeiro aos combalidos cofres da Previdência.

É importante salientar, que muito se atribui a esse problema ao fato da flexibilização das relações de trabalho que vimos anteriormente. A intensificação dos trabalhos informais e irregulares vêm ajudando a intensificar a precarização das relações de emprego. Constatamos

---

<sup>219</sup> AGUIAR, Leonardo. *Previdência perde contribuintes mais ricos; pejetização agrava o problema*. Disponível: <<https://livrodireitoprevidenciario.com/2017/12/17/1484/>>. Acesso em: 30 nov. 2018.

<sup>220</sup> MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. *Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais*. – 8. ed. – São Paulo: Saraiva, 2016, p. 56.

<sup>221</sup> *Ibidem*, loc. cit.

esta perspectiva diante da alegação do presidente da Sociedade Brasileira de Engenharia de Segurança – SOBES, Reynaldo Barros<sup>222</sup>:

Os trabalhadores qualificados durante anos nas estatais foram substituídos por outros terceirizados, mais jovens, com menor remuneração, sem cultura prevencionista e que atuam em prestadores de serviços. Eles surgiram dentro desta nova realidade econômica que privilegia resultados em detrimento da Segurança e Saúde e explora a mão de obra abundante no mercado de trabalho.

O fato é que o direito à saúde está intimamente relacionado ao direito à vida imposto pela Carta Magna e não pode ser instrumento de negociações. Ora é um direito fundamental que nos é garantido de forma indisponível, é realmente indignante que um trabalhador, no caso da pejetização, mesmo possuindo todas as características definidoras da relação de emprego seja tratado como aquém da legislação trabalhista e previdenciária.

Nesse passo, ilustramos que a pejetização pode criar uma ilusão positiva ao trabalhador ao oferecer a redução dos encargos, todavia, quando o fim do contrato se fizer presente, perceberão que talvez não tenha sido uma boa escolha se submeter a este modelo de contrato de prestação de serviços, isso, claro, nos casos, em que o trabalhador tem escolha e não nos casos aos quais abordamos aqui de imposição do empregador.

Para dar ainda mais ênfase ao quanto a pejetização se faz prejudicial, citamos o fato de esse prestador de serviços mesmo sendo pessoa jurídica ter um chefe, isto é, será um mero subordinado que registra horários de entrada e saída. Não obstante, não possuem, ainda, o direito de questionar as horas extras que eventualmente surgirão, muito menos terão a assistência de um Sindicato. Ademais, não terão assistência quando idosos, o que é preocupante, haja vista que é uma fase onde é necessária maior atenção devido a saúde frágil, o que efetivamente, sem o auxílio da previdência ou de uma poupança privada ficarão desassistidos.

Com o disposto, chegamos ao consenso de que para que a fraude ao regime de emprego se concretize, somente é necessária a presença dos elementos constantes no art. 3º da CLT, sendo menosprezível a ficção que é criada em cima do contrato da prestação de serviços, não sendo necessário que se analise o *animus fraudandi* do empregador ou a concessão do trabalhador em se entregar a uma situação irregular que fira o contrato formal de trabalho.

---

<sup>222</sup> BARROS, Reynaldo. *Venda sem garantia*. Revista Proteção, Novo Hamburgo, v. XIV, n. 113, p. 34, maio 2001.

## 6 CONCLUSÃO

A flexibilização do Direito do Trabalho ensejou a necessidade de adequação das normas que regem a seara laboral, na medida em que a globalização e os avanços tecnológicos originaram novas formas de trabalho, reproduzindo uma precarização das relações de emprego.

Ocorre que devido a essa vultosa transformação, os novos moldes de trabalho se apresentaram de maneira multiforme proporcionando brechas capazes de repelir o vínculo empregatício, a exemplo da pejetização, que opera por meio de uma empresa individual (pessoa jurídica), rechaçando completamente um dos aspectos caracterizadores da relação de emprego, a saber, a pessoa física.

As mudanças em que o Direito do Trabalho perpassou agregando em seu bojo as novas formas de trabalho motivou uma necessidade de uma reestruturação do conceito de subordinação como categoria jurídica, uma vez que perdeu o seu valor qualificador perante estas novas formas de trabalho. Isto porque, as novas tecnologias ocasionam um obstáculo para a verificação da subordinação.

Nesse caso, ilustramos que o fato de conceber uma pessoa jurídica é perfeitamente legal, o que se infere a um problema como a pejetização é justamente utilizá-la de modo ilícito com propósitos que visam burlar a legislação trabalhista, tributária e previdenciária. Efetivamente, acaba por ferir indubitavelmente os Direitos Sociais da Constituição Federal de 1988 e os princípios que são suportes eficazes das lacunas da norma trabalhista, no caso em tela o princípio da primazia da realidade.

A Lei nº 11.196/2005 em seu artigo 129 proporcionou uma má interpretação do seu conteúdo servindo de argumento para que se utilizassem de fraudes ao regime de emprego, corroborando para a ascensão da pejetização. Por outro lado, os artigos 9º, 444 e 468 da CLT se reúnem para o combate destas fraudes. Com efeito, é com estes dispositivos que a Justiça do Trabalho se utiliza para pôr fim a estas simulações, e, efetivamente reconhecer o vínculo empregatício caso comprovado os elementos taxativos do art. 3º da CLT.

Os motivos da utilização desse instrumento fraudatório pelo empregador, decorre da diminuição dos gastos com impostos e encargos sociais, visto que, como a relação se dá por meio de contrato de prestação de serviços com uma pessoa jurídica, ele não possui a obrigação de arcar com os direitos trabalhistas já que não se trata de uma pessoa física. Por sua vez, o que leva o empregado a se utilizar desse meio – quando não exigido pelo

empregador – é o benefício em pagar menos imposto de renda, considerando que os valores pagos por pessoa física são bem mais elevados. O problema consiste no fato de que o trabalhador se queda sem qualquer amparo trabalhista e previdenciário, ocasionando em um futuro desprotegido.

Para tanto, chega-se à conclusão de que não é adequado que se ignore os direitos sociais fundamentais do trabalhador, bem como os princípios que sustentam a legislação trabalhista, principalmente diante do momento atual em que nos encontramos, considerando as brechas que surgiram ao longo do tempo ensejando a prática irregular das relações de emprego, como ainda o fato de não haver uma lei específica que reprima a pejetização, devemos, portanto, atuar como sociedade e combater este tipo de fraude, seja por denúncia aos órgãos competentes ou não sucumbindo a este fenômeno – quando tivermos escolha.

## 7 REFERÊNCIAS

AGUIAR, Leonardo. *Previdência perde contribuintes mais ricos; pejetização agrava o problema*. Disponível: <<https://livrodireitoprevidenciario.com/2017/12/17/1484/>>. Acesso em: 30 nov. 2018.

ALEXY, Robert. *Concetto e validitá del diritto*. Turim: Biblioteca Einaudi, 1997.

ALVARENGA, Darlan. *Imposto de Renda 2018: entenda como é calculado o valor devido e fórmula da restituição*. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/imposto-de-renda/2018/noticia/imposto-de-renda-2018-entenda-como-e-calculado-o-valor-devido-e-formula-da-restituicao.ghtml>>. Acesso em: 16 nov. 2018.

ARRUDA, Kátia Magalhães. *Direito Constitucional do Trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal*. São Paulo: LTr, 1998.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

\_\_\_\_\_. *Curso de Direito do Trabalho*. – 10 ed. – São Paulo: LTr, 2016.

BARROS, Reynaldo. *Venda sem garantia*. Revista Proteção, Novo Hamburgo, v. XIV, n. 113, p. 34, maio 2001.

BERTRAMELLO, Rafael. *Os direitos sociais: conceito, finalidade e teorias*. Disponível em: <<https://rafaelbertramello.jusbrasil.com.br/artigos/121943093/os-direitos-sociais-conceito-finalidade-e-teorias>>. Acesso em: 24 out. 2018.

BOMFIM, Vólia. *Direito do trabalho*. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 19. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

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

BRASIL. Lei n. 10.406, 10 de janeiro de 2002. *Código Civil*. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 11 jan. 2002.

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

CAMPANHOLE, Adriano; CAMPANHOLE, Hilton Lobo. *Todas as constituições do Brasil*. São Paulo: Atlas, 1971.

CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis trabalhistas*. 33ª ed. Atual por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2008.

CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do Trabalho: curso e discurso*. – 2. ed. – São Paulo: LTr, 2018.

CARVALHO, Maria Amélia Lira de. *Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador*. Salvador, 2010. 153f. Dissertação (mestrado) - Universidade Católica do Salvador. Disponível em: <<http://livros01.livrosgratis.com.br/cp145996.pdf>>. Acesso em: 16 nov. 2018.

CATHARINO, José Martins. *Compêndio universitário de direito do trabalho*. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972.

CHOHFI, Thiago. *Subordinação nas relações de trabalho*. – São Paulo: LTr, 2009.

CONTRERAS PELÁEZ, Francisco. *J. Derechos sociales: teoria e ideologia*. Madrid: Tecnos, 1994.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTR, 2002.

\_\_\_\_\_. *Curso de Direito de Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

\_\_\_\_\_. *Curso de direito do trabalho*. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

\_\_\_\_\_. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013.

\_\_\_\_\_. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

\_\_\_\_\_. *Curso de Direito do Trabalho*. – 17 ed. rev. atual. e ampl.. – São Paulo: LTr, 2018.

*Direito & Justiça*. Revista da faculdade de direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. – Porto Alegre, RS – Brasil, 1979 – Anual.

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

FILHO, Eduardo Soares do Couto; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. *A “pejotização” e a precarização das relações de trabalho no Brasil*. PUCMINAS. 2008.

GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. *Manual de direito civil; volume único*. – São Paulo: Saraiva, 2017.

\_\_\_\_\_. *Novo curso de direito civil – contratos*. São Paulo: Saraiva, 2006.

GALANTINO, Luisa. *Formazione giurisprudenziale dei principi del diritto del lavoro*. Milão: Giuffrè, 1981.

GASPAR, Danilo Gonçalves. *A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial*. – Salvador, 2011. 280f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

\_\_\_\_\_. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

*Imposto de Renda 2018. Tabela, Declaração e Consulta IRPF 2018.* Disponível em: <http://impostoderenda2018.net.br/irpj-2018/>. Acesso em: 16 nov. 2018.

JUNIOR, Danilo Pimenta Baldan. *O fenômeno da “pejotização” e a precariedade na fiscalização do trabalho.* Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho 23ª Região, v. 02, p. 01, 2015.

JÚNIOR, José Cairo. *Direito do Trabalho: Relações individuais de emprego e trabalho.* Vol. I. – Salvador: JusPODIVM, 2006.

LOPEZ, Manuel Carlos Palomeque. *Direito do trabalho e ideologia.* Trad. António Moreira. Coimbra: Almedina, 2001.

MACHADO, Sidnei. *A noção de subordinação jurídica: uma perspectiva reconstrutiva* – São Paulo: LTr, 2009.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Relação de emprego e relação de trabalho.* São Paulo: LTr, 2007.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.* – 9 ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho.* 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MAXIMILIANO, Carlos. *Hermenêutica e aplicação do direito.* – 21. ed. – [Reimpr.]. – Rio de Janeiro: Forense, 2017.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Elementos de Direito Administrativo.* – SP, Rev. Dos Tribunais, 1980.

MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (org.). *Estudos aprofundados MPT: Ministério Público do Trabalho.* 2ª edição. Editora JusPODIVM. Salvador, 2013.

MIRKINE-GUETZÉVITCH, Boris. *Evolução constitucional europeia.* Tradução de Maria Godói Bezerra. Rio de Janeiro: J. Konfino, 1957.

MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. *Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.* – 8. ed. – São Paulo: Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.* 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

\_\_\_\_\_. *Iniciação do direito do trabalho.* 37ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

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

OLIVEIRA, Laura Machado. *Pejotização e a precarização das relações de emprego*. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/23588/pejotizacao-e-a-precarizacao-das-relacoes-de-emprego>>. Acesso em: 16 nov. 2018.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *(Re)pensando o princípio da proteção da contemporaneidade*. – Salvador, 2006. 234f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia.

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

ORIHUEL, Francisco Pérez de los Cobos. *La subordinación jurídica frente a la innovación tecnológica*.

ORTIZ, Fernanda Colomby. *A Pejotização como forma de burlar a legislação trabalhista*. Araxá: Revista Jurídica Uniaraxá, 2014. Disponível em: <<http://www.uniaraxa.edu.br/ojs/index.php/juridica/article/view/437/417>>. Acesso em: 09 nov. 2018.

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

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de direito individual do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003.

PINTO, José Augusto Rodrigues; MARTINEZ, Luciano; MANNRICH Nelson et al. *Dicionário Brasileiro de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.

PONTES, Luciana Moura Araújo Cardoso. *O direito do trabalho e sua função protetiva na contemporaneidade: da necessidade de (re)definição em face das novas relações de trabalho*. – Salvador, 2010. 136f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia.

\_\_\_\_\_. *Princípio da primazia da realidade no direito do trabalho: a atuação do juiz-investigador*. Disponível em: <<http://www.revistametodologiaufba.xpg.com.br/arquivos/artigo027.pdf>>. Acesso em: 28 out. 2018.

PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009.

RANGEL, Maurício Crespo. Relações de trabalho: novos paradigmas. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 73, n. 3, 2007.

RODRIGUES, Bruno Alves. Novo paradigma de subordinação na relação de emprego. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 39, n. 69, jan./jun. 2004.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.



ROMITA, Arion Sayão. *Globalização da economia e direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1997.

RUPRECHT, Alfredo Otto Julio. *Los principios normativos laborales y protección en la legislación*. Buenos Aires, Ed. Zavalia, 1994.

SCHREIBER, Anderson. *A proibição de comportamento contraditório – tutela da confiança e venire contra factum proprium*. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

SICHES, Luís Recaséns. *Tratado general de filosofía del derecho*. 4. ed. México: Porrúa, 1970.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 32. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

STANDER, Célia Regina Camachi. *Fraude por meio de cooperativa e de constituição de pessoa jurídica por trabalhadores*. Revista da Escola da Magistratura do Tribunal Regional do trabalho da 2ª Região, São Paulo, Ano I, nº 1, set. 2006.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho – vol. 2*. 14. ed. São Paulo: LTr, 1994.

\_\_\_\_\_. *Instituições de direito do trabalho – vol. 1*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4. Ed. (ampl. e atual.) – Rio de Janeiro: renovar, 2010.

\_\_\_\_\_. *Direitos sociais na constituinte*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1986.

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/articled/24323/00000743.pdf>>. Acesso em: 16 nov. 2018.

VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. *Proteção efetiva contra a despedida arbitrária no Brasil*. São Paulo: LTr, 2015.

VASAPOLLO, Luciano. *O trabalho atípico e a precariedade*. 1ª ed. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

VIEIRA, Raphael Diógenes Serafim. *Servidor Público Temporário: natureza jurídica, regime, contratação irregular e a (não) incidência do princípio da primazia da realidade de fato sobre as formas*. – Viçosa, MG: Ed. UFV, 2007.