

**CENTRO UNIVERSITÁRIO
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO” DE
PRESIDENTE PRUDENTE**

CURSO DE DIREITO

**O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO: UMA FRAUDE À LEGISLAÇÃO
TRABALHISTA**

Vinícius Rosseto Biroli

Presidente Prudente/SP
2016

**CENTRO UNIVERSITÁRIO
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO” DE
PRESIDENTE PRUDENTE**

CURSO DE DIREITO

**O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO: UMA FRAUDE À LEGISLAÇÃO
TRABALHISTA**

Vinícius Rosseto Biroli

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Professor João Augusto Arfeli Panucci.

Presidente Prudente/SP
2016

O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO: UMA FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Monografia aprovada como requisito parcial
para obtenção do Grau de Bacharel em
Direito.

João Augusto Arfeli Panucci

Pedro Augusto de Souza Brambilla

Fátima Evangelista Sousa Cunha

Presidente Prudente, 23 de novembro de 2016

"Sem exceção eu planejei, cada meta, cada passo com cuidado, em cada desvio, e mais, muito mais que isso, eu o fiz, do meu jeito".

Frank Sinatra

Dedico este trabalho aos meus pais, meu irmão e a meus avós, os quais respeito e admiro, responsáveis pela minha formação como pessoa, que me apoiam e inspiram, esteio de toda a minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço e dedico o presente trabalho aos meus pais, irmão e avós, os quais nunca mediram esforços para me proporcionar a melhor vida possível.

Ao meu orientador, João Augusto Arfeli Panucci, ao aceitar me acompanhar nesta elaboração e pela paciência, dedicação e ensinamentos passados.

Ao Centro Universitário “Antônio Eufrásio de Toledo”, seu corpo docente, direção e administração, que foram tão importantes na minha formação acadêmica.

Aos meus amigos, pelas alegrias, tristezas e dores compartilhadas, em especial a Fernando Lima, que tanto me acompanhou nesta jornada.

Às demais pessoas que, direta ou indiretamente, contribuíram.

RESUMO

RESUMO: O presente trabalho teve o intuito de focar o fenômeno da Pejotização como uma fraude à legislação trabalhista em vigor, cujo fenômeno viola princípios e normas do Direito do trabalho. Para tanto, buscou, em um primeiro momento, abordar a evolução histórica do direito do trabalho; estabelecer a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego logo, perfazendo breves menções aos requisitos da relação de emprego, para diferenciar o contrato de prestações de serviços do contrato de emprego, fatores de suma importância para perfeito entendimento do tema abordado. Em um segundo momento, procurou esboçar possibilidades de flexibilização das normas trabalhistas, para, por fim, trazer aspectos relevantes sobre o tema em debate, levando em conta o dever de cumprimento da legislação trabalhista.

Palavras-chave: Flexibilização. Relação de Trabalho. Relação de Emprego. Contrato de Emprego. Contrato de Prestação de Serviços. Pejotização.

ABSTRACT

This study aimed to focus the Pejotização phenomenon as a fraud labor legislation, which phenomenon violates principles and norms of labor law. Therefore, we sought, at first, to address the historical development of labor law; establish the difference between the employment relationship and employment relationship immediately, making brief mention of the employment relationship of requirements to distinguish the contract of services of the employment contract, short of factors important for perfect understanding of the topic discussed. In a second step, he sought sketch easing possibilities of labor standards, to finally bring relevant aspects of the discussion, taking into account the fulfillment of the duty of the labor legislation.

Keywords: Easing. Work relationships. Employment Relationship. Employment contract. Contract for services. Pejotização.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	09
2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO.....	10
2.1 Período da Escravidão.....	10
2.2 Período do Feudalismo.....	11
2.3 Período das Corporações de Ofício.....	11
2.4 Período da Revolução Industrial.....	12
2.4.1 Formação dos direitos trabalhistas.....	13
2.4.2 Intensificação dos direitos trabalhistas.....	14
2.4.3 Consolidação dos direitos trabalhistas.....	15
2.4.4 Autonomia dos direitos trabalhistas.....	15
2.5 Evolução Histórica no Brasil.....	16
3 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	19
3.1 Princípio da Proteção.....	19
3.2 Princípio da Primazia da Realidade.....	20
3.3 Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas.....	21
3.4 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego.....	22
4 RELAÇÃO DE EMPREGO.....	23
4.1 Relação de Trabalho x Relação de Emprego.....	23
4.2 Natureza Jurídica.....	25
4.3 Conceito.....	27
4.4 Formas e Modalidades.....	27
4.4.1 Forma.....	28
4.4.2 Modalidades.....	29
4.5 Características da Relação de Emprego.....	30
4.5.1 Pessoa física e personalidade.....	31
4.5.2 Não eventualidade.....	32
4.5.3 Onerosidade.....	32
4.5.5 Subordinação	33
5 DO CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.....	35
5.1 Características	35
5.2 Duração do Contrato.....	36
5.3 Extinção do Contrato.....	36
5.4 Contrato Prestação de Serviços x Contrato de Emprego.....	37
6 O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO.....	38
6.1 Flexibilização dos direitos trabalhistas.....	38
6.2 Definição de Pejotização.....	40
6.3 Prestação de Serviços por Pessoa Jurídica.....	42

6.4 Vantagens e Desvantagens.....	46
6.5 Consequências ao Empregado e Empregador.....	47
7 JURISPRUDÊNCIAS.....	50
8 CONCLUSÃO.....	54
BIBLIOGRAFIA.....	57

1 INTRODUÇÃO

A pejetização surge como alternativa aos contratos de emprego, os empregadores fazem com que os empregados constituam pessoas jurídicas, com isso os contratam como prestadores de serviços, estabelecendo uma relação de trabalho, porém, não uma relação de emprego.

O presente trabalho teve como intuito analisar esse fenômeno denominado de pejetização, analisado sob o aspecto de fraudar a legislação trabalhista em vigor, pois vai totalmente ao contrário dos princípios e normas que regem o direito laboral. Assim como a doutrina e jurisprudência vem reconhecendo, quando presente tal situação, deverá haver o reconhecimento do vínculo empregatício, desconsiderando a pessoa jurídica e impondo ao empregador o pagamento de todas os deveres trabalhistas, assim como os reflexos previdenciários e tributários.

Para elaboração foram utilizadas como meios de pesquisa diversas obras de cunho trabalhista de consagrados doutrinadores, bem como obras de cunho do direito civil, além de pesquisa de julgados dos tribunais sobre os casos de pejetização, buscando trazer exemplos práticos da ocorrência desse fenômeno.

Em um primeiro momento, o trabalho procurou trazer em tela a evolução histórica do direito do trabalho, desde seus primórdios, com o surgimento do trabalho com a escravidão até a criação de direitos trabalhistas, de fato, com a Revolução Industrial. Logo, abordou os princípios pertinentes ao Direito do trabalho, cujos são utilizados como fundamentação pelos juízes nos casos de pejetização. Também foi destacado alguns pontos em torno da relação de emprego, tais como os requisitos para sua caracterização, natureza jurídica, formas e modalidades. Por fim, procurou esclarecer o que é o contrato de prestação de serviços, para diferenciá-lo do contrato de emprego e assim entrar na discussão do tema proposto, a pejetização.

Portanto, objetiva examinar as características que cercam o fenômeno da pejetização, além de apresentar sua repercussão no mundo laboral moderno e as consequências dessa modalidade fraudatória, bem como a reflexão dos princípios trabalhistas sobre o fenômeno.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Define-se trabalho como o conjunto de atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim.

A doutrinadora Romar (2013, p.26) define que “Trabalho é toda atividade desenvolvida pelo homem para prover o seu sustento e para produzir riquezas”.

Desse modo, pode-se afirmar que desde o primórdio da civilização já existia o trabalho, pois o homem sempre exerceu alguma atividade laborativa, seja para modificar o meio em que viva, seja para sua sobrevivência, sua evolução entre outros.

Portanto, conclui-se que sempre houve esse conjunto de atividades, sempre existiu o ato de trabalhar, que conforme a época variavam, sempre aprimorando-se, para criar ou modificar algo, sempre buscando um objetivo final, quer seja o desenvolvimento.

Antigamente, o trabalho era visto pela Bíblia como castigo, inclusive seu nome vem de uma expressão em latim (*tripalium*) usada para designar um instrumento de tortura que era colocado sobre os animais, para os agricultores cuidarem de suas plantações.

2.1 Período da Escravidão

Em alternativa, a doutrina destaca a escravidão como a primeira forma de trabalho (MARTINS, 2016, p.46).

A mão de obra escrava caracteriza-se pela submissão dos escravos aos seus senhores, ou melhor, os seus donos, pois aqueles eram vistos como coisas, eram propriedades do seu senhor e realizavam as atividades pelo seu comando. Óbvio que não havia remuneração e muito menos uma jornada a ser cumprida, não podendo se falar em Direito do Trabalho, pois nem se quer direito existia.

2.2 Período do Feudalismo

Avançando na história, notamos o surgimento do período feudal, onde houve o surgimento dos servos. Tratavam-se de pessoas que exerciam atividades em função do seu senhor feudal em troca de proteção e moradia. Nota-se que eles não eram livres e que nessa época o trabalho era visto como uma forma de castigo e atividade desonrosa (MARTINS, 2016, p.47).

2.3 Período das Corporações de Ofício

Conforme Delgado (2015, p.90-91), o período final da Idade Média foi o ponto mais importante da história ocidental, pois naquele período surgiram de fato relações de trabalho subordinado, no momento em que ocorreram crescentes processos de expulsão do servo da gleba, colocando um basta às formas servis de utilização de força de trabalho.

Delgado, ao contrário da maioria da doutrina, também explica que é desnecessária a busca de manifestações justralhistas em sociedades anteriores a desse período que tratamos por agora, na medida em que nas sociedades feudais e antigas não houve uma categoria do trabalho subordinado relevante do ponto de vista socioeconômico. Por tais motivos, ensina que o Direito do Trabalho é fenômeno típico do século XIX e das condições ali reunidas, tanto como sociais, econômicas e jurídicas.

Seguindo tal direção, essa parte da história merece maior atenção, pois a partir desse momento ocorre o surgimento de fato de condições de trabalho.

No final da Idade Média, surgem as corporações de ofício, que como dito, é uma atividade mais próxima das relações de trabalhos atuais, na qual os artesãos trabalhavam por conta própria e vendiam suas mercadorias.

Eram, basicamente, compostas pelos Mestres (os donos da oficina), os Companheiros ou Oficiais (empregados do mestre, o qual os remuneravam) e os Aprendiz (menores que eram treinados para aprenderem a profissão de artesão).

Quando uma pessoa pretendia participar de uma Corporação de Ofício, sua entrada ocorria, obrigatoriamente, na categoria de Aprendiz. Essa categoria não

recebia salário, estava somente para aprender. Moravam com seus mestres e muitas vezes casavam com suas filhas. O aprendizado poderia perdurar até doze anos, a partir daí que o Aprendiz atingia a condição de Companheiro ou Oficial.

Quando Oficiais, passavam um tempo exercendo o que foi aprendido e era preciso passar por uma prova e pagar para chegar à condição de Mestre. Ao chegar perto do fim da Idade Média, era cada vez mais difícil chegar à condição de Mestre.

Já os Mestres eram os donos das oficinas, das ferramentas, das matérias-primas e do conhecimento. A condição de Mestre era muito almejada, pois era gratificante socialmente e economicamente.

Nessa fase o trabalhador passou a ser caracterizado como uma pessoa, embora os seus direitos trabalhistas fossem bastante limitados pelas excessivas jornadas de trabalho e ocorrência, ainda, de muita exploração, principalmente de mulheres e crianças, acompanhadas de atividades perigosas, insalubres, que resultavam num trabalho indigno.

As corporações de ofício foram extintas com a chegada da Revolução Francesa, por serem incompatíveis com as ideias liberais do homem, firmando o seu desaparecimento com a Lei de *Chapelier*, que proibiu de vez as corporações.

2.4 Período da Revolução Industrial

A partir da Revolução Industrial é que as condições de trabalho sofrem considerável impacto. A expansão do comércio e o surgimento da industrialização colaboraram para isso.

No entanto, por consequência, também cresceu o desemprego e a insatisfação popular, pois as máquinas estavam substituindo a mão de obra humana e, apesar da melhora nas condições de trabalho, estas ainda não eram regulamentadas, pois o Estado ainda interferia de forma superficial na economia.

Diante de todo este cenário, os trabalhadores, insatisfeitos com a situação, como as jornadas de 14 (quatorze) horas por dia, locais precários com a ocorrência de vários acidentes constantes, a mulher sofrendo discriminação e exploração, juntamente com as crianças, se uniram em busca de melhoras significativas, visando à regulamentação das condições de trabalho.

Com as greves e revoltas, os governantes, temendo o abalo da ordem interna, começaram a se preocupar com a situação e, com isso, surgem as primeiras leis de cunho trabalhista.

Nesse viés, nasce o Direito do trabalho, em razão da situação política e econômica que provocou a Revolução Industrial.

Baseado em autores como Granizo e Rothvoss, Godinho (2015, p.98-99), dividem o surgimento dos Direitos trabalhistas, basicamente, em quatro fases: a formação, a intensificação, a consolidação e a autonomia dos direitos trabalhistas, as quais exploraremos por separado, conforme ensinamentos.

2.4.1 Formação dos direitos trabalhistas

Compreende-se no período de 1802 a 1848.

Inicia-se com a criação da Lei de *Peel*, na Inglaterra, cujo objetivo era amparar os trabalhadores, adotando normas protetivas aos menores. Por exemplo, proibiam o trabalho dos menores de 10 (dez) anos de idade.

A Lei de *Peel*, da mesma forma, limitou a jornada de trabalho em 12 (doze) horas, excluindo-se o intervalo para a refeição; também, não poderia mais se iniciar antes das 6 (seis) horas ou terminar após às 21 (vinte e uma) horas; observava-se normas de higiene e educação, fato que concedeu um caráter humanitário às relações de trabalho (MARTINS, 2016, p.51).

Nessa fase a Igreja também se envolve nas questões trabalhistas, tentando implementar uma doutrina social (na teologia, a doutrina social da igreja consiste no conjunto de crenças e ações próprias de cada doutrina religiosa, com o objetivo de definir os princípios de como se viver em sociedade).

Juntamente, um importante reformista social destaca-se, Robert Owen, figura conhecida como o pai do Direito do Trabalho, o qual empreendeu várias mudanças na qualidade de vida de seus operários e suas devidas famílias, dando-lhes assistência médica, educação e elaborando a criação do *Trade Union*, que se compara a um sindicato dos dias atuais.

O ponto principal foi a conquista social da 2ª (segunda) dimensão de direitos fundamentais, a qual elevou questões trabalhistas ao patamar de direitos fundamentais. Pereira (2013, p.126) cita que “Os direitos sociais trabalhistas

representam os direitos fundamentais de segunda dimensão, que traduzem o ideário de igualdade”.

A 2ª (segunda) dimensão previu os direitos econômicos, sociais e culturais, baseando-se na igualdade, objetivando a proteção à dignidade da pessoa humana. Esses direitos de segunda geração são chamados de direitos positivos, pois esperava-se uma presença do Estado nas relações de cunho social, teriam que buscar a diminuição ou extinção das desigualdades sociais.

2.4.2 Intensificação dos direitos trabalhistas

Essa fase situa-se entre os anos de 1848 a 1890.

Destaca-se quando surge o “Manifesto Comunista de 1848”, na França, com a instauração da liberdade de associação, que havia sido tolhida pela Lei *Chapelier*, e a criação do Ministério do Trabalho.

Delgado (2015, p.100):

O marco inicial dessa segunda fase situa-se não apenas pelo Manifesto Comunista (1848) como também no movimento de massa denominado cartista, na Inglaterra e, ainda, na Revolução Francesa de 1848, na França. Este último processo revolucionário, a propósito, é substantivamente criativo. É que de fato ele traduz a primeira grande ação coletiva sistemática dos segmentos denominados na estrutura socioeconômica da época perante a ordem institucional vigorante – agindo os trabalhadores na qualidade de sujeito típico.

O “Manifesto Comunista”, reproduziu uma grande mudança no pensamento socialista, encerrando um pensamento idealista e reorientando as classes subordinadas, onde estas promovem pressões coletivas contra o empregador.

Nesse sentido Delgado (2015, p.100):

O ano de 1848 é, de fato, marco decisivo a compreensão da História do Direito do Trabalho. Isso, pela verdadeira mudança que produz no pensamento socialista, representada pela publicação do *Manifesto* de *Marx* e *Engles*, sepultando a hegemonia, no pensamento revolucionário, das vertentes insurrecionais ou utópicas. Do mesmo modo, pelo processo de revoluções e movimentos de massa experimentado naquele instante, indicando a reorientação estratégica das classes socialmente subordinadas. Estas passam a se voltar a uma linha de incisiva pressão coletiva sobre o

pólo adverso na relação empregatícia (o empresariado) e sobre a ordem institucional vigente, de modo a insculpir no universo das condições de contratação da força de trabalho e no universo jurídico mais amplo da sociedade o vigor de sua palavra e de seus interesses coletivos.

Portanto, denota-se que esse período foi importante para o reconhecimento do direito ao trabalho, principalmente as ideias trazidas por Marx e Engels.

2.4.3 Consolidação dos direitos trabalhistas

A terceira fase situa-se entre os anos de 1890 e 1919.

O seu marco inicial vem com a Conferência de Berlim, na Alemanha, quando o Papa Leão XIII, sensibilizado pela intensa exploração do homem, cria a encíclica "*Rerum novarum*", a qual tentava estabelecer regras mínimas para o Trabalho, traçando regras para a intervenção estatal na relação entre trabalhador e patrão.

A encíclica trazia em seu texto as obrigações entre empregados e patrões, fixava o salário mínimo, a jornada de trabalho e, principalmente, enfatizava a dignidade do trabalhador. É importante destacar que as encíclicas não obrigavam ninguém.

Contudo, é no término da Primeira Guerra Mundial que os Direitos trabalhistas ganham força e maior importância no cenário político, quando surge o chamado Constitucionalismo Social, e as Leis criadas servem de fundamento e passam a ser garantidas nas Constituições de diversos países.

2.4.4 Autonomia dos direitos trabalhistas

Assim, surge a última fase, que está compreendida entre 1919 até o fim do século XX.

O seu marco inicial é a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho), pelo Tratado de *Versalles*, cujo objetivo era proteger as relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional.

Ainda, tem como seu marco, o fato de ter uma primeira constituição a incluir em seu bojo direitos trabalhistas, a Constituição do México de 1917, que estabelecia jornada de oito horas, proibição do trabalho de menores de 12 (doze) anos, limitação de 6 (seis) horas para as jornadas de trabalho dos menores de 16 (dezesesseis) anos, limitação a no máximo 7 (sete) horas diárias para a jornada noturna, proteção da maternidade, descanso semanal, salário mínimo, direito de sindicalização, direito de greve, indenização para a dispensa, seguro social e proteção contra acidentes de trabalho, além de conciliação e arbitragem de conflitos.

Por sua vez, vale destacar a Constituição de *Weimar*, a qual destacava a participação dos trabalhadores em empresas, a liberdade e organização dos trabalhadores para melhoria das condições de trabalho, juntamente com os empregadores, que proporcionavam melhorias nas condições de trabalho, o direito a um sistema de seguros sociais, bem como a representação dos trabalhadores na empresa.

A passos lentos, outras Constituições foram adotando os princípios trazidos pelas Constituições do México e da Alemanha. O fator importante para isso foi a Declaração da Filadélfia de 1944 e, principalmente, a adoção pela ONU (Organização das Nações Unidas) em 1948 da Declaração Universal dos Direitos do Homem, que levou os países a adotarem a proteção dos Direitos Humanos.

2.5 Evolução Histórica no Brasil

Pode-se dizer que o Direito do Trabalho no Brasil surge a partir da Revolução de 1930, quando Getúlio Vargas, então Presidente do Brasil, instituiu o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e deu início à elaboração de uma legislação trabalhista.

Nesse contexto, começaram a surgir inúmeras leis, sobre as quais, em geral, dispunham sobre a organização do Departamento Nacional do Trabalho, sobre a sindicalização, sobre o horário de trabalho, entre outras.

Mais tarde, em 1942, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio é autorizado pelo Presidente a constituir uma comissão para elaborar o que foi denominado de “anteprojeto de Consolidação das Leis do Trabalho e Previdência

Social”. Anteprojeto que foi aprovado em 1943, gerando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual conhecemos hoje.

Ressalta-se que desde sua promulgação, a CLT sofreu diversas alterações, principalmente com o advento da Constituição Federal de 1988, mas sempre procurou manter a sua base.

Analisado sobre um viés constitucional, o Direito do Trabalho é dividido em dois períodos, um anterior à Revolução de 1930, e o outro após.

O primeiro período, compreende as Constituições brasileiras de 1824 e 1891. A Constituição de 1824, seguindo o liberalismo, aboliu as corporações de ofício, devendo haver liberdade de exercício de profissões. Já a Constituição de 1891 reconheceu a liberdade de associação.

Porém, esse período é caracterizado por não haver proteção aos trabalhadores, visto que as Constituições de 1824 e 1891 nada dispunham sobre.

O segundo período, diferente do primeiro, é marcado pela intervenção do Estado nas relações de Trabalho, que, por sua vez, trazia ao bojo de suas Constituições normas de proteção ao trabalhador.

A primeira Constituição brasileira a ter normas específicas à proteção do trabalhador foi a de 1934, como influência do constitucionalismo social, trazendo em seu corpo um título sobre a ordem econômica social, onde foram previstos direitos trabalhistas como a garantia da liberdade sindical, salário-mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, férias remuneradas, repouso semanal.

Na Constituição de 1937, foi instituído o sindicato único, que era vinculado ao Estado, que, por sua vez, proibia a greve, atitude vista como recurso anti-social e nocivo à economia, estabeleceu competência dos tribunais do trabalho para impedir relações diretas entre empregado e empregador.

A Constituição de 1946, ao contrário da de 1937, estabeleceu o direito de greve, rompendo o corporativismo da Carta de 1937. Em tal Carta, encontramos a participação dos empregados nos lucros, repouso semanal remunerado, estabilidade, entre outros.

Passado anos, em 1967, surge nova Constituição, que manteve os direitos trabalhistas das Constituições anteriores, trazendo a Lei e regulamentando direitos para as empregadas domésticas, a Lei do trabalhador rural e a Lei que

regulamentava as atividades do trabalhador temporário, além de prever o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Importante observar a presença do trabalho escravo, até a promulgação da Lei Áurea, em 1888, que aboliu a escravidão no Brasil.

Para encerrar, em 1988, é aprovada nova Constituição, vigente atualmente, que traz em seu corpo direitos trabalhistas do artigo 7º até o artigo 11, e ainda direitos individuais em seu artigo 5º e, principalmente, seu Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”.

3 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios são os alicerces do ordenamento jurídico, informando o sistema independentemente de estarem positivados em norma legal, são eles que conferem coerência e consistência a determinado conjunto de normas, possibilitando melhor e mais adequada compreensão de determinada matéria.

Os doutrinadores Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino (2007), os descrevem em sentido figurado, como se fossem as colunas de sustentação do edifício jurídico, onde as normas jurídicas são interpretadas e construídas com base nos princípios.

Nas lições de Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 111), “Princípios jurídicos são valores que o Direito reconhece como ideias fundantes do ordenamento jurídico, dos quais as regras não devem afastar-se para que possam cumprir adequadamente os seus fins”.

No Direito do Trabalho são aplicáveis tanto os Princípios Gerais do Direito, bem como encontram-se seus princípios específicos, os quais vamos nos ater, a seguir, destacando os mais importantes.

3.1 Princípio da Proteção

O Princípio da Proteção busca compensar juridicamente a condição de hipossuficiência do empregado em relação ao empregador, criando normas favoráveis ao empregado.

Resende (2012, p. 24) ensina:

Pode-se dizer que o princípio da proteção consiste na aplicação, ao Direito do Trabalho, do princípio da igualdade em seu aspecto substancial, segundo o qual igualdade é tratar de forma igual os iguais e de forma desigual os desiguais, na medida de suas desigualdades.

E ainda expõe:

Assim, é importante que se tenha em mente que o objetivo principal do Direito do Trabalho é reequilibrar a relação jurídica capital/trabalho

(empregador e empregado) mediante o estabelecimento de mecanismos de proteção à parte mais fraca na relação jurídica (RESENDE, 2012, p. 24).

O Princípio da proteção pode ser subdividido em três, pois deste decorrem todos os demais princípios especiais aplicáveis no Direito do Trabalho. São eles: O princípio da norma mais favorável, o princípio da condição mais benéfica e o princípio *in dúbio pro operário*.

O primeiro consiste naquele em que, havendo duas ou mais normas aplicáveis ao mesmo caso concreto, será utilizada aquela que for mais benéfica ao direito do empregado.

O princípio da condição mais benéfica é aquele o qual impõe que as condições mais benéficas previstas no contrato de trabalho ou no regulamento de empresa deverão prevalecer sobre as normas que se encontrarem menos protetivas ao direito do empregado.

Já o princípio *in dúbio pro operário*, em havendo duas ou mais interpretações sobre determinada norma, o aplicador deverá optar por aquela que for mais benéfica ao empregado.

Todos esses três princípios advêm do Princípio da Proteção e não fogem muito daquilo que estabelece o principal, ou seja, utilizar a condição mais benéfica sempre em favor do empregado.

3.2 Princípio da Primazia da Realidade

Trata-se do princípio que observa os fatos, ou seja, aquilo que realmente aconteceu no mundo fático, dispensando aquilo que foi formalizado no mundo do direito, quando esses dois, fatos e direitos, se contradizem. Em outras palavras, ele se baseia na busca da verdade real.

Tal princípio tem fundamento legal no artigo 9º da CLT, o qual dispõe: “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

A doutrinadora Alice Monteiro de Barros (2016, p. 125) conceitua-o:

O princípio da primazia da realidade significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se

realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica. É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado esta encoberta por meio de contratos de Direito Civil ou Comercial. Compete ao interprete, quando chamado a se pronunciar sobre o caso concreto, retirar essa roupagem e atribuir-lhe o enquadramento adequado, nos moldes traçados pelos art. 2º e 3º da CLT.

Deste conceito, concluí-se que pouco importa os termos rotulados em um contrato, pois prevalece a situação de fato, isto é, a atividade que o trabalhador desenvolve no mundo fático. Por exemplo, um empregado exerce a função de empregado doméstico, mas no contrato encontra-se registrado de outra forma, como trabalhador autônomo, por exemplo, sendo assim, prevalece que o empregado é um subordinado e será regido pela CLT.

Sempre haverá prevalência dos fatos sobre os documentos, sobre a mera formalidade.

O presente Princípio é o mais utilizado para fundamentação dos juízes nos casos de Pejotização, pelo conforme será exposto mais adiante.

3.3 Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas

Outro princípio a ser destacado é o da irrenunciabilidade de direitos, ou seja, os direitos trabalhistas, em regra, são irrenunciáveis. Por exemplo, o empregado não pode dispor de um direito que a Lei lhe garante. Medida tomada para evitar uma possível coação do empregador sobre o empregado.

Um grande exemplo deste Princípio é a Súmula 276 do TST, presente nestes termos:

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

Portanto, conclui-se que quando a lei garante um direito ao empregado, mesmo que esse renuncie tal direito, o empregador não fica livre de pagar o valor respectivo ao direito do empregado, pois direitos trabalhistas são irrenunciáveis.

3.4 Princípio da Continuidade do Emprego

Por fim, o Princípio da continuidade da relação, o qual presume-se que os contratos de trabalho foram estabelecidos por prazo indeterminado, quando omissos expressamente.

A ideia é de preservar o contrato de trabalho. Alguns autores dizem que a súmula 212 do TST adota tal ideia ao dizer:

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviços e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

O princípio traz uma garantia ao empregado, tanto que a celebração de um contrato de trabalho por prazo determinado somente é possível quando há previsibilidade em Lei.

Portanto, quando nada constar a respeito do seu prazo de duração, será considerado um contrato por tempo indeterminado. Outra prova contundente deste princípio é, nas hipóteses onde a Lei autoriza a celebração de um contrato por prazo determinado, o seu descumprimento acarreta a conversão, automática, em um contrato por prazo indeterminado.

Visto isso, afirma-se que o princípio preserva a continuidade da relação de emprego, seguindo a ideia do princípio da proteção de que sempre a norma deve ser mais favorável ao trabalhador.

4 RELAÇÃO DE EMPREGO

Ultrapassada a breve exposição dos Princípios específicos do Direito do Trabalho, devemos nos ater na relação de emprego, abordar a distinção de relação do trabalho, sua natureza jurídica, características entre outros.

4.1 Relação de Trabalho x Relação de emprego

Importante suscitar a diferença entre duas expressões que sempre causam discórdia e confusão no meio deste Direito laboral. A própria legislação faz certa confusão, utilizando em certos momentos a expressão contrato de trabalho, em outros a expressão relação de emprego.

Segundo o nobre doutrinador Martins (2014, p. 94):

O termo mais correto a ser utilizado deveria ser o contrato de emprego e relação de emprego, porque não será tratada da relação de qualquer trabalhador, mas do pacto entre o empregador e o empregado, do trabalho subordinado.

Vemos que Martins procura distinguir, através dos termos, a prestação de serviços regida pela CLT, daquela que se encontra nos termos do Código Civil. Dispõe que o correto seria utilizar o termo contrato de emprego, nas relações de trabalho da CLT, para os contratos de trabalho da CLT. O termo contrato de trabalho, na verdade, faz referência a um gênero do qual o contrato de emprego é espécie. O contrato de emprego diz respeito somente à relação em que há subordinação do empregado em relação ao empregador.

Entretanto, a denominação utilizada é contrato de trabalho, aduzida pelo artigo 442 da CLT, o qual dispõe: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

O ponto inicial de tal discussão dá-se após a Emenda Constitucional de nº 45/2004, a qual promoveu a alteração do artigo 114, I, da Constituição Federal, que até então atribuía à Justiça do Trabalho discorrer somente sobre assuntos relacionados à relação de emprego, e agora, com a mudança, altera a competência

desta justiça especializada, que passa também a aludir assuntos decorrentes da relação de trabalho.

À vista disso, faz-se necessário abordar a diferença entre os termos relação de trabalho e relação de emprego, pois ao serem lidas provocam uma certa discussão, na medida em que dão a impressão de possuírem o mesmo sentido, equivocado, porém, tal interpretação. Senão vejamos:

Delgado (2015, p. 295) assim define relação de trabalho:

Refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano*. Refere-se, pois, a toda modalidade de concentração de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

Noutro sentido, Pereira (2013, p.35) expõe o que entende-se por relação de emprego:

A expressão 'relação de emprego' é mais restrita, na medida em que compreende apenas os serviços prestados sob determinadas condições que justificam a aplicação das normas protetivas trabalhistas, pois nem todo trabalhador possui relação de emprego.

Concluindo acerca da natureza de referida relação, Resende (2012, p. 63) dita: "Neste sentido, a relação de emprego é apenas uma das modalidades da relação de trabalho, e ocorrerá sempre que preenchidos os requisitos legais específicos, que, no caso, estão previstos nos arts. 2º e 3º da CLT."

Nota-se que relação de trabalho e relação de emprego são expressões completamente distintas, ao ponto que a primeira trata de qualquer relação de trabalho, seja regulamentada pela CLT, seja pelo Código Civil ou qualquer outra legislação, enquanto a segunda diz respeito da relação que regulamenta os dispositivos da CLT, isto é, aquela relação de subordinação entre empregado e empregador.

Desse modo, denota-se que relação de trabalho é gênero, do qual se engloba todos os tipos existentes de prestações de labor, verificando que existem

varias modalidades, tais como o trabalho autônomo, o trabalho avulso, o trabalho eventual.

Em outro sentido, entende-se que relação de emprego é uma modalidade da relação de trabalho, e para configurar-se bastaria estar presente os requisitos da relação de emprego, encontrados nos arts. 2º e 3º da CLT, que serão exibidos logo a frente.

Por fim, basta salientar que relação de trabalho é gênero, do qual a relação de emprego é espécie. Nesse viés, podemos afirmar que sempre que há uma relação de emprego, há uma relação de trabalho, mas nem sempre quando temos uma relação de trabalho, temos uma relação de emprego (DELGADO, 2015).

4.2 Natureza Jurídica

A importância de se definir a natureza jurídica de um instituto dá-se para uma identificação mais clara das regras e normas que se aplicam a tal.

Por essa razão, antes mesmo de conceituar o contrato de emprego é necessário analisar a sua natureza jurídica.

Encontram-se duas teorias em torno da natureza jurídica da relação entre empregado e empregador: a teoria *contratualista* e a teoria *anticontratualista*.

A teoria *contratualista*, como o próprio nome indica, tem natureza contratual, depende da vontade das partes para sua formação, a vontade do empregador de contratar e a vontade do empregado de ser contratado. Assim, quando celebrada a vontade das partes em um contrato, cria-se um vínculo jurídico, no qual estabelece obrigações a ambos envolvidos.

Pode-se dizer que há duas fases do contratualismo: a clássica e a moderna.

Na clássica, os doutrinadores diziam que o contrato de trabalho era caracterizado pela tentativa de solucioná-lo com base no direito civil, pois, com a expansão de um fenômeno socioeconômico no século XVIII, surgiram-se novas modalidades de trabalho, dificultando os juristas da época de encontrarem uma classificação para essa nova figura que surgia, fazendo com que eles defendessem as posições já sustentadas na época, classificando a relação de emprego como um contrato semelhante aos encontrados no direito civil.

Destaca-se como exemplos, o arrendamento, sendo uma força de trabalho arrendada pelo capital; a compra e venda, o empregado era visto como alguém que vende o seu trabalho por um certo preço para aquele que queira comprar, o empregador, caracterizando o salário; a sociedade, onde havia a combinação de esforços em prol de um objetivo comum, a produção; e por fim o mandato, sendo que o empregado era o mandatário do empregador.

Por outro lado, na fase moderna, os doutrinadores rejeitam a comparação dos contratos de emprego com os contratos do direito civil, encontrando na relação de emprego um contrato com características próprias e regido pelo direito do trabalho, um ramo particular.

Sendo inversa a teoria *contratualista*, a *anticontratualista* nega que a mera vontade entre empregado e empregador gere um contrato. Essa teoria foge dos quadros das teorias aqui já mencionadas.

Tal teoria reúne duas outras correntes sobre o vínculo entre empregado e empregador, sustentando que o trabalhador incorpora-se a uma empresa para cumprimento daquilo que é objetivado pela produção nacional. Não existe autonomia de vontades, mas só uma relação de trabalho, pois a empresa é uma instituição, na qual é regida por um estatuto e, por isso, impõe regras aos trabalhadores, que são prestadas mediante a autoridade do empregador.

Portanto, o vínculo entre empregado e empregador não se estabelece por uma discussão de cláusulas de um contrato, mas sim pelo pacto do trabalhador com a empresa, sendo uma relação de emprego e não um contrato.

Porém, a Lei brasileira, mais precisamente a CLT, foi elaborada por dois institucionalistas e dois contratualistas, motivo que levou a redação do artigo 442 da CLT (a qual define o que é contrato de emprego), a uma situação intermediária. Explicando melhor, quando o referido artigo menciona sobre o acordo tácito ou expresso, faz alusão a aspectos contratualistas, e ao mencionar sobre a relação de emprego, a redação traz aspectos anticontratualistas.

Apesar disso, considera-se que o contrato de emprego, isto é, o vínculo entre empregado e empregador, é uma relação de natureza contratual, pois as partes tem sua própria vontade, o empregador em contratar alguém por necessidade, e este aceitar porque quer e, não, por alguma obrigação advinda de Lei.

Neste sentido, Martins (2014, p. 105) discorre:

Mesmo no regime em que a legislação estabelece cotas para admissão do empregado, como deficientes, de aprendizes, o empregado só irá trabalhar na empresa se assim o desejar, indicando também o ajuste de vontade entre as partes.

Martins (2014, p.104-105) também adota o entendimento de que a redação do art. 442 da CLT mostra uma concepção mista, mas que o contrato de emprego tem natureza contratual.

4.3 Conceito

O contrato de emprego encontra-se conceituado na Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 442, que o trata como contrato individual de trabalho: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Entende-se, portanto, que o contrato de emprego é o ato jurídico que estabelece a relação de emprego, formada com a pactuação entre empregado e empregador, criando, desde sua celebração, direitos e deveres a todos envolvidos.

Delgado (1999, p. 16) define que contrato de emprego é “Negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não-eventual, subordinada e onerosa de serviços.”

Superficialmente denotado o conceito de contrato de emprego, passa-se a análise pormenorizada de seus requisitos e elementos.

4.4 Formas e Modalidades

A CLT vislumbra em sua legislação diferentes formas e modalidades de relação de trabalho, cada uma distinguindo-se em sua função e especificação.

A relação de trabalho é determinada de acordo com o vínculo pactuado entre as partes . É possível tanto um contrato com vínculo empregatício (contrato de emprego), como também aqueles que dispensam esse vínculo (contrato de trabalho).

No segundo, inexistente relação de emprego entre empregado e empregador, pois não trazem em seu objeto as características do vínculo empregatício, tais como a não eventualidade e subordinação. Neste sentido citamos o trabalho eventual, trabalho avulso, trabalho autônomo, que, como já citados acima, tratam de uma relação de trabalho, não de relação de emprego.

Por tal motivo, a expressão utilizada nesse trabalho, referente a existência de relação de emprego, é contrato de emprego e não contrato de trabalho, como traz a CLT.

No presente trabalho, é de grande relevância concentrarmos o estudo no contrato de trabalho que apresenta vínculo empregatício, ou seja, o contrato de emprego, o qual nos interessa e o qual iremos discorrer a seguir, sobre suas formas e modalidades.

Para tanto, como já mencionado, iremos adotar para esse contrato a nomenclatura contrato de emprego, conforme ensinamentos de Sérgio Pinto Martins.

4.4.1 Formas

Em sua forma, o contrato de emprego, pode ser acordado tacitamente ou expressamente, verbalmente ou por escrito. Isso é o que dispõe o artigo 443 da CLT: “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado”.

Evidente que o ordenamento jurídico não exige uma forma adequada para celebrar um contrato, deixa em aberto, sendo facultativo a vontade das partes. Nota-se uma garantia de segurança às partes, principalmente ao empregado, pois o contrato poderá ser reconhecido, independentemente da forma que foi elaborado, mesmo que informalmente. Devido a isso, sempre haverá a vinculação das partes que integram o contrato, estabelecendo efeitos patrimoniais, extra patrimoniais, bem como o reconhecimento dos direitos trabalhistas (férias, 13º salário, FGTS, dentro outros).

O contrato é tácito ou verbal quando não há um acordo de vontades por escrito, isto é, essa vontade não é reduzida documentalmente, o acordo faz-se

pela simples confiança entre as partes. Como a própria nomenclatura nos permite concluir, é feito de forma oral.

Nesse caso, vigora a primazia do trabalho, como traz o artigo 447 da CLT: “Na falta de acordo ou prova sobre condição essencial ao contrato verbal, esta se presume existente, como se a tivessem estatuído os interessados na conformidade dos preceitos jurídicos adequados à sua legitimidade”.

De outro modo, ele é escrito ou expresso quando transpassado a um papel, ou melhor, os termos do acordo entre as partes vêm expressos em um documento, real e concreto. Portanto, há a instrumentalização do vínculo celebrado pelas partes.

4.4.2 Modalidades

Já em sua modalidade, o contrato pode ser por tempo determinado ou por tempo indeterminado.

Após elaborado o acordo entre empregado e empregador, fica estabelecido o vínculo empregatício, pelo qual será determinado a duração da prestação de serviço que será realizado pelo empregado em face do empregador. Este período pode ser por tempo determinado ou indeterminado.

É determinado quando o contrato apresenta uma data de início e uma data fim, ou seja, tem prazo de encerramento pré-determinado.

O contrato por prazo indeterminado, que, em geral, é a regra (princípio da continuidade da relação de emprego), tem a data de início certa, porém não é estipulada uma data para seu encerramento.

É válido citar que, além das modalidades de contrato de emprego referidas no art. 443 da CLT (contrato por tempo determinado e indeterminado), há outras duas modalidades de contrato de emprego que também podemos mencionar brevemente, porém, também, pode-se encaixá-los nas modalidades acima. São eles: o contrato de experiência e o contrato temporário.

O contrato de experiência se insere na modalidade de contrato por prazo determinado, serve de teste, cuja finalidade é avaliar a aptidão do contratado, por isso tem duração de 90 (noventa) dias, conforme parágrafo único do art. 445 da CLT, sendo que é possível prorrogá-lo uma única vez.

O contrato temporário, por sua vez, é utilizado em situações especiais, quais sejam elas: para atender à necessidade momentânea do empregador em substituir de seu pessoal regular, por exemplo, aquele que se encontra de férias, ou por algum acréscimo nas tarefas da empresa durante um período do tempo, como acontece em épocas de fim de ano. Tem a duração de três meses, devendo ser elaborado entre o trabalhador e uma empresa cadastrada no ministério do Trabalho e Emprego.

A título de curiosidade, o Governo pretende criar dois novos tipos de contrato de emprego, devido a um enorme contingente de desempregados e milhares de vagas formais fechadas só no ano de 2016.

As duas novas modalidades são a parcial e a intermitente, que já existem em outros países, porém, o Brasil pretende adotar somente agora por meio de um projeto que é tratado como prioridade nos dias de hoje.

As duas modalidades apresentam uma jornada de trabalho menor do que as 44 (quarenta e quatro) horas previstas atualmente. Assim, os direitos trabalhistas ficariam calculados proporcionalmente ao tempo trabalhado.

A diferença entre os dois contratos seriam, basicamente, a regularidade com que são prestados os serviços, sendo que no contrato parcial a jornada ocorreria em dias e horas previamente ajustadas.

Já no contrato intermitente, o empregado seria acionado conforme necessidade do empregador.

Assim, encerra-se os tipos de modalidade dos contratos de emprego.

4.5 Características da Relação de Emprego

Algumas características devem se fazer presentes em um contrato de emprego, cujo acordo entre empregado e empregador vincula uma relação de emprego.

Tais requisitos caracterizadores da relação de emprego são encontrados nos artigos 2º e 3º da CLT, entendendo-se que são requisitos cumulativos, ou seja, na falta de um, é descaracterizada a relação entre empregado e empregador. Assim dispõe os artigos mencionados:

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.

Portanto, os requisitos são: pessoa física e personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, os quais serão discorridos da seguinte forma:

4.5.1 Pessoa física e personalidade

O requisito da pessoa física estabelece que o serviço tem de ser prestado por pessoa física, natural, excluindo a possibilidade de ser prestado por pessoa jurídica.

Desse modo, Delgado (2015, p.300) ensina:

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

Em relação a personalidade, o contrato tem caráter *intuitu personae*, isso quer dizer sobre as características do empregado, sendo que este não pode ser substituído por outra pessoa, tem que executar pessoalmente o serviço.

Nesse sentido, Delgado (2015, p.301) comenta:

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada – ou a efetivamente cumprida – deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados.

Em consonância, Martins (2014, p. 19) escreve:

A prestação de serviço deve ser feita pelo empregado com personalidade ao empregador. O contrato de trabalho é feito com certa pessoa, daí se dizer que é *intuitu personae*. O empregador conta com certa pessoa específica para lhe prestar serviços. Se o empregado faz-se substituir constantemente por outra pessoa, como por um parente, inexistente o elemento personalidade na referida relação

Podemos verificar claramente um exemplo do *intuitu personae*, na contratação de profissionais, como artistas, atletas, pois o serviço que eles prestam é derivado de um talento ou interpretação que possuem (PEREIRA, 2013).

Portanto, conclui-se que o serviço deve ser prestado pessoalmente por pessoa física.

4.5.2 Não eventualidade

Esse requisito traz a ideia de continuidade da prestação dos serviços, ou seja, o serviço não pode ser prestado de forma esporádica, eventualmente, a atividade tem de ser prestada de modo permanente.

Nesse sentido, define assim Garcia (2009, p. 144):

Pode-se dizer, entretanto, que a não eventualidade significa a prestação de serviços ligados às atividades normais do empregador, ou seja, realizando serviços permanentemente necessários a atividade do empregador ou ao seu empreendimento.

Portanto, quando o serviço for prestado de forma eventual, esporádica, não há que se falar de relação de emprego.

4.5.3 Onerosidade

O contrato é oneroso quando, da prestação de serviços pelo empregado, pressupõe uma contraprestação do empregador. Em outras palavras, o empregador tem de pagar um salário ao empregado.

Elucida Martins (2014, p.19) assim:

O empregador recebe a prestação de serviços por parte do empregado. Em contrapartida, deve pagar um valor pelos serviços que receber daquela

pessoa. Se a prestação for gratuita, como a do filho que lava o veículo do pai, não haverá a condição de empregado do primeiro. O padre não é empregado da Igreja, pois, apesar de estar subordinado a uma hierarquia, não recebe nenhum valor da Igreja pelo trabalho que faz.

Desse modo, os serviços executados gratuitamente, não configuram relação de emprego.

4.5.4 Subordinação

Apesar das características serem cumulativas, a subordinação é a que destaca-se dentre as demais, figurando como o diferenciador entre o trabalho autônomo e o subordinado, ou seja, aquele que configura a relação de emprego.

Entendimento proferido por Delgado (2015, p.310)

Não obstante a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel dos cinco elementos fático-jurídicos que a compõem, será a subordinação, entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia.

Neste contexto, Nascimento (2009, p. 625) conceitua:

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

Portanto, entende-se a subordinação por um ato de obediência, uma ordem é estabelecida entre as pessoas dependentes uma da outra, quer seja o comando do empregador sobre o empregado.

A doutrina apresenta quatro tipos de subordinação. Das quais: subordinação técnica, econômica, social e jurídica.

Porém, o legislador brasileiro adotou a regra da subordinação jurídica, que consiste naquela pela qual o empregado deve acatar ordens e determinações do empregador.

É conceituada da seguinte forma por Batista *apud* Pereira (2013, p. 58):

Entende-se por subordinação jurídica, assim, sendo, o conjunto de ordens emitidas pelo empregador e que devem ser respeitadas pelo empregado, mantido os padrões civilizatórios da dignidade e da decência e supondo-se que as ordens digam a respeito à organização e aos métodos a serem adotados naquele ambiente de trabalho, quer se trate de uma atividade econômica, quer se trate de um lar ou uma casa de caridade, por exemplo. (...) A subordinação jurídica, desarte, não corresponde apenas à execução das ordens diretas, mas também à submissão aos períodos de interrupção e de suspensão contratuais, durante os quais os trabalhos não são prestados fisicamente, mas os deveres de obediência e zelo são preservados.

O Brasil também adotou a subordinação direta, quando o empregado recebe ordens diretas do patrão, dos sócios ou diretores da empresa. Dispensando, portanto, a subordinação indireta, quando existe intermediário entre eles.

5 DO CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

Conceitua assim Tartuce (2015, p.485):

O contrato de prestação de serviços (*locatio operarum*) pode ser conceituado como sendo o negócio jurídico pelo qual alguém – o prestador – compromete-se a realizar determinada atividade com conteúdo lícito, no interesse de outrem – o tomador -, mediante certa e determinada remuneração

Portanto, o contrato de prestação de serviços é o negócio jurídico pelo qual certa pessoa compromete-se a realizar uma atividade em benefício de outra, mediante o recebimento de determinado valor como remuneração. A pessoa que compromete-se a realizar o serviço é denominada prestador, conquanto a que contrata o serviço e remunera a outra parte é denominada tomador.

5.1 Características

A prestação de serviços, é um contrato bilateral, oneroso, não solene, consensual e, em regra, é um contrato *intuito personae*.

É contrato bilateral porque gera obrigações recíprocas a todas as partes, as quais são credoras e devedoras uma das outras ao mesmo tempo. O prestador é devedor do serviço o qual se prestou a realizar e credor de sua remuneração, enquanto o tomador é devedor da remuneração estipulada no contrato e credor do serviço combinado a ser prestado.

Oneroso, pois gera vantagens para os contratantes, há uma remuneração. Para diferenciar a remuneração da prestação de serviços da remuneração do Direito do Trabalho, a qual denomina-se salário, o Código Civil utiliza o termo retribuição.

Traz a característica de não-solenidade pois dispensa a forma escrita para sua configuração, podendo ser verbal ou escrito, ou seja, de forma livre.

É consensual porque arremata-se com a simples vontade das partes, não há necessidade de materialidade externa.

5.2 Duração do Contrato

O Código Civil limita o tempo de duração do contrato pelo prazo de quatro anos, para que não caracterize escravidão, seguindo a regra romana de que o negócio não pode ser perpétuo. É o que preconiza o artigo 598 do Código Civil:

Art. 598 A prestação de serviço não se poderá convencionar por mais de quatro anos, embora o contrato tenha por causa o pagamento de dívida de quem o presta, ou se destine à execução de certa e determinada obra. Neste caso, decorridos quatro anos, dar-se-á por findo o contrato, ainda que não concluída a obra.

Porém, nada impede que transcorrido o prazo de quatro anos novo contrato seja elaborado pelas partes. Washington de Barros Monteiro apud Gonçalves (2015, p.364), diz que “a lei tem em mira, ao fixar tal limite, foi permitir que, de quatro em quatro anos, no máximo, readquira o prestador plena liberdade de movimentos, podendo livremente permanecer ou sair”.

5.3 Extinção do Contrato

A extinção se dá quando verificado as causas que dispõe o artigo 607 do Código Civil, que assim prescreve:

Art. 607. O contrato de prestação de serviço acaba com a morte de qualquer das partes. Termina, ainda, pelo escoamento do prazo, pela conclusão da obra, pela rescisão do contrato mediante aviso prévio, por inadimplemento de qualquer das partes ou pela impossibilidade da continuação do contrato, motivada por força maior.

Assim, a morte de qualquer das partes; o escoamento do prazo; a conclusão da obra; a rescisão do contrato mediante aviso prévio; o inadimplemento de qualquer das partes e; a impossibilidade de sua continuação, motivada por força maior, extinguem o contrato de prestação de serviço.

5.4 Contrato Prestação de Serviço x Contrato de Emprego

A importância de distinguir os dois tipos de contrato, do ponto de vista prático, consiste em que, no contrato de emprego, o trabalhador deve, obrigatoriamente, ser registrado, enquanto o prestador de serviços contratado, não.

O contrato de emprego é regido especificamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e por leis extravagantes, atraindo para si todas as garantias, direitos e deveres trabalhistas previstos pela Constituição Federal, pela CLT e pela legislação correspondente. Nesse é identificável uma correlação entre o poder do empregador e o caráter de submissão do trabalhador, ou seja, a existência de subordinação.

Por sua vez, o contrato de prestação de serviços é regido pelo Código Civil (artigos 593 ao 609) e é tratado como um contrato de direito privado, no qual as partes devem se encontrar em pé de igualdade. Válido ressaltar que no contrato de prestação de serviços é contratado uma atividade e não um resultado, inexistindo subordinação entre as partes (MARTINS, 2016).

Nesse sentido, Martins (2016, p.162):

Na locação de serviços, há autonomia, independência em sua prestação. Inexiste subordinação. Temos como exemplo de locação de serviços o trabalho do advogado ao cliente, do médico ao paciente, do arquiteto que faz a planta de uma casa e seu cliente etc. A locação de serviços pode ser feita por pessoas jurídicas, enquanto o contrato de trabalho só pode ser realizado por pessoas físicas. Na locação de serviços não há subordinação, há autonomia em sua prestação, enquanto no contrato de trabalho o requisito subordinação é elemento essencial.

Em síntese, o contrato de emprego é regulamentado pela CLT, existe subordinação do empregado ao seu patrão, que dá ordens diretas ao empregado; a prestação de serviços é contínua, ou seja, há certa frequência, não é esporádico e; o serviço é desempenhado por pessoa física, a qual não pode ser substituída.

Enquanto o contrato de prestação de serviços é regulamentado pelo Código Civil, neste não há que se falar de subordinação, sendo que o prestador possui independência técnica, ou seja, é um trabalho autônomo; não é necessário regularidade em sua frequência e; pode ser prestado por pessoa física ou jurídica, que, em determinados casos, pode ser substituída sem prejudicar o serviço.

6 O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO

Após breves considerações sobre o contrato de prestação de serviço, seu conceito, características, duração, extinção e distinção de contrato de emprego, matérias de suma importância para melhor compreensão do tema, agora, passaremos a analisar o fenômeno da pejotização.

De início, válido expor que a expressão pejotização decorre da sigla “PJ”, usada para se referir à pessoa jurídica. No mundo fático, para existir a pejotização, o empregador exige que o contratado constitua pessoa jurídica, ou seja, o empregado registra um contrato social na Junta Comercial, para prestar serviços ao empregador na forma de pessoa jurídica, mas que na verdade, tal atividade configura uma típica relação de emprego.

Esse fenômeno, na maioria dos casos, atinge os trabalhadores intelectuais, pois há entendimentos de que o artigo 129 da Lei 11.196/2005 autoriza essa situação. Apesar disso, encontra-se essa situação em outros tipos de relação de trabalho, como, por exemplo, bancários.

Em vista disso, analisaremos o fenômeno da pejotização, considerando-o como uma situação fraudulenta.

6.1 Flexibilização dos Direitos Trabalhistas

A globalização estimulou a ampliação da economia brasileira, a empregabilidade e a precarização do emprego protagonizaram esse cenário, gerando como fruto a flexibilização das relações trabalhistas.

Para iniciarmos o estudo da flexibilização dos direitos trabalhistas, abordaremos o conceito dado por Romar (2013, p.86):

Conceitualmente, flexibilização é um modelo que tem por objetivo tornar menos rígido o sistema de normas trabalhistas, permitindo a adoção de formas opcionais ou flexíveis de estipulação de condições de trabalho, tanto por intermédio da negociação coletiva como por negociação direta entre empregador e empregado, em detrimento da regulamentação normativa imperativa

Entende-se por flexibilização, uma forma de fugir da rigidez da legislação trabalhista, seja por negociação coletiva ou individual, elaborada entre empregado e empregador.

Porém, devemos nos ater ao fato de que determinadas normas têm o objetivo de preservar bens jurídicos fundamentais e, por isso, não são passíveis de serem flexibilizadas, como os exemplos que traz a doutrinadora Romar (2013, p.87), as normas de proteção à saúde e da segurança do trabalhador, as relativas à preservação da dignidade humana do trabalhador e, também, algumas de direitos econômicos básicos, como o salário mínimo. Por tal razão, a flexibilização deve ser feita de forma cuidadosa.

Tal fato ocasiona entre juristas e doutrinadores uma discussão, gerada em torno da legitimidade de um acordo ou uma convenção coletiva de trabalho diminuir um direito adquirido do trabalhador, ao observar todos os princípios que tutelam o direito do trabalho.

Verifica-se a existência do princípio da imodificabilidade, explicado da seguinte forma por Martins (2014, p.480-481):

O princípio da imodificabilidade do contrato de trabalho reflete uma forte intervenção do Estado na relação entre empregado e empregador, de modo a que o primeiro, por ser o pólo mais fraco dessa relação, não venha a ser prejudicado com imposições feitas pelo segundo e decorrentes de seu poder de direção. Daí a necessidade de interferência do Estado, evitando que o empregador altere unilateralmente as regras do pacto laboral. Trata-se, portanto, de uma norma de ordem pública, que restringe a autonomia da vontade das partes contratantes.

A Carta Magna brasileira permite a flexibilização de algumas normas por meio de negociação coletiva (Acordos ou Convenções coletivas de trabalho), impondo como um direito do empregador, tais como a possibilidade de redução do salário, a compensação e ampliação da jornada de trabalho, todas previstas no artigo 7º da Constituição.

Vê-se uma confusão em relação ao confronto entre flexibilização, normas constitucionais e princípios norteadores do Direito do Trabalho, visto que o trabalhador vem abrindo mão de seus direitos trabalhistas. Assim, buscou-se esclarecer se o trabalhador pode ou não abrir mão de seus direitos por acordos ou convenções coletivas, e podendo, em quais hipóteses.

Para Pereira (2013), a flexibilização se justifica no equilíbrio entre os interesses empresariais com as necessidades profissionais, e por isso é necessário que o Direito do Trabalho harmonize os princípios de proteção ao trabalhador e os direitos garantidores da dignidade da pessoa humana com a necessidade de manutenção para a sobrevivência da empresa. Ainda se refere que a flexibilização deve ser utilizada somente quando os interesses entre empregado e empregador forem convergentes.

Portanto, entende-se ser possível a flexibilização da legislação trabalhista quando não ocorrer a restrição de direitos assegurados aos trabalhadores, tais como os direitos irrenunciáveis (Princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas).

De acordo ao citado acima, nota-se que na atualidade muitas empresas entendem ou se passam por desentendidas, e tratam a pejetização como uma modalidade da flexibilização das normas trabalhistas, uma vez que a pessoa tem a autonomia de escolher o sistema normativo que rege sua relação de trabalho.

Entretanto, é inaceitável a conceituação distorcida da flexibilização para burlar os direitos trabalhistas, impondo aos empregados a constituição de pessoa jurídica para a pactuação de um contrato de prestação de serviços no lugar de um contrato de emprego com o pagamento das verbas trabalhistas.

Com todo o exposto, constata-se que a flexibilização das normas trabalhistas está sendo utilizada de maneira fraudulenta para a prática da pejetização, onde os empregadores têm o intuito de beneficiar-se e não pagarem os encargos da relação de emprego.

Importante ainda salientar que flexibilização não se confunde com desregulamentação, pois essa trata-se a respeito de ausência de proteção do Estado ao trabalhador, a qual os direitos e condições de trabalho são incumbidas às partes regulamentares.

6.2 Definição de Pejetização

Diante desse contexto da flexibilização, surge o fenômeno da pejetização, o qual tem por finalidade fraudar a legislação trabalhista, descaracterizando a relação de emprego através da eliminação de suas

características, principalmente a característica da pessoa física, transformando-a em pessoa jurídica.

De acordo com Pereira (2013, p.77) “Conceitua-se ‘pejotização’ como a contratação de um trabalhador, na condição de pessoa jurídica, para a prestação de serviço intelectual”.

Na prática, o fenômeno da pejotização surgiu como uma nova forma de contratar, na qual o empregador exige do empregado a constituir pessoa jurídica com o intuito de descaracterizar uma relação de emprego, assim, afastando a aplicação de leis trabalhistas.

Como já referido, a pejotização é considerado uma nova modalidade de flexibilização da legislação trabalhista, haja vista que o empregado constitui pessoa jurídica para prestar serviços ao empregador, mas de forma desvirtuada do contrato de emprego, resultando a ausência das características inseridas nos artigos 2º e 3º da CLT.

A pejotização encontra-se viabilizada através do artigo 129 da Lei 11.196/2005, que trata das prestações de serviços, *in verbis*:

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.

Com a edição do referido artigo, vários empregadores passaram a contratar seus empregados para prestação de serviços mascarados como pessoas jurídicas, para que não houvesse relação de emprego e, assim, beneficiar-se.

Vale elucidar o que esclarece Célia Mara Peres *apud* Pereira (2013, p.78):

A prestação de serviços por meio de pessoa jurídica é tema importante nas relações de trabalho e ganha destaque, principalmente, quando a discussão repousa sobre a sua nulidade, para se reconhecer como legítima a relação de emprego.

Sob a ótica trabalhista, toda relação jurídica que se realize de maneira pessoal, subordinada, onerosa e habitual é, por presunção, de natureza empregatícia.

Conclui-se que, havendo a presença de todos os requisitos da relação de emprego, é claro que o reconhecimento do vínculo empregatício deve ser aplicado.

Portanto, se do serviço prestado comprovar que é exercido por pessoa física, de forma não eventual, onerosa e subordinado o vínculo de emprego deve ser reconhecido, caso contrário, estaria configurada uma verdadeira afronta à legislação trabalhista, uma vez que deve-se observar a realidade dos fatos, a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, bem como o caráter de proteção ao trabalhador, tudo o que o Direito do Trabalho defende em seus princípios.

6.3 Prestação de Serviços por Pessoa Jurídica

Como já mencionado, a Emenda Constitucional 45 alterou a competência da Justiça do Trabalho para, também, julgar as causas pertinentes a relação de trabalho. Fator que compeliu significativa mudança no Código Civil de 2002, com mais exatidão, dos artigos 593 a 609, que tratam do contrato de prestação de serviços.

Nesse viés, há uma grande confusão gerada em torno do artigo 114 da Carta Magna, pois grande parte da doutrina reconhece que tal Emenda abrange o contrato de prestação de serviços, contudo, há entendimentos contrários de certos órgãos superiores, como STJ e TST, que, inclusive, detém entendimentos divergentes uns dos outros.

Tentando esclarecer essa contradição, o professor de Direito Estevão Mallet da USP *apud* Tartuce (2015, p.484), analisando o artigo 114 da Constituição Federal (o qual foi alterado pela Emenda 45), dá seu parecer:

Deixa a Justiça do trabalho de ter como principal competência, à vista da mudança, o exame dos litígios relacionados com o contrato de trabalho, para julgar os processos associados ao trabalho de pessoa natural em geral. Daí que agora lhe compete apreciar também as ações envolvendo a atividade de prestadores autônomos de serviço, tais como: corretores, médicos, engenheiros, arquitetos além de outros profissionais liberais, além de transportadoras, empreiteiras, diretores de sociedade anônima sem vínculo de emprego, representantes comerciais, consultores, etc., desde que desenvolvida a atividade diretamente por pessoa física.

Segundo o professor, a Justiça do Trabalho teria competência para julgar qualquer relação de trabalho que seja realizado por pessoa física, portanto, envolve também as prestações de serviços reguladas pelo Código Civil.

Noutro sentido, destaca-se a Súmula 363 do Superior Tribunal de Justiça, a qual prevê “Compete à justiça estadual processar e julgar a ação de cobrança ajuizada por profissional liberal contra cliente”.

O doutrinador Tartuce entende que a Emenda 45 teve o intuito de ampliar a competência da Justiça laboral para alcançar toda e qualquer relação de trabalho e não necessariamente a relação de emprego e que interpretação do artigo 114 da Constituição Federal cabe ao Supremo Tribunal Federal, excluindo entendimentos dos demais Tribunais.

Sendo assim, concluímos que os aplicadores do Direito na área trabalhista passaram a lidar com contratos de natureza privada, o qual prevê o Código Civil Brasileiro, quando os serviços prestados forem desempenhados por pessoas naturais (ser humano capaz de direitos e obrigações na esfera civil).

Para melhor esclarecer, destaca-se o ensinamento proferido pelo juiz José Antônio Pancotti (2005, p.06):

A “relação de trabalho”, espécie do gênero “relação jurídica”, se subdivide em relação de trabalho subordinado e não subordinado (autônomo). A expressão “relação de trabalho”, empregada no texto açambarca os conceitos de “relação de trabalho”, tanto de trabalho autônomo como subordinado.

E ainda:

Por tal razão, é necessário entender o contrato de prestação de serviços e não haver confusão quanto ao contrato de emprego. As ações decorrentes de “relação de trabalho”, e não apenas de “relação de emprego”, foram genericamente incluídas na competência da Justiça, em nível constitucional. A competência específica ou natural da Justiça do Trabalho, hoje, estende-se a todos os litígios arrolados nos incisos do art. 114 da CF/88, conforme a redação da Emenda Constitucional 45. (PANCOTTI, 2005, p.06)

Por fim:

A partir da Emenda Constitucional nº 45, para o juiz do trabalho a distinção entre a “*locatio operis faciendi*” e a “*locatio operarum*”, terá pertinência, quanto ao direito material a ser aplicado, não como dantes, para definir, no caso concreto, a sua competência material. Em outras palavras, em se tratando de relação de trabalho não subordinado, a solução do conflito se dará por aplicação de normas de direito civil, quiçá comercial e, quando se

tratar de relação de emprego, pela aplicação das normas de direito do trabalho. Em qualquer caso, a competência será sempre da Justiça do Trabalho. (PANCOTTI, 2005, p.08)

Desse ensinamento, bastante claro, conclui-se que o termo “relação de trabalho”, esboçado pelo dispositivo constitucional, trata tanto do trabalho autônomo (regulamentado pelo Código Civil) como do trabalho subordinado (regulamentado pela CLT). Portanto, a Justiça do Trabalho é competente para julgar as causas decorrentes da relação de trabalho, e não somente das causas de relação de emprego. A diferença seria em relação ao direito material que seria aplicado, mas em termos de competência, seria responsável a Justiça Laboral.

Ademais, Tartuce dispõe que “por razões óbvias, caso o serviço seja prestado por uma pessoa jurídica, não há que se falar em competência da Justiça do Trabalho”.

Analisando o entendimento deparado doutrinariamente, vemos que tal fato se dá porque as empresas mantêm entre si relação de natureza comercial e não de relação de trabalho.

Finalmente, não se deve incluir na definição de "relação de trabalho" a prestação de serviços através de "empresa", tomada aqui na acepção de pessoa jurídica, ou de prestador autônomo que o faça através de trabalho alheio (de empregados ou sub-locação de serviços) porque ausente o caráter *intuito personae* da prestação de serviços. Em se tratando da "empresa individual", em que o seu titular presta direta e pessoalmente os serviços, parece-me que estamos diante da "relação de trabalho", porque a figura da "Micro Empresa" deverá ser assim considerada, meramente para usufruir benefícios tributários ou fiscais. (PANCOTTI, 2005, p.10)

De todo o exposto, conclui-se que a mudança trazida pela Emenda 45, alocou os contratos da esfera cível como competência da justiça obreira, não somente os contratos de prestação de serviço autônomo, mas qualquer contrato de natureza essencialmente privada, com exceção daqueles prestados por pessoa jurídica.

Importante atentar-se ao fato da não competência da Justiça do trabalho para a prestação de serviços por pessoa jurídica, quando a competência seria da Justiça estadual. Tal situação é trazida no contexto da pejetização, de modo que o intuito do empregador ao propor ao empregado a constituição da pessoa jurídica para prestar os serviços que, na prática, seriam de cunho da subordinação, é

justamente fugir da competência da Justiça Laboral e, do mesmo modo, fugir dos encargos trazidos pelo contrato de emprego.

A Constituição Federal, nos moldes de seu artigo 170, diz que é completamente aceita a possibilidade de constituir empresas para a prestação de serviço a outras empresas, desde que respeite os dispositivos da legislação, haja visto que o referido artigo assegura a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica. Como podemos notar no texto do artigo 170 da Constituição Federal:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

Em síntese, vê-se que é permitido uma pessoa ou um grupo de pessoas criar uma empresa para realização de determinado tipo de serviço a um contratante.

Esta criação de pessoa jurídica para prestação de serviços a outra pessoa jurídica ocorre porque existe notória diferença de gastos entre empregado pessoa física (prestador de serviço com vínculo de emprego) e empregado pessoa jurídica (prestador de serviço sem vínculo de emprego). O gasto relativo à prestação de serviço por pessoa jurídica é apenas do preço fixado em contrato, acrescido de impostos, na medida em que os gastos para constituição da pessoa jurídica são todos do prestador.

Entretanto, em relação ao dispêndio relativo à prestação de serviço por pessoa física o contratante terá um altíssimo aumento nos gastos, como despesas com encargos tributários do IRPF e INSS e todos os encargos trabalhistas, a saber, FGTS, férias, 13º, aviso prévio, indenização por dispensa, DSR, entre outros.

Evidente que a contratação de prestador de serviço pessoa jurídica é muito mais benéfica ao empresário contratante, isso porque seu custo será apenas do serviço realizado pela empresa prestadora de serviço, ao invés de ter todos os excessivos gastos com empregados.

Porém, hoje em dia, os empresários utilizam-se disso como forma de desviar desses encargos a mais, realizando tal contrato com a intenção de burlar a norma trabalhista, pois muitos casos possuem os elementos caracterizadores do vínculo empregatício. De modo que se a prestação de serviços envolver continuidade, a dependência e a subordinação merecerá a aplicação da CLT. A contratação de pessoa jurídica para prestação de serviço enseja que os empregados desta não irão possuir habitualidade e não serão subordinados ao contratante.

Em relação, Tartuce (2015) diz que quando celebrado um contrato de prestação de serviços por pessoa jurídica com a intenção de mascarar um verdadeiro contrato de emprego, com todos os elementos da relação de emprego pode ser aplicado o artigo 167 do Código Civil, havendo simulação, sendo que a prestação de serviço é nula, reconhecendo como contrato de emprego.

Embora exista previsão constitucional para a criação de uma empresa para prestação de serviços, o empresário deve manter cautela neste tipo de relação jurídica, pois, apesar de ser juridicamente possível, tal relação pode transformar-se em uma relação de emprego.

6.4 Vantagens e Desvantagens

Conforme já explicitado em tópico anterior, existe a possibilidade de determinada pessoa ou grupo de pessoas constituírem uma pessoa jurídica para realizar determinado tipo de prestação de serviços. Vimos que isso pode ser vantajoso ao empregador, porque os custos com esse tipo de atividade é relativamente menor que o custo com um empregado, devido aos encargos trabalhistas. Por exemplo: o empregador diminui gastos com as garantias do

empregado, como FGTS, INSS, férias, 13º salário, eventuais horas extras, aviso prévio, etc.

Pode-se dizer que tal situação, em certo aspecto, também é vantajosa ao empregado, pois este recebe uma proposta de receber um salário maior, fato que cria uma sensação de benefício, ao empregado, que, na realidade, não acontece, pois o empregado deixa de observar os direitos trabalhistas advindos da relação de emprego que ele receberia a longo prazo, como por exemplo, FGTS, férias, 13º salário, além de que o empregado fica completamente desamparado, sendo que a qualquer momento pode ter seu contrato extinto, bem como não terá garantia em caso de acidentes de trabalho, recebimento de horas extras etc.

Martins (2016, p.693): “Terão direito aos depósitos os trabalhadores regidos pela CLT, os avulsos, os empregados rurais, ficando excluídos os autônomos, eventuais e os servidores públicos civis e militares”.

Porém, apesar de ser uma situação aparentemente vantajosa a ambas as partes, faz-se necessário levar em consideração o princípio da primazia da realidade, como demonstrado no tópico 3.2. Ainda, válido trazer a definição dado por Américo Plá Rodriguez (1978, p. 217): “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”.

Portanto, em certa parte pode ser vantajosa, mas na realidade, é uma desvantagem a ambas as partes, visto que o empregado deixa de ter suas garantias, as quais são asseguradas pela legislação trabalhista e, o empregador, no caso de eventual reconhecimento do vínculo empregatício, terá prejuízos bem maiores, visto que os gastos que tentou evitar, com a máscara da relação de emprego, serão bem maiores.

6.5 Consequências ao Empregado e Empregador

A principal consequência ao empregador é o reconhecimento do vínculo empregatício, que dependerá de cada caso concreto.

Como já exaustivamente explicado, para se caracterizar o vínculo empregatício é imprescindível a presença dos elementos que o caracterizam (pessoa física e personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação).

Há quem defenda a possibilidade da pejetização, pois seria uma forma de contratação recompensadora, a qual seu atrativo seria o aumento da remuneração por parte do empregado e diminuição nos gastos do empregador. Porém, isso seria um retrocesso às garantias já conquistadas pela classe trabalhadora.

Quando os casos de pejetização chegam à justiça e, os prestadores de serviços, que laboraram de forma mascarada por meio de pessoa jurídica, pleiteiam o reconhecimento do vínculo empregatício, e tem esse direito acolhido, o empregador passa a arcar com todas as verbas trabalhistas devidas ao empregado, inclusive, as que não foram pagas, tais como férias, 1/3 sobre férias, décimo terceiro, eventuais horas extras, adicionais, INSS e seus respectivos reflexos, tempo de contribuição, verbas rescisórias, entre outros.

Nesse sentido, a CLT dispõe em seu art. 9º: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Dessa maneira, os atos fraudulentos praticados pela empresa, com a intenção de burlar a legislação trabalhista, serão considerados nulos, e o empregador arcará com os prejuízos decorrentes.

Também, o empregador arcará com multas por descumprir a legislação. Por exemplo, o artigo 41 da CLT dita: “Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho”. Como trata-se de uma relação de emprego mascarada, o empregador não irá registrar o empregado, pois este encontra-se na forma de pessoa jurídica, motivo que deverá ser aplicada a multa.

Válido citar que o prazo para propor ação para o reconhecimento do vínculo empregatício é imprescritível, ou seja, a qualquer tempo o prestador de serviços poderá ir a juízo requerer o vínculo de emprego.

Contudo, há que se observar a prescrição bienal e a quinquenal no tocante ao recebimento dos direitos trabalhistas que virá a tona com o reconhecimento do vínculo. É certo que o empregado apenas tem direito ao recebimento dos 5 últimos anos trabalhados na empresa. Por exemplo, um empregado que teve o vínculo reconhecido um anos após parar de laborar para a empresa terá direito aos 4 últimos anos que trabalhou. No entanto, caso passe 10

anos, por exemplo, que o empregado deixou de executar serviços para a empresa, este não mais terá direito a receber nenhuma verba trabalhista, pois ocorreu a prescrição quinquenal de seus direitos, apesar de ainda ter o direito de reconhecimento do vínculo empregatício.

Por parte do empregado, a consequência é deixar de perceber os benefícios dos demais empregados comuns, isto é, aqueles que realmente possuem um contrato de emprego.

A pejetização cria uma ilusão ao empregado, pois o salário mensal oferecido é maior do que se houvesse um contrato de emprego, porém ele deixa de observar o que receberia a longo prazo, bem como direitos que farão falta no caso de dispensa sem justa causa, morte, gravidez, aposentadoria, por exemplo. A empresa contratante deixa de contribuir ao INSS, assim, em caso de acidente, ele não recebe auxílio, etc.

7 JURISPRUDÊNCIAS

A pejetização ainda carece de regulamentação legal. Todavia, o Projeto de Lei 4.330/2004i, o qual encontra-se em votação, apresenta como marcante característica a tentativa de disciplinar pontos essenciais na relação de trabalho, tais como a possibilidade de terceirização; definição de responsabilidade das partes contratantes; cláusulas obrigatórias nos contratos celebrados, etc.

Por enquanto, em vista da ausência dessa regulamentação, os tribunais vêm decidindo a pejetização como uma fraude à legislação trabalhista, se valendo, no entanto, dos princípios basilares do Direito do Trabalho para fundamentar a pejetização como uma fraude, reconhecendo o vínculo de emprego e aplicando a todos os direitos trabalhistas em face do empregado.

Vejamos alguns casos:

TRT da 6ª Região

“DIREITO DO TRABALHO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO CONFIGURAÇÃO. INCIDÊNCIA DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE.

No campo do direito do trabalho, a definição da natureza jurídica da relação submetida a julgamento não pode se desconectar daquilo que acontece no plano fático, independentemente, até mesmo, do que possa ter sido previamente ajustado pelas partes contratantes. Desse modo, ainda que firmado instrumento para prestação de serviço autônomo, é de se reconhecer a existência de vínculo empregatício, quando evidenciada, de forma cabal, a ocorrência dos requisitos previstos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Recurso Ordinário Provido.”

(TRT 6ª Região - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA : RO 41300922009506 PE 0041300-92.2009.5.06.0014 – Relator: Ana Cristina da Silva Ferreira Lima – Recorrente: Jair Adriana Vieira Freires – Recorrido: Martins Comércio e Serviços de distribuição)

TRT da 2ª Região

“...No direito do trabalho vigora o princípio da primazia da realidade segundo o qual a natureza da relação de trabalho deve ser aferida a partir dos fatos que qualificam a prestação de serviços, independentemente do acordo de vontades. Dessa forma, ainda que a qualificação da relação jurídica seja de mera prestação de serviços, se houver regime de subordinação, remuneração, pessoalidade e habitualidade, estará configurado o vínculo empregatício...”

(TRT 2ª Região – PROCESSO TRT/SP Nº 00031094920125020057 - RECURSO ORDINÁRIO EM RITO SUMARÍSSIMO DA 57ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO - RECORRENTE: CONFECÇÕES TALITA KUME LTDA. - RECORRIDO: ANGELICA REMEDIOS POMA CASTRO)

TRT da 4ª Região

“RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. VÍNCULO DE EMPREGO. Em face do princípio da primazia da realidade, o contrato de trabalho não depende da vontade das partes para se aperfeiçoar, pois a intenção destas ao contratar não se reveste de força vinculativa para a determinação da natureza jurídica da relação havida. Dessa forma, para que seja reconhecida como de emprego uma vinculação, necessário se faz que haja prestação de serviço de uma pessoa a outra, física ou jurídica, de forma não-eventual, subordinada e mediante remuneração. Em atenção ao princípio da primazia da realidade, o conteúdo do contrato de trabalho se estabelece a partir do que ocorre na prática e não pelo exame isolado de documentos, importando conhecer o que acontece no mundo dos fatos. Portanto, pouco importa que o Reclamante reconheça ou não a sua condição de empregado, ou seja proprietário do veículo que utilizava para prestar serviços para a Reclamada, prevalecendo, conforme supra mencionado, a realidade dos fatos. Apelo não provido.”

(Acórdão do processo 0000226-71.2011.5.04.0781 (RO) Data: 16/10/2012 - Origem: Vara do Trabalho de EstrelaRedator: LUIZ ALBERTO DE VARGAS - Participam: CLÁUDIO ANTÔNIO CASSOU BARBOSA, MARIA MADALENA TELESCA - PROCESSO: 0000226-71.2011.5.04.0781 RO)

TRT da 15ª Região

“VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NECESSIDADE DA PRESENÇA CONCOMITANTES DOS PRESSUPOSTOS DO ART. 3º DA CLT. CONFIGURAÇÃO.

As circunstâncias definidoras da relação de emprego se concentram na pessoa do trabalhador. Nele é que se irá verificar a presença dos pressupostos do art. 3º da CLT, quais sejam: pessoalidade, remuneração, habitualidade e subordinação. Presentes tais circunstâncias deve ser reconhecida a relação empregatícia.”

(PROC. TRT/15ª REGIÃO Nº 0000067-37.2012.5.15.0119 - RECURSOS ORDINÁRIOS DA VARA DO TRABALHO DE CAÇAPAVA - 1º RECORRENTE: COMPANHIA BRASILEIRA DE DISTRIBUIÇÃO - 2º RECORRENTE: MARINO HONORATO DOS SANTOS)

TRT da 3ª região

EMPRESA CONSTITUÍDA PARA FRAUDAR A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA - RELAÇÃO DE EMPREGO CONFIGURADA - FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO. A pejotização é o fenômeno pelo qual a criação de pessoas jurídicas é fomentada pelo tomador de serviços com o propósito de se esquivar das obrigações e encargos trabalhistas. Contudo, vigora no

Direito do Trabalho o princípio da irrenunciabilidade, mediante o qual não é permitido às partes, ainda que por vontade própria, renunciar os direitos trabalhistas inerentes à relação de emprego existente

(TRT-3 - RO: 01706201011203000 0001706-18.2010.5.03.0112, Relator: Paulo Roberto Sifuentes Costa, Quinta Turma, Data de Publicação: 27/06/2011 24/06/2011. DEJT. Página 166. Boletim: Não. Disponível em: <http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124308330/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1706201011203000-0001706-1820105030112>)

TRT da 2ª Região

Vínculo Empregatício. Prestação de Serviços através de pessoa jurídica constituída pelo trabalhador. O mero invólucro formal que recobre as diversas formas de contratos-atividade não tem o condão de impedir o eventual reconhecimento de liame empregatício. O fenômeno de contratação de serviços pessoais, por pessoas físicas, de modo subordinado, não eventual e oneroso, intermediado por pessoa jurídica constituída para esse fim, com escopo de mascarar eventual vínculo empregatício vem sendo detectada pela jurisprudência, trata-se do fenômeno da "pejotização". Esse procedimento, que burla a legislação trabalhista surge como opção aos empregadores para a diminuição dos custos e encargos trabalhistas, violando diretamente o princípio da primazia da realidade. Apelo improvido.

(TRT-2 - RO: 00025931120135020084 SP 00025931120135020084 A28, Relator: ANISIO DE SOUSA GOMES, Data de Julgamento: 05/11/2014, 2ª TURMA, Data de Publicação: 13/11/2014. Disponível em: <http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/158601793/recurso-ordinario-ro-25931120135020084-sp-00025931120135020084-a28>)

TRT da 4ª região

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. "PEJOTIZAÇÃO". Demonstrada nos autos a presença de todos os requisitos caracterizadores da relação de emprego (habitualidade, pessoalidade, subordinação e onerosidade) durante o período de prestação de serviços do autor em favor da ré, impondo-se o reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes. Sentença baseada precipuamente na regularidade formal do contrato de representação comercial, que se reforma, tendo em vista evidenciar a prova produzida o fenômeno da "pejotização", em notória burla à legislação trabalhista. Incidência do princípio da primazia da realidade. Recurso provido, com o retorno dos autos à Origem para apreciação dos demais pedidos formulados na inicial. (...)

(TRT-4 - RO: 1326000420095040302 RS 0132600-04.2009.5.04.0302, Relator: ALEXANDRE CORRÊA DA CRUZ, Data de Julgamento: 21/05/2012, 2ª Vara do Trabalho de Novo Hamburgo. Disponível em: <http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21775443/recurso-ordinario-ro-1326000420095040302-rs-0132600-0420095040302>)

TRT da 5ª região

VÍNCULO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. À luz do princípio da primazia da realidade, a contratação de trabalhadores por intermédio de pessoa jurídica (“pejotização”), acaso constatada a presença dos elementos fáticos-jurídicos da relação empregatícia (artigos 2º e 3º da CLT), importa em seu reconhecimento.

(TRT-5 - RecOrd: 00001067020135050024 BA 0000106-70.2013.5.05.0024, Relator: MARGARETH RODRIGUES COSTA, 1ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 24/10/2014. Disponível em: <http://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/158321539/recurso-ordinario-record-1067020135050024-ba-0000106-7020135050024>)

TRT da 10ª Região

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PEJOTIZAÇÃO. Hipótese em que a relação firmada pelas partes encerra pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade, tudo a configurar o contrato de trabalho, tal como definido nos arts. 2º e 3º da CLT. Acrescente-se que o Reclamante desempenhava função para o sucesso das atividades da primeira Demandada, instalando-se mesmo nos seus fins normais. Considerado o princípio da primazia da realidade e aquele ínsito no art. 9º da CLT, não há que se falar em boa-fé objetiva na celebração do contrato entre a Reclamada e a pessoa jurídica aberta pelo Autor.

(TRT-10 - RO: 00733201302010007 DF 00733-2013-020-10-00-7, Relator: João Luis Rocha Sampaio, Data de Julgamento: 11/03/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: 20/03/2015 no DEJT. Disponível em: <http://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/175671679/recurso-ordinario-ro-733201302010007-df-00733-2013-020-10-00-7>)

Diante dos casos expostos acima, vê-se constantes casos de ocorrência da pejotização. Apesar da inexistência de norma específica identificando e proibindo a prática desse fenômeno, percebe-se que os princípios basilares do Direito do Trabalho, notadamente o princípio da primazia da realidade, tem poder suficiente para coibir a situação e declarar a ilicitude da prática, haja visto que esta prática viola a legislação trabalhista.

8 CONCLUSÃO

Analisado o tema em questão, concluímos que a pejetização constitui uma fraude à legislação trabalhista, à relação de emprego e à aplicação dos direitos trabalhistas.

Cada vez mais os empregadores buscam alternativas para minimizar o impacto gerado pelos altos custos do contrato mediante registro na Carteira de Trabalho. É justamente nesse contexto que vê-se o fenômeno da pejetização, o trabalhador se submete a situação de prestar serviços ao empresário diante de uma pessoa jurídica, na ilusão do salário oferecido ser relativamente maior do que o de contrato de emprego, porém, não nota os direitos que perde ao decorrer do tempo.

Por outro lado, às vezes, o trabalhador não vê outra alternativa, a não ser submeter-se a tal condição, sobre a perspectiva de retirar um ótimo salário, na medida em que grande parte da população brasileira encontra-se, hoje, desempregada. Renunciar parte de seus direitos, como aqueles que advêm com a relação de emprego, muitas vezes é viável para sua adequação profissional ao mercado de trabalho, pois é melhor estar empregado, garantir por meios dignos a sua própria subsistência, do que encontrar-se desempregado, situação fruto da coação exercida pelo mercado de trabalho e a globalização.

Contudo, isso não tira o fato dessa prática ser prejudicial ao trabalhador, bem como uma fraude ao ordenamento que regula o direito trabalhista. Nota-se que este fenômeno não agrega nenhum benefício ao trabalhador, só há perdas.

Diante disso e pela falta de regulamentação sobre este fenômeno, identificando e proibindo tal prática, nota-se como os trabalhadores são vulneráveis e desprotegidos diante das práticas abusivas por parte das empresas, que apenas visam beneficiar-se. Dessa forma, percebe-se que os princípios norteadores do direito laboral têm poder para inibir o fenômeno e declarar a ilicitude da prática. Além disso, esse fenômeno não tem o poder de impedir a aplicação do Direito do Trabalho, pois, preenchidos os requisitos da relação empregatícia, presentes nos artigos. 2º e 3º da CLT, esta restará configurada. Para o Direito do Trabalho a verdade dos fatos sempre superará a limitação da forma. O artigo 442 da CLT destaca claramente que prevalece os fatos sobre os documentos ao dizer que o contrato de trabalho poderá ter forma tácita ou expressa, sendo irrelevante a

denominação e a formalidade que as partes utilizarem para estabelecer o negócio jurídico efetuado.

Em razão da precariedade na fiscalização das relações trabalhistas e surgimento, cada vez maior, das práticas de pejetização, apesar da existência dos princípios, ainda sim, faz-se necessário a criação da Lei da pejetização, com a finalidade de proteger os trabalhadores que encontram-se pejetizados.

Nesse sentido, importante transcrever os ensinamentos de Pereira (2013, p.127-128):

É oportuno consignar que não defendemos a “pejetização”. No mundo dos sonhos, todos os trabalhadores teriam os seus empregos, com salários capazes de proporcionar uma vida digna aos trabalhadores e a suas famílias, meio ambiente de trabalho hígido, ótimo amparo odontológico, médico e previdência digna para o final de sua vida.

Mas não é essa a realidade brasileira e mundial, e a função da doutrina e jurisprudência moderna é o estudo das novas teorias e, principalmente, da sua aplicação prática à realidade social vigente.

No confronto entre a força da economia e do Direito do trabalho prevalecem os avanços econômicos, como estes ocorreram ao longo da história da humanidade. Comparamos o fenômeno da pejetização com o da terceirização. Neste, que teve como grande marco histórico a globalização, caracterizada pela otimização da produção, redução dos custos e substituição do sistema fordista pelo toyotista de produção, o avanço relativizou significativamente as normas trabalhistas protetivas. Coube ao Direito do Trabalho apenas conter o avanço desmedido, limitando as hipóteses de cabimento de terceirização lícita, previstas na famigerada Súmula n. 331 do TST.

No âmbito da ‘pejetização’ o raciocínio é o mesmo. Os avanços da economia vêm tomando esse fenômeno cada vez mais comum, na medida em que se pretende reduzir a carga trabalhista. Não há como o Direito do Trabalho impedir totalmente o avanço, mas sim conter a evolução desenfreada, com a edição do regramento legal alinhavando as hipóteses lícitas de cabimento.

Particularmente, defendemos a edição a edição de uma “Lei da Pejetização”, regulamentando a situação dos trabalhadores que foram obrigados pelos tomadores a criarem pessoas jurídicas como condição sine qua non para a prestação de serviços.

O nobre jurista, Pereira, defende a ideia de uma proteção mitigada, elencando algumas regras a serem observadas, tais como: contrato escrito de prestação de serviços entre trabalhador/pessoa jurídica e a empresa tomadora dos serviços; fiscalização contratual pelos auditores fiscais do trabalho e pelos procuradores do trabalho; descumprimento da lei acarretar a desconsideração da personalidade jurídica e a configuração do vínculo de emprego, sem a necessidade de alegação do princípio da primazia da realidade; empresas que contratarem

irregularmente ficarem impedidas de contratar por determinado tempo; os trabalhadores/pessoas jurídicas teriam alguns direitos trabalhistas garantidos, como aviso prévio, indenização devido a extinção antecipada contratual etc; competência da justiça do trabalho para julgar ações de pejetização.

Portanto, estamos de acordo com o entendimento doutrinário, ao ponto que a pejetização é uma fraude à legislação trabalhista e que vê-se necessário a elaboração de uma Lei específica que regulamente essas ações, como forma de torná-la lícita, criando de acordo com ideias expostas pela doutrina, conforme exposto.

BIBLIOGRAFIA

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex-Coletânea de legislação: edição federal. São Paulo. v.7. 1943. Suplemento

BRASIL. **Código Civil**, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. 1ª edição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Contrato de Trabalho – Caracterização, Distinções, Efeitos**. São Paulo: LTr, 1999.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. - São Paulo: LTr, 2015.

DUARTE, Dirceu Galdino Barbosa. **O fenômeno da pejetização nas relações trabalhistas e o princípio da primazia da realidade**. Publica direito. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=17d6adbfbdb7e94b>.

GARCIA, Gustavo Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. - São Paulo: Método, 2009.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro, volume 3: contratos e atos unilaterais**. 12.ed. – São Paulo: Saraiva, 2015.

KUNZEL, Rocheli Margota. **A subordinação estrutural como elemento definidor das atuais relações de emprego**. Jus Navegandi, junho 2013. Disponível

em: <<https://jus.com.br/artigos/24593/a-subordinacao-estrutural-como-elemento-definidor-das-atuais-relacoes-de-emprego>>. Acesso em 20 abr. 2016

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 2. ed. - São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS. Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. - São Paulo: Atlas, 2014.

_____. **Direito do Trabalho**. 9. ed. - São Paulo: Atlas, 2008 - (Série Fundamentos Jurídicos).

_____. **Direito do trabalho**. 32.ed. – São Paulo: Saraiva, 2016.

_____. **Comentários à CLT**. 18.ed.- São Paulo: Atlas, 2014.

_____. **Flexibilização das condições de trabalho**. 3.ed. – São Paulo: Atlas, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 24. ed. rev., atual. e ampl. - São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho**. 36. ed. - São Paulo: LTr, 2011.

NOLASCO, Lincoln. **Contrato de trabalho**. Âmbito Jurídico. Disponível em: <http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14267&revista_caderno=25>. Acesso em 25 de abr. 2016.

OLIVEIRA, Rodrigo Gonzaga de. **Pessoa jurídica prestadora de serviço ou pejetização das relações de emprego?**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 21, n. 4638, 13 mar. 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/34183>>. Acesso em: 16 set. 2016.

O Ministério Público do Trabalho e os Direitos dos Trabalhadores. Disponível em:

<http://www.pcdlegal.com.br/cartilhamp/convencional/capitulo4.php#.Vw60K9QrLIU>

PANCOTTI, José Antônio. **A nova competência da Justiça do trabalho.** Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região, 2005. Disponível em:<http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/1502503/A+Nova+Compet%C3%Aancia+da+Justi%C3%A7a+do+Trabalho.pdf/aa9ae408-74bc-47ad-b414-e3714c6f0772;version=1.0>

PAULO, Vicente. ALEXANDRINO, Marcelo. **Resumo de direito do trabalho.** 6.ed.- Rio de Janeiro: Impetus, 2007. (Síntese Jurídica)

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

PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de direito do trabalho.** – São Paulo: LTr.1978.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado.** 2. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2012.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado.** – São Paulo: Saraiva, 2013. – (Coleção esquematizados)

TARTUCE, Flávio. **Direito civil, v.3: Teoria geral dos contratos e contratos em espécie.** 10.ed. ver, atual e ampl. – Rio de Janeiro: Forense – São Paulo: MÉTODO, 2015.