

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

CURSO DE DIREITO

O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO ÂMBITO TRABALHISTA

Gabriela Pena Pantaroto

Presidente Prudente/SP

2020

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

CURSO DE DIREITO

O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO ÂMBITO TRABALHISTA

Gabriela Pena Pantaroto

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação da Prof. Lucas Pires Maciel.

Presidente Prudente/SP

2020

O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO ÂMBITO TRABALHISTA

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

Prof. Lucas Pires Maciel
(Orientador)

Prof. Renato Tinti Herbella

Dra. Renata Aparecida Crema Botasso

Presidente Prudente, 24 de novembro de 2020.

A menos que modifiquemos a nossa maneira de pensar, não seremos capazes de resolver os problemas causados pela forma como nos acostumamos a ver o mundo.

Albert Einstein

Dedico este trabalho aos meus pais e ao meu avô, base de toda a minha vida.

AGRADECIMENTOS

À minha mãe, Ângela Cristina Gonçalves Pena, agradeço por todo o apoio, por sempre acreditar em mim e por ter me ensinado os valores essenciais da vida, sempre respeitando o próximo e agindo de forma ética. Nunca haverá palavras suficientes diante da sua garra e força, empregada para minha criação e educação.

Ao meu pai, Valdemir Aparecido Pantaroto (*in memoriam*), que cuida de mim mesmo distante, agradeço o tempo que vivemos juntos, espero enchê-lo de orgulho e ser um terço da pessoa que ele foi – “aonde quer que eu vá, levo você no olhar”.

Ao meu avô, Antônio de Oliveira Pena Filho, agradeço por ser meu alicerce, por compartilhar todas as suas experiências de vida e por estar sempre ao meu lado, muitas vezes acreditando em mim até mesmo quando eu duvidava.

Ao meu orientador Lucas Pires Maciel, agradeço por me guiar na elaboração deste trabalho com profissionalismo, disponibilidade, competência e profundo saber jurídico. Minha eterna gratidão.

Ainda, agradeço à minha chefe, Dra. Renata Aparecida Crema Botasso, por ter aceitado meu convite, por ser uma inspiração profissional para mim e por tantos ensinamentos na área jurídica.

Não menos importante, agradeço às minhas amigas e amigos, que viveram esta fase comigo e tornaram este árduo caminho um pouco mais leve.

Agradeço, fundamentalmente, à Deus por permitir a minha existência e por ter me cercado de pessoas incríveis.

Finalmente, agradeço a todos ao meu redor que, direta ou indiretamente, fizeram parte do meu caminho até aqui. Sem dúvidas foram essenciais para meu crescimento individual e acadêmico. Gratidão.

RESUMO

A presente pesquisa perpassa pelos principais pontos da evolução do Direito do Trabalho no Brasil, desde o seu início, quando existiam apenas pequenas manifestações até as significativas evoluções trazidas pela Constituição Federal, como, por exemplo, o artigo 7º, que dispõe sobre direitos individuais dos trabalhadores urbanos e rurais. Além dessas mudanças, também é exposto que o Direito está em constante evolução a fim de acompanhar a sociedade, inclusive, há novas formas de relação de emprego se materializando. Ademais, conceitua-se acerca da relação empregatícia, seus pressupostos, bem como, há a conceituação sobre a pejetização e diferenciação entre pessoas físicas e jurídicas. Elenca-se também alguns princípios constitucionais e trabalhistas, relacionando-os com a pejetização e algumas jurisprudências que vêm reconhecendo o fenômeno como fraude e reestabelecendo o vínculo empregatício existente entre empregado e empregador. Por fim, é destacado o órgão do Ministério Público do Trabalho frente a esta fraude e sua atuação por meio da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET).

Palavras-chave: Evolução do Direito do Trabalho. Fraude. Jurisprudência. Ministério Público do Trabalho. Pejetização. Princípios. Relação Empregatícia.

ABSTRACT

This research permeates the main points of the evolution of Brazil's Labor Law, since the beginning, when there were only small manifestations to the significant developments brought by the Federal Constitution, such as, for example, Article 7, which provides for the individual rights of urban and rural workers. In addition to these changes, it was also exposed that the law is constantly evolving in order to accompany society, including new forms of employment relationship materializing. In addition, it was conceptualized about the employment relationship, its assumptions, as well as the concepts about pejetization and the differences between individuals and legal entities. Some constitutional and labor principles were also listed, relating them to pejetization and some jurisprudence that has been recognizing the phenomenon as fraud and reestablishing the employment relationship between employee and employer. Finally, the Public Ministry of Labor agency was highlighted as the front force in regard to its performance through the National Coordination for Combating Fraud in Labor Relations (CONAFRET).

Keywords: Evolution of Labor Law. Fraud. Jurisprudence. Public Ministry of Labor. Pejetization. Principles. Employership Relationship.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 ORIGEM E DESENVOLVIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	10
2.1 Da Formação à Consolidação dos Direitos Trabalhistas.....	10
2.1.1 Manifestações esparsas.....	10
2.1.2 Institucionalização do direito do trabalho.....	11
2.1.3 Transição democrática justrabalhista à luz da Constituição Federal de 1988	12
2.2 Das Relações de Emprego no Mundo Contemporâneo.....	14
2.3 Formas de Modificação das Relações de Trabalho (Terceirização, Quarteirização, Uberização).....	16
3 DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA E DO CONCEITO DE PEJOTIZAÇÃO	18
3.1 Conceituação de Relação Empregatícia	18
3.2 Elementos da Relação Empregatícia	19
3.2.1 Pessoa física	19
3.2.2 Pessoaalidade.....	20
3.2.3 Não eventualidade	21
3.2.4 Onerosidade.....	22
3.2.5 Subordinação	22
3.3 Considerações Acerca da Pessoa Física e Pessoa Jurídica.....	24
3.4 Conceituação de Pejotização.....	25
4 PRINCÍPIOS RELACIONADOS AO FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO	28
4.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana	28
4.2 Princípio da Proteção do Trabalhador ou do Hipossuficiente.....	29
4.3 Princípio da Primazia da Realidade	30
4.4 Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas	31
4.5 Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas	31
5 PEJOTIZAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE FRAUDE AO REGIME DE EMPREGO E SUAS CONSEQUÊNCIAS	34
5.1 Consequências Trabalhistas	35
5.2 Crime Contra a Organização do Trabalho.....	39
6 O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO COMBATE À PEJOTIZAÇÃO	41
7 CONCLUSÃO	45
REFERÊNCIAS.....	47

1 INTRODUÇÃO

A pesquisa preocupou-se em demonstrar, de início, a evolução das relações de trabalho, abrangendo desde os primórdios até as relações trabalhistas contemporâneas, que são frequentemente modificadas conforme a sociedade evolui. Foi abordado também a pejotização, bem como, os princípios constitucionais e trabalhistas que são influenciados por este fenômeno. Ademais, buscou-se trazer para esta pesquisa as consequências trabalhistas e penais que a pejotização gera ou pode vir a gerar, e como o Ministério Público do Trabalho pode atuar no combate a esta fraude.

A escolha do tema justificou-se pela necessidade de relacionar como a pejotização atinge diretamente direitos e garantias dos trabalhadores segundo a Carta Magna e a Consolidação das Leis Trabalhistas (1943), além de identificar a fraude, suas consequências e demonstrar a atuação do órgão ministerial junto a isso.

Para elaboração deste trabalho foram utilizados os métodos dedutivo, histórico e indutivo. Tomou-se como referencial teórico autores como Carlos Henrique Bezerra Leite e Gustavo Cisneiros, entre outros, o que possibilitou uma abordagem mais profunda do tema em destaque.

Foi trazido, no primeiro capítulo, a linha histórica do Direito do Trabalho do Brasil, considerando a época em que as manifestações por direitos eram inconsistentes e incapazes de produzir efeitos no mundo fático até os inegáveis avanços trazidos pela Constituição Federal de 1988.

Ainda no primeiro capítulo, foram elencadas as relações contemporâneas, fortemente influenciadas pela globalização, que continuam em constante evolução e as novas relações de trabalho que se apresentam frente ao avanço da tecnologia, como a terceirização, quarteirização e uberização.

O segundo capítulo trouxe o conceito de relação empregatícia e os elementos fático-jurídicos que a compõem, quais sejam: pessoa física, personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Trouxe ainda, diferenças sobre pessoa física e pessoa jurídica, bem como, a conceituação do instituto da pejotização e suas modalidades.

Já o terceiro capítulo listou, especificamente, os princípios ligados ao tema, que são: princípio da dignidade da pessoa humana, princípio da

proteção do trabalhador, princípio da primazia da realidade, princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e o princípio da imperatividade das normas trabalhistas.

Quanto ao quarto capítulo, pretendeu-se discorrer especificamente sobre a fraude que a pejetização causa no regime de emprego, e em razão disso, foram trazidos casos práticos em que a fraude pode ser visualizada. Além disso, foram elencadas as principais consequências trabalhistas advindas do fenômeno e até mesmo consequências penais, que apesar de não muito aplicadas na prática, estão presentes no ordenamento jurídico vigente.

Em conclusão, no último capítulo, aduziu-se acerca da atuação do Ministério Público do Trabalho frente a esta fraude aos direitos trabalhistas. Foi disposto que o obreiro tem a possibilidade de ingressar com reclamação trabalhista, mas também tem as vias do processo coletivo, por meio do qual o *Parquet* tem legitimidade para representar os interesses da coletividade.

Isto posto, o presente trabalho visou apresentar, brevemente, as discussões mais relevantes sobre o tema, e considerando a atualidade e frequentes mudanças no assunto, buscou proporcionar uma maior facilidade no entendimento do que vem a ser a pejetização, suas consequências e desdobramentos, embora, haja a certeza de que tal trabalho não esgotará as discussões acerca do tema.

2 ORIGEM E DESENVOLVIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

A palavra “trabalho”, etimologicamente, detém vários significados e pode integrar várias áreas de pesquisa, como o Direito, História, Economia. Isso se deve ao fato de o trabalho ter sofrido diversas transformações ao longo dos anos. Especificamente em relação ao Direito, adota-se como objeto de estudo o trabalho humano, que se desenvolve de forma subordinada ou autônoma, mas sempre mediante uma contraprestação (LEITE, 2018, p. 35).

Para um melhor entendimento acerca deste tema amplamente presente na vida de todo cidadão, torna-se imprescindível analisar o trabalho desde o seu princípio.

2.1 Da Formação à Consolidação dos Direitos Trabalhistas

Não há como negar que a Lei Áurea traz consigo um caráter justtrabalhista, pois além de proibir a escravidão, sistema socioeconômico baseado na escravização de pessoas, estimulou, ainda que na época não tivesse sido posto em prática efetivamente, a realização de relações de emprego (DELGADO, 2019, p. 125).

Isso porque, o regime de escravidão não dava espaço para que as pessoas se relacionassem; após a guerra, o Estado vitorioso apenas transformava todos os perdedores em escravos, a fim de aumentar as suas riquezas. Portanto, apenas a partir do século XIX que surgiram as primeiras relações de trabalho (DELGADO, 2019, p. 126).

2.1.1 Manifestações esparsas

Segundo Maurício Godinho Delgado (2019, p. 126), a primeira fase que ganha relevância para o Direito do Trabalho brasileiro compreende-se entre os anos 1888 a 1930.

Nesta época, as relações de emprego cercavam apenas o segmento agrícola-cafeeiro de São Paulo e a industrialização do Rio de Janeiro que estava em ascensão. Até era possível vislumbrar algumas manifestações, mas elas não eram consistentes e capazes de obter quaisquer resultados, haja

vista que as pessoas não possuíam ideia da força coletiva que viriam a ter, portanto, as manifestações eram esparsas e sem grandes repercussões no quadro econômico-social (DELGADO, 2019, p. 126).

Por outro lado, o contexto político-histórico da época era de um liberalismo não intervencionista, em razão de um pacto de descentralização política regional e, por isso, a atividade legislativa não era muito intensa. Porém, houve o surgimento de algumas normas trabalhistas como o Decreto nº 843, de 11.10.1890, que concedia vantagens ao Banco dos Operários, bem como, previa concessão de férias de 15 dias aos ferroviários que laboravam na Estrada de Ferro Central do Brasil. Logo após, surgiu o Decreto nº 1.150, de 05.01.1904, que concedia aos trabalhadores rurais uma maior facilidade para pagamento de suas dívidas e posteriormente, passou a abranger também os trabalhadores urbanos (DELGADO, 2019, p. 127).

Assim, é possível concluir que apesar do cenário não ser o mais favorável à criação de legislações trabalhistas, tiveram algumas leis e decretos que se destacaram ao tempo.

2.1.2 Institucionalização do direito do trabalho

Uma significativa mudança de cenário ocorre a partir de 1930 com o surgimento do Decreto-Lei nº 5.452 de 01.05.1943, que trouxe a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou seja, um manual que sistematizou as leis esparsas existentes e acrescentou novos institutos criados por uma comissão de juristas composta por Segadas Vianna, Luiz Augusto de Rego Monteiro, Oscar Saraiva, Arnaldo Sussekind e Dorval Lacerda, de forma que todos eram membros do Ministério Público do Trabalho, exceto Oscar Saraiva (LEITE, 2018, p. 38).

A Consolidação das Leis do Trabalho (1943) é aplicada a todos os empregados, sem nenhuma distinção, ao passo que ela se equipara à Lei Federal, dessa forma, ela constitui um texto básico do Direito do Trabalho brasileiro, que foi engrandecida ao longo dos anos, pela legislação complementar e pela própria Constituição Federal. Isso se deve ao fato de que as disposições da CLT devem ser constantemente atualizadas para se acederem à atualidade, uma vez que o Direito deve acompanhar as

transformações da sociedade como um todo, sempre em concordância com o fenômeno da constitucionalização do Direito (LEITE, 2018, p. 38).

O professor Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 38) aponta até mesmo a necessidade de um Código Brasileiro do Trabalho, *in verbis*:

O ideal seria a edição de um Código Brasileiro do Trabalho, contemplando expressamente os direitos individuais, coletivos e difuso fundamentais dos trabalhadores, o que facilitaria sobretudo as tarefas dos juristas e operadores do direito. Mas, enquanto o legislador ordinário não editar um Código do Trabalho, cabe ao intérprete aplicador do direito do trabalho promover a realização do projeto axiológico contido na Constituição brasileira de 1988, interpretando e reinterpretando os dispositivos consolidados à luz do texto constitucional e dos tratados internacionais de direitos humanos (sem grifos no original).

Recentemente, a Consolidação das Leis do Trabalho (1943) sofreu uma reforma, de modo que inicialmente era um projeto de poucos artigos e posteriormente se transformou em um amplo conjunto de mudanças.

Nessa senda, a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, alterou, acrescentou e revogou mais de cem artigos do ordenamento jurídico que regulamentava as relações trabalhistas e o seu impacto na sociedade brasileira ainda vem sendo analisado pela doutrina.

2.1.3 Transição democrática justralhista à luz da Constituição Federal de 1988

Sabe-se que a Constituição Brasileira de 1934 foi a pioneira a tratar sobre direitos trabalhistas, mas apenas na Constituinte de 1987/1988 é que as leis trabalhistas foram significativamente questionadas e com esse questionamento tem-se uma superação democrática dos moldes antigos.

Contudo, o texto originário da Carta Magna de 1988 permaneceu com alguns institutos que configuravam contradições antidemocráticas, ou seja, institutos que não iam de encontro com os novos preceitos traçados pela democracia.

A fim de elucidar esses institutos, alguns exemplos podem ser elencados: a norma que legitima a validade da contribuição sindical obrigatória (artigo 8 IV, *in fine*, da CF/88); a norma que mantém a unicidade e o sistema de

enquadramento sindical (artigo 8 II da CF/88), entre outros. Porém, devido às evoluções constitucionais, essas situações foram superadas por meio de emendas à Constituição Federal (DELGADO, 2019, p.133).

E assim, a Constituição Federal de 1988 trouxe uma série de novas perspectivas ao Direito do Trabalho, insta destacar: houve uma expansão da Justiça do Trabalho para o interior do país, tanto em relação a primeira instância quanto os Tribunais Regionais. Além disso, o Ministério Público do Trabalho (MPT) passou a configurar um órgão agente, judicial e extrajudicial, sem deixar de atuar como órgão interveniente em processos, portanto, o MPT adquiriu novas garantias e atribuições. Só essas duas mudanças já foram responsáveis por tornar o Direito do Trabalho efetivo em todo o território nacional (DELGADO, 2019, p.135).

O artigo 1º da Constituição de 1988 diz que o Brasil é uma República Federativa, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios, e elenca alguns princípios fundamentais. Já no artigo 7º, foram catalogados alguns direitos individuais dos trabalhadores urbanos e rurais, podendo, ainda, haver outros que visem a melhoria das condições de trabalho. No artigo 8º, o texto constitucional dispõe sobre a liberdade de associação sindical ou profissional e, por fim, em seu artigo 9º, o Texto Magno assegura o direito de greve aos trabalhadores em geral.

Pode-se inferir que a atual Constituição apresenta excelentes e grandiosos avanços sociais, haja vista que coloca o direito trabalhista como um direito fundamental. Portanto, o trabalho passa a ser um direito humano e fundamental, sendo um direito humano porque foi reconhecido solenemente em documentos internacionais, a partir do Tratado de Versalhes (LEITE, 2018, p.41).

Como ensina o Professor Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 41):

O direito ao trabalho, além de direito humano, é também direito fundamental, mormente, em nosso sistema jurídico, porquanto positivado na Constituição Federal, sendo, portanto, tutelado pelo direito constitucional, ora como princípio (e valor) fundamental do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, II, III e IV); ora como direito social (CF, arts. 6º e 7º); ora como valor fundante da ordem econômica, que tem por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observado, dentre outros, o princípio da busca do pleno emprego (CF, art. 170, VIII) (sem grifos no original).

Importante destacar que o texto constitucional adotou dois princípios importantes no tocante aos sindicatos, quais sejam: auto-organização sindical e a autonomia de administração dos sindicatos.

O primeiro princípio permite a livre criação de sindicatos, sem a intervenção estatal, já o segundo princípio permite que os sindicatos pratiquem atos de interesse interno. Dessa forma, diversas questões passaram a ser responsabilidade dos sindicatos, como por exemplo, eleições sindicais e o funcionamento das assembleias. Evidente que diante de conflitos de interesses, essas questões podem ser submetidas ao Poder Judiciário (NASCIMENTO, 2014, p. 108).

Assim, houve um impulso nas negociações coletivas, como pontua o autor Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 83):

As ideias que cresceram são no sentido de dar maior espaço à autonomia privada coletiva, para que, sem prejuízo da função tutelar reservada à lei, mostre-se possível maior atuação das organizações sindicais. Para esse fim, a autocomposição entre os interlocutores sociais é priorizada para promover enlances jurídicos com base nos quais regerão as relações de trabalho. À falta de norma auto composta, aplicam-se os dispositivos previstos pela lei. Essa modificação permitirá o desenvolvimento de um sistema modelado pelos próprios interlocutores sociais, em condições de se aproximar da realidade multiforme e cambiante sobre a qual atua, o que não foi possível alcançar inteiramente.

Entretanto, as mudanças não cessaram neste momento e estas serão tema do próximo tópico.

2.2 Das Relações de Emprego no Mundo Contemporâneo

Segundo o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 55), o fenômeno da globalização, fortemente difundido durante a Segunda Guerra Mundial, impactou diretamente o direito do trabalho, haja vista que houve uma ampliação de vários setores, em razão da sociedade pós-industrial, com destaque para o setor dos serviços.

Ademais, houve também o aumento do trabalho autônomo, uso de novas formas de contratação, bem como surgimento de novas profissões. Frente a esses novos ares, é certo que o desemprego despontaria como principal resultado do avanço tecnológico e da informática.

Assim, diante das grandes transformações que mundo experimentou, o Estado brasileiro apresentou novas leis, com a finalidade de atenuar os efeitos negativos provocados pela globalização, avanço da tecnologia e o conseqüente desemprego gerado.

Podemos destacar como principais: o contrato por prazo determinado (Lei nº 9.601/98); o Programa de Desligamento Voluntário de Servidores Civis do Poder Executivo Federal (Lei nº 9.458/97); a participação dos empregados nos lucros ou resultados da empresa, inclusão do tempo *in itinere* na jornada de trabalho nos casos de estabelecimento situado em local distante e que não dispunha do serviço de transporte público (artigo já revogado pela Reforma Trabalhista); inclusão de pessoas com deficiência, obrigando os empregadores a reservar uma quantidade exata de vagas de empregados para os portadores de deficiência; direito da mãe adotiva à licença-maternidade (Lei 10.421/02), regulamentação do repouso semanal remunerado (Lei nº 11.603/07); Lei do Estágio (Lei nº 11.788/08). Vale destacar que o benefício do seguro desemprego ganhou grande relevância, pois é uma forma de assistência financeira do desempregado, por certo período, até que ele consiga se reinserir no mercado de trabalho (NASCIMENTO, 2014, p. 79).

Por outro lado, é possível verificar avanços positivos, pois a Justiça do Trabalho se consolidou ao longo de todo o país, com a existência de Tribunais Regionais do Trabalho em todos os Estados Federativos e o Direito do Trabalho foi amplamente difundido, formando milhões de empregos, influenciando diretamente na população ativa na economia (DELGADO, 2019, p.154, 155).

Por fim, destaca Sérgio Cavalieri Filho que (2007, p. 17):

o direito é para a sociologia jurídica uma ciência essencialmente social, oriunda da sociedade e para a sociedade. As normas do Direito são regras de conduta para disciplinar o comportamento do indivíduo no grupo, as relações sociais; normas ditadas pelas próprias necessidades e conveniências sociais. Não são regras imutáveis e quase sagradas, mas sim variáveis e em constante mudança, como o são os grupos onde se originam

Assim, é mister destacar que as relações de trabalho são modificadas a todo tempo, pois o direito evolui conforme a sociedade se modifica.

2.3 Formas de Modificação das Relações de Trabalho (Terceirização, Quarteirização, Uberização)

A tecnologia, especialmente a internet, tem trazido muitas mudanças para a sociedade em todos os âmbitos e a sua influência também pode ser vislumbrada nas relações de trabalho, ao passo que algumas profissões foram extintas e novas profissões surgiram.

Neste sentido, a Lei nº 13.429/17, que alterou a Lei nº 6.019/74, e a Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista) trouxe algumas mudanças.

A terceirização, que é quando uma empresa (tomadora de serviços) contrata uma outra empresa (prestadora de serviços) para executar uma atividade específica da sua empresa, já era permitida em relação à atividade-meio, de modo que o Tribunal Superior do Trabalho, na Súmula 331, reconhecia como ilícita a terceirização de atividade-fim, *in verbis*, “I- A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário” (EDISCIPLINAS, *online*, n.p.).

A Lei nº 13.429/17 alterou este cenário, no sentido de permitir a ocorrência da terceirização para atividades-fim ou atividade principal da empresa, mas a tomadora de serviços deve respeitar a ausência de subordinação e pessoalidade com os empregados, sob pena da terceirização ser considerada ilícita.

Neste sentido, a autora Vólia Bomfim Cassar (2017, *online*, n.p.) define terceirizar atividade-fim como:

Delegar a terceiros a execução de parte ou de toda a atividade principal da empresa, o que coloca em risco não só a qualidade dos serviços oferecidos, já que executados por trabalhadores que não são subordinados ao tomador, como também os direitos dos terceirizados, por que não terão os mesmos salários e benefícios dos empregados do tomador, mesmo quando exercerem as mesmas funções daqueles (sem grifos no original).

A autora afirma que a terceirização passou a ser uma escolha do empregador, em razão do barateamento da mão-de-obra, quando na verdade, aquela deveria ser uma opção de escolha do empregador pela modalidade de

serviço que deseja contratar, se existisse isonomia entre os empregados terceirizados e os empregados do tomador (CASSAR, 2017, *online*, n.p.).

Cassar defende ainda que garantir os mesmos direitos a ambas modalidades de empregados é a forma de não precarizar os direitos trabalhistas e nem os reduzir, garantindo qualidade na execução do serviço, trazendo um benefício para o empregado, empregador e para a sociedade em geral (CASSAR, 2017, *online*, n.p.).

Além disso, a legislação passou a admitir a quarteirização, que se dá quando a prestadora de serviço contrata funcionários para realizar o serviço contratado pela tomadora de serviço, portanto, passa-se a ter quatro entes na relação.

Por fim, destaca-se o recente fenômeno da uberização do trabalho, que surgiu com o aplicativo Uber, que intermedeia a relação entre o motorista e o passageiro. A empresa, dona do aplicativo, obtém lucro sobre todas as corridas que o motorista realiza, contudo, este motorista não possui vínculo empregatício com a empresa, isto é, ele não está assegurado com nenhum direito trabalhista proveniente das relações de trabalho.

Márcio Pochmann discorre sobre este fenômeno da seguinte maneira (POCHMANN, 2018, *online*, n.p.):

O modo UBER de organizar e remunerar a força de trabalho distancia-se crescentemente da regularidade do assalariamento formal, acompanhado geralmente pela garantia dos direitos sociais e trabalhistas (sem grifos no original).

A uberização, que apesar do nome, pode incluir outros aplicativos também, desponta como uma nova forma de contratação de trabalho, que pode dominar nos próximos anos.

3 DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA E DO CONCEITO DE PEJOTIZAÇÃO

Diante da evolução do Direito e do panorama atual das relações de trabalho exposto, faz-se necessário abordar a relação empregatícia, os elementos fático-jurídicos que a caracterizam, traçando diferenciações sobre pessoa física e pessoa jurídica (PJ), a fim de caracterizar a fraude objeto deste trabalho.

3.1 Conceituação de Relação Empregatícia

Em se tratando de uma relação entre empregado e empregador, a expressão correta a ser utilizada é relação de emprego e contrato de emprego. É sabido que a CLT disciplina as relações de emprego, entretanto, a legislação trabalhista brasileira, por vezes, utiliza as expressões “relação de emprego” e “relação de trabalho” de maneira equivocada, já que se refere ao trabalho subordinado do empregado em relação ao empregador (MARTINS, 2019, p. 160).

Por isso, com o intuito de delimitar um conceito de relação empregatícia, bem como, diferenciá-la de relação de trabalho, segundo o ordenamento trabalhista brasileiro, é necessário analisar legislações estrangeiras.

A Lei Federal do “Trabalho do México (1970), institui, em seu artigo 20, que relação de trabalho é qualquer uma que tenha uma prestação de serviço, desenvolvida por uma pessoa subordinada a outra, mediante pagamento, *in verbis*: “Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”

Já na legislação portuguesa, especificamente no artigo 11, temos que “contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”.

Segundo o artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (1943), contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Entretanto, contrato de trabalho não

corresponde à relação de emprego, uma vez que relação de trabalho é um termo genérico, que abrange outras formas de trabalho, como por exemplo, trabalho autônomo ou voluntário (MARTINS, 2019, p. 160, 161).

Nesse diapasão, apesar da legislação brasileira utilizar as expressões “relação de emprego” e “relação de trabalho”, elas possuem significados diferentes, de maneira que a legislação brasileira também diverge das legislações estrangeiras citadas anteriormente.

Desta maneira, considerando a natureza contratual da relação de emprego, o conceito de contrato de trabalho mais adequado seria o trazido por Octavio Bueno Magano (1998, p. 18), que disciplina que contrato de trabalho é “o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física se obriga, mediante remuneração, a prestar serviços não eventuais a outra pessoa ou entidade, sob a direção de qualquer uma das últimas”.

Dessa maneira, a partir desse negócio jurídico, decorrente da vontade das partes, ocorre o desenvolvimento de uma relação empregatícia entre o empregado e o empregador.

3.2 Elementos da Relação Empregatícia

É mister realizar uma abordagem acerca dos requisitos da relação empregatícia, a fim de posteriormente apontar especificamente o fenômeno da pejetização. Destaca-se que a partir da identificação do vínculo empregatício é possível a aplicação efetiva de regras e princípios trabalhistas, que são trazidos pelo ordenamento pátrio.

Para que haja a caracterização efetiva de uma relação de emprego, deve haver, no contexto fático, a presença de requisitos essenciais, de maneira que existem alguns outros requisitos que não essenciais para a configuração do vínculo, mas que podem estar presentes. Inicia-se, portanto, à análise de cada um deles.

3.2.1 Pessoa física

O empregador deve ser sempre uma pessoa física, uma vez que os bens jurídicos (segurança, integridade, saúde, vida) tutelados pelo Direito do

Trabalho interessam à pessoa física, e nem podem, a maioria deles, serem usufruídos por pessoas jurídicas (DELGADO, 2019, p. 338).

Na prática, pode ocorrer o fenômeno da pejetização, configurando uma fraude trabalhista, já que o empregado se vê obrigado a constituir uma pessoa jurídica, a fim de continuar com o seu emprego. Isso será abordado mais profundamente em momento oportuno.

3.2.2 Pessoaalidade

A relação de emprego se desenvolve entre duas pessoas, isto é, possui *intuitu personae*. Destaca-se que o empregado não pode se fazer substituir por um terceiro, sob pena do vínculo empregatício se desenvolver entre o empregador e essa terceira pessoa.

Nesse sentido, entende o autor Maurício Godinho Delgado (DELGADO, 2019, p. 339), *in verbis*:

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 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. Verificando-se a prática de substituição intermitente — circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado —, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico (sem grifos no original).

Evidente que existem algumas situações excepcionais, em que o trabalhador pode se afastar do seu cargo, mas isso não descaracterizará a pessoaalidade da relação empregatícia, de forma que o seu contrato ficará suspenso ou interrompido até o seu retorno. É possível citar à exemplo disso, as férias, licença-gestante, afastamento para cumprimento de mandato sindical (DELGADO, 2019, p. 340).

Por fim, é sabido que este requisito não influencia apenas na constituição do contrato de trabalho, mas também no seu encerramento, pois, sendo a relação de emprego personalíssima, ela se extinguirá automaticamente com a morte do trabalhador, não sendo passível de transmissão à herdeiros ou sucessores (DELGADO, 2019, p. 340).

3.2.3 Não eventualidade

Em relação ao elemento fático-jurídico da não eventualidade, conforme Maurício Godinho Delgado (2019, p. 341), tem-se que “é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico”.

Assim, a prestação de serviço deve se desenvolver de forma habitual, constante e regular, de maneira que a análise deste requisito é feita por meio de identificação do trabalho realizado pelo trabalhador e atividade econômica desenvolvida pela empresa (LEITE, 2018, p. 150).

Neste sentido, reconhece o Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, *in verbis*:

SERVIÇO DE LIMPEZA. TRABALHO ESSENCIAL AO EMPREENDIMENTO POR CERTO PERÍODO TEMPORAL SUBORDINADAMENTE, MEDIANTE CERTA PAGA. NÃO EVENTUALIDADE. RELAÇÃO DE EMPREGO RECONHECIDA – Trabalho não eventual é aquele que se insere na dinâmica do empreendimento, sendo desimportante para esse reconhecimento o fato de o trabalhador ter laborado em curto espaço de tempo. Se o labor foi prestado em atividade própria e necessária aos fins do empreendimento, em certo espaço de tempo, deve ser reconhecido o vínculo de emprego, porque presentes todos os demais elementos constantes do art. 3º da Lei Consolidada. Recurso provido.

(TRT- 24 00240789020145240061, Relator: Francisco das Chagas Lima Filho, Data de Publicação: 04/05/2015, 2ª Turma) (sem grifos no original).

Insta salientar que a não eventualidade não possui ligação com continuidade, assim, um trabalho exercido apenas duas vezes na semana, mas prestado todas as semanas preenche este requisito fático-jurídico.

Para as empregadas domésticas, a Lei Complementar nº 150/2015 instituiu uma quantidade mínima de labor semanal, que é de três dias. Portanto, para caracterizar empregado doméstico e conseqüentemente, o vínculo empregatício, é preciso que a pessoa labore em residência, por três dias ou mais na semana, para uma família ou uma pessoa física, ao passo que, se a pessoa laborar apenas dois dias figurará como “diarista” (CISNEIROS, 2016, p. 42).

3.2.4 Onerosidade

É certo que o empregador deve receber uma contraprestação pelo serviço desenvolvido, portanto, a relação de emprego é onerosa. Desta maneira, diante de uma relação não onerosa, não há que se falar em caracterização de vínculo empregatício (MARTINS, 2019, p. 176). Inclusive, o artigo 1º da Lei nº 9.608/98, que dispõe sobre serviço voluntário, elenca que o trabalho voluntário não é remunerado, portanto, não gera vínculo empregatício.

Conforme análise do Maurício Godinho Delgado (2019, p. 346), a onerosidade se subdivide no plano objetivo e no plano subjetivo. No primeiro plano, entende-se que a onerosidade se materializa através do pagamento, em dinheiro ou parcialmente em utilidades, pelo empregador, de parcelas que possuem a finalidade de recompensar o empregado pela atividade prestada. Já, o plano subjetivo refere-se à intenção contraprestativa, isto é, ao pactuarem uma relação, o empregador tem a intenção de receber os serviços contratados e principalmente, o empregado tem a intenção de receber seu pagamento.

Claro que, dentre todos os requisitos, a onerosidade (objetiva) dificilmente será ocultada da relação, de forma que o aplicador do direito não terá muitas dificuldades para identificar este requisito. Inclusive, na maioria as vezes, nem é necessário abordar a onerosidade no plano subjetivo, já que é possível identifica-la de pronto, no plano objetivo (DELGADO, 2019, p. 346).

3.2.5 Subordinação

O empregado desenvolve um trabalho subordinado ao empregador, que tem o papel de o dirigir, conforme o necessário para o desenvolvimento do trabalho. Assim, a subordinação é o requisito mais importante para diferenciar a relação de emprego de um trabalho desenvolvido de forma autônoma, já que na última hipótese, o obreiro desenvolve suas atividades da maneira que achar correta, bem como, assume os riscos da sua atividade.

Nesta senda, o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 491) traz que subordinação deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), aplicando esta noção ao mundo do trabalho, a “subordinação transparece uma ideia de

submetimento, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência”.

Entretanto, diante das mudanças e da diversidade de situações abrangidas pelo Direito, temos atualmente, três formas de caracterizar a subordinação, a fim de identificar a existência ou não de uma relação de emprego.

A primeira é chamada de subordinação clássica, que é derivada do contrato de trabalho e se manifesta através de intensas ordens do empregador sobre o respectivo empregado ao longo da prestação de serviço. É uma das formas mais comuns e antigas de subordinação, de maneira que substitui o antigo regime de servidão (DELGADO, 2019, p. 352).

Já a subordinação objetiva se manifesta por meio do desenvolvimento do trabalho do empregado, sem incessantes ordens direcionadas a ele, mas ele está sim vinculado aos objetivos do empreendimento determinados pelo empregador (DELGADO, 2019, p. 352). O principal expoente dessa forma de subordinação é Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, que destaca que não necessariamente o empregado é subordinado ao empregador, mas a atividade desenvolvida por ele está subordinada à dinâmica da empresa (ALMEIDA, 2013, *online*, n.p.).

Por fim, temos a subordinação estrutural, e nesta modalidade, não há relevância no fato do trabalhador receber ordens de seus superiores, o que importa é que ele acolhe, estruturalmente, a dinâmica de organização e funcionamento da empresa (DELGADO, 2019, p. 353).

Diante dessas três formas de caracterização da subordinação, o Direito se aproxima cada vez mais da realidade, abrangendo mais situações fáticas.

Nesta senda, entende o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região acerca dos elementos citados, *in verbis*:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. "PEJOTIZAÇÃO". VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CONFIGURAÇÃO. Tratando-se de demanda que tem por objeto uma relação de trabalho e estando em disputa o seu enquadramento jurídico, incontroversa a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar a demanda, nos termos do próprio art. 114, I, da Constituição Federal. Conforme disposto nos artigos 2º

e 3º da CLT, são requisitos da relação de emprego: alteridade, subordinação jurídica, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade. Delineado no acórdão regional quadro de trabalho em benefício (alteridade) e sob controle da Reclamada, por meio de controle da forma, dia e horário de trabalho (subordinação); com prestação de serviços de três a quatro vezes por semana, ao longo de mais de dez anos (não eventualidade); impossibilidade de a Reclamante fazer-se substituir por outrem (pessoalidade); e mediante contraprestação paga por meio de depósito realizado diretamente na conta da obreira (onerosidade), evidente a configuração do vínculo empregatício. À luz do princípio da primazia da realidade, é indiferente que a Reclamada realizasse o pagamento mediante apresentação de nota fiscal emitida por pessoas jurídicas, uma vez que preenchidos os requisitos da relação de emprego. Trata-se, claramente, do fenômeno da "pejotização" em que o empregado é impelido a constituir pessoa jurídica para prestação de serviços ao empregador, mas com total subordinação a ele. Precedentes. Incólumes os artigos 114, I, da Constituição Federal e 2º e 3º da CLT. Agravo de instrumento não provido.

(TST - AIRR: 5225820145030024, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 11/05/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: 13/05/2016) (sem grifos no grifado).

Por fim, diante de todos os requisitos citados anteriormente, resta evidenciado pela jurisprudência destacada, que a presença dos elementos fático-jurídico é primordial e suficiente para caracterizar o vínculo empregatício.

3.3 Considerações Acerca da Pessoa Física e Pessoa Jurídica

Pessoa física refere-se às pessoas naturais, portanto, são os seres humanos, capazes de criar relações no mundo fático. Quando várias pessoas naturais se reúnem, com um objetivo em comum, respaldadas pela lei, buscando a mesma finalidade, pode surgir uma pessoa jurídica, de maneira que as pessoas físicas agirão em nome da pessoa jurídica.

Assim, a pessoa jurídica proveniente do fenômeno histórico-social dos seres humanos se relacionarem, consiste num conjunto de pessoas ou bens, possuidores de personalidade jurídica própria e constituída conforme a lei, para a realização de fins comuns. Portanto, a lei atribui às pessoas jurídicas capacidade de serem sujeito de direitos e obrigações (GONÇALVES, 2012, p. 208).

Segundo o artigo 50 do Código Civil, a personalidade da pessoa jurídica é diversa da personalidade dos indivíduos que a compõem e essa constitui uma das grandes características da pessoa jurídica.

Posto isso, insta destacar que uma pessoa apenas pode criar uma pessoa jurídica (pessoa jurídica unipessoal), já que existem várias classificações de empresas, como por exemplo, empresário individual, microempreendedor individual – MEI, desde que preencha os requisitos necessários para que a PJ exista e atue em conformidade com a lei (MAMEDE, 2019, p. 23).

Destaca-se, à título exemplificativo, que é necessário o registro do ato constitutivo na Junta Comercial, para que seja conferida a devida regularidade à pessoa jurídica. Caso não seja realizado o registro do ato constitutivo, a pessoa jurídica será considerada uma sociedade irregular ou de fato, portanto, sem personalidade jurídica (GONÇALVES, 2012, p. 213).

Neste sentido, uma característica da pessoa jurídica é que ela é regulamentada pelo Código Civil, ou seja, a prestação de serviço por uma pessoa jurídica é similar a um negócio jurídico, sem ser necessária a criação de um vínculo empregatício. Então, além de adquirir o CNPJ, a pessoa jurídica deverá emitir notas fiscais, realizar inscrição estadual, pagar imposto de renda de pessoa jurídica (IRPJ), a fim de atender ao disposto em lei (GONÇALVES, 2012, p. 215).

O principal a ser destacado é que, na hipótese de ser uma pessoa jurídica, não pode ocorrer na realidade fática, a caracterização dos elementos fático-jurídicos que compõem a relação empregatícia, quais sejam: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

Em sentido oposto, ocorre quando uma pessoa física é contratada, ao passo que é feita a contratação direta do empregado, de forma que a relação será regulamentada pelo Consolidação das Leis Trabalhistas (1943). Portanto, todos os requisitos necessários à formação do vínculo empregatício estão presentes, assim, o empregador deverá registrar o empregado efetivamente e fornecer os seus direitos, previstos em lei.

3.4 Conceituação de Pejotização

Antes da análise dos princípios, é necessário conceituar o instituto da pejotização, que é entendida como a “contratação de um trabalhador, na condição de pessoa jurídica, para prestação de serviço intelectual” (PEREIRA, 2013, p. 77).

Assim, essa contratação do trabalhador como pessoa jurídica tem o condão de ludibriar a proteção ao trabalhador conferida pela legislação trabalhista. Isso porque, com a constituição da pessoa jurídica, afasta-se o trabalho sendo prestado por uma pessoa física, que é um dos requisitos para caracterização da relação de emprego.

O autor Pedro Paulo Teixeira Manus (2015, p. 51) doutrina que “conclui-se ser o contrato de trabalho de caráter pessoal (*intuitu personae*), pois no desenvolvimento de suas atribuições é o empregado insubstituível. Não pode ele deixar de trabalhar ou fazer-se representar por um terceiro”.

Assim, elenca o Tribunal Regional do Trabalho da 1º Região, *in verbis*:

RECURSO DO SEGUNDO RECLAMADO. "PEJOTIZAÇÃO". VÍNCULO EMPREGATÍCIO CONFIGURADO. ARTS. 2º E 3º DA CLT. O fenômeno da "pejotização", consiste na constituição de pessoa jurídica com o escopo de criar um expediente fraudulento para mascarar a verdadeira relação de emprego, em nítida fraude à legislação trabalhista (art. 9º da CLT), com a supressão de direitos constitucionalmente assegurados (art. 7º, CF/88), e violação dos princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88) e da valorização do trabalho (art. 170 e 193, CF/88). Com efeito, a referida prática repercute por toda a ordem jurídica social, pois, sua implementação reduz a capacidade financeira do sistema de seguridade social, diminuem-se os recolhimentos para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, além de precarizar as relações de trabalho com sérios prejuízos ao meio ambiente de trabalho. Comprovado nos autos que a autora foi empregada do segundo réu ao longo de todo o período declinado na inicial, tendo a ela sido imposta a condição de integrar o quadro societário do primeiro réu, por meio de mecanismos jurídicos fraudulentos para sonegar direitos sociais garantidos constitucionalmente ao trabalhador, impõe-se o reconhecimento da fraude perpetrada pelos demandados e a formação do vínculo de emprego diretamente com o real tomador dos serviços. Apelo patronal a que se nega provimento.

(TRT-1 - RO: 00102576120135010039 RJ, Relator: ENOQUE RIBEIRO DOS SANTOS, Data de Julgamento: 22/06/2015, Quinta Turma, Data de Publicação: 01/07/2015) (sem grifos no original).

Deste modo, conceitua, em sua tese de mestrado, Maria Amélia Lira de Carvalho (2010, p. 62), sobre a pejotização:

Sob o pretexto de modernização das relações de trabalho é que se insere uma das novas modalidades de flexibilização, que resulta na descaracterização do vínculo de emprego e que se constitui na contratação de sociedades (PJ) para substituir o contrato de emprego.

São as empresas do “eu sozinho” ou “PJs” ou “pejotização” como comumente vem sendo denominadas.

Ademais, existem duas modalidades da pejotização, a saber, a pejotização anterior e a ulterior. A primeira refere-se à situação do empregado que se vê obrigado a criar uma pessoa jurídica para flexibilizar a relação empregatícia (MANUS, 2015, p. 51), formalizando um contrato com o empregador, conseqüentemente emitindo notas fiscais, a fim de que sejam afastadas as garantias trabalhistas concernentes à relação empregatícia. Já a pejotização ulterior se materializa quando o empregado é dispensado de fato e sua recontração é condicionada à constituição da pessoa jurídica.

Neste sentido, dispõe Fernanda Ortiz (ORTIZ, 2013, *online*, n.p.):

Na primeira, é no ato da contratação que o empregador impõe a constituição de uma pessoa jurídica como condição para admissão do empregado. Na segunda forma, a empresa exige do trabalhador, geralmente sob constrangimento e ameaça de demissão, que crie uma empresa e após esse procedimento, procede à baixa na carteira de trabalho e celebra um contrato de prestação de serviços (sem grifos no original).

É possível concluir que a segunda modalidade é mais gravosa ao empregado, uma vez que ele já desempenhava suas atividades naquela empresa e para manter seu emprego, deve se submeter às novas condições impostas, abrindo mão de seus direitos e garantias e desenvolvendo suas atividades sob a gerência do mesmo empregador, local do trabalho, contraprestação. Ou seja, a pejotização figura como uma fraude aos direitos trabalhistas, uma espécie de maquiagem à verdadeira relação empregatícia existente na realidade fática, infringindo, diretamente, o princípio da primazia da realidade, que será elencado oportunamente (ORTIZ, 2013, *online*, n.p.).

4 PRINCÍPIOS RELACIONADOS AO FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO

Princípios são normas que regem o ordenamento jurídico, de forma que deve haver uma harmonização entre os princípios e as leis. Segundo entendimento de Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 82), essa harmonização depende de uma boa relação entre os princípios gerais e especiais, bem como, a existência de uma coerência teleológica, englobando conceitos políticos, filosóficos, éticos e sociológicos.

Nesta senda, a função principal dos princípios é interpretativa, servindo de apoio para a aplicação do direito (NASCIMENTO, 2014, p. 453).

Posto isso, faz-se necessário uma análise dos princípios que se destacam em relação ao tema, já que estes são aplicados no Direito do Trabalho nos casos concretos.

4.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

O princípio da dignidade da pessoa humana fundamenta todo o Estado Democrático de Direito e, a fim de elucidar isso, o legislador constituinte o elencou em vários momentos do texto constitucional. A dignidade da pessoa humana “é a força motriz de todo nosso ordenamento jurídico, é através dele que irradiam todos os demais princípios” (VAZ; REIS, 2007, p. 183).

De antemão, é possível traçar uma relação com este princípio, pois o trabalhador é uma pessoa, portanto, suas relações, inclusive, as de natureza empregatícia devem ser permeadas por este princípio de máxima importância em todo o ordenamento jurídico vigente. Além disso, o referido princípio se encaixa com as relações de emprego, pois o empregado fica subordinado ao poder empregatício do tomador dos seus serviços (LEITE, 2018 p. 86).

Assim, considerando o emprego efetivo deste princípio, o “empregador passa a ter deveres que assegurem aos seus empregados condições de existência digna para uma sadia qualidade de vida no ambiente laboral” (LEITE, 2018, p. 86).

4.2 Princípio da Proteção do Trabalhador ou do Hipossuficiente

Desde sempre o empregado ocupou uma posição de desvantagem em relação ao empregador, sendo possível afirmar, portanto, a existência de um desequilíbrio fático entre as duas partes. Em razão disso, o Direito do Trabalho possui uma ampla rede de proteção ao trabalhador, incluindo desde o processo legislativo trabalhista até a aplicação efetiva das normas ao caso concreto.

Neste contexto, insta destacar que a hipossuficiência atinge apenas a relação de emprego, excluindo-se a relação processual, pois, na última, haverá a prevalência da aplicação da teoria do ônus da prova, ou seja, caberá a uma das partes a incumbência de provar o alegado em juízo (CISNEIROS, 2016, p. 28).

Considerando o fenômeno da pejetização, este configura um prejuízo ao empregado, pois, lhe é retirado uma série de benefícios, que integravam o seu salário. Assim, tomando por base um caso hipotético e relacionando-o ao princípio aludido, incumbiria ao empregador comprovar que não houve a prática da pejetização, pois o Direito do Trabalho tende a proteger o hipossuficiente, que nesse caso, seria o empregado.

Vejamos um exemplo de jurisprudência da 2ª Região do Tribunal Regional do Trabalho:

VÍNCULO DE EMPREGO. "PEJOTIZAÇÃO". Restou demonstrado que a reclamada utilizou o procedimento da denominada "pejetização", espécie de fraude às relações de emprego, por meio da qual o real empregador procura eximir-se das suas obrigações trabalhistas mediante a imposição, aos empregados, da constituição de pessoa jurídica para a prestação dos serviços objeto do contrato de trabalho, porém, com a manutenção dos requisitos típicos da relação de emprego, mascarada por um contrato comercial de prestação de serviços. Violação aos princípios da proteção, primazia da realidade e da presunção de coação decorrente da vulnerabilidade do trabalhador. Aplicação do art. 9º, da CLT. Recurso do reclamante ao qual se dá provimento.

(TRT-2 - RO: 00007592520145020411 SP 00007592520145020411 A28, Relator: SIDNEI ALVES TEIXEIRA, Data de Julgamento: 17/06/2015, 8ª TURMA, Data de Publicação: 23/06/2015) (sem grifos no original).

É possível constatar que a jurisprudência vem reconhecendo que o fenômeno supracitado atinge diretamente este princípio e enseja na aplicação

do artigo 9º da Consolidação das Leis Trabalhistas (1943), o qual reconhece como nulo de pleno direito atos que tenham como objetivo desvirtuar, impedir ou fraudar os preceitos do referido instrumento normativo (BRASIL, 1943).

4.3 Princípio da Primazia da Realidade

Por este princípio, temos que a realidade deve prevalecer sobre a forma que a representa, ou seja, sobre os contratos e documentos. Este princípio defende uma verdadeira relação jurídica entre as partes do contrato, de forma a elucidar o princípio da proteção ao trabalhador hipossuficiente, pois busca defendê-lo de arbitrariedades que o empregador possa vir a realizar.

Nesta senda, segundo os dizeres de Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 187), temos que:

O que importa é o que realmente aconteceu, e não o que está escrito. O princípio da primazia da realidade destina-se a proteger o trabalhador, já que seu empregador poderia, com relativa facilidade, obrigá-lo a assinar documentos contrários aos fatos e aos seus interesses. Ante o estado de sujeição permanente que o empregado se encontra durante o contrato de trabalho, algumas vezes submete-se às ordens do empregador, mesmo que contra sua vontade, abdicando de seus direitos. Preocupado com esse fato, o princípio, inspirado no direito civil (art. 112 do CC), preconiza que a intenção, a verdade é mais importante do que a formalidade (sem grifos no original).

Assim, em relação à pejetização, embora o empregado tenha constituído uma pessoa jurídica a mando do empregador, a sua efetiva prestação de serviço é desenvolvida com pessoalidade, subordinação, habitualidade e onerosidade, formando, portanto, uma relação empregatícia. Dessa maneira, estamos diante de uma flagrante situação de violação do princípio da primazia da realidade.

Por fim, é relevante destacar que embora este princípio possua amparo na legislação trabalhista, especificamente no artigo 442, *caput*, possui influência originária do artigo 112 do Código Civil.

4.4 Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas

Segundo este princípio, não há que se falar em afastamento de direitos assegurados ao trabalhador, ainda que essa seja a sua vontade, isto é, é vedado ao empregado negociar seus direitos com o empregador, ainda que seja para apenas diminuí-los e não eliminá-los.

Conforme elenca Gustavo Cisneiros (2016, p. 30), a jurisprudência vem amenizando a aplicação deste princípio, pois os casos em que o funcionário consegue um novo emprego e abre mão do aviso-prévio, por exemplo, são permitidos pela jurisprudência (Súmula 276 do Tribunal Superior do Trabalho).

Ademais, outro grande exemplo da flexibilização deste princípio, esta calçado na alteração da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, pois se entendia que, diante de um benefício que fora concedido para o empregado em sede de convenção coletiva, após a passagem do prazo máximo da sua vigência de dois anos, o benefício também expiraria, em atendimento a teoria da “adesão limitada à vigência da norma coletiva” (CISNEIROS, 2016, p. 30).

Atualmente, esse entendimento se modificou, ao passo que, consagrando a teoria da “adesão limitada à revogação”, uma vez expirada a convenção coletiva, o benefício permanecerá, a não ser que uma nova Convenção Coletiva de Trabalho seja firmada, excluindo a vantagem (CISNEIROS, 2016, p. 30).

Entretanto, é certo dizer que, apesar deste princípio estar sendo aplicado de forma mitigada pela jurisprudência, não há que se falar em legitimação da pejetização. Isso porque essa mitigação não lesiona os direitos dos trabalhadores, na verdade, ela os amplifica; ao contrário da pejetização, em que o empregado é compelido a aceitar as novas condições impostas pelo empregador, sob a ameaça de demissão, constituindo assim, um vício de consentimento.

4.5 Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas

Por este princípio, é possível aduzir que as normas trabalhistas possuem um caráter *jus cogens*, ou seja, são normas cogentes, imperativas, não sendo negociáveis entre as partes (CISNEIROS, 2016, p. 29).

Frente à pejetização, o Tribunal Superior do Trabalho vem entendendo neste sentido:

AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS À RECLAMADA, PELO RECLAMANTE, NA QUALIDADE DE SÓCIO DE EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS. ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO EVIDENCIADOS. PREVALÊNCIA DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA DOS PRINCÍPIOS DA IMPERATIVIDADE DAS NORMAS TRABALHISTAS E INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS.

Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, deve ser admitido o processamento do apelo para melhor análise da alegada violação dos arts. 3º e 9º da CLT. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS À RECLAMADA, PELO RECLAMANTE, NA QUALIDADE DE SÓCIO DE EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS. ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO EVIDENCIADOS. PREVALÊNCIA DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA DOS PRINCÍPIOS DA IMPERATIVIDADE DAS NORMAS TRABALHISTAS E INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS.

[...]

Não interfere nessa conclusão a premissa adotada pelo Tribunal Regional de que o obreiro é pessoa instruída e conhecedora das implicações jurídicas que a celebração de um contrato de natureza civil lhe acarretaria. Isso porque as normas tuitivas do Direito do Trabalho são de observação cogente. A esse respeito vale destacar que o ramo trabalhista é norteado por princípios especiais que orientam toda a compreensão e aplicação das normas jurídicas na seara laboral. Para o caso concreto em análise, importante destacar o princípio da imperatividade das normas trabalhistas, segundo o qual as regras justrabalhistas são essencialmente imperativas, não podendo, de maneira geral, ter sua regência contratual afastada pela simples manifestação de vontade das partes. Para esse princípio, prevalece a restrição à autonomia da vontade no contrato trabalhista, em contraponto à diretriz civil de soberania das partes no ajuste das condições contratuais. Essa restrição é tida como instrumento assecuratório eficaz de garantias fundamentais ao trabalhador, em face do desequilíbrio de poderes inerentes ao contrato de emprego. Ademais, incide na hipótese o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, que traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato.

[...]

(TST - RR: 16126020105100020, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06/08/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/08/2014) (sem grifos no original).

Conforme exemplificado pela jurisprudência acima, este princípio se mostra essencial em relação ao fenômeno da pejetização, pois, mesmo que o obrador aceite abrir mão de seus direitos, não é permitido que essas normas de proteção, asseguradas pelo ordenamento trabalhistas, sejam afastadas ou

negociadas, assim, não há que se falar em autonomia de vontade das partes no que se refere aos direitos dos empregados.

5 PEJOTIZAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE FRAUDE AO REGIME DE EMPREGO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

A pejotização pode se desenvolver em qualquer área do setor trabalhista, bem como, em qualquer atividade, entretanto, em alguns setores este instrumento fraudulento ocorre com maior frequência, quais sejam, nas áreas da saúde, artística e veículos de comunicação (SANTOS, 2013, p. 98).

Em entrevista para o Sindicato dos Jornalistas do Rio de Janeiro, a Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ), Carina Bicalho, afirmou que a pejotização se manifesta na Rede Globo e em outras emissoras como sendo “um artifício claro da precarização das relações de trabalho”, já que “PJ é uma forma que o capital descobriu para trazer o trabalhador para o lado dele, dizendo que o empregado está ganhando com isso” (SINDICATO DOS JORNALISTAS, 2012, *online*, n.p.).

Isso pois foi vinculado à imprensa uma notícia de que a Receita Federal estaria investigando contratos de vários atores globais, que supostamente estariam utilizando do instrumento fraudulento para mascarar o vínculo empregatício e conseqüentemente, pagar menos tributos (PODER 360, 2020, *online*, n.p.).

Outro caso emblemático foi trazido pela tese de mestrado de Maria Amélia Lira de Carvalho (CARVALHO, 2010, p. 88), que se debruçou sobre a forma de contratação de médicos, na cidade de Salvador/BA. Dentre os médicos entrevistados, ela concluiu que:

A maioria dos entrevistados se inseriu ou se constituiu em uma sociedade de médicos (pessoa jurídica) para prestação de serviços em decorrência da exigência das instituições de saúde para a contratação de profissionais ou porque esta era a única forma apresentada para a inserção no mercado de trabalho, o que significou que não se trata de uma opção, até porque como declararam, preferiram estar prestando os mesmos serviços através de uma relação empregatícia (sem grifos no original).

Assim, a partir desta análise casuística, foi possível inferir que, no âmbito da saúde, esta prática é costumeiramente reiterada, inclusive alguns dos profissionais da saúde entrevistados constituíram pessoas jurídicas há mais de

15 anos para se adequar às exigências dos empregadores (CARVALHO, 2010, p. 90, 92).

Carvalho (2010, p. 108, 109) concluiu também que, no caso dos médicos, constituir uma pessoa jurídica, por vezes, acabava flexibilizando a prestação do serviço, já que havia a possibilidade de “ampliação da carga horária, plantões extras”. Entretanto, observou que eles possuíam uma certa dificuldade em manter a prestação de serviço como pessoa jurídica, pois, para entrarem em férias, por exemplo, precisariam de um substituto ou efetuar trocas de plantões.

5.1 Consequências Trabalhistas

Quando todos os requisitos do vínculo empregatício estão presentes, o empregador deve custear o salário do obreiro, além de arcar com uma série de encargos sociais e trabalhistas, de modo que esses encargos podem implicar em uma alta onerosidade nos custos da empresa. Destacando alguns desses encargos, temos: férias, terço constitucional de férias, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), décimo terceiro salário, INSS patronal.

Além disso, ao abrir mão da carteira assinada, o empregado dispõe de vários direitos acessórios ao contrato de trabalho, como por exemplo, auxílio acidentário, licença maternidade ou paternidade, proteção de convenções coletivas, que implicam em reajustes salariais (JORNAL CONTÁBIL, 2019, *online*, n.p.).

Outrossim, o empregador deve levar em consideração as possibilidades de jornada de trabalho, elencadas pela CLT e em acordos realizados com sindicatos (Acordo Coletivo de Trabalho – ACT ou Convenção Coletiva de Trabalho - CCT), na hora da contratação do empregado.

Importante salientar que a dispensa de funcionários também gera custos ao empregador, pois a depender do caso, a demissão gerará o direito ao pagamento de aviso prévio, saldo de dias trabalhados, FGTS, multa rescisória de 40% do FGTS, décimo terceiro, férias proporcionais e vencidas (NASCIMENTO, 2014, p. 904).

Em contrapartida, constituir uma pessoa jurídica ao invés de pessoa física implica em algumas vantagens para o empregador.

A vantagem mais eminente e que de certa forma, é o principal fundamento da fraude abordada neste trabalho, é a redução dos gastos. Por óbvio, além dos custos já citados, o empregador tem que arcar com exame admissional e demissional, treinamentos de novos funcionários, bem como, atualização dos que já laboram na empresa. Ao passo que, para as pessoas jurídicas, não existem verbas rescisórias e nem eventuais treinamentos, isto é, manter-se qualificado para se destacar no mercado de trabalho e conseguir novos trabalhos compete ao profissional pessoa jurídica, reduzindo, assim, os gastos do empregador com o obreiro (JORNAL CONTÁBIL, 2019, *online*, n.p.).

Outro ponto que se destaca aos olhos dos empregadores, é a redução burocrática, já que a contratação de uma pessoa pelo regime da CLT implica no cumprimento de uma série de atos, como registro, exames médicos, treinamentos, contrato de experiência e contrato definitivo, assim como a rescisão contratual deve ser feita de forma minuciosa, a fim de não que o empregador não tenha problemas futuramente. Já a contratação de uma pessoa jurídica não envolve tantas burocracias (JORNAL CONTÁBIL, 2019, *online*, n.p.).

Ademais, a jornada de trabalho dos empregados celetistas, conforme previsão legal, é de oito horas diárias, com intervalo obrigatório de uma hora para alimentação e descanso, totalizando quarenta e quatro horas semanais, de modo que horas extras podem ser feitas com um limite máximo de duas horas por dia, desde que compensadas ou remuneradas. Existem outras jornadas de trabalho previstas em lei também, mas esta é a regra geral. Já a jornada de uma pessoa jurídica não precisa seguir essas previsões legais, claro que deve haver uma razoabilidade, mas o horário de trabalho se mostra mais flexível à vontade das partes. (LEITE, 2018, p. 475, 477, 482, 493).

Sabe-se que as empresas que aplicam esta modalidade de contratação, se amparam no artigo 129 da Lei nº 11.196/2005, que dispõe o seguinte acerca da prestação de serviços intelectuais:

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 (sem grifos no original).

Entretanto, apesar dos benefícios existentes na contratação, o uso da pessoa jurídica só deve se justificar diante de uma prestação de serviço não habitual, sem subordinação e com a finalidade de suprir uma demanda de caráter provisório e específico, pois, nessas condições, não há que se falar em fraude à legislação trabalhista, pois tal relação configuraria tipicamente um contrato de prestação de serviço, regulamentado pelo Código Civil.

A fraude chamada de pejetização afeta, primordialmente, o empregado, pois este deixa de receber proteções e benefícios que lhe são legítimos, apesar da proposta de constituir uma pessoa jurídica parecer vantajosa, em razão de altos salários.

Não bastando, a realização da fraude afetará também o empregador, já que, uma vez descoberto o ato ilícito, implicará na nulidade do contrato, no reconhecimento do vínculo empregatício, bem como, na condenação do empregador ao pagamento de todos os direitos que foram tolhidos do empregado.

Destarte, dispõe o artigo 9º da Consolidação das Leis Trabalhistas (1943), “Artigo 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.”

Nas ações que discutem sobre a pejetização, o trabalhador busca a comprovação, perante Justiça do Trabalho, de que prestou serviço como empregado e não como empresa, conforme os documentos que possui, alegando a ocorrência de fraude na relação empregatícia no mundo fático. Por sua vez, o empregador contrapõe acerca da não ocorrência da fraude e busca afastar a relação de emprego, alegando que o trabalhador constituiu pessoa jurídica por sua livre vontade e que não havia, na realidade, qualquer indício de trabalho prestado por pessoa física com subordinação.

No entanto, a Justiça do Trabalho tem se mantido ao lado do empregado, no tocante a entender que a pejetização “trata-se de uma modalidade de externalização das atividades, na qual a empresa contratante repassa à contratada a responsabilidade de assumir e tocar uma atividade”. (JUSTIÇA, 2016, p. 04).

Isso porque a fraude nas relações trabalhistas é considerada objetiva, ou seja, para que seja verificada basta a presença material dos

requisitos da relação de emprego, desconsiderando eventuais formalidades firmadas sobre a prestação de serviço, sendo irrelevantes o *animus fraudandi* do empregador (aspecto subjetivo) e a consciência do empregado no sentido de ter consentido a uma contratação irregular. (SANTOS, 2013, p. 92).

Em certos casos, a jurisprudência reconhece até mesmo a ocorrência de danos morais ao empregado, conforme pode-se extrair do julgado transcrito abaixo:

PEJOTIZAÇÃO. EXIGÊNCIA DO EMPREGADOR PARA QUE O TRABALHADOR CONSTITUA PESSOA JURÍDICA COMO CONDIÇÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. INVALIDADE. ARTIGO 9º, DA CLT. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. O sistema jurídico pátrio considera nulo o fenômeno hodiernamente denominado de "pejotização", neologismo pelo qual se define a hipótese em que o empregador, para se furtar ao cumprimento da legislação trabalhista, obriga o trabalhador a constituir pessoa jurídica, dando roupagem de relação interempresarial a um típico contrato de trabalho o que exige o reconhecimento do vínculo de emprego. ASSÉDIO MORAL. "ROUPAGEM". O assédio moral, ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico, caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do trabalhador, expondo-o a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar-lhe ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica. O assédio moral é concebido como uma forma de "terror psicológico" que pode ser praticado pela empresa ou pelos próprios colegas. A necessidade de obtenção de lucro não se sobrepõe à honra, imagem, intimidade e dignidade da pessoa humana, princípios constitucionais que norteiam a nossa sociedade e cujo zelo compete a todos os cidadãos brasileiros. No caso em tela o "assédio" restou configurado na "roupagem", de exclusão da "posição da empregada no emprego", deteriorando seu ambiente de trabalho. Portanto, sempre que o trabalhador, em razão do contrato de trabalho, por ação ou omissão do empregador, sofrer lesão à sua dignidade, honra, ou ofensa que lhe cause um mal ou dor (sentimental ou física) causando-lhe abalo na personalidade ou psiquismo, terá o direito de exigir a reparação por danos morais e materiais decorrentes da conduta impertinente. Nesse sentido dispõem os artigos 186 e 927 do CC de 2002.

(TRT 2ª R.; RO 0233100-21.2009.5.02.0048; Ac. 2012/0933661; Quarta Turma; Relª Desª Fed. Ivani Contini Bramante; DJESP 24/08/2012 (sem grifos no original).

Como é possível observar, no caso em tela, em que pese o empregador deva pagar as verbas provenientes do vínculo empregatício, este também foi condenado a efetuar o pagamento de danos morais ao empregado, por ter o obrigado a colocar uma "roupagem" interempresarial à uma típica relação de emprego.

5.2 Crime Contra a Organização do Trabalho

A prática da pejotização pode ser considerada ainda como crime contra a organização do trabalho, devidamente disposto no artigo 203 do Código Penal, nos seguintes termos: “frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho”, que prevê pena de detenção, de um a dois anos, e multa para o agente que praticar tal fato típico (BRASIL, 1940).

Segundo o autor André Estefam (2019, p. 699), o crime de frustração de direito assegurado por lei trabalhista refere-se ao ato de inutilizar ou impedir a fruição de algum direito, de modo que não se mostra relevante se o mandamento violado é a Constituição Federal ou Acordos ou Convenções Coletivas de trabalhadores.

Novamente, a fraude é analisada de maneira objetiva, sendo irrelevante, de igual modo, se o direito tolhido era renunciável ou irrenunciável, já que a tipicidade encontra fundamento “no proceder violento ou fraudulento do agente, que anulam eventual consentimento do ofendido” (ESTEFAN, 2019, p. 699).

Acrescenta ainda o referido autor que, o sujeito ativo do crime pode ser qualquer pessoa, mas a regra geral, é que o empregador figure neste local e o sujeito passivo seja o titular do direito trabalhista frustrado, via de regra, o empregado. Estando diante de um crime material, a consumação do delito ocorre com a efetiva frustração, ou seja, o sujeito ativo deve ser impedido de usufruir do direito que lhe é assegurado pelo ordenamento jurídico (ESTEFAM, 2019, p. 671).

Porém, segundo análise jurisprudencial feita pela Revista Direito e Justiça (ORBEM, 2016, p. 12), dentre 123 jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho e do Tribunal Regional da 4ª Região analisadas, apenas em uma decisão (Recurso Ordinário nº 0000250-06.2010.5.04.0025) o desembargador Marcelo José Ferlin D. Ambrosa referiu-se à pejotização como suposta prática de crime, de modo que o magistrado determinou a expedição de ofício à Polícia para instauração do competente Inquérito Policial, a fim de averiguar as práticas da empresa (ORBEM, 2016, p. 12).

Referida revista, realizou uma pesquisa com alguns magistrados trabalhistas e concluiu que a questão principal que envolve a pejotização é se a

Justiça do Trabalho seria competente ou não para atuar na esfera criminal. Destacou também que, segundo entendimento do Supremo Tribunal Federal e do Superior Tribunal de Justiça, o Judiciário Trabalhista não tem competência para julgar tais crimes, que decorrem de relações trabalhistas, portanto, a competência desses delitos seria da Justiça Comum Estadual ou Federal (ORBEM, 2016, p. 13).

Entretanto, para a Justiça Comum apurar esses delitos, é necessário que a ação penal seja instaurada pelo órgão competente, então, se o juízo trabalhista identificar a ocorrência da fraude, deverá expedir ofício à Polícia para a instauração de Inquérito Policial ou ao Ministério Público.

Por conta dessa questão, os magistrados entrevistados divergem de opinião. Há entendimento no sentido de que a Justiça do Trabalho deveria ter competência penal, pois esta incompetência da Justiça do Trabalho faz com que seja instalada uma resistência na aplicação do artigo 203 do Código Penal. Porém, a maioria dos entrevistados não compartilham deste entendimento pelas mais diversas razões (ORBEM, 2016, p. 13, 14).

Um dos argumentos apresentados é que a penalidade pelo descumprimento é baixa e barata, então, isso faz com que eventual condenação pela prática deste delito não tenha uma efetividade satisfatória, de modo que o ideal seria que fraudes como a pejetização fossem severamente punidas de forma pecuniária, para que não fossem praticadas novamente, uma vez que impor pena privativa de liberdade à alguém pela prática deste crime causaria um inchaço ainda maior no sistema penitenciário (ORBEM, 2016, p.13, 14).

Outro ponto abordado é que o Ministério Público do Trabalho vem atuando ativamente neste sentido, inclusive foi criada uma Coordenadoria Nacional para tratar de assuntos relativos a fraudes trabalhistas, entretanto, este assunto será abordado oportunamente.

Posto isso, conclui-se que, apesar da Justiça do Trabalho identificar regularmente a ocorrência de fraudes como a pejetização, o artigo 203 do Código Penal não é muito aplicado pelos magistrados para esta finalidade, seja pelos motivos elencados ou porque a Justiça Criminal possui outras preocupações mais relevantes, ou, ainda, pelo fato de que o autor acabaria por ser inocentado, não resolvendo o problema na prática (ORBEM, 2016, p. 15).

6 O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO COMBATE À PEJOTIZAÇÃO

A fraude abordada neste trabalho pode se apresentar como uma opção para alguns trabalhadores ou como imposição para outros, o fato é que este expediente fraudulento, presente nos mais diversos meios de trabalho, constitui um fenômeno crescente.

Posto isso, é possível combater a pejotização por meio de reclamação trabalhista individual do trabalhador que se sentir lesado, pleiteando o reconhecimento do vínculo empregatício, os direitos que dele decorrem, desde que comprovados os requisitos abordados no capítulo 3 deste trabalho.

Porém, considerando as vias do processo coletivo, o Ministério Público do Trabalho (MPT) tem legitimidade para atuar nesses casos, buscando a implementação de uma regularidade formal aos contratos de trabalho. O MPT, que é um ramo do Ministério Público da União, tem atribuição para fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista quando houver interesse público, procurando regulamentar as relações (MPT 15ª Região, 2020, *online*, n.p.).

Por meio da Portaria nº 386, de 30 de setembro de 2003, foi criada a Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET, que tem por objetivo definir estratégias de atuação institucional, a fim de combater as fraudes nas relações de trabalho, em observância ao princípio da unidade e independência funcional do órgão (MPT, 2020, *online*, n.p.).

A área de mais destaque que a Coordenadoria atua é no estudo, combate e inibição às práticas fraudulentas que visam afastar ou mascarar a relação de emprego, como por exemplo, práticas desenvolvidas por intermediadoras de mão-de-obra, terceirizações ilegais, sociedades de empregados e demais criações, que tenha o condão de prejudicar os trabalhadores, eliminando seus direitos fundamentais (MPT, 2020, *online*, n.p.).

Destaca-se que a atuação do referido órgão pode se dar pela via judicial por meio de Ação Civil Pública, perante a Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, mas a sua atuação pode se dar também pela via extrajudicial, como é possível extrair do trecho abaixo (MPT 15ª Região, 2020, *online*, n.p.):

O MPT exerce importante papel na resolução administrativa (extrajudicial) de conflitos. A partir do recebimento de denúncias, representações, ou por iniciativa própria, pode instaurar inquéritos civis e outros procedimentos administrativos, notificar as partes envolvidas para que compareçam a audiências, forneçam documentos e outras informações necessárias (sem grifos no original).

Neste sentido, um importante instrumento que o órgão dispõe é o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), que configura uma espécie de acordo entre o MPT e o empregador, no qual este último se compromete a regularizar o contrato de trabalho, sob pena de pagamento de multa, em caso de descumprimento. Caso o empregador cumpra o TAC integralmente, o inquérito civil será arquivado, mas caso haja o descumprimento, como o TAC é um título executivo extrajudicial, o MPT poderá ingressar com Ação de Execução de TAC.

A seguir temos exemplos de cláusulas que podem integrar um termo, a fim de elucidá-lo (VIEIRA, 2017, p. 92, 93):

IV) Abster-se de contratar ou manter trabalhadores contratados como sócio ou titular de pessoa jurídica, por meio de contratos de “prestação de serviços”, de “parceria” ou em qualquer outra forma de contratação de natureza civil, quando presentes os elementos da relação de emprego, previstos nos artigos 2o e 3o da CLT;

V) Registrar, no prazo de 30 dias, na forma dos artigos 29 e 41 da CLT, todos os trabalhadores que lhe prestam ou prestaram serviços nos últimos 5 anos, contratados como sócio ou titular de pessoa jurídica sem observância da cláusula anterior;

VI) Pagar, no prazo de 30 dias, em relação aos trabalhadores a serem registrados conforme o item anterior, as diferenças de verbas remuneratórias, benefícios e verbas rescisórias, correspondentes ao prejuízo sofrido pela contratação de forma irregular, com juros e correção monetária.

Evidente que se o empregador optar por não firmar um Termo de Ajustamento de Conduta, não sobrarão outras opções ao órgão senão ingressar na via judicial, por meio de uma Ação Civil Pública. Portanto, a vantagem de o empregador assinar um TAC é justamente regularizar a sua situação, evitando o Judiciário Trabalhista, pois, neste último caso, poderá sofrer condenação ao pagamento de danos morais coletivos, além do dever de adequar à legislação trabalhista.

Para fiscalizar o cumprimento de um TAC firmado, o MPT soma esforços com outras instituições, que são autônomas e independentes entre si,

mas que se complementam para fazer cumprir a legislação trabalhista, como se depreende do trecho destacado (MPT 15ª Região, 2020, *online*, n.p.):

É comum também requisitar diligências e fiscalizações por parte dos auditores fiscais do Trabalho que integram a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE, antiga DRT). Com base nos relatórios elaborados pela SRTE, os membros do MPT podem propor às partes envolvidas nos conflitos a assinatura de TACs, estabelecendo obrigações e a aplicação de multas em caso de descumprimento (sem grifos no original).

A exemplo da atuação do órgão ministerial, foi recebida uma denúncia anônima e o MPT instaurou Inquérito Civil, por meio do qual foram produzidas provas em auditorias fiscais e por meio de análise documental, foi apontado a ocorrência do fenômeno da pejetização pela empresa Latina Eletrodomésticos. A referida empresa substituiu o regime celetista, e passou a obrigar os empregados que ocupavam o cargo de gerência a abrirem empresas e atuarem como prestadores de serviço, entretanto, eles desempenhavam suas funções com subordinação aos seus superiores hierárquicos (MPT 15ª Região, 2020, *online*, n.p.).

Outrossim, outra forma de atuação extrajudicial do Ministério Público do Trabalho é a produção de notificações recomendatórias, que são uma espécie de alerta ou orientação preventiva, para que seja evitado o cometimento de irregularidades que podem ensejar ações judiciais (MPT 15ª Região, 2020, *online*, n.p.).

Por fim, o MPT pode atuar em experiências e discussões sobre o tema, formação e fortalecimento de parcerias com outros órgãos públicos e entidades civis que busquem maior efetividade na sua atuação como fiscal da lei, bem como, promover eventos que objetivem a conscientização da sociedade. (MPT 15ª Região, 2020, *online*, n.p.).

Neste sentido, em 2007, o MPT, por meio da Sub-Procuradora Geral do Trabalho, Sandra Lia Simón, realizou a “Semana de Combate às Fraudes na Relação de Trabalho”, que teve por objetivo promover uma conscientização de trabalhadores e empregadores a respeito da expansão de fraudes, incluindo o aumento do fenômeno da pejetização. À época, o Coordenador Nacional da CONAFRET, Rodrigo de Lacerda Carelli expôs que “o Direito do Trabalho constitui a garantia de patamares mínimos de dignidade e

cidadania à pessoa trabalhadores e a ausência desses patamares gera diminuição de renda e conseqüentemente do mercado consumidor nacional". (CONJUR, 2007, *online*, n.p.).

Além disso, em 2018, o Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Norte (MPT-RN) realizou o Seminário "Reforma Trabalhista", que promoveu discussões também sobre pejetização, trabalho autônomo e terceirização, a fim de ampliar o conhecimento de trabalhadores, estudantes, advogados e entidade que tenham ligação com os temas (NORTE, 2018, *online*, n.p.), reafirmando, mais uma vez, a importância da análise e debate sobre o tema.

7 CONCLUSÃO

O presente estudo teve como propósito contribuir para a apresentação do que vem a ser a pejotização e as suas consequências. No primeiro capítulo, narrou-se a história do Direito do Trabalho, passando pelas principais fases de sua evolução. Foi possível notar que nos primórdios não havia um código que reunisse as leis trabalhistas, até porque as manifestações por direitos eram inconsistentes e esparsas.

Posteriormente, com o advento da Consolidação das Leis Trabalhistas (1943), houve uma institucionalização do direito do trabalho, de maneira que este novo código passou a ser aplicado a todos os empregados. Por fim, destacou-se que a primeira Constituição a abordar direitos trabalhistas foi a de 1934, entretanto, apenas a Constituição Federal de 1988 trouxe novas perspectivas ao âmbito trabalhista, uma vez que traz dispositivos importantes, como o artigo 1º, que elenca alguns princípios fundamentais, bem como, o artigo 7º, que assegura direitos individuais aos trabalhadores. Além disso, foi exposto que a tecnologia vem influenciando o meio trabalhista, inclusive proporcionando a formação de novas relações de trabalho, como a uberização.

Ademais, no segundo capítulo, abordou-se o conceito de relação empregatícia, bem como os elementos que a integram e que fazem constituir o vínculo empregatício. Expôs-se, também, considerações acerca da pessoa física e da pessoa jurídica, além da conceituação do fenômeno da pejotização e as suas modalidades, quais sejam, anterior e ulterior. Concluiu-se que a segunda modalidade constitui uma forma mais gravosa ao empregado, posto que nesta hipótese, o empregado já desempenhava atividades na empresa, quando se vê obrigado a constituir uma pessoa jurídica para manter o seu emprego, mesmo desempenhando as mesmas atividades sob o poder de direção do empregador.

Diante disso, foram analisados alguns princípios, no terceiro capítulo, que possuem íntima relação com a pejotização, já que esta afronta diretamente princípios constitucionais e trabalhistas. Inclusive a pejotização constitui uma fraude frente ao empregado, de modo que a jurisprudência reconhece a violação aos princípios da proteção ao empregado, primazia da realidade, entre outros, impondo a aplicação do artigo 9º da Consolidação das

Leis Trabalhistas (1943) e muitas vezes, reconhecendo o vínculo empregatício, desde que presentes os requisitos legais.

Além de que, no quarto capítulo, foram trazidos exemplos práticos da fraude, no meio artístico e na área da saúde, bem como, algumas consequências trabalhistas acerca do tema, pois, a pejetização pode criar uma ilusão positiva ao empregado, ao passo que há o aumento do salário e redução de encargos. Entretanto, futuramente, o empregado perceberá que não foi uma boa escolha deixar seus direitos e garantias para trás, desde que ele tenha tido a possibilidade de escolher e não a imposição de constituir a PJ.

Ainda, foi destacado que ao ingressarem na Justiça do Trabalho, o empregado busca a caracterização do vínculo empregatício, provando que, na realidade, era subordinado à empresa e não figurava como prestador de serviços e o empregador busca descaracterizar o vínculo, alegando não haver quaisquer indícios de subordinação no trabalho prestado.

Porém, ainda no mesmo capítulo, elencou-se que a Justiça do Trabalho tem dado procedência às alegações do empregado, uma vez que a fraude é analisada de forma objetiva, desconsiderando-se o *animus fraudandi* do empregador e a consciência do empregado de estar sendo contratado irregularmente.

Por fim, no último capítulo, foi trazida a atuação do Ministério Público do Trabalho, como órgão que atua frente aos interesses coletivos dos trabalhadores, com a finalidade de fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista. Destacou-se que o referido órgão pode atuar de forma extrajudicial, firmando Termos de Ajustamento de Conduta (TAC), produzindo notificações recomendatórias e discussões sobre o tema, além de atuar de forma judicial, através de Ações Cíveis Públicas, que buscam a regularização da relação empregatícia.

À luz de tudo que foi exposto, conclui-se que esta pesquisa buscou abordar o estudo quanto ao fenômeno da pejetização, que ocorre não de forma excepcional na realidade dos trabalhadores brasileiros, além de que pretendeu-se enriquecer a discussão quanto ao assunto, ainda que longe de se esgotá-lo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Análise da “Relação de emprego: da estrutura à função”**. Revista Jus Navigandi, Teresina, 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/26259>. Acesso em: 06 out. 2020.

BRASIL. **Código Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 06 out. 2020.

_____. **Código Penal**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 06 out. 2020.

_____. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 mai. 2020.

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

_____. **Lei nº 11.196/2005**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm. Acesso em: 27 set. 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário: RO 0010257-61.2013.5.01.0039** - RJ. Recorrente: CALOR MAFRA DE LAET ADVOGADOS, Recorrido: MARIANA VAN BOEKEL DE FARIA, LOPES & REIFF ADVOGADOS – EPP. Quinta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Relator: Enoque Ribeiro dos Santos. Julgamento em 22 jun. 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário: RO 0007592520145020411** – SP. Recorrente: YOITI YOSHIOBA, Recorrido: DURA AUTOMOTIVE SYSTEMS DO BRASIL LTDA. Oitava Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Relator: Desembargador Sidnei Alves Teixeira. Julgamento em 17 jun. .2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário: RO 0233100-21.2009.5.02.0048**. Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Relator: Desembargador Federal Ivani Contini Bramante. Publicado em 24 ago .2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. **Recurso Ordinário: RO 00240789020145240061**. Recorrente: CAMILA FERNANDA DAS NEVES, Recorrido: MERCADO BRASIL LTDA - ME. Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Relator: Francisco das Chagas Lima Filho. Publicação em 04 mai. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista: RR 16126020105100020**. Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Julgamento em 06 ago. 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: AIRR 1001768-60.2014.5.02.0231**. Agravante: SENER ENGENHARIA E COMÉRCIO LTDA, Agravado HÉLIO PONTO MOREIRA. Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Douglas Alencar Rodrigues. Julgamento em 26 out. 2016.

CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador – Bahia**. Salvador, 2010. Dissertação (mestrado). Disponível em: <http://www.desenvolvimentoqs.ufba.br/sites/desenvolvimentoqs.ufba.br/files/MARIA%20AMELIA%20LIRA%20DE%20CARVALHO.pdf>. Acesso em: 6 out. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Reforma Trabalhista: Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6.787/16**. 2017. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2017/04/25/reforma-trabalhista-comentarios-ao-substitutivo-do-projeto-de-lei-678716/>. Acesso em: 21 out. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Forense LTDA, 2018.

CISNEIROS, Gustavo. **Curso de Direito do Trabalho Sintetizado**. 1. ed. São Paulo: Forense LTDA, 2016.

CONJUR. 2007. **MPT faz evento sobre combate às fraudes na relação de trabalho**. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2007-mai-14/mpt_faz_evento_combate_fraudes_trabalhistashttps://www.conjur.com.br/2007-mai-14/mpt_faz_evento_combate_fraudes_trabalhistas. Acesso em: 03 nov. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTDA, 2019.

EDISCIPLINAS USP. **Súmulas e Orientações Jurisprudenciais**. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/mod/book/view.php?id=38701&chapterid=224>. Acesso em: 20 out. 2020.

ESTEFAM, André. **Direito Penal, volume 2 – parte especial (arts. 121 a 234-b)**. 6. Ed. Editora Saraiva, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553609345/>. Acesso em: 6 out. 2020.

FILHO, Sérgio Cavalieri. **Programa de Sociologia Jurídica**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**. Volume 1: parte geral. 10. ed. - São Paulo: Saraiva, 2012.

JORNAL CONTÁBIL. **PJ ou CLT**. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/pj-ou-clt-conheca-as-diferencas-na-hora-contratacao/>. Acesso em: 6 out. 2020.

JUSTIA MÉXICO. **Ley Federal Del Trabajo**. Disponível em: <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-segundo/capitulo-i/#articulo-20>. Acesso em: 6 out. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho Sintetizado**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 2-842.

MAGANO, Octavio Bueno. **ABC do Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1998.

MAMEDE, Gladston. **Direito Societário - Sociedades Simples e Empresárias**. 11. Ed. São Paulo: Atlas, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597019063/>. Acesso em: 06 out 2020.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**, 16ª edição. São Paulo: Editora Atlas S.A. 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597000122/>. Acesso em: 29 jun. 2020

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. **Latina Eletrodomésticos é condenada em 600 mil por pejetização**. Disponível em: <http://www.prt15.mpt.mp.br/2-uncategorised/597-latina-eletrrodomesticos-e-condenada-em-r-600-mil-por-pejetizacao>. Acesso em: 6 out. 2020.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. **Áreas de atuação**. Disponível em: <http://www.prt15.mpt.mp.br/mpt-campinas/areas-de-atuacao>. Acesso em: 6 out. 2020.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Disponível em: <https://mpt.mp.br>. Acesso em: 6 out. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

ORBEM, Atila Magno e Silva Barbosa e Juliani Veronezi. **Debatendo a delinquência patronal através da "pejetização" como ilícito trabalhista e penal**. *Revista Direito e Justiça*, n. 26, abr./2016.

ORTIZ, Fernanda Colomby. **A pejetização como forma de burlar a legislação trabalhista**. Araxá: Revista Jurídica Uniaraxá, 2014. Disponível em: <http://www.uniaraxa.edu.br/ojs/index.php/juridica/article/view/437/417>. Acesso em: 06 out. 2020.

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

POCHMANN, Marcio. **Desestabilização do trabalho**. Saúde debate [online]. 2018, vol.42, n.spe3, pp.67-77. ISSN 2358-2898. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-11042018s306>. Acesso em: 03 out. 2020.

PODER 360. **Receita questiona mais de 30 artistas por contratos como PJ com a Globo**. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/midia/receita-questiona-mais-de-30-artistas-por-contratos-como-pj-com-a-globo/>. Acesso em: 6 out. 2020.

REIS, Wanderson Lago Vaz E Clayton. **Dignidade da Pessoa Humana**. **Revista Jurídica Cesumar**, Maringá, v. 7, n. 1, p. 181-196, out./2007. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/522>. Acesso em: 25 mai. 2020.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Fraudes nas relações de trabalho: morfologia e transcendência**. **Revista do TRT da 2ª Região**, São Paulo, 2009. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/78799/2009_santos_ronaldo_fraudes_relacoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 6 out. 2020.

SINDICATO DOS JORNALISTAS DO RIO DE JANEIRO. **A fraude evolui. Agora é a pejetização**. Disponível em: <http://jornalistas.org.br/2012/06/11/a-fraude-evolui-agora-e-a-pejetizacao/>. Acesso em: 6 out. 2020.

TRIBUNA DO NORTE. **MPT promove seminário sobre a reforma trabalhista**. Disponível em: <http://www.tribunadonorte.com.br/noticia/mpt-promove-nesta-quinta-feira-seminario-sobre-a-reforma-trabalhista/420705>. Acesso em: 6 out. 2020.

VIEIRA, Paulo Joarês. **Prestação de Serviços, "Pejetização" e Autônomo**. **Manual de Apoio - Conafret**, 2017. Disponível em: <https://bibliotecaprt21.files.wordpress.com/2019/02/manual-de-apoio-conafret-1.pdf>. Acesso em: 8 out. 2020.