

LUDIMILA EUZÉBIO BORGES

**POSSIBILIDADE DE EFETIVAÇÃO DO FENÔMENO DA  
PEJOTIZAÇÃO, TENDO EM VISTA A LIBERDADE DE CONTRATAR  
DO INDIVÍDUO.**

TEÓFILO OTONI – MG  
FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI  
2016

LUDIMILA EUZÉBIO BORGES

**POSSIBILIDADE DE EFETIVAÇÃO DO FENÔMENO DA  
PEJOTIZAÇÃO, TENDO EM VISTA A LIBERDADE DE CONTRATAR  
DO INDIVÍDUO.**

Monografia apresentada ao Curso de Direito das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial à obtenção título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho.

Professor Orientador: Kathia Neiva Rodrigues da Costa.

TEÓFILO OTONI – MG  
FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI  
2016



## FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI

### FOLHA DE APROVAÇÃO

A monografia intitulada: POSSIBILIDADE DE EFETIVAÇÃO DO FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO, TENDO EM VISTA A LIBERDADE DE CONTRATAR DO INDIVÍDUO,

Elaborada pela aluna LUDIMILA EUZÉBIO BORGES,

Foi aprovada por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de Direito das Faculdades Unificadas Teófilo Otoni, como requisito parcial da obtenção do título de

### BACHAREL EM DIREITO.

Teófilo Otoni, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

---

Prof. Orientador

---

Prof. Examinador 1

---

Prof. Examinador 2

Dedico à minha amada mãe Jacira, que sempre lutou por mim e por minha felicidade. Ao meu amado pai José Nilson, que com todo amor e dedicação, entregou o seu melhor para realização de tudo em minha vida.

“Com efeito, grandes coisas fez o SENHOR por nós; por isso, estamos alegres. Restaura SENHOR, a nossa sorte, como as torrentes no Neguebe. Quem semeia com lágrimas, com júbilo ceifará. Quem sai andando e chorando, enquanto semeia, voltará com júbilo, trazendo os seus feixes”. (Salmos 126, 1-5).

## RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como objetivo analisar sob a ótica do Direito do Trabalho, a possibilidade de efetivação do fenômeno da Pejotização, tendo em vista a liberdade de contratar do indivíduo. Em um primeiro momento é apresentada a Evolução Histórica do Direito do Trabalho no Brasil, analisando os dados históricos, o marco inicial que caracterizou os direitos trabalhistas. Em seguida, foram apreciados os princípios primordiais do Direito em um todo, colocando em apreço as afetações da possível legalização da Pejotização. Seguiu-se o estudo minucioso da relação de emprego, elencando cada um de seus elementos fático-jurídicos. Seguidamente, foi estudado o conceito da palavra Pejotização e seu surgimento no âmbito trabalhista, dando enfoque ao conceito de pessoa jurídica e pessoa física. Posteriormente, foram retratados os aspectos favoráveis que giram em torno da possível legalização do fenômeno. E por fim, a diferenciação do instituto da Terceirização e o fenômeno da Pejotização.

**Palavras-chave:** Pejotização; Princípios; Pessoa Física, Pessoa Jurídica, Legalização; Terceirização.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>7</b>
<b>1. HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....</b>	<b>9</b>
1.1 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL .....	9
1.2. PRINCÍPIOS DO DIREITO E PEJOTIZAÇÃO .....	11
1.2.1. PRIMAZIA DA REALIDADE SOBRE A FORMA.....	11
1.2.2. PROTEÇÃO AO TRABALHADOR .....	13
1.2.3. IRRENUNCIABILIDADE.....	16
1.2.4. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA .....	17
<b>2. RELAÇÃO DE EMPREGO .....</b>	<b>19</b>
2.1. CONCEITO.....	19
2.2. ELEMENTOS FÁTICOS JURÍDICOS.....	22
2.3. FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO.....	27
2.4. PESSOA JURÍDICA E PESSOA FÍSICA.....	28
<b>3. PRESSUPOSTOS PARA LEGALIZAÇÃO DA PEJOTIZAÇÃO.....</b>	<b>29</b>
3.1. ASPECTOS FAVORÁVEIS .....	31
3.2. LIBERDADE DE CONTRATAR DO INDIVÍDUO .....	33
3.3. DIFERENÇAS ENTRE TERCEIRIZAÇÃO E PEJOTIZAÇÃO.....	34
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>38</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>39</b>

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico tem como escopo analisar a possível legalização do fenômeno da pejetização, que trata-se de uma forma de contratação das empresas de maneira ilícita, fazendo com que o empregado trabalhe para a empresa mas que seja contratado como uma pessoa jurídica e não como pessoa física. Tendo como fundamento a liberdade de contratar do indivíduo e os possíveis benefícios que poderão ocorrer com a legalização, o fenômeno é utilizado por parte do empregador para diminuir encargos sociais, mas em contrapartida o trabalhador pode cumprir com encargos, só que como pessoa jurídica, auferindo remuneração maior do que se fosse contratado como pessoa física. Na tentativa de exibir aspectos favoráveis com a legalização do fenômeno, será relacionado cada instituto a estudos com renomados doutrinadores e com jurisprudências, que são de cunho essencial para os debates elucidados.

Em primeiro momento, serão colocados em apreço os dados históricos que marcaram o desenvolvimento do Direito do Trabalho com o passar dos anos, os pontos relevantes, dentre eles a lei Áurea, sendo considerada como o avanço primordial para evolução histórica trabalhista no Brasil.

Em seguida, o estudo dos Princípios do Direito, com enfoque ao Princípio da Primazia da Realidade Sobre a Forma, o Princípio da Irrenunciabilidade, e o da Proteção, que são os que estão dentro do Direito do Trabalho e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, Princípio Constitucional, sendo um dos basilares do Direito em geral.

Logo após, fala-se sobre a relação de emprego, conceito, teorias e requisitos essenciais para sua caracterização, especificando detalhadamente cada um dos elementos, trabalho por pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, e subordinação.

Na sequência, realiza-se o estudo do fenômeno da pejetização, elencando as diferenças entre uma pessoa física e uma pessoa jurídica, abordando os pontos positivos para uma possível legalização, especificando os aspectos favoráveis, em seguida fala-se sobre a liberdade de contratar do indivíduo, como pressuposto para a legalização.

Por fim, uma análise pormenorizada sobre o instituto da terceirização trabalhista, dando enfoque às formas lícitas e ilícitas da modalidade de contratação, fazendo menção as diferenças existentes entre a terceirização e a pejetização.

## **1. HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL**

### **1.1 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL**

O Direito do Trabalho no Brasil teve como marco inicial com a lei Áurea, que trouxe fim à escravidão, dando início a história do Direito do Trabalho no Brasil, não surgindo para tal fim especificamente, mas visando a legalização do trabalho digno, livre, com direito a escolha e pagamentos justos em relação a cada emprego. Antes mesmo de vigorar a lei, existiam poucos direitos aos trabalhadores, o trabalho era denominado como trabalho livre de locação de serviços, que condensava algumas características da relação de emprego, não havia uma legislação que regulamentasse determinado trabalho.

A construção do Direito do Trabalho então surgiu de 1888, data em que foi promulgada a lei Áurea, até 1930. As relações de emprego que mais eram valorizadas estavam no setor cafeeiro nas cidades de São Paulo e Rio de Janeiro. Para muitos doutrinadores os direitos estabelecidos naquela época não poderiam ser considerados como pertencentes a um sistema juslaboralista, sendo assim, não faziam parte de um ordenamento trabalhista nacional, no entanto, de leis avulsas.

Adveio o segundo momento de evolução trabalhista, em meados de 1930 a 1988, com o fim da ditadura de Getúlio Vargas, sendo considerado pelos doutrinadores o período da agregação do direito do trabalho no Brasil. Em decorrência foi firmado o modelo jurídico e institucional do Direito do Trabalho. Foi criado a estrutura sindical oficial, por meio do decreto 19.970, de 19 de março de 1930, sendo como basilar um sindicato único, através do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, institucionalizado pelo decreto nº 19.443, de 26 de novembro de 1930. (MAIA E SILVA, 2016).

Oficialmente a Justiça do Trabalho foi regulamentada em 01 de maio de 1939, pelo decreto-lei 1.237, apenas sendo integrada ao Poder Judiciário na Constituição de 1946. Dentro desse período foi criado o diploma normativo, por meio do decreto-lei 5.452 de 01 de maio de 1943, dando origem a nossa atual e regente Consolidação das Leis do Trabalho.

Com o passar do tempo, em decorrência das mudanças no cenário político e social brasileiro, é promulgada a Constituição Federal de 1988, considerada a Constituição Cidadã, trazendo direitos e garantias fundamentais aos trabalhadores, incluindo-os no capítulo de direitos e garantias fundamentais, dos quais não faziam parte, passando a serem considerados direitos imprescindíveis para a dignidade humana. Um ponto marcante é a proibição da intervenção estatal nas entidades sindicais e garantia as negociações coletivas instituídas por meio do Ministério Público.

Nesse mesmo sentido, Paulo Antônio Maia e Silva (2016, p. 36) destaca:

A constituição de 1988 trouxe mudanças profundas na disciplina das relações de trabalho no Brasil. Começou estabelecendo o valor social do trabalho como fundamento da República Brasileira (artigo 1º, IV) e o trabalho humano como alicerce da ordem econômica (artigo 170). Outra mudança extremamente relevante foi a inserção dos direitos dos trabalhadores (artigos 7º ao 11º), no título referente aos direitos e garantias fundamentais, o que nas constituições anteriores era parte integrante da ordem econômica e social. Reconheceu a validade das convenções coletivas de trabalho e proibiu a intervenção do Estado na organização sindical. Inaugurou a era da democratização do direito do trabalho no Brasil.

Afirma ainda Paulo Antônio Maia e Silva, (2016, p. 32):

O processo de evolução do Direito do Trabalho tem uma relação direta com o ambiente político, social e econômico: Ele nasce e se desenvolve em vista da pressão dos acontecimentos, quer dos movimentos de opinião, quer da pressão propriamente vinda da classe interessada.

Portanto, entende-se que por meio de mudanças com o decorrer do tempo, a Constituição Federal de 1988 foi promulgada para benefício extensivo ao trabalhador, tendo em vista que, os direitos relativos à classe trabalhadora obtiveram relevantes avanços, tendo a efetividade como uma de suas características, sendo assim, os direitos devem ser amplamente garantidos aos trabalhadores, traçados na

indispensabilidade de efetivação, com mínima restrição e máxima observância no direito fundamental assegurado.

As constituições anteriores à que vigora no nosso ordenamento atual, mitigavam o direito trabalhista, visando apenas a forma de organização do Estado, não tratando de outras matérias relacionadas ao direito.

Em 1824 foram abolidas as corporações de ofício, divulgando a liberdade de profissões, a liberdade de associação foi reconhecida com a Constituição de 1891. Com o advento da Constituição de 1934, foi abordado o tema sobre relação de trabalho, que trouxe proteção ao trabalho da mulher e do menor, salário mínimo, jornada de trabalho de 8 horas, liberdade sindical, férias anuais remuneradas, dentre outros direitos garantidos. (MAIA E SILVA, 2016).

Logo após esse período, vigorou o período da Era Vargas, com isso a Constituição de 1937 trouxe regressão aos direitos sociais, ocorrendo à extinção de direitos garantidos na Constituição de 1934, e a liberdade sindical foi a maior atingida nessa época. Já em 1946 com uma nova Constituição houve o retorno dos direitos sociais, dando a possibilidade de participação nos lucros pelo empregado, e o direito a greve antes retirado. (MAIA E SILVA, 2016).

## 1.2. PRINCÍPIOS DO DIREITO E PEJOTIZAÇÃO

### 1.2.1. PRIMAZIA DA REALIDADE SOBRE A FORMA

O Princípio da Primazia da Realidade Sobre a Forma é o Princípio que garante ao trabalhador a prerrogativa de valer-se não somente do que está tipificado ou escrito em algum modo formal de contrato, mas garante que mesmo que o trabalhador não possa provar com provas materiais que determinado fato considere-se verdade, pode o mesmo ter a possibilidade de provar por outros meios, buscando aqui a verdade real dos fatos.

Nesse diapasão, preleciona Sérgio Martins Pinto (2014, p.75):

No Direito do Trabalho os fatos são muito mais importantes do que os documentos. Por exemplo, se um empregado é rotulado de autônomo pelo empregador, possuindo contrato escrito de representação comercial com o ultimo, o que deve ser observado realmente são as condições fáticas que demonstrem a existência do contrato de trabalho. Muitas vezes, o empregado assina documentos sem saber o que está assinando. Em sua admissão, pode assinar todos os papéis possíveis, desde o contrato de trabalho até seu pedido de demissão, daí a possibilidade de serem feitas provas para contrariar os documentos apresentados, que irão evidenciar realmente os fatos ocorridos na relação entre as partes.

Desta forma, após análise sistemática, entende-se que o Princípio da Primazia da Realidade Sobre a Forma, reforça a ideia de proteção, como reforça Paulo Antônio Maia e Silva (2016, p.49): “Havendo divergência entre os fatos e os documentos, deve se dar preferência aos fatos, desde que comprovados, desprezando-se o que está contido nos seus registros físicos (documentos)”.

Em consonância Maurício Godinho Delgado (2011, p. 201) preconiza:

No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventual manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual- na qualidade de uso- altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva). O princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista. Não deve, contudo, ser brandido unilateralmente pelo operador jurídico. Desde que a forma não seja da essência do ato (ilustrativamente, documento escrito para a quitação ou instrumento escrito para contrato temporário), o interprete e aplicador do Direito deve investigar e aferir se a substância de regra protetiva trabalhista foi atendida na prática concreta efetivada entre as partes, ainda que não seguida estritamente a conduta especificada pela legislação.

Destarte, o Princípio da Primazia da Realidade Sobre a Forma não entra em confronto com o fenômeno da pejetização, uma vez que, o indivíduo (empregado), forma uma pessoa jurídica, sendo informado de todos os seus deveres e direitos, o trabalhador acaba optando pela contratação por ser mais vantajoso, sendo que da mesma maneira cumprirá com os encargos sociais, porém, como pessoa jurídica muitas vezes obtendo maior remuneração, do que como se fosse um empregado pessoa física.

## 1.2.2. PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

O Princípio da Proteção é o basilar do Direito do Trabalho, trazendo uma proteção específica ao empregado, por ter o empregador uma elevada diferença econômica, sendo o empregado a parte hipossuficiente da relação. Como aduz Paulo Antônio Maia e Silva (2016, p. 43): “por todos estes motivos e diante da manifesta desigualdade real e da inferioridade econômica e social do empregado, se tornou necessária a sua proteção em face do empregador.”

Nesse mesmo sentido Maurício Godinho Delgado (2011, p. 192) elucida:

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia- o obreiro-, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito do Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora de diferenciação social prática.

A doutrina classificou ainda o Princípio da Proteção em três modalidades, conceituadas como In Dúbio Pro Operário, Norma Mais Favorável e Condição Mais Benéfica.

A modalidade In Dúbio Pro Operário afirma que, o juiz pode usar de métodos de interpretação sendo a que seja mais favorável ao empregado, não se tratando de uma imposição ou obrigação, mas sendo facultado ao juiz utilizar-se de outros meios de solução dos conflitos.

Assim preconiza Paulo Antônio Maia e Silva (2016, p. 44):

IN DÚBIO PRO OPERÁRIO- Esta modalidade indica a situação na qual o juiz pode escolher entre vários sentidos que a norma trabalhista possa ser interpretada (histórico, extensivo, restritivo, literal, teológico, etc.), aquele que seja mais favorável ao empregado. Essa opção hermenêutica pelo juiz trabalhista não constitui uma imposição ou obrigação, mas uma faculdade a ser exercida diante cada caso concreto.

O Princípio da Norma Mais Favorável aduz que, dentre todas as normas jurídicas existentes a menos prejudicial deve ser aplicada ao trabalhador.

Nesse seguimento Maurício Godinho Delgado (2011, p.193) afirma:

Princípio da Norma Mais favorável- O presente principio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante da elaboração da regra (principio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (principio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (principio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista).

Assim, Paulo Antônio Maia e Silva (2016, p. 45) sustenta:

Assim, deverá prevalecer nas relações de trabalho subordinado a norma jurídica trabalhista mais favorável ao empregado, independente de sua posição hierárquica. O fundamento deste subprincipio reside na circunstancia de que o ordenamento jurídico trabalhista estabelece em suas normas, via de regra, uma garantia mínima tuitiva ao trabalhador, seja expressamente ou tacitamente, e que, por isso, tal quantum protetivo não pode ser diminuído, mas pode ser ampliado por qualquer outra norma. Por isso, mesmo uma norma inferior do ponto de vista hierárquico será aplicada em detrimento de outra hierarquicamente superior, quando for mais favorável ao empregado. Sua aplicabilidade se dá em momentos distintos, dependendo do caso: em primeiro lugar, na elaboração da norma autônoma ou heterônoma, em segundo, no confronto entre as regras concorrentes e em terceiro, na interpretação das normas jurídicas. Nesta hipótese, constitui obrigação para o juiz a observância da aplicação da norma mais favorável.

Em aspecto mais abrangente, entende-se que a norma mais favorável se enquadra em três importâncias presentes no sistema trabalhista, sendo elas a Informadora, Interpretativa e Hierarquizante. (DELGADO, 2011)

Como consagra Maurício Godinho Delgado (2011, p. 193 e 194):

Na fase pré-jurídica (isto é, fase essencialmente política) age como critério de política legislativa, influenciando no processo de construção desse ramo jurídico especializado. Trata-se da função essencialmente informativa do principio, sem caráter normativo, agindo como verdadeira fonte material do ramo justralhista. Essa influência é muito clara, especialmente em contextos políticos democráticos, colocando em franca excepcionalidade diplomas normativos que agridam a direção civilizatória essencial que é inerente ao Direito do Trabalho. Como critério de hierarquia, permite eleger como regra prevalecente, em uma dada situação de conflito de regras, aquela que for mais favorável ao trabalhador, observados certos procedimentos objetivos orientadores, evidentemente. Como principio de

interpretação do Direito, permite a escolha da interpretação mais favorável ao trabalhador, caso antepostas ao intérprete duas ou mais consistentes alternativas de interpretação em face de uma regra jurídica enfocada. Ou seja, informa esse princípio que, no processo de aplicação e interpretação do Direito, o operador jurídico, situado perante um quadro de conflito de regras ou de interpretações consistentes a seu respeito, deverá escolher aquela mais favorável ao trabalhador, a que melhor realize o sentido teleológico essencial ao Direito do Trabalho. Na pesquisa a eleição da regra mais favorável, o intérprete e aplicador do Direito obviamente deverá se submeter a algumas condutas objetivas, que permitem preservar o caráter científico da compreensão e apropriação do fenômeno jurídico. Assim, haverá de ter em conta não o trabalhador específico, objeto da incidência da norma em certo caso concreto, mas o trabalhador como ser componente de um universo mais amplo (categoria profissional, por exemplo). No tocante ao processo de hierarquização de normas, não poderá o operador jurídico permitir que o uso do princípio da norma mais favorável comprometa o caráter sistemático da ordem jurídica, elidindo-se o patamar de cientificidade a que se deve submeter todo processo de interpretação e aplicação do Direito. Assim, o encontro da regra mais favorável não se pode fazer mediante uma separação tópica e casuística de regras, acumulando-se preceitos favoráveis ao empregado e praticamente criando-se ordens jurídicas próprias e provisórias em face de cada caso concreto- como resulta do enfoque proposto pela teoria da acumulação.

O Princípio da Condição Mais Benéfica encontra-se dentro do Princípio da Proteção, garantindo que toda mudança nas condições de trabalho que venha interferir em algum direito do trabalhador, seja construída de forma mais benéfica ao empregado, maneira que, se por ventura surgir alguma norma de cunho menos benéfica só terá eficácia no que tange aos empregados contratados após a efetiva alteração, o presente Princípio tem como base legal o artigo 468 da CLT:

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

Afirma Paulo Antônio Maia e Silva (2016, p.46):

Por óbvio, as alterações contratuais mais benéficas suprimem as anteriores e passam a valer de forma imediata no âmbito do contrato de trabalho. Atualmente, o conteúdo deste subprincípio está mitigado com a flexibilização in pejus (para pior) na esfera da negociação coletiva, onde as condições de trabalho instituídas por normas trabalhistas elaborada sem acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho posterior, aplicando-se tanto aos empregados que forem contratados na sua vigência quanto aos que estavam trabalhando anteriormente a ela.

Desta forma, entende-se que o Princípio da Condição Mais Benéfica vem sendo reduzido com as negociações coletivas, onde é possível a flexibilização em alguns casos, acarretando prejuízos ao empregado.

### 1.2.3. IRRENUNCIABILIDADE

O Princípio da Irrenunciabilidade explica que, não fica a critério do trabalhador escolher fazer uso das garantias trabalhistas para si, não pode se desfazer dos benefícios reconhecidos pela legislação trabalhista. O ordenamento trouxe inúmeras garantias aos trabalhadores, sendo assim, não teria nexos a possibilidade do mesmo poder se auto privar de determinados proveitos. (MAIA E SILVA, 2016).

Preconiza assim Sérgio Martins Pinto (2014, p. 73 e 74):

Poderá, entretanto, o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, pois nesse caso não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo. Estando o trabalhador ainda na empresa é que não se poderá falar em renúncia a direitos trabalhistas, pois poderia dar ensejo a fraudes. É possível, também, ao trabalhador transigir, fazendo concessões recíprocas, o que importa um ato bilateral. Feita a transação em juízo, haverá validade em tal ato de vontade, que não poderá ocorrer apenas na empresa, pois, da mesma forma, há possibilidade da ocorrência de fraudes. Em determinados casos, a lei autoriza a transação de certos direitos com assistência de um terceiro.

Ante o exposto, verifica-se uma transigência ao Princípio da Irrenunciabilidade quando a questão versar dentro de um processo trabalhista, e perante o juiz do trabalho pode o indivíduo realizar transação de alguns direitos já garantidos.

Em consonância Paulo Antônio Maia e Silva (2016, p. 46 e 47) ressalta que:

Este princípio espelha a impossibilidade de o trabalhador privar-se voluntariamente das vantagens conferidas pelo direito do trabalho. Isso pode acontecer de maneira direta e unilateral (renúncia) ou de forma bilateral e negociada com o empregador (transação), sendo, em ambas as formas, nulo o ato que implique a dispensa voluntária dos direitos trabalhistas (art 9º, CLT). Este princípio tem como fundamento o princípio da indisponibilidade, onde não teria sentido o ordenamento jurídico proteger o

pólo mais fraco da relação jurídica e este, seja voluntariamente ou sob pressão do mais forte, renunciar a esta proteção. A indisponibilidade dos direitos trabalhistas, como a dos demais direitos inseridos nesta condição, tem como premissa a sua essencialidade ou indispensabilidade para o titular. Os direitos indisponíveis tem como característica a tutela de valores inerentes à dignidade da pessoa humana, daí serem irrenunciáveis. A irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, porém, não é absoluta, apesar de existirem os direitos laborais protegidos com esta condição. Os direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis revelam ainda o interesse público predominante em seu conteúdo protetivo, com o intuito de se manter socialmente um mínimo de condições dignas de seus cidadãos, no caso os trabalhadores. Esses direitos não admitem sequer a transação. São exemplos o direito ao salário mínimo, às férias, à anotação na CTPS e os direitos relativos à proteção da saúde e segurança do trabalhador.

Portanto sob a baila do Princípio da Irrenunciabilidade compreende-se que: “há direitos trabalhistas relativamente indisponíveis, e por isso, transacionáveis (mas não renunciáveis), com a ressalva de que tal transação não acarrete prejuízos ao empregado (artigo 468, CLT)”. (MAIA E SILVA 2016, p. 46).

Dessa forma, existe a possibilidade de transacionar alguns direitos, mas de acordo com as ressalvas da lei, pois predominam no nosso ordenamento direitos indisponíveis, não podendo assim serem retirados ou mitigados ao trabalhador, mesmo que por sua própria vontade.

#### 1.2.4. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Em se tratando do Princípio norteador e fundamental do Direito de um modo geral, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é o basilar, tanto dos Princípios gerais, quanto dos Princípios trabalhistas, garantido a todos estando elencado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal/88:

A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana.

Ainda nesse sentido Maurício Godinho Delgado (2011, p. 77) faz relação dos Princípios gerais com o Direito do Trabalho:

O direito do trabalho, como ramo jurídico especial, porém não singular ou anômalo, integra-se ao universo jurídico geral, guardando, é claro, suas especificidades, mas também se submetendo a vínculos com o núcleo jurídico principal. Parte significativa desses vínculos é formada pelos princípios gerais de Direito que atuam no ramo trabalhista, além dos princípios especiais de outros segmentos jurídicos que também cumprem papel de relevo no Direito do Trabalho. Na verdade, pode-se dizer que os princípios gerais do Direito (que, hoje, em grande medida, são princípios constitucionais), que se aplicam ao ramo trabalhista especializado, demarcam os laços essenciais que este ramo, não obstante suas particularizações tem de manter com o restante do direito.

Esse Princípio participante no Direito do Trabalho engloba valores essenciais da vida humana, é um Princípio que retrata em todos os segmentos do ordenamento jurídico pátrio, seguindo o essencial dever de dar garantia à organicidade e coerência presentes em todo contexto de normas, em um cenário sociopolítico. Ressalva-se que o princípio aplicado aos diferentes fragmentos juridicamente especializados, resguarda a ideia de única ordem jurídica, tendo como entendimento que o Direito se consagra como sendo um eficaz conjunto de normas. (DELGADO, 2011).

## 2. RELAÇÃO DE EMPREGO

### 2.1. CONCEITO

A relação de emprego é uma espécie dentro da relação de trabalho, que se torna o gênero, de todas as formas de contratação de trabalho humano admitidas em direito, contendo requisitos próprios e específicos para sua caracterização.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2011, p. 276):

A relação de emprego, do ponto de vista técnico jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes. Não obstante esse caráter de mera espécie do gênero a que se filia, a relação de emprego tem a particularidade de também constituir-se, do ponto de vista econômico-social, na modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho existente nos últimos duzentos anos, desde a instauração do sistema econômico contemporâneo, o capitalismo. Essa relevância socioeconômica e a singularidade de sua dinâmica jurídica conduziram a que se estruturasse em torno da relação de emprego um dos segmentos mais significativos do universo jurídico atual- o Direito do Trabalho.

Foi o marco histórico para o surgimento do Direito do Trabalho, sendo considerada pelos doutrinadores a modalidade de relação de trabalho que traz mais relevância dentro do âmbito jurídico trabalhista e no âmbito econômico-social.

Afirma ainda, Maurício Godinho Delgado (2011, p. 276):

Passados duzentos anos do início de sua dominância no contexto socioeconômico do mundo ocidental, pode-se afirmar que a relação empregatícia tornou-se a mais importante relação de trabalho existente o período, quer sob a ótica econômica-social, quer sob a ótica jurídica. No primeiro plano, por generalizar-se ao conjunto do mercado de trabalho,

demarcando uma tendência expansionista voltada a submeter às a vasta maioria de formulas de utilização da força de trabalho na economia contemporânea. No segundo plano, por ter dado origem a um universo orgânico e sistematizado de regras, princípios e institutos jurídicos próprios e específicos, também com larga tendência de expansionismo- o Direito do Trabalho.

O surgimento da relação de emprego ocorreu com a Revolução Industrial, antes dos acontecimentos as relações eram de gleba e escravatura. Desde então, veio surgindo a forma de trabalho por meio de pagamento de salário, com subordinação, mas não existia ainda a jornada de trabalho préfixada, criando-se leis para regularização da prática. A natureza jurídica da relação de emprego é definida por Carlos Henrique da Silva Zangrando, *apud* Leoni Pereira (2015. P. 45) como sendo: “uma relação jurídica obrigacional, bilateral, complexa e duradoura”.

Não obstante, o entendimento mais atual considera-se que a natureza jurídica está dividida em duas teorias, sendo elas a Teoria Contratualista e a Anticontratualista.

Nesse seguimento, Leoni Pereira (2015, p. 45):

A teoria contratualista considera a relação entre empregado e empregador um verdadeiro contrato. No início da Revolução Industrial, o vínculo entre empregado e empregador era considerado um contrato, semelhante ao previsto no Direito Civil, como arrendamento do trabalho, compra e venda ou mandato. O trabalhador arrendava a sua capacidade de trabalho para o empregador mediante preço ajustado, configurando o pensamento da Teoria Contratualista.

Apregoa Sérgio Pinto Martins (2014, p. 101):

A teoria contratualista considera a relação entre empregado e empregador um contrato. Na primeira fase dessa teoria, procurava-se explicar o contrato de trabalho com base nos contratos de Direito Civil, sendo chamada de fase clássica, compreendendo os contratos de: arrendamento, pois o empregado arrendava seu trabalho ao empregador; venda e compra, porque o empregado vende seu trabalho ao empregador, mediante o pagamento de um preço, que é o salário; sociedade, porque o empregado e o empregador combinam esforços em comum para a produção de bens e serviços para o mercado; mandato, em que o empregado é o mandatário do empregador. Essas teorias, porém, não mais prevalece, estando, assim, superadas, pois hoje se considera que a relação entre empregado e empregador é contratual, com forte intervenção do Estado, pois as leis trabalhistas se aplicam automaticamente aos contratos de trabalho, vindo a restringir a autonomia da vontade das partes.

Destarte a Teoria Contratualista é a predominante no nosso ordenamento jurídico, onde empregado e empregador se tornam elementos essenciais para realização do contrato de trabalho, exigindo-se unicamente e exclusivamente a anuência de cada um para firmação do evento jurídico.

A Teoria Anticontratualista ou Acontratualista compreende que não considera-se contratual a relação entre empregado e empregador, e foi dividida em duas, a primeira defendida por autores franceses, que denomina-se Instituição, a segunda defendida por autores alemães, denominada Relação de Trabalho ou da Incorporação. (MARTINS, 2014).

Para a Teoria Institucionalista, o empregador é uma instituição, onde o empregado presta serviços, mas com cunho de função social para produção de serviços para a sociedade em geral.

Para Leoni Pereira (2015, p. 47):

Segundo essa teoria, defendida por autores franceses, o trabalhador cumpre a função social de produzir serviços e bens para a coletividade, e o empregador, na verdade, é uma instituição que se beneficia do trabalho do empregado, submetendo-se esse a um estatuto.

Sérgio Martins Pinto (2014, p. 98) afirma:

Na CLT, a concepção institucional é encontrada no art. 2º, quando menciona que o empregador é a empresa, quando, na verdade, o empregador é a pessoa física ou jurídica. O mesmo se observa nos arts. 10 e 448 da CLT, quando mencionam que a mudança na estrutura jurídica da empresa ou em sua propriedade não alteram os direitos adquiridos pelos empregados, ou seus contratos de trabalho, justamente porque o empregador é a empresa.

A Teoria da Relação de Trabalho seria de característica estatutária a natureza jurídica, tirando do primeiro plano a ideia de que o contrato observa-se a vontade das partes, tendo um estatuto como norma a ser seguida, predominando a vontade do empregador, que tem o poder para disciplinar seus empregados.

Sérgio Pinto Martins (2014, p.100) discorre sobre alguns aspectos dessa teoria:

A natureza jurídica do contrato de trabalho seria estatutária. É a chamada teoria da relação de trabalho (Arbeitsverhältnis), que nega que a existência da vontade na constituição e desenvolvimento da relação de trabalho. Há

um fato objetivo independente de qualquer manifestação subjetiva quanto à relação jurídica trabalhista. O trabalhador teria de se submeter a um verdadeiro estatuto, que compreenderia a previsão legal, os regulamentos da empresa, o contrato de trabalho e a negociação coletiva. O estatuto é que vai estabelecer as condições de trabalho, como ocorre em relação ao funcionário público. O empregador tem o poder disciplinar, dirigindo a prestação de serviços do empregado. Não são discutidas as condições de trabalho.

Deste modo, o empregado deve seguir apenas regras que lhe são impostas, por meio de um estatuto, sem poder valer-se de sua vontade, ou de seus direitos, as condições de trabalho são impostas pelo empregador, sem a possibilidade de questionamentos.

## 2.2. ELEMENTOS FÁTICOS JURÍDICOS

Para caracterização da relação de emprego são exigidos pela lei, alguns elementos cumulativos, onde a presença de cada um é indispensável para configuração da relação empregatícia, sendo eles o trabalho por pessoa física, personalidade, onerosidade, não eventualidade, e subordinação. Os elementos fáticos jurídicos estão elencados nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Maurício Godinho Delgado (2011, p. 279) define:

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação realizada com personalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

Assim, Leoni Pereira (2015, p. 50 e 51) consolida:

Atualmente, previsão legal dos requisitos caracterizadores da relação de emprego está inserida nos arts. 2º e 3º da CLT. Esses requisitos não se restringem unicamente aos empregados submetidos ao regime da CLT, mas também aos empregados regidos por leis especiais. Os requisitos caracterizadores da relação de emprego são: trabalho realizado por pessoa física, personalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade. Esses elementos devem coexistir. Reunidos os cinco elementos fático-jurídicos constitutivos, surge a relação empregatícia. A ausência de

qualquer um desses requisitos descaracteriza o trabalhador como empregado.

Entende-se que os elementos são como um elo e estão ligados de forma que, sem um, ou sem o outro a caracterização da relação de emprego não seria possível.

O elemento do trabalho por pessoa física reforça a ideia de que o trabalho deve ser prestado por uma pessoa natural, não sendo possível a prestação por meio uma pessoa jurídica.

Como preconiza Maurício Godinho Delgado (2011, p. 280):

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física, (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural. Na verdade, a própria palavra trabalho já denota, necessariamente, atividade realizada por pessoa natural, ao passo que o verbete serviços abrange obrigação de fazer realizada quer por pessoa física, quer pela jurídica.

A personalidade enquadra-se no sentido de que, o trabalho deve ser prestado exclusivamente pelo empregado devidamente contratado, não podendo este por si mesmo colocar alguém para laborar em seu lugar.

Nesse sentido, Sérgio Martins Pinto (2014, p. 107):

O contrato de trabalho é intuitu personae, ou seja, realizado com certa e determinada pessoa. O contrato de trabalho em relação ao trabalhador é infungível. Não pode o empregado fazer-se substituir por outra pessoa, sob pena de o vínculo forma-se com a última. O empregado somente poderá ser pessoa física, pois não existe contrato de trabalho em que a pessoa seja pessoa jurídica, podendo ocorrer, no caso, prestação de serviços, empreitada.

Certifica Alice Monteiro De Barros *apud* Leoni Pereira (2015, p. 52):

O pressuposto da personalidade exige que o empregado execute suas atividades pessoalmente, sem se fazer substituir, a não ser em caráter esporádico, com a aquiescência do empregador. É exatamente o fato de a atividade humana ser inseparável da pessoa do empregado que provoca a intervenção do Estado na edição de normas imperativas destinadas a proteger sua liberdade e personalidade. Resulta daí que empregado é sempre pessoa física.

Maurício Godinho Delgado (2011, p. 281) completa:

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 prestado de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da caracterização dos serviços pactuados.

O elemento da onerosidade é essencial, pois a relação de emprego entre empregado e empregador requer uma contraprestação, o empregado deve receber salário por parte do empregador pelo serviço prestado.

Sérgio Martins Pinto (2014, p. 107) conceitua:

Não é gratuito o contrato de trabalho, mas oneroso. O empregado recebe salário pelos serviços prestados ao empregador. O empregado tem o dever de prestar serviços e o empregador, em contrapartida, deve pagar salários pelos serviços prestados. Aqueles religiosos que levam seu lenitivo aos pacientes de um hospital não são empregados da Igreja, porque os serviços por eles prestados são gratuitos.

Diante o exposto, entende-se que o trabalho gratuito não caracteriza a relação de emprego, tendo a necessidade de existir o elemento da onerosidade para coexistir a relação de emprego.

Na mesma visão, Maurício Godinho Delgado (2011, p. 287) aduz que:

A relação empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico. Através dessa relação sociojurídica é que o moderno sistema econômico consegue garantir a modalidade principal de conexão do trabalhador ao processo produtivo, dando origem ao largo universo de bens econômicos característicos do mercado atual. Desse modo, ao valor econômico da força de trabalho colocada a disposição do empregador deve corresponder um contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada. O contrato é, desse modo, um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis. A onerosidade, como elemento fático-jurídico componente da relação de emprego, não deve, contudo, ser enfocada sob a ótica do trabalho realizado ou mesmo sob a ótica do tomador de serviços. É que, considerado sob qualquer dessas duas perspectivas, o elemento fático-jurídico da onerosidade estaria sempre presente, desde que houvesse prestação de trabalho por alguém a outrem: afinal, todo trabalho- mesmo simples- é passível de mensuração econômica no contemporâneo sistema de mercado, sempre tendo determinado valor econômico para seu tomador, para quem recebe o

serviço prestado. Deve a onerosidade, portanto, ser enfocada sob a ótica do prestador de serviços: apenas nessa perspectiva é que ela constitui elemento fático-jurídico da relação de emprego.

O elemento da não eventualidade, ou da habitualidade exige que o empregado preste os serviços de maneira permanente e habitual, Sérgio Pinto Martins (2014, p. 107), diz que: “o trabalho deve ser prestado com continuidade, aquele que presta serviços eventualmente não é empregado”.

O conceito de eventual é um dos mais discutidos no Direito do Trabalho. A doutrina passou a construir teorias para maior clareza do elemento da habitualidade. (DELGADO, 2011)

Nessa continuidade Vólia Bomfim Cassar *apud* Leoni Pereira (2015, p.54):

a) Teoria da Descontinuidade: advoga que eventual significado o trabalho descontinuo, episódico, esporádico, interrupto em relação a um mesmo tomador de serviços (inspirada pela doutrina italiana). A análise deve ser feita sob o ponto de vista do empregado, isto é, ele trabalha alguns dias e nunca mais para aquele tomador; b) Teoria do Evento: defende que eventual é o trabalho contratado apenas para um determinado evento episódico, transitório, de curta duração em relação à atividade continua da empresa. É o caso da colheita, que é uma fase rápida de toda a safra. A tese não é acolhida pela doutrina brasileira, pois o serviço pode ser curto, mas de necessidade permanente, intermitente, isto é, que se repete sempre, uma vez ou duas ao ano (natal, colheita, coleção nova etc.) ; c) Teoria da Fixação Jurídica ao Tomador de Serviços: para esta teoria, eventual é o trabalhador que não se fixa a uma fonte de trabalho. O empregado fica restrito a um único empregador (trabalho fixo), enquanto o eventual presta serviços para vários tomadores. Esta corrente não é aceita na doutrina e na jurisprudência porque a exclusividade não é requisito para formação do vínculo de emprego. É possível, e até comum em algumas profissões (médicos e professores, por exemplo), a prestação de serviços como empregado e empregadores diferentes. (...) d) Corrente Mista: Godinho recomenda a combinação dos elementos de todas as teorias para a caracterização do trabalho não eventual. Entretanto, conclui contradizendo sua própria corrente: a eventualidade, para fins celetistas, não traduz intermitência; só o traduz para a teoria das descontinuidade-rejeitada, porém, pela CLT. Desse modo, se a prestação é descontinua, mas permanente, deixa de haver eventualidade.

Por fim, e sendo um dos elementos de grande relevância para caracterização da relação de emprego, o elemento da subordinação, exige que o empregado preste serviços por subordinação ao seu empregador, ou seja, que receba ordens diretas do mesmo.

O trabalhador que não está subordinado a nenhum empregador, não constitui empregado, estando por si próprio assumindo os riscos inerentes ao seu trabalho. O

trabalhador desempenha sua função com servidão ao empregador, que é aquele que lhe impõe ordens, o obreiro é um trabalhador que se torna sujeito administrado por parte do empregador. (MARTINS, 2014).

Em mesma visão proclama Maurício Godinho Delgado (2011, p. 290) ao abordar o tema:

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

Os doutrinadores qualificam a subordinação em vários conceitos. Nessa perspectiva Leoni Pereira (2015, p. 57) afirma que: “A doutrina apresenta ao conceito de dependência ou subordinação as seguintes qualificações: subordinação técnica, econômica, social e jurídica”.

Na subordinação técnica o empregador pode valer-se de um técnico para ajudá-lo a comandar as relações empregatícias, ainda tendo sua força como tomador do serviço prestado, podendo utilizá-la para impor ordens ao trabalhador. De acordo com a subordinação econômica, o trabalhador deve necessitar economicamente do trabalho para sua sobrevivência, sendo hipossuficiente. A junção da subordinação técnica e econômica resulta a subordinação social. (PEREIRA, 2015).

A subordinação jurídica foi à adotada pelo Brasil, sendo aquela em que o empregado cumpre efetivamente ordens impostas pelo empregador. (PEREIRA, 2015).

Afirma Homero Batista Mateus da Silva apud Leoni Pereira (2015, p. 58) em uma análise a esse elemento jurídico:

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

Existe uma distinção doutrinária também no sentido da subordinação ser direta ou indireta. Caracteriza-se direta quando as ordens impostas ao empregado forem de cunho direto do empregador, ou dos sócios, diretores da empresa, não existindo a intervenção de outros funcionários, ou outras pessoas, se caso houver, caracteriza-se assim a subordinação indireta. Destarte a doutrina ainda classifica a subordinação em objetiva e subjetiva, a objetiva está ligada as ordens que são para o trabalho a ser realizado. Na subjetiva o ordenamento é para a pessoa do empregado diretamente. (PEREIRA, 2015).

### 2.3. FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO

A pejotização é o fenômeno pelo qual cria-se pessoas jurídicas, com intuito pelo tomador de serviços de se esquivar das obrigações e encargos trabalhistas, sendo a transformação de uma pessoa física, que nesse caso seria o empregado em pessoa jurídica. Assim, ressalta Célia Regina Camachi Stander *apud* Ronaldo Lima dos Santos (2008): “o termo “pejotização” constitui um neologismo originado da sigla PJ, a qual é utilizada para designar a expressão pessoa jurídica”.

Maria Amélia Lira de Carvalho (2010, p. 62) conceitua:

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.

O entendimento doutrinário e jurisprudencial vem se firmando no sentido de que a pejotização acarreta inúmeros malefícios para o trabalhador, entendendo que essa possibilidade confrontaria com o Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana e com os Princípios do Direito do Trabalho da Primazia da Realidade Sobre a Forma e o Princípio da Irrenunciabilidade.

Preconiza Célia Mara Peres *apud* Leoni Pereira (2015, p. 77):

A prestação de serviços por meio de uma pessoa jurídica é tema importante nas relações de trabalho e ganha destaque, principalmente, quando a discussão repousa sobre a sua nulidade, para se reconhecer como legítima a relação de emprego. Sob a ótica trabalhista, toda relação jurídica que se realize de maneira pessoal, subordinada, onerosa e habitual é, por presunção, de natureza empregatícia.

Trata-se de uma forma de burlar a legislação trabalhista, com o uso da prestação de serviços por parte de uma pessoa física, que se torna pessoa jurídica, como condição para contratação de trabalho.

#### 2.4. PESSOA JURÍDICA E PESSOA FÍSICA

Pessoa jurídica é a união de pessoas naturais ou patrimônios, tendo reconhecimento de direitos e obrigações, para determinados fins. De acordo com a legislação vigente as pessoas jurídicas são divididas em de direito público, interno ou externo, e de direito privado, estando cada modalidade elencadas na lei. Maria Helena Diniz (2007, p. 229), conceitua que: “Pessoa jurídica é a unidade de pessoas naturais ou de patrimônios, que visa à consecução de certos fins, reconhecida pela ordem jurídica como sujeito de direitos e obrigações”.

Pessoa física é o ser humano, pessoa natural, portadora de direitos e obrigações, e de acordo com o sistema brasileiro, considera-se pessoa aquele nascido com vida, preceito basilar para introdução e atividade da pessoa no sistema jurídico. Passando a partir daí a gozar da personalidade jurídica desde então, obtendo, portanto direitos e obrigações.

### 3. PRESSUPOSTOS PARA LEGALIZAÇÃO DA PEJOTIZAÇÃO

O Direito do Trabalho em consonância com as mudanças decorrentes do tempo, no cenário cultural socioeconômico, criou-se a possibilidade de flexibilização das condições trabalhistas, onde em determinado momento pode o indivíduo interessado valer-se de algumas renúncias para adaptação de novas circunstâncias.

Nesse entendimento, Leoni Pereira (2015, p. 89):

Flexibilização das condições de trabalho é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho. Conjunto porque forma um todo organizado, um sistema para o fim de estabelecer mecanismos para compatibilizar as regras do Direito do Trabalho com as mudanças, isto é, uma reunião de medidas visando flexibilizar as relações trabalhistas. Não se faz a flexibilização apenas de uma forma ou mediante medidas isoladas, mas dentro de um conjunto. São adotados vários procedimentos para a flexibilização.

Notadamente não existe flexibilização do Direito do Trabalho, mas tão somente das condições do trabalho, passando a serem implantadas por meio de lei, negociações ou acordos coletivos.

Leoni Pereira (2015, p. 89) preconiza:

Não se trata de flexibilização do Direito do Trabalho, mas de condições de trabalho, de regras que serão observadas em relação ao pacto laboral. O objetivo do Direito do Trabalho não é ser flexível, mas melhorar as condições do trabalhador. Logo, não se pode falar em flexibilidade do Direito do Trabalho.

O fenômeno da pejetização já vem sendo inserido no Direito do trabalho, com a introdução da lei 11.196/2005, que permite sua aplicabilidade nas prestações de serviço de maneira intelectual, como evidencia o artigo 129 da lei:

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.

Desde então, as contratações de pessoas físicas como pessoas jurídicas, acontecem rotineiramente no nosso ordenamento jurídico, com afronta aos princípios que norteiam as relações trabalhistas. Tendo em vista que toda pessoa é dotada de direitos individuais plenos, baseiam-se as partes para justificativa de determinadas contratações que confrontam com o Direito do Trabalho, além de que, com o passar do tempo surgiram modificações significativas no âmbito jurídico brasileiro, relativas à ordem econômica e social.

Evidencia Leoni Pereira (2015, p. 77):

Em meio à atual crise financeira mundial, causada, principalmente, pela globalização, houve um retrocesso acerca dos direitos trabalhistas, pois os referidos “trabalhadores intelectuais”, contratados sob a forma de pessoa jurídica, deixam de contar com certas garantias, como salário mínimo, férias, gratificações natalinas, segurança e medicina do trabalho, limitação da jornada de trabalho etc.

Logo, em virtude da situação atual vivenciada, causada pela globalização, em decorrência da Revolução Tecnológica e insuficiência de emprego pode-se entender que o fenômeno infringiria garantias trabalhistas defasadas, que de uma maneira ou outra acabam trazendo prejuízos ao trabalhador, ressalta Leoni Pereira (2015, p. 79): “na Revolução Tecnológica aparece à figura da automação, capaz de eliminar empregos”.

Nesse mesmo sentido Miguel Reale *apud* Leoni Pereira (2015, p. 79) afirma que: “Toda vez que se cria um robô, há dez ou até mesmo 100 trabalhadores a menos. Um robô que se cria 100 trabalhadores em desemprego”.

A tendência mundial vem crescendo no sentido de que as empresas passarão a usar métodos virtuais para realização de seus trabalhos, aumentando assim o número de desemprego.

Nessa continuação, Leoni Pereira (2015, p. 80) afirma que:

Outro fator importante é a ação da lei da oferta e da procura, com grande elevação dos ingressos no mercado de trabalho, seja pelo brutal crescimento da população universal, seja pela mudança estrutural das famílias, com a entrada da mulher e dos jovens no mercado de trabalho.

Constata-se dessa forma, que o crescimento mundial e a procura de uma oferta melhor também colabora para que muitos optem por empregos que restrinjam algumas verbas trabalhistas, mas que por outro lado tragam oportunidades maiores de trabalho.

### 3.1. ASPECTOS FAVORÁVEIS

Ressalta-se a possibilidade da legalização da pejetização, tendo em vista a liberdade de contratar do indivíduo, sendo que aqui, o empregado opta por determinado fenômeno, pela oportunidade de maior ganho e menores encargos sociais.

A liberdade de contratar é um direito individual, que garante às partes livre arbítrio para tomar decisões, diante da realização de um contrato, é reservado pela ordem democrática e pela lei, o direito de recusa às cláusulas que lhe são arbitradas.

Afirma Carnelluti *apud* Maria Amélia de Lira Carvalho (2010):

Não é na livre discussão de suas cláusulas que se encontra o exercício da vontade contraente. O contrato se forma porque duas ou mais vontades, livremente, resolvem assumir determinados e recíprocos compromissos. Desse modo, embora todas as condições sejam ditadas unilateralmente, o pacto será bilateral, desde que, para se estabelecer, dependa de outra vontade, livre para aceitar ou recusar tais condições.

Bem como, a possibilidade de efetivação prevalece no sentido que, ocorrendo a transformação de pessoa física para pessoa jurídica dentro do âmbito do trabalho, os interesses de cada um estejam sob a ótica do direito, sendo recíprocas concessões, tanto para o trabalhador, quanto para o empregador.

Em mesma visão, proclama Leoni Pereira (2015, p. 89):

O sistema compreende as modificações de ordem econômica, tecnológica ou social, e não apenas regras jurídicas. Sob o aspecto jurídico, é uma norma, ou instituto, ou situação, que era inflexível e passa a sofrer um processo de mudança visando a sua atenuação ou adaptação à realidade.

Desta forma, o fenômeno se adaptaria as mudanças decorrentes da ordem econômica, dentre outras, sendo situação de aplicabilidade junto à realidade vigente e não o contrário, mas para alguns doutrinadores existem direitos que são disponíveis de maneira absoluta e relativa.

Destarte restringe Maurício Godinho *apud* Leoni Pereira (2015, p. 92):

Absoluta será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado merecer uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. (...) Relativa será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado traduzir interesse individual ou bilateral simples, que não caracterize um padrão civilizatório geral mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. (...) As parcelas de indisponibilidade relativa podem ser objeto de transação (não de renúncia, obviamente), desde que a transação não resulte em efetivo prejuízo ao empregado.

Entende-se que a disponibilidade absoluta é aquela em que em um dado momento, faz-se necessária por força de um interesse público, como nos casos de crise, ou escassez de empregos. Já a indisponibilidade relativa caracteriza-se por ser um interesse individual ou bilateral simples, sendo passíveis apenas de transações e não de renúncia, com a condição de que não cause prejuízos ao trabalhador.

Portanto, poderia o legislador em cada caso concreto, criar um mecanismo possibilitando a pejetização, como no instituto da terceirização que permite a flexibilização das condições de trabalho em determinados casos. Com isso, acarretaria também a diminuição do trabalho ilegal, uma vez que, o fenômeno vem

crescendo no âmbito do trabalho, se tornando uma prática rotineira entre as relações trabalhistas.

### 3.2. LIBERDADE DE CONTRATAR DO INDIVÍDUO

Tendo em vista que, o contrato de trabalho é considerado pela doutrina majoritária como sendo de natureza contratual, e que sua formação depende unicamente da vontade das partes, entende-se que a liberdade individual de contratar deve ser observada dentro de um contexto que não retire direitos imprescindíveis que são garantidos aos trabalhadores.

Sérgio Pinto Martins (2014, p. 102) afirma que:

Trata-se de um contrato, pois depende única e exclusivamente da vontade das partes para sua formação. Há, portanto, um ajuste de vontades entre as partes. Os efeitos do contrato não derivam apenas da prestação de serviços, mas daquilo que foi ajustado as partes. A execução é decorrente do que foi ajustado. O mero ajuste de vontades produz, portanto, efeitos jurídicos. A eficácia jurídica ocorre desde o ajuste das partes, adquirindo eficácia com a execução do trabalho. A liberdade em assentir, em ajustar o contrato de trabalho, é fundamental. O trabalho do empregado é livre, assim como é livre a vontade da pessoa passar a trabalhar para a empresa.

A liberdade de contratar é um direito de todo indivíduo que tenha capacidade civil, onde cada um poderá escolher livremente o que melhor for para o seu interesse pessoal, tendo como norteador o Princípio da Autonomia da Vontade.

Conforme trecho de acórdão do Tribunal de Justiça–Distrito Federal, respectivamente:

Apelação Cível APC 20130111898493 (TJ-DF)  
Ementa: DIREITO CIVIL E PROCESSUAL CIVIL. NEGÓCIO JURÍDICO. VALIDADE. LIBERDADE DE CONTRATAR. PARTES CAPAZES E OBJETO LÍCITO. SENTENÇA MANTIDA. 1. O magistrado não está vinculado à produção de qualquer tipo de prova, podendo indeferir aquelas que julgar prescindíveis para embasar o seu convencimento. 2. A validade do negócio jurídico requer, agente capaz, objeto lícito, possível e determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei (art. 104 CC ). 3. O contrato que não padece daqueles defeitos dos negócios jurídicos assim regulados pelo Código Civil se mantém firme para vincular

as partes ao que reciprocamente ajustaram. Os princípios do pacta sunt servanda e da autonomia da vontade, pilares do direito contratual, devem ser observados, respeitando-se o que foi livremente avençado no contrato firmado entre as partes, sendo que somente em situações excepcionais e legalmente previstas será admissível a intervenção judicial. 4. Recurso conhecido e desprovido.

Conceitua ainda Maria Helena Diniz (2008, p. 23):

O princípio da autonomia da vontade se funda na liberdade contratual dos contratantes, consistindo no poder de estipular livremente, como melhor convier, mediante acordo de vontades, a disciplina de seus interesses, suscitando efeitos tutelados pela ordem jurídica.

É o Princípio onde os envolvidos terão pleno direito de escolha em poder contratar ou não em detrimento de certas condições, desde que, não prejudique a boa-fé, os bons costumes e as normas jurídicas.

### 3.3. DIFERENÇAS ENTRE TERCEIRIZAÇÃO E PEJOTIZAÇÃO

Na terceirização o empregado é contratado pela empresa empregadora, mas trabalha para a empresa que é tomadora dos serviços. O instituto teve como principal fundamentação a ideia de fomentar as atividades na empresa. Ocorre a terceirização, quando uma empresa em vez de exercer serviços diretamente com seus empregados, contrata outra empresa, com intuito de que a mesma efetive o trabalho, por meio dos seus empregados, mas que a responsabilidade com encargos trabalhistas recaiam ante a empresa empregadora de fato. (MIESSA E CORREIRA, 2016).

A terceirização trabalhista é instituto em que o tomador de serviços não se torna necessariamente o empregador, existindo uma terceira relação de subcontratação com a empresa prestadora, não podendo existir contratação para atividades fins da empresa tomadora de serviços, apenas atividades meio e de caráter temporário, devidamente legalizado por lei e consolidada na súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho:

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 (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).  
II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).  
III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.  
IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.  
V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.  
VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Como recorda Leoni Pereira (2015, p. 80):

Há dois subefeitos da globalização: a terceirização, baseada na substituição da base fordista pela toyotista, pela reengenharia gerencial fundada na troca da verticalidade pela horizontalidade e descentralização da atividade econômica, como fatores de diminuição de custos; e a flexibilização normativa, que suaviza/diminui a proteção tutelar do trabalhador. À medida que o mundo se integra com a globalização, as empresas fragmentam e tornam-se menores.

Ainda em conformidade, destaca Paulo Antônio Maia e Silva (2016, p. 176):

Na terceirização ocorre a desvinculação entre a relação econômica e a relação de trabalho. Nela, o trabalhador irá se inserir no processo produtivo do tomador de serviços sem manter com ele qualquer vínculo trabalhista, o qual se estabelecerá com a empresa intermediadora.

O Direito do Trabalho faz distinção entre terceirização lícita e ilícita, como afirma Maurício Godinho Delgado (2011, p. 436 e 437): “à medida que o padrão genérico de contratação de força de trabalho, no país, mantém-se dentro da fórmula empregatícia clássica, conclui-se que as hipóteses de terceirização lícita são excetivas”.

Maurício Godinho Delgado (2011, p. 437) conceitua:

Terceirização Lícita: situações-tipo: As situações-tipo de terceirização lícita estão, hoje, claramente assentadas pelo texto da Súmula 331, TST. Constituem quatro grandes grupos de situações sociojurídicas delimitadas. São as que se seguem.

Como supracitado, o legislador proporcionou uma flexibilização por meio da terceirização, em casos específicos, dando a possibilidade de contratação para o trabalho temporário, atividades de vigilância, as que envolvem atividades de conservação e limpeza e serviços especializados ligados à atividade meio do tomador.

Entretanto, a legislação permite determinado instituto, ainda sob o requisito de não ser a contratação fraudulenta, como preconiza Maurício Godinho Delgado (2011, p. 439): “A subordinação e a pessoalidade, desse modo, terão de se manter perante a empresa terceirizante e não diretamente em face da empresa tomadora de serviços terceirizados.”

Logo, as atividades de vigilância, as que envolvem atividades de conservação e limpeza e serviços especializados ligados à atividade meio do tomador, os elementos da relação de emprego denominados pessoalidade e subordinação devem se submeter à ótica da empresa terceirizante, sendo que, quando se tratar de terceirização de trabalho temporário é permitido à colocação do elemento da subordinação e pessoalidade dentro da relação trabalhista.

Noutro turno, ainda a doutrina também observa no tocante as formas de terceirização que são ilícitas dentro do ordenamento jurídico, são todas elas as que não estiverem em consonância com as quatro possibilidades elencadas na lei.

Deste modo Maurício Godinho Delgado (2011, p. 439) dispõe que:

Não há na ordem jurídica do país preceito legal a dar validade trabalhista a contratos mediante os quais uma pessoa física preste serviços não eventuais, onerosos, pessoais e subordinados a outrem (arts. 2º, caput, e 3º, caput, CLT), sem que esse tomador responda, juridicamente, pela relação laboral estabelecida. Observa-se que não se trata de se discutir, nesses casos, se a empresa terceirizante é lícitamente constituída e patrimonialmente idônea, já que o núcleo da temática examinada não diz respeito à responsabilidade trabalhista (onde poderiam ter relevo tais aspectos), mas o vínculo empregatício.

Sendo assim, não existe a possibilidade de contratação de empregado que não estiver no rol da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, sem que a empresa tomadora dos serviços fique responsável diretamente por eventuais discussões no âmbito do trabalho.

Entende-se que a terceirização, diferencia-se da pejetização, pois em um existe um terceiro que se torna intermediário na relação trabalhista, já no outro a relação é bilateral, existindo apenas empregador e empregado contratado como pessoa jurídica.

Diante das ponderações elencadas, vê-se a necessidade da legalização do fenômeno da pejetização, tendo em vista a liberdade de contratar do indivíduo, que trará benefícios aos trabalhadores, com a garantia do menor risco possível ao empregado, diminuindo o número de desemprego no momento atual vivido.

Portanto, a legalização do fenômeno da pejetização acarretará na redução significativa da insuficiência de empregos, que tem se tornado cada dia maior, com força da globalização, diminuirá também o número de trabalhos não legalizados, devido ao fato do fenômeno estar se tornando cada dia mais frequente no âmbito trabalhista, observando que deverá ocorrer a devida fiscalização, sem deixar o trabalhador desprotegido, fixando os casos que poderão obter o instituto como solução da contratação de emprego.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em pesquisa minuciosa decorrente de todas as razões elucidadas, com fundamentos estruturados na doutrina, jurisprudência, legislação normativa e princípios, evidencia-se a possibilidade de efetivação do fenômeno da pejetização, tendo em vista a possibilidade de contratar do indivíduo, haja vista ainda, a natureza jurídica do contrato de trabalho ser considerada pela doutrina como sendo contratual, onde predomina que o Princípio da Autonomia da Vontade deve prevalecer sob este prisma.

Ante o exposto, pode o legislador valer-se de requisitos como na terceirização para sua legalização, com assistência dos sindicatos que são incumbidos de defender os direitos dos trabalhadores, considerando-se o momento atual de crise econômica, escassez de empregos, bem como, outras ocorrências socioeconômicos e socioculturais.

Logo, o fenômeno modifica algumas hipóteses laborais, mas em contrapartida, garante ao trabalhador a vicissitude de exercer sua função como pessoa jurídica, cumprindo equitativamente com encargos sociais, viabilizando também remuneração mais elevada do que se estivesse como pessoa física, não seria uma forma de renúncia aos direitos, mas sim, um meio de mudança nas condições de trabalho.

Isto posto, o fenômeno vem se tornando cada vez mais frequente nas relações trabalhistas devendo o legislador utilizar de mecanismos para que o Direito do Trabalho acompanhe as mudanças sociais e econômicas, sem deixar de preservar os direitos dos trabalhadores, mas flexibilizando algumas condições no ordenamento trabalhista vigente.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª edição. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, promulgada em 05 de outubro de 1988. Brasília/Senado Federal, ed. Saraiva, 2015.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005. Revoga a Lei no 8.661, de 2 de junho de 1993, e dispositivos das Leis nos 8.668, de 25 de junho de 1993, 8.981, de 20 de janeiro de 1995, 10.637, de 30 de dezembro de 2002, 10.755, de 3 de novembro de 2003, 10.865, de 30 de abril de 2004, 10.931, de 2 de agosto de 2004, e da Medida Provisória no 2.158-35, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Portal da Legislação, Brasília, nov. 2005. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/L11196compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11196compilado.htm) >. Acesso em: 21 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal De Justiça Do Distrito Federal. Apelação Civil. Liberdade De Contratar. Partes Capazes e Objeto Lícito. Relator Carlos Rodrigues. Acórdão de 29 de julho de 2015. Disponível em: < <http://tj-df.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/216356792/apelacao-civel-apc-20130111898493> >. Acesso em: 28 set 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 331. 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 (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). In: Renato; LINHARES, Aryanna; TONASSI, Rafael. *CLT. Consolidação das Leis do Trabalho*. 17ª edição. São Paulo. Ed Método, 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho 3. Recurso Ordinário Trabalhista. Fenômeno Jurídico Da "Pejotização". Precarização Do Trabalho Versus Valorização Do Autogerenciamento Da Vida Profissional E Pessoal Pelo Trabalhador. Relatora Maria Raquel Ferraz Zagari Vlentim. Acórdão de 23 de novembro de 2011. Disponível em: < <http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124301800/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1614201013403008-0001614-7120105030134>> Acesso em: 18 mai 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho 1. Recurso Ordinário. Vínculo De Emprego. Pejotização. Fraude À Legislação Trabalhista. Relator Angêlo Galvão Zamorano. Acórdão de 04 de maio de 2015. Disponível em: < <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/192674610/recurso-ordinario-ro-109371220135010018-rj>> Acesso em: 18 mai 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho 3. Recurso Ordinário Trabalhista. Fenômeno Jurídico Da "Pejotização". Relator Rogério Valle Ferreira. Acórdão de 09 de novembro de 2015. Disponível em: < <http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/254068961/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1731201401003007-0001731-0720145030010>> Acesso em: 18 de mai 2016.

BRIANEZI, Katy. *Você Sabe O Que Significa Pejotização*. Jus Brasil, 2012. Disponível em: <<http://katybrianezi.jusbrasil.com.br/artigos/121934275/pejotizacao-voce-sabe-o-que-significa>> Acesso em: 18 mai 2016.

CARVALHO, Maria Amélia Lira De. *Processo De Pejotização Como Mecanismo De Descaracterização Do Contrato De Assalariamento*. 2010. Dissertação. Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania, Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2010. Disponível em: < <http://www.desenvolvimentoqs.ufba.br/carvalho-maria-am%C3%A9lia-lira-de-processo-de-pejotiza%C3%A7%C3%A3o-como-mecanismo-de-descaracteriza%C3%A7%C3%A3o-do-contrat>>. Acesso em: 15 mai 2016.

\_\_\_\_\_. *Curso de Direito do Trabalho*. 14<sup>o</sup>. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13<sup>o</sup>. ed. São Paulo: LTr, 2014.

\_\_\_\_\_. *Curso de Direito do Trabalho*. 10<sup>o</sup>. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DE OLIVEIRA, Laura Machado. Pejotização e a Precarização Das Relações De Emprego. *Jus Navigandi*, 2012. Disponível em:<<https://jus.com.br/artigos/23588/pejotizacao-e-a-precarizacao-das-relacoes-de-emprego>> Acesso em: 15 mai. 2016.

DINIZ, Maria Helena. Curso De Direito Civil Brasileiro. v. 3. Teoria Das Obrigações Contratuais e Extracontratuais. 24º ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

\_\_\_\_\_. Curso De Direito Civil Brasileiro. v. 1. Teoria Geral Do Direito Civil. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*, 31º edição, São Paulo. Atlas, 2014.

MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. *Súmulas e OJs do TST. Comentadas e Organizadas por Assunto*. 6ª edição. Salvador. Ed Juspodivm, 2016.  
NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 26º edição. São Paulo: Saraiva, 2011.

PEREIRA, Leone. *Direito do Trabalho. Elementos do Direito*. Vol. 9. 2 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

\_\_\_\_\_. *Pejotização. O Trabalhador Como Pessoa Jurídica*. São Paulo: Saraiva, 2015.

SANTOS, Ronaldo Lima. *Fraudes nas relações de trabalho: morfologia e transcendência*. Boletim Científico, 2008. Disponível em: <<http://boletimcientifico.escola.mpu.mp.br/boletins/bc-28-e-29/fraudes-nas-relacoes-de-trabalho-morfologia-e-transcendencia>> Acesso em 25 out 2016.

SARAIVA, Renato; LINHARES, Aryanna; TONASSI, Rafael. *CLT. Consolidação das Leis do Trabalho*. 17ª edição. São Paulo. Ed Método, 2016.

SILVA, Paulo Antônio Maia e. *Manual de Direito do Trabalho*. São Paulo: CL Edijur, 2016.