

JENNIFER DE SALES E SOUSA LIMA

**PEJOTIZAÇÃO TRABALHISTA: uma análise a luz dos princípios do
direito do trabalho**

BACHARELADO EM DIREITO

FIC – MINAS GERAIS

2014

JENNIFER DE SALES E SOUSA LIMA

PEJOTIZAÇÃO TRABALHISTA: uma análise a luz dos princípios do direito do trabalho

Monografia apresentada à banca examinadora da Faculdade de Direito, das Faculdades Integradas de Caratinga _ FIC, como exigência parcial para obtenção de grau de bacharel em direito, sob orientação do professor Ivan Barbosa Martins.

FIC – CARATINGA

2014

“Tudo posso naquele que me fortalece.”

Filipenses 4:13.

Dedico esse trabalho a minha mãe Claudia,
que sempre me apoiou e me incentivou a
superar meus limites.

Te amo de todo o coração!

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus que iluminou o meu caminho durante esta caminhada.

Ao professor Ivan Barbosa Martins pela paciência na orientação e incentivo que tornaram possível a conclusão desta monografia.

A todos os professores do curso de Direito, que foram tão importantes na minha vida acadêmica.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

RESUMO

A presente pesquisa tem como escopo analisar o fenômeno da “pejotização” e a recorrência dessa prática no mercado de trabalho, para, então, verificar os mecanismos de proteção do trabalhador dispostos no Direito do Trabalho, suficientes a afastar práticas fraudatórias dos direitos trabalhistas. Algumas empresas visando cada vez mais ao lucro e à diminuição de custos vêm se amparando na prática que restou denominada de “pejotização” trabalhista. Tal prática obriga o trabalhador a constituir uma pessoa jurídica, e a assinar um contrato de prestação de serviços, passando o obreiro a trabalhar como se fosse uma pessoa jurídica, camuflando um verdadeiro liame empregatício. Necessário se faz, portanto, verificarem que medida os trabalhadores sujeitos a tal prática podem ser protegidos contra a fraude a seus direitos, com base em princípios e direitos já estabelecidos no ordenamento justralhista. Tem-se, assim, na presente pesquisa, o estudo dos princípios do direito do trabalho, notadamente o da primazia da realidade sobre a forma, como remédio jurídico suficiente à proteção do trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: “Pejotização”; empregado; empregador; princípio da primazia da realidade.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
CONSIDERAÇÕES CONCEITUAIS	10
CAPITULO I- PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	13
1.1. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO.....	14
1.1.2. Princípio in dúbio pro operário.....	14
1.1.3. Princípio da norma mais favorável.....	15
1.1.4. Princípio da condição mais benéfica	17
1.2. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO	17
1.3. PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS TRABALHISTAS....	19
1.4. PRINCÍPIO DA IMPERATIVIDADE DAS NORMAS TRABALHISTAS.....	20
1.5. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE.....	21
CAPITULO II- RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO	23
2.1.DIFERENÇA ENTRE RELAÇÃO DE EMPREGO RELAÇÃO DE TRABALHO	23
2.2. RELAÇÃO DE EMPREGO.....	24
2.3. REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO	25
2.3.1. Pessoa Física	25
2.3.2. Pessoaalidade	26
2.3.3. Não eventualidade	28
2.3.4. Onerosidade	31
2.3.5. Subordinação	33

2.3.6. Alteridade.....	36
2.4. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE EMPREGO	37
2.5. RELAÇÃO DE TRABALHO.....	39
2.6. TRABALHADOR AVULSO.....	40
CAPITULO III- PEJOTIZAÇÃO TRABALHISTA	43
3.1. PEJOTIZAÇÃO	43
3.2. PEJOTIZAÇÃO COMO MODALIDADE DE FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO.....	44
3.3. A PEJOTIZAÇÃO À LUZ DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS	46
3.4. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE COMO INSTRUMENTO NO COMBATE PEJOTIZAÇÃO	48
CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
REFERÊNCIAS.....	54

INTRODUÇÃO

A proposta da presente pesquisa é analisar o desvirtuamento da relação empregatícia através da constituição de pessoa jurídica que tem sido utilizada como artifício para burlar a legislação trabalhista e privar o trabalhador de seus direitos resguardados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O fenômeno da “pejotização” consiste em uma obrigação imposta pelo empregador para que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica como condição indispensável para prestação de serviços, dessa forma descaracterizando o vínculo de emprego.

Essa prática se mostra prejudicial ao trabalhador por não conferir os seus direitos trabalhistas, uma vez que o obreiro é transformado em pessoa jurídica, sob a forma de imposição patronal para obtenção ou conservação do emprego com intuito de se eximir dos encargos trabalhistas.

Como ganho jurídico a presente pesquisa visa aprofundar os conhecimentos no que tange as relações trabalhistas, demonstrando que esse fenômeno é uma realidade no mercado de trabalho, e a regulamentação específica se faz necessária a fim de que sejam aplicadas as penalidades cabíveis contra as práticas fraudulentas.

No âmbito Social a pesquisa tem como ganho a busca pela observância dos princípios trabalhistas para que o trabalhador não seja privado de seus direitos resguardados pela CLT. Com o ganho acadêmico a pesquisa é enriquecedora no que tange à aquisição de conhecimentos específicos que contribuem à minha formação como profissional do Direito.

O tipo de pesquisa adotado foi o teórico-dogmática, pois se trata de pesquisa bibliográfica, a partir de discussões e releituras doutrinárias, de natureza teórica.

A monografia teve a pretensão de explanar sobre a “pejotização” trabalhista, tendo como base princípios do Direito do Trabalho, em especial, o princípio da primazia da realidade, considerado um dos pilares desse ramo jurídico, que orienta e busca a verdade dos fatos conferindo o trabalhador maior segurança jurídica.

Como marco teórico da pesquisa em comento tem-se a afirmativa do Leone Pereira, que explana sobre a configuração do vínculo empregatício.

A presente monografia é dividida em três capítulos. O primeiro deles intitulado “Princípios do Direito do Trabalho”, onde serão expostos os princípios aplicáveis que servirá de base para pesquisa. O segundo capítulo, sob o título “Relação de Emprego e Relação de Trabalho”, abordará a referida relação jurídica, os requisitos para caracterização da relação de emprego, e uma breve análise sobre o trabalhador avulso. O terceiro capítulo intitulado “Pejotização Trabalhista” analisará a “pejotização” como modalidade de fraude à relação empregatícia, demonstrando as categorias profissionais que são atingidas, bem como, a aplicação do princípio da primazia da realidade no reconhecimento da referida fraude.

CONSIDERAÇÕES CONCEITUAIS

Tendo em vista a importância da temática acerca do tema “pejotização trabalhista”, é fundamental a análise de alguns conceitos centrais.

Nesse propósito, devem ser considerados os seguintes conceitos, dentre os quais se incluem a concepção de “pejotização”, “empregado”, e também de “empregador”, a noção jurídica de “princípio da primazia da realidade”, os quais passa-se a explicar a partir de então.

Atualmente o mercado de trabalho se depara com uma nova modalidade de contratação que consiste na criação de uma personalidade jurídica para prestação de serviços. Esse fenômeno, conhecido como “pejotização”, tem como finalidade a descaracterização do vínculo empregatício, transformando o trabalhador pessoa física na figura de pessoa jurídica, pretendendo assim forjar contratos lícitos para prestação de serviços subordinados.

Nas palavras de Leone Pereira “pejotização” é “a contratação de pessoa jurídica, para prestação de serviço intelectual”.¹

Entende-se como empregado, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual, sob dependência do empregador com personalidade mediante salário, não podendo ser empregado a pessoa jurídica. Sendo este também o entendimento de Vóila Bomfim Cassar: “toda pessoa física que preste serviço a empregador (pessoa física ou jurídica) de forma não eventual, com subordinação jurídica, mediante salário sem correr os riscos do negócio²”.

Em conformidade com a Consolidação das Leis do Trabalho em seu art. 3º que dispõe:

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

¹PEREIRA, Leone. **Pejotização: O trabalhador como pessoa jurídica**. São Paulo: Saraiva, 2013, p.77.

²CASSAR, Vóila Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed., Niterói: Ipetrus, 2011, p. 262.

Parágrafo único – Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.³

A partir de tal conceito compreende-se a definição de empregador que é aquele que contrata o trabalhador aos seus serviços, de forma remunerada e tendo em compensação deste a prestação de trabalho.

Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado:

Empregador define-se como a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação.⁴

Disciplinado também pela Consolidação das Leis do Trabalho:

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

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.⁵

Outrossim, a doutrina nos ensina que o princípio da primazia da realidade, toma por base a verdade real dos fatos. Neste princípio a verdade dos fatos sobrepõe o disposto no contrato. Alice Monteiro de Barros conceitua o princípio apresentado como sendo:

O princípio da primazia da realidade significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica. É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meio de contratos de Direito Civil ou Comercial. Compete ao intérprete, quando

³BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **VadeMecum**. 5. ed., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 799.

⁴DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**. 9., ed. São Paulo: LTr, 2010, p.378.

⁵BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **VadeMecum**. 5. ed., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 799.

chamando a se pronunciar sobre o caso concreto, retirar essa roupagem e atribuir-lhe o enquadramento adequado, nos moldes traçados pelos art. 2º e 3º da CLT.⁶

O fenômeno da “pejotização trabalhista” fere completamente os princípios do Direito do Trabalho, em especial o princípio da primazia da realidade, afetando a aplicação dos direitos sociais garantidos aos empregados também previstos na Constituição Federal. Tal prática é uma afronta aos direitos resguardados pelas normas do trabalhador.

⁶BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed., São Paulo: LTr, 2012, p.185.

CAPÍTULO I- PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios do direito do trabalho exercem papel fundamental no âmbito jurídico, auxiliando o operador do direito na interpretação e criação das normas, visando assegurar ao empregado uma garantia devida sua condição de hipossuficiente das relações empregatícias. Na seara do direito do trabalho os princípios são os alicerces, a diretriz que deve ser adotada para a interpretação da norma trabalhista.

Os princípios têm varias funções quais sejam, supletiva, interpretativa, informadora.

A função supletiva diz que, na lacuna da lei, o operador do direito se vale dos princípios para solucionar determinado conflito.

A função interpretativa, o operador do direito às vezes ao interpretar determinado dispositivo da lei, se ampara aos princípios para melhor interpretação.

A função informadora serve como forma de inspiração ao legislador e de fundamento para as normas jurídicas.⁷

Nos ensinamentos de Sergio Pinto Martins extraímos que:

A CLT, no artigo 8º, determina claramente que na falta de disposições legais ou contratuais o intérprete pode socorrer-se dos princípios de Direito do Trabalho, mostrando que esses princípios são fontes supletivas da referida matéria. Evidencia-se, portanto, **o caráter informador dos princípios, de orientar o legislador na fundamentação das normas jurídicas, assim como o de fonte normativa, de suprir as lacunas e omissões da lei.** (grifo nosso)⁸

Dessa forma, verifica-se a importância dos princípios para o direito do trabalho, desempenhando a função de informar, orientar o operador do direito na aplicação das normas trabalhistas, bem como auxiliando em sua elaboração.

⁷MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 15 ed., São Paulo: Atlas, 2002, p.74.

⁸MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 15 ed., São Paulo: Atlas, 2002, p.74.

1.1. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O direito do trabalho estabelece uma proteção ao hipossuficiente, criando uma vantagem jurídica que busca diminuir a desigualdade existente entre o empregado e o empregador que é a parte economicamente superior.

Mauricio Godinho Delgado expõe que:

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.⁹

Conforme leciona o ilustre doutrinador uruguaio Américo Plá Rodriguez o princípio protetor se consolida em três outros princípios: *in dúbio pro operário*; aplicação da norma mais favorável; e condição mais benéfica.¹⁰

1.1.2 Princípio *in dúbio pro operário*

O princípio do *in dúbio pro operário* nos ensina que quando houver dúvida entre duas interpretações viáveis de determinada norma, ela deverá ser interpretada favoravelmente ao trabalhador.

Assim sendo, Vólia Bomfim Cassar afirma que:

Este princípio, corolário do princípio da proteção ao trabalhador, recomenda que o interprete deve optar, quando estiver diante de uma norma que comporte mais de uma interpretação razoável e distinta, por aquela que seja mais favorável ao trabalhador, já que este é a parte fraca da relação. Ou seja, quando emergir da norma dúvida a respeito da sua interpretação, desde que seja razoável, o exegeta deverá optar por aquela que beneficiar o hipossuficiente.¹¹

⁹DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed., São Paulo: LTr, 2011, p.192.

¹⁰RODRIGUEZ. Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho**, tradução de Wagner D. Giglio. 3 ed., São Paulo: LTr, 2000.p.24.

¹¹CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5.,ed. Niterói: Impetrus, 2011, p.197/198.

É preciso ressaltar que, não se aplica o princípio *in dúbio pro operário* na esfera processual, no que tange a matéria probatória, porque tanto o artigo 818 CLT e 333 CPC já distribuiu o ônus da prova.

Nesse sentido Sergio Pinto Martins assevera que:

O *in dúbio pro operário* não se aplica integralmente ao processo do trabalho, pois, havendo dúvida, à primeira vista, não se poderia decidir a favor do trabalhador, mas verificar quem tem o ônus da prova no caso concreto, de acordo com as especificações dos arts. 333, do CPC, e 818, da CLT.¹²

Ainda dispondo acerca do princípio em foco o doutrinador Arnaldo Sussekind nos ensina que:

O princípio *in dúbio pro operário*, que aconselha o interprete a escolher, entre duas ou mais interpretações viáveis, a mais favorável ao trabalhador, desde que não afronte a nítida manifestação do legislador, nem se trate de matéria probatória.¹³

Diante do ensinamento dos doutrinários acima citados fica evidente que em se tratando de matéria probatória não será aplicado o princípio *in dúbio pro operário*.

1.1.3. Princípio da norma mais favorável

O princípio da norma mais favorável determina que a norma a ser aplicada será aquela que for mais benéfica para o trabalhador, independentemente de sua posição hierárquica.

Importante destacar que no que se referem à escolha da norma mais favorável, três teorias surgiram. Conforme nos ensina Alice Monteiro de Barros:

A aferição da norma mais benéfica é feita com base na teoria da acumulação ou atomização, com amparo na teoria do conglobamento, ou, ainda, do conglobamento parcial, orgânico ou por institutos.¹⁴

¹²MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: Atlas, 2002, p.76.

¹³SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed., ver. e atualiz. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p.113.

¹⁴BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8.ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 103.

A primeira é conhecida como a teoria da acumulação, onde o operador do direito deverá extrair de cada instrumento de trabalho o que for mais favorável ao trabalhador aos contratos de trabalho.

A segunda é a teoria do conglobamento, ou seja, aquele instrumento que no conjunto for mais favorável ao trabalhador será aplicado nos contratos de trabalho.

A terceira é a teoria do conglobamento por instituto ou mitigado, estabelece que, no conjunto de normas de determinada matéria, ao mesmo grupo de cláusulas será aplicado a mais favorável ao trabalhador.

Nas palavras de Alice Monteiro de Barros:

O primeiro critério é conhecido como teoria do conglobamento, em que se prefere a norma mais favorável, após o confronto em bloco das normas objeto de comparação. O segundo critério, intitulado teoria da acumulação, se faz selecionando, em cada uma das normas comparadas, o preceito mais favorável ao trabalhador. Finalmente, o terceiro critério (teoria do conglobamento orgânico ou por instituto) apresenta como solução uma comparação parcial entre grupos homogêneos de matérias, de uma e de outra norma.¹⁵

A doutrina não é pacífica com relação às teorias apresentadas, sendo que a teoria da acumulação é a posição minoritária.

Conforme leciona Alice Monteiro de Barros¹⁶ a legislação brasileira adotou a teoria do conglobamento por instituto ou mitigado como nos mostra o artigo 3º, II da Lei n. 7.064, de 1982, estabelece que:

A aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, **no conjunto de normas e em relação a cada matéria.** (grifo nosso)¹⁷

Sendo assim o legislador no que tange a aplicação da norma mais favorável ao empregado, havendo um conflito entre duas normas, deverá aplicar aquela que no conjunto de determinada matéria for mais benéfica ao trabalhador.

¹⁵BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8.ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 142.

¹⁶BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8.ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 142.

¹⁷BRASIL. Lei 7.064, de 6 de dezembro de 1982. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7064.htm. Acesso em 28 de agosto de 2014.

1.1.4. Princípio da condição mais benéfica

O princípio da condição mais benéfica exprime a ideia de que prevaleceram as condições mais vantajosas para o trabalhador, ou seja, permanência dos direitos adquiridos pelo trabalhador como condição mais favorável resultantes de cláusulas contratuais.

Mauricio Godinho Delgado nos ensina que:

Este princípio importa na garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste do caráter de direito adquirido (artigo 5º, XXXVI, CF/88). Ademais, para o princípio, no contraponto entre dispositivos contratuais concorrentes, há de prevalecer aquele mais favorável ao empregado.¹⁸

No que concerne ao tema, importante frisar a lição de Vólia Bomfim Cassar, na acepção da ilustre doutrinadora, para se aplicar o princípio da condição mais benéfica ao trabalhador é necessário:

Existência de uma condição concreta anterior ou de uma norma anterior aplicável àquela situação concreta; Situação ou norma nova, distinta da anterior e aplicada voluntariamente, de forma habitual pela empresa, e que seja mais vantajosa que a anterior para aquele mesmo trabalhador, desde que inexistia lei proibindo a incorporação da benesse ou que não contrarie norma de ordem pública.¹⁹

Importante ressaltar que este princípio é aplicável no que tange as cláusulas contratuais, não englobando os dispositivos normativos de lei.

1.2. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Princípio da continuidade da relação de emprego tem como fundamento principal, proporcionar segurança jurídica ao trabalhador, uma vez que, presume-se que a relação empregatícia é contínua e não vai se romper por iniciativa do

¹⁸DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed., São Paulo: LTr, 2010, p.187.

¹⁹CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5.,ed. Niterói: Impetrus, 2011, p. 187/188.

empregado. Em regra os contratos de trabalho são por prazo indeterminados, entretanto há exceção.

Conforme leciona Vólia Bomfim Cassar:

A relação de emprego, como regra geral, tende a ser duradoura, em face da própria natureza humana que impulsiona o homem na busca do equilíbrio e da estabilidade de suas relações em sociedade. [...] a regra geral quanto o prazo do contrato de emprego é que este é indeterminado e a exceção é o contrato a termo. Por isto, o contrato a termo deve ser expresso (art. 29 da CLT). Não havendo prova do ajuste de vigência do pacto, a presunção é de que o contrato de trabalho é indeterminado.²⁰

O contrato de trabalho por prazo determinado têm algumas restrições. Com relação ao tempo de duração, a regra é que o limite máximo não pode exceder a dois anos, prorrogado por uma única vez. O contrato de experiência é sem dúvidas o mais recorrente no âmbito das relações de emprego, possui duração limitada de 90 dias, sendo assim, com o término do prazo estabelecido pela legislação trabalhista, terá início o contrato por prazo indeterminado.

Estabelecido no artigo 445 da CLT:

Art. 445 O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art.451. Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90(noventa) dias.²¹

Esse princípio ainda beneficia o trabalhador com relação ao ônus da prova, pois a comprovação de que o término do contrato não se deu por dispensa sem justa causa é do empregador.

Nesse sentido Súmula 212 do TST:

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.²²

²⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5.ed., Niterói: Impetrus, 2011, p. 207.

²¹BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **VadeMecum**. 5. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2011, p.833.

²²BRASIL. Súmula do Superior Tribunal do Trabalho. Disponível em http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0212.htm. Acesso em 28 de agosto de 2014.

Portanto o princípio da continuidade da relação de emprego é um poderoso instrumento, considerada a posição de dependência econômica do empregado com relação ao empregador, uma vez que, o contrato de trabalho se presume indeterminado, sendo o ônus do empregador provar a ruptura do vínculo empregatício, conferindo ao empregado segurança jurídica.

1.3. PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS TRABALHISTAS

O trabalhador não pode dispor dos seus direitos previstos em norma de ordem pública previstas na lei. Esse princípio tem como fundamento a impossibilidade jurídica de poder o empregado despojar de direitos e garantias concedidas pela legislação trabalhista, restringindo a autonomia da vontade, pois as partes não podem abrir mãos de direitos de ordem pública dos quais resguarda o empregado.

Nos ensinamentos de Alice Monteiro de Barros extraímos que:

Seu objetivo é limitar a autonomia da vontade das partes, pois não seria viável que o ordenamento jurídico, impregnado de normas de tutela do trabalhador, permitisse que o empregado se despojasse desses direitos, presumivelmente pressionado pelo temor reverencial de não obter o emprego ou de perdê-lo, caso não formalizasse a renúncia.²³

Os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, dessa forma não podem ser objeto de renúncia por parte do trabalhador, a não ser em casos excepcionais, pois a renúncia é cercada de formalidades que tem por objetivo garantir a manifestação de vontade do trabalhador para que esta não esteja viciada.

Dessa forma, a renúncia de direitos trabalhista só poderá ser possível de maneira expressa dentro das situações previstas na legislação. Não será aplicada qualquer modificação no contrato de trabalho que tem como intenção diminuir ou restringir direitos próprios inerentes aos empregados, nesse contexto, determinados atos não podem ser objeto de renúncia por parte do empregado, principalmente no que se refere à dignidade da pessoa humana.

²³BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8.ed., São Paulo: LTr, 2012, p.146.

Podemos exemplificar a Súmula 276 do TST, que evidencia:

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.²⁴

A renúncia acontece de forma unilateral, por iniciativa de uma das partes, com a perda absoluta do direito, e só será consentida quando ocorrer de forma favorável ao empregado, admitindo sua ocorrência desde que seja pela tutela jurisdicional.

A obrigatoriedade da intervenção judicial para ser aceita a renúncia se dá como garantia para que o trabalhador não seja coagido pelo empregador, mas sim que haja respaldo judicial com a ponderação dos limites legais.

Sergio Pinto Martins afirma que:

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.²⁵

Evitando deste modo o abuso e a ordem por parte do empregador no que tange a imposição de sua vontade e interesse ao empregado.

1.4. PRINCÍPIO DA IMPERATIVIDADE DAS NORMAS TRABALHISTA

Informa tal princípio que as normas trabalhistas não estão sujeitas a alterações ou modificações por vontade das partes.

Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado

Para este princípio prevalece a restrição à autonomia da vontade no contrato trabalhista, em contraponto à diretriz civil de soberania das partes

²⁴BRASIL. Súmula do Superior Tribunal do Trabalho. Disponível em http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0276.htm. Acesso em 28 de agosto de 2014.

²⁵MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 15. ed., São Paulo: Atlas, 2002, p. 77.

no ajuste das condições contratuais. Esta restrição é tida como instrumento assecuratório eficaz de garantias fundamentais ao trabalhador, em face do desequilíbrio de poderes inerentes ao contrato de emprego.²⁶

Sendo assim, não prevalecerá a livre vontade das partes, a fim de que sejam resguardados os direitos inerentes da relação de emprego, não podendo substituí-las por regras dispositivas.

1.5. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

O presente princípio também conhecido como “Princípio do contrato realidade”, se originou no direito civil tendo seu alcance expandido no Direito do Trabalho, no qual a busca pela verdade real se mostra muito mais efetiva, em detrimento dos aspectos meramente formais.

Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado

O princípio da primazia da realidade sobre a forma (chamado ainda de princípio do contrato realidade) amplia a noção civilista de que o operador jurídico, no exame das declarações volitivas, deve atentar mais à intenção dos agentes do que ao envoltório formal através de que transpareceu a vontade (art.85, CCB/1916; art.112, CCB/2002).²⁷

O princípio da primazia da realidade sobre a forma toma por base a verdade real dos fatos. Neste princípio a verdade dos fatos sobrepõe o disposto no contrato. Essa falsa realidade afasta o contrato de prestação de serviço dissimulado para reconhecer a relação empregatícia real e lícita, propiciando, de tal modo, todos os direitos que fazem jus ao trabalhador. Alice Monteiro de Barros ensina que:

O princípio da primazia da realidade significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica. É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meio de contratos de Direito Civil ou Comercial. Compete ao intérprete, quando chamando a se pronunciar sobre o caso concreto, retirar essa roupagem e

²⁶DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed., São Paulo: LTr, 2010, p.186.

²⁷DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed., São Paulo: LTr, 2010, p.192.

atribuir-lhe o enquadramento adequado, nos moldes traçados pelos art. 2 e 3 da CLT.²⁸

Dessa forma, o princípio da primazia da realidade é um mecanismo eficaz para se chegar à verdade real, pois ele propõe que o direito do trabalho analise os fatos decorrentes da relação de emprego, demonstrando maior relevância pela maneira que foi realizada a prestação de serviço e não pelo o que foi acordado originalmente entre as partes.

Sendo esse o entendimento do doutrinador Sergio Pinto Martins:

No direito do trabalho os fatos são muito mais importantes do que os documento, devendo ser observado realmente são as condições fáticas que demonstrem a existência da relação de emprego, pois o empregado na ânsia de conquistar um emprego assina todos os papeis possíveis, daí a legislação necessidade se buscar a realidade dos fatos para se evidenciar a fraude da trabalhista.²⁹

Desse modo, o princípio ora apresentado busca a verdade real sobre os fatos independente do contrato pactuado entre as partes.

²⁸BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8.ed., São Paulo: LTr, 2012, p.185.

²⁹MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27. ed., São Paulo: Atlas, 2011, p. 72.

CAPÍTULO II- RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO

2.1. DIFERENÇA ENTRE RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO

A legislação trabalhista possui um conjunto de normas jurídicas com o propósito de regulamentação de toda e qualquer prestação de serviços desenvolvida pelo ser humano, essas regras visam à proteção do trabalhador de modo a criar certo equilíbrio nas relações de emprego. Porém, nem todo trabalhador é amparado pela mesma proteção do Direito do Trabalho, sendo o empregado a figura-chave da proteção trabalhista.

Em nosso ordenamento jurídico brasileiro a expressão relação de emprego e relação de trabalho, são termos distintos. A relação de trabalho é um gênero que engloba todas as prestações de serviços, como por exemplo, o trabalho autônomo, eventual, e a própria relação de emprego.

De outro lado, a relação de emprego é a espécie da relação de trabalho, sendo figura específica, pois para sua caracterização é necessário a presença de alguns requisitos.

Mauricio Godinho Delgado estabelece que:

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.³⁰

Portanto podemos dizer que toda relação de trabalho é também uma relação de emprego, mas nem toda relação de trabalho corresponde a uma relação de emprego.

³⁰DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed., São Paulo: LTr, 2010, p. 265.

Importante ressaltar que na relação de emprego os direitos assegurados em nossa legislação trabalhista são devidos aos empregados, como por exemplo, registro em carteira de trabalho, salário mensal nunca inferior ao piso salarial da categoria, quando existir, ou o mínimo nacional fixado, descanso semanal remunerado, horas extra, (FGTS) fundo de garantia do tempo de serviço, férias mais 1/3 constitucional, 13º salário, verbas rescisórias, enfim, garantias essas que somente o empregado com vínculo de emprego faz jus ao contrário da relação de trabalho que inexistem esses direito, com exceção do trabalhador avulso onde trataremos especificamente no tópico 2.6.

2.2. RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de emprego abrange apenas os serviços prestados com subordinação e mediante uma remuneração através de salário.

Leone Pereira define:

A expressão “relação de emprego” é mais restrita, na medida em que compreende apenas os serviços prestados sob determinadas condições que justificam a aplicação das normas protetivas trabalhistas, pois nem todo trabalhador possui relação de emprego.³¹

As normas aplicáveis são aquelas constantes na Consolidação das Leis do Trabalho e na legislação complementar. Contudo, para se caracterizar a relação de emprego se faz necessária a presença dos requisitos que a caracterizam e distinguem das demais relações de trabalho. Esses requisitos também chamados pela doutrina de elementos fático-jurídicos compõem o vínculo empregatício.

Conforme leciona Mauricio Godinho Delgado

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada 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.

³¹PEREIRA, Leone. **Pejotização: o trabalhador como pessoa jurídica**. São Paulo: Saraiva, 2013, p.35.

A CLT aponta esses elementos em dois preceitos combinados. No caput de seu art. 3º. [...] Por fim, no caput do art. 2º da mesma Consolidação.³²

Importante ressaltar que esses requisitos são legais e cumulativos, ou seja, legais, pois estão elencados no 2º e 3º caput da CLT e cumulativos, pois a ausência de qualquer um desses requisitos descaracteriza a relação de emprego.

2.3. REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Para que o trabalhador seja caracterizado como empregado, e possa fazer jus aos seus direitos resguardos na Consolidação das Leis do Trabalho, é necessário que este se enquadre em determinados requisitos, ou pressupostos fático-jurídicos, quais sejam, trabalho realizado por pessoa física, prestação de serviço desenvolvida com pessoalidade, de natureza não eventual, bem como que exista subordinação do trabalhador ao contratante, mediante remuneração pelo serviço prestado. Conforme preceitua os arts. 2º e 3º da CLT.

2.3.1. Pessoa Física

A legislação trabalhista procura tutelar, através de suas normas protetivas a pessoa humana do trabalhador, garantindo assim sua dignidade e resguardando seus direitos fundamentais como à vida, saúde, educação sua moral e etc. Esses bens jurídicos não são tuteláveis com relação a uma pessoa jurídica.

Assim esse elemento nos diz que a prestação de serviço deverá ser realizada por uma pessoa física ou natural, não sendo possível que o trabalhador seja uma pessoa jurídica.

Nesse sentido Ricardo Resende nos ensina que:

³²DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed., São Paulo: LTr, 2010, p. 269.

O primeiro requisito para caracterização da relação de emprego é que exista exploração da energia do trabalho humano. Em outras palavras, só a pessoa natural (pessoa física) pode ser empregada, do que decorre que pessoa jurídica não será, em nenhuma hipótese, empregada.³³

Vale dizer que caracterizada a prestação de serviços através de uma pessoa jurídica, inexistente a relação de emprego para fins trabalhistas, sendo tais relações regulamentadas pelo Direito Civil.

Para Mauricio Godinho Delgado:

[...] 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.³⁴

Portanto para que seja caracterizada a relação de emprego, é requisito essencial que o prestador de serviço seja uma pessoa física.

2.3.2. Pessoalidade

Esse requisito informa que a prestação de serviço deverá ser efetuada com pessoalidade, ou seja, todo trabalhador é contratado para prestar o serviço pessoalmente, não podendo ser substituído por outra pessoa. Possuindo caráter de infugibilidade e intuitu personae em relação ao empregado.

Assim sendo, Ricardo Resende afirma que:

A relação de emprego é marcada pela natureza intuitu personae do empregado em relação ao empregador. Em tradução livre, intuitu personae significa “em razão da pessoa”. Isso quer dizer que o empregador contrata o empregado para que este lhe preste serviços pessoalmente, sendo vedado ao empregado se fazer substituir por outro, exceto em caráter esporádico, e ainda assim com aquiescência do empregador.³⁵

³³RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho esquematizado**. 4 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014, p. 139.

³⁴DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed., São Paulo: LTr, 2010, p. 270.

³⁵RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho esquematizado**. 4 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014, p. 140.

Para alguns doutrinadores o requisito apresentado e o requisito da pessoa física, é a mesma coisa, todavia, Mauricio Godinho Delgado leciona que há uma distinção entre esses dois elementos, quando diz que:

Trata-se de elemento obviamente vinculado ao anterior, mas que perante ele guarda importante distinção. O fato de ser o trabalho prestado por pessoa física não significa, necessariamente, ser ele prestado com personalidade. Esse segundo elemento fático-jurídico tem, assim, que ser também aferido na relação jurídica concreta formulada entre as partes.³⁶

O contrato de trabalho é realizado em função de uma determinada pessoa. Assim o empregador espera que a prestação de serviço seja realizada pela pessoa contratada e não outra, sendo assim indissociável a pessoa do trabalho que realiza.

Entretanto, há situações que o trabalhador pode se fazer substituir com o consentimento do empregador, desde que não o faça habitualmente.

Existem situações de substituição previstas em lei, e sem perder o caráter da personalidade. Podemos exemplificar como os casos de suspensões ou interrupções do contrato de trabalho, como férias, licenças dentre outras.

Nessa mesma linha de raciocínio, Mauricio Godinho Delgado:

Há, contudo, situações ensejadoras de substituição do trabalhador sem que se veja suprimida a personalidade inerente à relação empregatícia. Em primeiro lugar, citem-se as situações de substituição propiciadas pelo consentimento do tomador de serviços: uma eventual substituição consentida (seja mais longa, seja mais curta no tempo), por exemplo, não afasta, necessariamente, a personalidade com relação ao trabalhador original. [...] Em segundo lugar, citem-se as substituições normativamente autorizadas (por lei ou norma autônoma). Ilustrativamente, férias, licença-gestante, afastamento para cumprimento de mandato sindical, etc.³⁷

Importante ressaltar que a prestação de serviços é personalíssima, ou seja, se o trabalhador morrer, a obrigação de prestação de serviço não se transfere aos herdeiros. Com a morte do trabalhador, seu contrato com o empregador terá fim.

Vale dizer que, em regra apenas existe a personalidade em relação à figura do empregado, em relação ao empregador não há personalidade, é o que fundamenta a sucessão trabalhista, qualquer alteração na propriedade ou na

³⁶DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed., São Paulo: LTr, 2010, p. 271.

³⁷DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed., São Paulo: LTr, 2010, p. 271/272.

estrutura jurídica da empresa não afetará nem os direitos adquiridos e nem os contratos individuais de trabalho, é o que estabelece os artigos 10 e 448 da CLT.

Como salientado por Mauricio Godinho Delgado:

[...] a personalidade é elemento que incide apenas sobre a figura do empregado. No tocante ao empregador, ao contrário, prevalece aspecto oposto, já que vigorante no Direito do Trabalho a diretriz da despersonalização da figura do empregador. Em consequência, pode ocorrer, na relação empregatícia, a constante alteração subjetiva do contrato – desde que no polo empresarial, mantendo-se em vigor as regras contratuais anteriores com relação ao mesmo empregado. É o que se prevê, a propósito, nos arts. 10 e 448 da CLT, que tratam da chamada sucessão trabalhista.³⁸

Podemos concluir que havendo mudança em relação ao empregador, em regra, não extingue e nem altera o contrato de trabalho.

2.3.3. Não eventualidade

Esse elemento informa que a prestação de serviço deverá ser efetuada com não eventualidade, ou seja, de forma habitual.

A doutrina não é pacífica com relação à definição do sentido da expressão “não eventual” inscrita no art. 3º da CLT.

Nesse sentido Mauricio Godinho Delgado leciona: “O conceito de não eventualidade é, porém, um dos mais controvertidos do Direito do Trabalho”.³⁹

A CLT ao definir o conceito de empregado, utiliza-se da expressão “serviço de natureza não eventual” não expondo a definição legal do requisito da não eventualidade, ficando a critério da doutrina e jurisprudência definir o conceito e tentar chegar a um consenso sobre a sua conceituação e delimitação jurídica.

O doutrinador Sergio Pinto Martins utiliza-se da expressão “continuidade”, em vez de “não eventual”. Para ele, “o trabalho deve ser prestado com continuidade. Aquele que presta serviços eventualmente não é empregado”.⁴⁰

³⁸DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed., São Paulo: LTr, 2010, p. 272.

³⁹DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed., São Paulo: LTr, 2010, p. 273.

⁴⁰MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 15. ed., São Paulo: Atlas, 2002, p.104.

Para melhor clareza do que vem ser a expressão não eventualidade foram construídas algumas teorias a cerca do tema.

Conforme leciona o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento:

Há mais de uma teoria que procura explicar a diferença entre empregado e trabalhador eventual: a do evento, a dos fins da empresa, a da descontinuidade e a da fixação.⁴¹

A teoria da descontinuidade diz que o que é eventual é o trabalho realizado esporadicamente, uma vez ou outra. O trabalhador eventual vincula-se de modo fracionado ao empregador, em curtos períodos de trabalho, diferente do empregado, que realiza seu trabalho de maneira continua permanente.

Assim a classifica Maurício Godinho Delgado:

A teoria da descontinuidade informa que eventual seria o trabalho descontínuo e interrupto com relação ao tomador enfocado- portanto, um trabalho que se fracione no tempo, perdendo o caráter de fluidez temporal sistemática. Para essa formulação teórica, o trabalho eventual tem caráter fragmentado, verificando-se sua ocorrência de modo disperso no tempo, com rupturas e espaçamentos temporais significativos com respeito ao tomador de serviços examinado.⁴²

Da mesma forma se posiciona Vólia Bomfim Cassar:

Advoga que eventual significa o trabalho descontínuo, episódico, esporádico, interrupto em relação a um mesmo tomador de serviços (inspirada na 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.⁴³

Conforme o ilustre doutrinador Mauricio Godinho Delgado a teoria em apreço não encontra respaldo em nossa legislação trabalhista, pois se encontra em desarmonia com a CLT, quando diz:

Tem-se compreendido que a teoria da descontinuidade foi enfaticamente rejeitada pela CLT- sendo esta, a proposito, uma das poucas afirmações claras que se tem no tocante ao elemento não eventualidade. Ao preferir se valer da expressão negativa serviços de natureza não eventual para se referir ao elemento fático-jurídico em exame (em vez de se valer da

⁴¹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 27. ed. ver., e atual. São Paulo: LTr, 2001, p.166.

⁴²DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed., São Paulo: LTr, 2010, p. 274.

⁴³CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed., Niterói: Impetus, 2011, p. 284.

expressão positiva serviços de natureza continua)-cometendo, pois, aparente incorreção técnica -, a CLT teria querido, na verdade, firmar sua rejeição à teoria da continuidade/descontinuidade na caracterização do referido pressuposto da relação de emprego.⁴⁴

Podemos exemplificar como a teoria em tela não é aceita, seria o caso de um garçom que anos sem interrupção, trabalha em um restaurante, porém só finais de semana, para suprir a necessidade do estabelecimento, pois o movimento é maior se comparado com dias de semana. De acordo com a teoria da descontinuidade, por estar sendo o trabalho prestado eventualmente, fracionado no tempo, não seguindo uma jornada de trabalho continua, trata-se de um trabalhador eventual e não um empregado. Podemos dizer que, presentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego, ou seja, desde que o garçom seja pessoa física, preste seu serviço com pessoalidade, sob subordinação e que receba uma contraprestação salarial pelo seu trabalho, o fato de trabalhar somente finais de semana não o descaracteriza como empregado.

Corroborando tal entendimento, temos a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que assim dispõe:

VÍNCULO DE EMPREGO. GARÇOM. ATIVIDADE INTERMITENTE. NÃO EVENTUALIDADE. Considerando a peculiaridade da prestação laboral dos garçons e tendo em vista a existência de controvérsia a respeito da não-eventualidade, é necessária uma aferição convergente e combinada das distintas teorias em cotejo com o caso concreto, definindo-se a ocorrência ou não da eventualidade pela conjugação predominante dos diversos enfoques. Neste contexto, ainda que se admita que o reclamante trabalhasse em alguns dias da semana ou do mês, a intermitência, neste caso, não traduz eventualidade. Se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver a eventualidade, já que a descontinuidade da prestação de serviços não é fator determinante do trabalho eventual. Isto porque a jornada contratual pode ser inferior à legal, inclusive no que concerne aos dias laborados na semana.⁴⁵

Sendo assim a teoria da descontinuidade é rejeitada pelo nosso ordenamento jurídico brasileiro.

A teoria do evento nos informa que o trabalhador eventual é aquele que trabalha de vez em quando, ou seja, é contratado para um determinado episódio.

⁴⁴DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ed., São Paulo: LTr, 2010, p. 274.

⁴⁵BRASIL. TRT-3 - RO: 019562011100030010001956-53.2011.5.03.0100, Relator: Emerson Jose Alves Lage, Primeira Turma, Data de Publicação: 05/09/2012 04/09/2012. DEJT. Disponível em <<http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124292089/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1956201110003001-0001956-5320115030100>>. Acesso em 15 de setembro de 2014.

Nas palavras de Vólia Bomfim Cassar:

Teoria do evento defende que eventual é o trabalho contratado apenas para um determinado evento episódico, transitório, de curta duração em relação à atividade da empresa, para obra certa ou serviço certo. Nesse caso, o que é eventual é o tempo de duração do serviço em relação à atividade contínua da empresa. É o caso da colheita, que é fase rápida de toda a safra.⁴⁶

E por fim, teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços diz que o trabalhador eventual é aquele que não se fixa a uma única empresa, ou não se afilia a um único empregador, prestando os seus serviços ao mesmo tempo a vários tomadores.

Nesse sentido Vólia Bomfim Cassar:

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.⁴⁷

Assim sendo para que se caracterize o trabalho eventual, melhor seria utilizar as teorias apresentadas em conjunto com outras.

2.3.4. Onerosidade

O requisito da onerosidade informa que toda prestação de serviço, deve preceder de uma contraprestação salarial, ou seja, o empregado recebe uma remuneração pelo seu trabalho.

Assim sendo, Sergio Pinto Martins afirma que:

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.⁴⁸

⁴⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed., Niterói: Impetus, 2011, p. 284.

⁴⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed., Niterói: Impetus, 2011, p. 285.

Importante ressaltar que não existindo remuneração ao trabalho prestado, não se caracteriza a relação de emprego. Sendo por esse motivo que o trabalho voluntário, religioso, comunitário não se configura relação de emprego, pela ausência de contraprestação salarial.

Conforme estabelece a Lei 9.608/98 diz, em seu artigo 1º, o que vem a ser o trabalhador voluntário:

Art. 1º Considera-se serviço voluntário, para fins desta Lei, a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.

Parágrafo único. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim.⁴⁹

Podemos perceber que se trata de atividade não remunerada, portanto não há a presença do elemento fático-jurídico da onerosidade, sendo assim descaracteriza o vínculo empregatício.

A contraprestação salarial poderá ser paga em dinheiro ou salário in natura também conhecido como salário utilidade, à Consolidação das Leis Trabalho dispõe a respeito do tema em seu art. 458, cujo teor é o seguinte:

Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.⁵⁰

Vale dizer que o pagamento em dinheiro deverá respeitar o limite mínimo de 30% do salário, conforme preceitua no paragrafo único do art. 82 da CLT.

Vólia Bomfim Cassar ensina que:

Um trabalhador que executar serviços em troca de casa e comida, o faz de forma onerosa. Seu pagamento (salário) é pago sob a forma de utilidade. Apesar de irregular, pois o empregador deveria pagar um mínimo em pecúnia, na forma do art. 82, parágrafo único, da CLT, parte do pagamento foi efetuado, logo, o trabalho se deu de forma onerosa.⁵¹

⁴⁹BRASIL. Lei 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. **VadeMecum**. 5. ed., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 1370/1371.

⁵⁰BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **VadeMecum**. 5. ed., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 834.

⁵¹CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed., Niterói: Impetus, 2011, p. 274.

Partindo dessa premissa que o pagamento em dinheiro não pode ser inferior a 30% do salário, podemos concluir que tal regra deverá ser aplicada proporcionalmente aos empregados que tiverem salário contratual superior ao salário mínimo.

Importante ressaltar que a ausência do pagamento por inadimplência do empregador não descaracteriza o requisito da onerosidade, pois estando presente a intenção do trabalhador em receber pelo seu trabalho, ficará caracterizado o pressuposto jurídico. É o que a doutrina chama de *animus contrahendi*. Para Mauricio Godinho Delgado:

Existirá o elemento fático-jurídico da onerosidade no vínculo firmado entre as partes caso a prestação de serviços tenha sido pactuada, pelo trabalhador, com o intuito contraprestativo trabalhista, com o intuito essencial de auferir um ganho econômico pelo trabalho ofertado. [...] A doutrina refere-se à expressão *animus contrahendi* para traduzir a fundamental intenção das partes (em especial do prestador de serviços) com respeito à natureza e efeitos jurídicos do vínculo formado entre elas.⁵²

Assim não será descaracterizada a onerosidade no caso de a contraprestação ainda não ter sido quitada, bastando à intenção contraprestativa por parte do trabalhador.

2.3.5. Subordinação

A expressão “sob dependência deste” trazida pela CLT não é um termo correto para se referir ao elemento fático-jurídico, o termo apropriado é subordinação.

O elemento fático-jurídico da subordinação nos informa que a prestação de serviços deve ser realizada de maneira que o empregador exerça seu poder de direção, ou seja, traduz uma dependência econômica e sujeição na maneira de executar o serviço, dessa forma limitando a vontade do “*modus operandi*”.

⁵²DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed., São Paulo: LTr, 2010, p. 278/279.

Conforme entendimento do doutrinador Ricardo Resende o requisito apresentado possui uma grande relevância na caracterização da relação de emprego ao dizer que:

A subordinação é o requisito mais importante para a caracterização da relação de emprego. Constitui o grande elemento diferenciador entre a relação de emprego e as demais relações de trabalho, apresentando inquestionável importância na fixação do vínculo jurídico empregatício.⁵³

Vólia Bomfim Cassar define o requisito da subordinação como sendo:

A subordinação nada mais é que o dever de obediência ou o estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato, à função, desde que legais e não abusivas.⁵⁴

O trabalho prestado com subordinação é o que diferencia do trabalho autônomo onde tem a ausência deste requisito, uma vez que o prestador de serviço possui autonomia no seu trabalho, dessa forma, ele é o patrão de si mesmo.

O pressuposto jurídico da subordinação está sempre presente na relação de emprego às vezes de maneira mais intensa, outras nem tanto. Quanto mais o trabalhador sobe na escala hierárquica na empresa, quanto maior for o seu grau de intelectualidade, ou quanto mais técnico, normalmente a subordinação fica mais tênue.

Nas palavras de Vólia Bomfim Cassar:

A subordinação está sempre presente na relação de emprego, algumas vezes mais intensa; outras de modo menos intenso. Quanto mais o empregado sobe na escala hierárquica da empresa, ou quanto mais técnico ou intelectual o trabalho, normalmente a subordinação fica mais tênue, frágil.⁵⁵

Vale dizer que, no que se refere à natureza da subordinação, a doutrina citam algumas modalidades. Quais sejam: subordinação econômica, técnica, social e jurídica.

⁵³ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho esquematizado**. 4 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014, p. 145.

⁵⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed., Niterói: Impetus, 2011, p. 267.

⁵⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed., Niterói: Impetus, 2011, p. 267.

De acordo com o critério da subordinação econômica, se refere à condição de hipossuficiência do trabalhador, ou seja, o empregado necessita do trabalho e seu salário para sua sobrevivência.

A respeito do tema assim se manifesta Vólia Bomfim Cassar:

A subordinação econômica (origem alemã) está ligada à necessidade de subsistência do trabalhador, pois depende dos salários para sobreviver, dependendo economicamente do patrão. O critério é inaceitável porque pode ocorrer de o trabalhador ter suficiência econômica, com renda e patrimônio superiores aos do patrão (fato incomum) e, mesmo assim estar subordinado ao patrão.⁵⁶

Conforme o critério da subordinação técnica, o empregador possui uma posição tecnicamente superior com relação aos seus empregados, no entanto nada impede que o trabalhador possua conhecimento técnico maior.

Assim sendo Vólia Bomfim Cassar diz que:

O critério da subordinação técnica (nascido na França) é realçado pelo necessário comando técnico do patrão dirigido ao empregador. Parte da premissa que o empresário detém o total domínio da técnica da produção ou do serviço. Entretanto, é possível o empregado ter maior conhecimento técnico que o empregador e, por isso, tem ampla liberdade na execução de suas tarefas. Logo, este critério não é completo, é insuficiente para explicar a subordinação da relação de emprego.⁵⁷

E por fim a subordinação jurídica, em que o empregador exerce seu poder de direção, onde o empregado dispõe a seguir as ordens e determinações do patrão.

A doutrina é pacífica no entendimento que a natureza jurídica da subordinação é a jurídica. Para Mauricio Godinho Delgado:

A natureza jurídica do fenômeno da subordinação é hoje, portanto, entendimento hegemônico entre os estudiosos do Direito do Trabalho. A subordinação que deriva do contrato de trabalho é de caráter jurídico, ainda que tendo por suporte e fundamento originário a assimetria social característica da moderna sociedade capitalista. A subordinação jurídica é o polo reflexo e combinado do poder de direção empresarial, também de matriz jurídica.⁵⁸

⁵⁶CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed., Niterói: Impetus, 2011, p. 267.

⁵⁷CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed., Niterói: Impetus, 2011, p. 267.

⁵⁸DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed., São Paulo: LTr, 2010, p.282.

Podemos concluir que o requisito da subordinação é de grande importância para que seja caracterizada a relação de emprego e possui natureza jurídica.

2.3.6 Alteridade

Apesar de não ser um requisito essencial para se caracterizar a relação de emprego a presença deste é muito importante, pois a alteridade preceitua que assunção dos riscos da atividade econômica fica a cargo do empregador, ou seja, independentemente ter o empregador um grande prejuízo no final do mês o salário do empregado será devido.

Ricardo Resende define o requisito da alteridade como sendo:

No âmbito do Direito do Trabalho, e mais especificamente da relação de emprego, o requisito da alteridade significa que o empregado trabalha por conta alheia, o que implica que ele não corre o risco do negócio.⁵⁹

Acrescenta o doutrinador: “A alteridade é fundamental na caracterização da relação de emprego. Se não houver alteridade, haverá autonomia, e logo, mera relação de trabalho”.⁶⁰

Mauricio Godinho Delgado esclarece:

A característica da assunção dos riscos do empreendimento ou do trabalho consiste na circunstância de impor a ordem justabalhista à exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado. Por tal característica, em suma, o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho e sua execução.⁶¹

O requisito em apreço é relacionado no caput do artigo 2º da CLT que assim dispõe: “Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva que,

⁵⁹RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 4 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014, p. 151.

⁶⁰RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 4 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014, p. 151.

⁶¹DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed., São Paulo: LTr, 2010, p. 381.

assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”⁶²(grifo nosso)

Importante frisar que a alteridade, tradicionalmente, não é listada como um requisito caracterizador da relação de emprego. No entanto alguns doutrinadores costumam inserir-la como um requisito.

Conforme leciona Vólia Bomfim Cassar:

Para que um trabalhador urbano ou rural seja considerado como empregado, **mister que preencha, ao mesmo tempo, todos os requisitos abaixo:**

- a) pessoalidade;
- b) subordinação;
- c) onerosidade;
- d) não eventualidade;
- e) **O empregado não corre o risco do empreendimento.**⁶³ (grifo nosso)

Portanto podemos dizer que o requisito da alteridade é fundamental para se caracterizar a relação empregatícia.

2.4. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Ao longo do tempo, diversas teorias foram apresentadas sobre a natureza jurídica da relação de emprego, sendo de maior relevância as teorias contratualista, anticontratualista ou acontratualista. As referidas teorias procuram explicar a natureza jurídica do contrato de trabalho. Para Leone Pereira:

As teorias mais modernas que pretendem explicar a natureza jurídica do contrato de trabalho são: teoria contratualista e teoria anticontratualista ou acontratualista.⁶⁴

⁶²BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **VadeMecum**. 5. ed., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 799.

⁶³CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed., Niterói: Impetus, 2011, p. 262.

⁶⁴PEREIRA, Leone. **Pejotização: o trabalhador como pessoa jurídica**. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 45.

A teoria anticontratalista defende a inexistência do contrato. A teoria em apreço dividiu-se em dois ramos, quais sejam teoria da relação de trabalho e a teoria institucionalista. Nas palavras de Ricardo Resende:

Tendo em vista a intensa intervenção estatal na relação de emprego e a desigualdade existente entre as partes (empregador e empregado, tais teorias negavam a possibilidade de se atribuir qualquer natureza contratual à relação de emprego, sob o argumento de que estariam ausentes a liberdade e a vontade de contratar. Se a relação de emprego não tinha natureza contratual, sua natureza seria especial, conforme a teoria da relação de trabalho e a teoria institucionalista.⁶⁵

A teoria da relação de trabalho não permitia a livre expressão de vontade do trabalhador na relação de emprego. Mauricio Godinho Delgado discorre sobre alguns aspectos dessa teoria:

A teoria da relação de trabalho parte do princípio de que a vontade – e, desse modo, a liberdade – não cumprem papel significativo e necessário na constituição e desenvolvimento do vínculo de trabalho subordinado. A prestação material dos serviços, a prática de atos de emprego no mundo físico e social é que seriam a fonte das relações jurídicas de trabalho – e não a vontade das partes, em especial do obreiro. Em face dessa suposição – tida como comprovada pela experiência concreta das relações empregatícias -, semelhante teoria afasta a referencia ao contrato (ajuste de vontades) como veio explicativo central da relação de emprego.⁶⁶

A teoria institucionalista defende que a empresa seria uma instituição que se favorece do trabalho do empregado.

Mauricio Godinho Delgado aborda essa teoria:

A partir do conceito de instituição – uma realidade estrutural e dinâmica que teria prevalência e autonomia em face de seus próprios integrantes (conceito buscado dos autores civilistas Maurice Hauriou e Georges Renard) -, os institucionalistas do Direito do Trabalho constroem sua teorização. Nessa linha, compreendem a empresa como uma instituição, um corpo social que se impõe objetivamente a um certo conjunto de pessoas e cuja permanência e desenvolvimento não se submetem à vontade particular de seus membros componentes.⁶⁷

⁶⁵ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho esquematizado**. 4 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014, p. 155/156.

⁶⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed., São Paulo: LTr, 2010, p. 296.

⁶⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed., São Paulo: LTr, 2010, p. 298.

A teoria contratualista defende que toda relação de emprego procede mediante contrato, vigorando a manifestação de vontade das partes. Podendo ser de maneira expressa ou tácita.

Vólia Bomfim Cassar leciona que:

[...] a teoria contratualista entende que o ajuste é fundamental para o início da relação de emprego, pois sem a vontade dos contratantes ela não se constitui, já que o pretendente empregado tem que aceitar as condições oferecidas para o emprego e o chefe da empresa escolher aquele trabalhador, mesmo quando a lei imponha regras mínimas que não podem ser derogadas pelas partes.⁶⁸

O entendimento é pacífico na doutrina e na jurisprudência, no sentido de que a natureza jurídica da relação de emprego é contratual.

2.5. RELAÇÃO DE TRABALHO

A relação de trabalho compreende toda e qualquer prestação de serviços, ou seja, seria qualquer vínculo jurídico ou qualquer relação jurídica por meio da qual uma pessoa física se compromete a prestar um serviço em favor de outrem, podendo ser uma pessoa física ou jurídica. É um termo mais amplo representando um gênero.

Nesse sentido Leone Pereira define: “Trata-se de qualquer vínculo jurídico em que uma pessoa natural presta serviços ou obras a outrem mediante pagamento de uma contraprestação.”⁶⁹

A relação de trabalho pode ser estabelecida, portanto em várias outras formas, quais sejam relação de trabalho avulso, voluntário, trabalho eventual, relação de emprego entre outras.

⁶⁸CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed., Niterói: Impetus, 2011, p. 257.

⁶⁹PEREIRA, Leone. **Pejotização: o trabalhador como pessoa jurídica**. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 37.

2.6. TRABALHADOR AVULSO

O trabalhador avulso é aquele que presta seus serviços através de uma intermediação por um sindicato, ou no caso dos avulsos portuários o OGMO (Órgão Gestor de Mão de Obra). Não havendo, portanto uma contratação direta entre trabalhador avulso e tomador de serviços.

Nessa perspectiva, Vólia Bomfim Cassar define trabalhador avulso como sendo:

Avulso é o trabalhador que é necessariamente intermediado pelo sindicato ou pelo OGMO, para prestar serviços a tomadores diversos, sem personalidade, em sistema de rodízio.⁷⁰

Vejamos a definição de Sergio Pinto Martins:

O trabalhador avulso é, assim, a pessoa física que presta serviço sem vínculo empregatício, de natureza urbana ou rural, a diversas empresas, sendo sindicalizado ou não, com intermediação obrigatória do sindicato da categoria profissional ou órgão gestor de mão-de-obra.⁷¹

O ilustre doutrinador Amauri Mascaro Nascimento elenca as características do trabalhador avulso quais sejam:

[...] característica do trabalhador avulso são: a) intermediação do sindicato do trabalhador na colocação da mão de obra, hoje não mais obrigatória; b) a curta duração dos serviços prestados a um beneficiado; c) a remuneração paga basicamente em forma de rateio procedido pelo sindicato.⁷²

A Constituição Federal visando equiparar juridicamente o trabalhador avulso e o empregado celetista estabeleceu uma igualdade de direitos entre as classes de trabalhadores, no entanto não se pode confundir empregado e trabalhador avulso uma vez que são duas qualificações distintas.

Assim classifica Ricardo Resende:

⁷⁰CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed., Niterói: Impetus, 2011, p.301.

⁷¹MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 15 ed., São Paulo: Atlas, 2002, p.162.

⁷²NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed., São Paulo: Saraiva, 2011, p. 1050.

Não se confunde avulso com empregado. Não obstante a CRFB (art. 7º, XXXIV) equipare os avulsos aos empregados para fins de proteção trabalhista, o avulso continua não sendo empregado.⁷³

Da mesma forma se posiciona Amauri Mascaro Nascimento:

A Constituição de 1998 (art. 7º, XXXIV) assegura a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo de emprego e o trabalhador avulso. Como o trabalho do avulso é de curtíssima duração, esses direitos são calculados de forma proporcional ao tempo em que trabalham para o mesmo tomador dos serviços.⁷⁴

O trabalhador avulso pode ser classificado em avulso não portuário e portuário. O avulso não portuário é aquele trabalhador que presta seus serviços para vários tomadores, sem vínculo empregatício, obrigatoriamente intermediado pelo sindicato da categoria⁷⁵, são regidos pela lei 12.023/09.

O trabalhador avulso portuário é aquele que trabalha nos portos brasileiros e são intermediados através do OGMO, no qual administra o labor portuário, são regidos pela lei 8.630/93.

Vólia Bomfim Cassar define trabalhador avulso portuário como sendo: “é aquele que presta serviços, sem vínculo de emprego, a inúmeros tomadores, através de um órgão gestor de mão de obra”.⁷⁶

Para alguns doutrinadores o trabalhador avulso é uma espécie de trabalhador eventual, distinguindo-se somente por ter todos os seus direitos trabalhistas estabelecidos na legislação, ao contrário do trabalhador eventual que se limita ao ajustado em contrato.

Sergio Pinto Martins esclarece:

Distingue-se, porém, o avulso do trabalhador eventual, pois o primeiro tem todos os direitos previstos na legislação trabalhista, enquanto o eventual só tem direito ao preço avençado no contrato e à multa pelo inadimplemento do pacto, quando for o caso. O avulso é arrematado pelo sindicato, enquanto o eventual não tem essa característica.⁷⁷

⁷³RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho esquematizado**. 4 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014, p. 159.

⁷⁴NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed., São Paulo: Saraiva, 2011, p. 1053.

⁷⁵CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed., Niterói: Impetus, 2011, p. 303.

⁷⁶CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed., Niterói: Impetus, 2011, p. 306.

⁷⁷MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 15 ed., São Paulo: Atlas, 2002, p.163.

Mauricio Godinho Delgado leciona que o avulso é uma modalidade de trabalhador eventual quando nos diz que:

O obreiro chamado avulso corresponde a modalidade de trabalhador eventual, que oferta sua força de trabalho, por curtos períodos de tempo, a distintos tomadores, sem se fixar especificamente a qualquer deles.⁷⁸

Por fim, vale dizer que o trabalhador avulso e eventual possuem características básicas que os difere quais sejam existência de um intermediário sendo eles, o sindicato de classe ou o órgão de gestor de mão de obra e uma maior proteção oferecida ao trabalhador avulso, uma vez que este possui seus direitos assegurados em nossa legislação.

⁷⁸DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed., São Paulo: LTr, 2010, p. 328.

CAPÍTULO III- PEJOTIZAÇÃO TRABALHISTA

3.1. “PEJOTIZAÇÃO”

As empresas no intuito de potencializar seus lucros e diminuir os custos da mão de obra e assim conseguir maior competitividade no mercado vêm se amparando na prática que ficou conhecida como “pejotização”.

Essa prática vem sendo utilizada pelo empregador como exigência para obtenção ou conservação do emprego com propósito de se eximir das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais. Sendo assim, o trabalhador constitui uma pessoa jurídica, passa a receber mensalmente como prestador de serviço abrindo mão de todos seus direitos assegurados pela CLT.

O termo “pejotização” trata-se de um neologismo originado da sigla “PJ”, a qual é popularmente utilizada para designar a expressão pessoa jurídica.

Portanto podemos conceituar “pejotização” como sendo um comportamento patronal onde exige que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica para prestar serviços personalíssimos, ou seja, serviços que são prestados tipicamente pela pessoa física e acabam sendo prestados pela aparência de uma pessoa jurídica.

Nessa perspectiva, importante se faz mencionar matéria referente à “pejotização” publicada na revista da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho apresentada em sua edição do segundo semestre do ano de 2008. Abaixo, trecho da matéria sobre a prática:

Tem sido prática cada vez mais comum a de empresas que contratam funcionários na forma de pessoa jurídica (Pj). Ou seja, o empregado é levado a constituir empresa e passa a receber mensalmente como prestador de serviço. Há ainda casos em que o empregado compra uma nota fiscal de uma terceira empresa para apresentar ao empregador, mediante o recebimento do salário. Nesse tipo de relação, quem contrata paga menos impostos e se isenta de inúmeras responsabilidades. Quem é contratado abre mão de seus direitos trabalhistas – como FGTS + 40%, férias, 13º salário, horas extras, verbas rescisórias – e assume gastos para

manter a pessoa jurídica, como emissão de nota fiscal e administração contábil.⁷⁹

Importante destacar que ao contratar o trabalhador como pessoa jurídica, o empregador burla a legislação trabalhista evitando o pagamento aos trabalhadores das verbas que são conferidas por direito.

Portanto essa prática se mostra prejudicial no que concerne aos seus direitos trabalhistas, conferidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, pois o Direito do Trabalho tutela somente a pessoa física do trabalhador. O obreiro que presta seus serviços sob a máscara de pessoa jurídica não recebe a proteção trabalhista, ou seja, não tem direito ao registro em carteira de trabalho, descanso semanal remunerado, horas extra, FGTS, férias mais 1/3 constitucional, 13º salário, verbas rescisórias dentre outros.

3.2. “PEJOTIZAÇÃO” COMO MODALIDADE DE FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO

A “pejotização” se apresenta como uma modalidade de fraude à relação de emprego, que vem sendo constatada em grandes proporções na Justiça do Trabalho.

Com a introdução da lei 11.196/2005 no ordenamento brasileiro, devido à má interpretação do artigo 129, a “pejotização” tornou-se uma prática viabilizada por esse. O artigo dispõe que:

Art 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, como 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

⁷⁹TURCADO, Sandra; Rodrigues Rosualdo. Pj é artifício para sonegação de direitos. **Revista Anamatra**, Brasília, n. 55, 2º semestre de 2008. Disponível em: <<http://ww/w.anamatra.org.br/uploads/magazine/00000743.pdf>>. Acesso em 10 de outubro de 2014.

peças jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil.⁸⁰

Com a previsão legal, vários tomadores de serviços passaram a contratar os trabalhadores sob a roupagem de pessoa jurídica, sem vínculo empregatício, dissimulando uma real relação de emprego, afrontando, dessa forma, os princípios do Direito do Trabalho.

Os empregadores afirmam que o trabalhador aceita as condições impostas por livre iniciativa e vontade.

Os trabalhadores submetidos a tais condições ilegais de trabalho se veem obrigados à aceita-las, afinal todo trabalhador precisa de um emprego para sua subsistência.

A contratação sob a máscara de pessoa jurídica nada mais é que uma tentativa para encobrir uma relação de emprego, pois a contratação apresenta todos os requisitos essenciais para caracterizar a relação empregatícia, exceto o requisito da pessoa física. Sendo assim, essa prática não pode prosperar nas relações de emprego uma vez que consiste em uma modalidade de fraude com o propósito de suprimir os direitos que foram conferidos ao trabalhador.

Nesse sentido, a explicação feita pelo Juiz Guilherme Feliciano sobre o fenômeno da “pejotização”:

O fenômeno da ‘pejotização’ é real e deve ser coibido quando verificado que, a despeito de formalmente vestido pelo véu, ou melhor, nesse caso, pela armadura da pessoa jurídica, os serviços são prestados por trabalhador individual com todos os elementos do vínculo empregatício⁸¹

Seguindo a mesma linha de raciocínio, o Juiz Jorge Luiz Souto Maior, titular da 3ª Vara do Trabalho de Jundiaí (SP), explica que:

(...) muitas vezes, ao próprio trabalhador pode parecer interessante ostentar a condição de pessoa jurídica ou empresário, seja pelo aspecto da “capitis diminutio” que, culturalmente, se atribuiu ao termo empregado, seja por conta do proveito tributário que possa auferir. Ou seja, deixar de pagar

⁸⁰BRASIL. Lei 11.196, de 21 de novembro de 2005. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm>. Acesso em 10 de outubro de 2014.

⁸¹FELICIANO, Guilherme, in. TURCATO, Sandra; RODRIGUES, Rosualdo. Pj é artifício para sonegação de direitos. **Revista Anamatra**, Brasília, n. 55. p. 11-15, 2º semestre de 2008. Disponível em: <<http://ww1.anamatra.org.br>> acesso em 13 de outubro de 2013.

imposto de renda referente à pessoa física, pagando como PJ, o que permite varias possibilidades de descontos de despesas.
 (...) A crescente utilização desse artifício é considerada uma forma de mascarar a relação empregatícia e, por isso, é tida como fraude à legislação trabalhista.⁸²

Verifica-se que tal atitude não produz qualquer efeito jurídico válido por se configurar uma fraude, sendo nula de pleno direito como preceitua o art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho o qual dispõe expressamente: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”⁸³

Portanto podemos dizer que qualquer tentativa que sirva para dissimular ou fraudar o contrato de trabalho será nula de pleno direito.

3.3. A “PEJOTIZAÇÃO” À LUZ DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS

O fenômeno da “pejotização” atinge diversas categorias profissionais, como por exemplo, médicos, jornalistas, professores de cursos preparatórios dentre outros.

A Conafret (Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho) tem discutido estratégias para combater os diversos tipos de “pejotização”.

Importante se faz mencionar trecho da pauta da reunião ordinária da Conafret, publicada pela Assessoria de Comunicação Social da Procuradoria Geral do Trabalho (PGT):

Em grandes centros, como Rio de Janeiro e São Paulo, a irregularidade concentra-se em empresas jornalísticas. Já no Distrito Federal e em Minas Gerais, a irregularidade ocorre no setor de saúde, principalmente na especialidade médica de radiologia. Segundo relato dos procuradores, embora a pejotização alcance primordialmente a classe médica, há hospitais e clínicas em que o mecanismo já afeta auxiliares e técnicos de enfermagem e enfermeiros que, para não perderem o emprego, aceitam a nova forma de trabalho imposta pelos patrões.

⁸²MAIOR, Jorge Luiz Souto, in. TURCATO, Sandra; RODRIGUES, Rosualdo. Pj é artifício para sonegação de direitos. **Revista Anamatra**, Brasília, n. 55. p. 11-15, 2º semestre de 2008. Disponível em: <<http://ww1.anamatra.org.br>> acesso em 13 de outubro de 2013.

⁸³BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **VadeMecum**. 5. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 800.

No caso dos médicos, a preocupação dos procuradores da Conafret decorre da constatação de que, em muitos casos, a pejotização é uma opção da categoria, já que o médico pode ser enquadrado como profissional liberal autônomo e trabalhar por meio de associação ou cooperativa. Por isso, a coordenadoria vai ter o cuidado de avaliar a estratégia de atuação caso a caso, com vistas a combater o problema que atinge realmente quem foi coagido a abrir mão de uma relação de emprego formal e tornar-se PJ.⁸⁴

A prática da “pejotização” é muito comum no âmbito dos profissionais do meio jornalístico, firmando contratado de prestação de serviços como se estes fossem empresas, nesse sentido trecho da matéria sobre a prática:

O meio jornalístico é um exemplo do uso frequente de PJ. Grandes conglomerados de comunicação exigem que repórteres e apresentadores emitam nota fiscal referente ao valor que recebem mensalmente. Quer dizer, o profissional que exerce a atividade-fim da empresa não é contratado como funcionário, não tem vínculo empregatício. Casos ainda mais graves são aqueles de empresas e instituições que contratam o jornalista como assessor de comunicação para expediente diário e este, não estando constituído como PJ, compra a nota fiscal de uma terceira empresa para apresentar para o empregador.⁸⁵

É muito comum também no âmbito dos profissionais de tecnologia da informação (TI). Em alguns casos até mesmo advogados são alvos dessa fraude, sendo obrigados a se tornar sócios da sociedade de advogados e emitir nota fiscal pelos serviços prestados.

Outra categoria afetada é a do setor bancário, na qual funcionários são obrigados a abrir empresas de fachada para manter suas funções.

Nesse sentido trecho da matéria publicada pelo Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT):

No Pará, Banco é processado pela prática de pejotização

Não é a primeira vez que o Banco Bradesco está sendo processado pelo Ministério Público do Trabalho – MPT pela prática da pejotização. Ação atual, impetrada em Belém (PA), é semelhante a outras em Alagoas e no Rio de Janeiro. Na ação do Rio, o banco foi condenado pelo Tribunal

⁸⁴Assessoria de Comunicação Social da Procuradoria Geral do Trabalho. **Conafret discute estratégias para combater terceirização de callcenter e contratação por meio de PJ**. Disponível em: <<http://mpt.jusbrasil.com.br/noticias/19941/conafret-discute-estrategias-para-combater-terceirizacao-de-call-center-e-contratacao-por-meio-de-pj>>. Acesso em 14 de outubro de 2014.

⁸⁵TURCADO, Sandra; Rodrigues Rosualdo. Pj é artifício para sonegação de direitos. **Revista Anamatra**, Brasília, n. 55, 2º semestre de 2008. Disponível em: <http://www.w.anamatra.org.br/uploads/magazine/00000743.pdf>. Acesso em 14 de outubro de 2014.

Superior do Trabalho a pagar R\$ 3 milhões e a regularizar todos os contratos considerados irregulares.

O MPT no Pará pede R\$ 4 milhões de indenização por dano moral coletivo a serem pagos pela Seguradora Bradesco Vida e Previdência e pelo Banco Bradesco por fraude nas relações trabalhistas. As empresas contratam corretores e exigem deles o registro de Pessoa Jurídica ou que sejam autônomos para evitar o vínculo trabalhista e as obrigações que dele decorrem. A fraude foi detectada por fiscalização de Auditores-Fiscais do Trabalho, que constataram a precarização das relações de trabalho.⁸⁶

As instituições bancárias tem se amparado nessa prática fraudulenta a fim de reduzir seus custos e potencializar seus lucros em flagrante fraude à relação de emprego.

3.4. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE COMO INSTRUMENTO NO COMBATE A “PEJOTIZAÇÃO”

Os princípios do direito do trabalho são instrumentos adequados para proteção do trabalhador contra essa prática fraudulenta, apresentando em maior destaque o princípio da primazia da realidade sobre a forma, que toma por base a verdade real dos fatos.

O princípio da primazia da realidade é um poderoso mecanismo que serve de instrumento para o operador do direito combater as mais diversas fraudes existentes na relação de emprego e em especial a “pejotização”. Com base no princípio em apreço, podemos dizer que, reconhecida a existência da relação empregatícia, sempre que constatar a ocorrência da prestação de serviço desenvolvida com pessoalidade, de natureza não eventual, bem como que exista subordinação do trabalhador ao contratante, mediante remuneração pelo serviço prestado, independentemente da denominação ou forma que lhe tiverem atribuído às partes, será reconhecido o vínculo empregatício.

Conforme leciona Leone Pereira:

⁸⁶Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho. **No Pará, Banco é processado pela prática de pejotização.** Disponível em <<https://www.sinait.org.br/?r=site/noticiaView&id=9997>> Acesso em 31 de outubro de 2014.

A configuração do vínculo rege-se não pelo aspecto formal, mas pela realidade dos fatos, em obediência ao princípio da primazia da realidade, que acarreta a descaracterização de uma relação civil de prestação de serviços, quando presentes os requisitos da relação de emprego.⁸⁷

Assim sendo, em caso de “pejotização”, uma vez presentes os requisitos fático-jurídicos, seria possível o reconhecimento do vínculo de emprego utilizando-se da aplicação do princípio da primazia da realidade.

Sabe-se que a legislação trabalhista se mostra totalmente contrária à “pejotização” devido às lesões que essa causa ao trabalhador, ferindo diversos direitos assegurados a ele através da CLT e também por meio da Constituição Federal.

Leone Pereira leciona algumas desvantagens trazidas pela “pejotização”:

- Inexorável desrespeito aos princípios basilares do Direito do Trabalho, em especial ao princípio da proteção, gênese do estudo da ciência jurídica;
- Ofensa aos direitos fundamentais trabalhistas, em especial à dignidade da pessoa do trabalhador;
- Ofensa à legislação trabalhista e social;
- Precarização dos direitos trabalhistas;
- Aviltamento da condição social do trabalhador;
- Desregulamentação e flexibilização da proteção trabalhista;
- Incremento do número de horas trabalhadas, tendo em vista a ausência de controle de jornada, que resulta em maior número de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, bem como redução das horas dedicadas à família, aos amigos, ao lazer e aos estudos.⁸⁸

No entanto, importante salientar que apesar dos vários direitos perdidos, o trabalhador, de fato, em alguns casos, não fica completamente na desvantagem, chegando em situações a obter lucros em uma porcentagem incrivelmente superior ao que receberia se fosse contratado como pessoa física.

O judiciário tem observado essas situações e julgando de modo a manter o equilíbrio entre as partes, negando ao trabalhador o reconhecimento do vínculo empregatício devido aos benefícios que ele possui quando atua como pessoa jurídica.

⁸⁷PEREIRA, Leone. **Pejotização: O trabalhador como pessoa jurídica**. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 95.

⁸⁸PEREIRA, Leone. **Pejotização: O trabalhador como pessoa jurídica**. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 126/127.

Decisão importante a esse respeito foi proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região, como mostra julgado a seguir:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. FENÔMENO JURÍDICO DA "PEJOTIZAÇÃO". PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO VERSUS VALORIZAÇÃO DO AUTOGERENCIAMENTO DA VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL PELO TRABALHADOR. ANÁLISE DAS CIRCUNSTÂNCIAS DO CASO CONCRETO. MANUTENÇÃO DO EQUILÍBRIO DAS RELAÇÕES JURÍDICAS. Não é novidade para ninguém que os pesados encargos que oneram as folhas de pagamentos das empresas que atuam no Brasil fazem com que, por vezes, um único trabalhador tenha seu custo duplicado apenas pelos tributos, contribuições e benefícios trabalhistas. Nesse contexto, ao contratar pessoa jurídica, constituída pelo trabalhador com o intuito de desenvolver atividade econômica altamente especializada, a empresa contratante transforma o custo do potencial empregado em expressão monetária agregada ao contrato de prestação de serviços. É presumível que os dois lados "lucrem" com a estratégia. [...] ⁸⁹

É oportuno, ainda, analisar o seguinte trecho da ementa que acrescenta:

[...] É óbvio que as circunstâncias do caso concreto é que se encarregarão de revelar se se trata de simples precarização do trabalho humano, repudiável pelo Direito do Trabalho, ou de verdadeira valorização do autogerenciamento da vida profissional e pessoal pelo trabalhador. Não se pode dizer que, em toda e qualquer circunstância, o **fenômeno** da "**pejotização**" deva ser aceito. É importantíssimo frisar que o Judiciário Trabalhista deve estar atento para evitar o abuso do poder econômico. "In casu", no entanto, constatou-se ser mais interessante para o trabalhador, sob o ponto de vista financeiro, constituir uma empresa jurídica e disputar um lugar no mercado como empreendedor individual - ainda que no ramo da prestação de serviço pessoal - ao invés de se contentar com as garantias previamente estabelecidas na CLT, pois o autor, na prática, quadruplicou seus ganhos. [...] ⁹⁰

Por fim, é imprescindível analisar trecho final da ementa, que ora se transcreve:

[...] Com efeito, cada vez mais, em bom número de vezes, torna-se efetivamente mais vantajoso trocar o FGTS pelo variado leque de opções de investimento que o mercado financeiro oferece; trocar a previdência

⁸⁹BRASIL. TRT-3 - RO: 01614201013403008 0001614-71.2010.5.03.0134, Relator: Convocada Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim, Segunda Turma, Data de Publicação: 23/11/2011 22/11/2011. DEJT. Disponível em <http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124301800/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1614201013403008-0001614-7120105030134>. Acesso em 05 de novembro de 2014.

⁹⁰BRASIL. TRT-3 - RO: 01614201013403008 0001614-71.2010.5.03.0134, Relator: Convocada Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim, Segunda Turma, Data de Publicação: 23/11/2011 22/11/2011. DEJT. Disponível em <http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124301800/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1614201013403008-0001614-7120105030134>. Acesso em 05 de novembro de 2014.

oficial pela previdência privada; trocar o deslocamento diário até o espaço laboral pelo "trabalho remoto"; trocar o "sou empregado de tal empresa" por "sou empresário"... Ao reconhecer o vínculo de emprego em tais circunstâncias, a Justiça do Trabalho apenas se tornaria fator de desequilíbrio da relação, conferindo a uma das partes o melhor dos dois mundos: o empregado atua, no mundo dos fatos, com autonomia e "status" de empreendedor, obtendo a justa contraprestação, mas alcança, na Justiça, o "status" de empregado, auferindo mais do que deveria. Recurso ordinário a que se nega provimento, restando mantida a sentença que não reconheceu a relação de emprego.⁹¹

Também neste aspecto o princípio da primazia possui uma grande relevância, pois permite o julgador adentrar no exame das reais condições em que se deu a “pejotização”.

O doutrinador Leone Pereira, apresenta pontos favoráveis que o trabalhador usufrui ao se tornar uma pessoa jurídica:

- Maior poder de barganha no valor da prestação de serviços;
- Valorização do profissional, tendo em vista a alta competitividade do mercado e a disputa das empresas pelos bons profissionais;
- Com a redução da proteção trabalhista, as amarras burocráticas são mitigadas, o que resulta em maiores possibilidades de troca de local de prestação de serviços ou a sua prestação simultânea em mais de um lugar;
- Aumento de vagas de trabalho, em face da redução da carga trabalhista.⁹²

Verifica-se, então, que a “pejotização” tem seu lado negativo, que afeta a maioria dos trabalhadores trazendo-lhes problemas graves, e também há quem encontre pontos positivos, o que realmente não pode ser desconsiderado pelo judiciário que deve analisar cada situação levando em conta a boa-fé e até mesmo, a má-fé do trabalhador ao buscar solução na justiça.

Conforme preceitua o artigo 8º da CLT é imprescindível o uso dos princípios para a resolução de controvérsias suprimindo a lacuna da lei. O artigo dispõe que:

Art. 8º – As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo

⁹¹BRASIL. TRT-3 - RO: 01614201013403008 0001614-71.2010.5.03.0134, Relator: Convocada Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim, Segunda Turma, Data de Publicação: 23/11/2011 22/11/2011. DEJT. Disponível em <http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124301800/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1614201013403008-0001614-7120105030134>. Acesso em 05 de novembro de 2014.

⁹²PEREIRA, Leone. **Pejotização: O trabalhador como pessoa jurídica**. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 126/127.

com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse publico.⁹³

Assim podemos dizer que o aspecto formal não prevalecerá em face do aspecto real, ou seja, a configuração do vínculo empregatício será reconhecida mediante a verdade real, observando como ocorreu à prestação de serviços independentemente do contrato pactuado entre as partes, conforme preceitua o princípio da primazia da realidade.

⁹³BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **VadeMecum**. 5. ed., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 800.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pretendeu-se com o desenvolvimento deste estudo, fomentar a discussão em torno da “pejotização” trabalhista. Esta prática é uma realidade cada vez mais presente no mercado de trabalho.

O fenômeno da “pejotização” configura-se como fraude a relação de emprego, descaracterizando o vínculo empregatício, por meio de contratos de prestação de serviços. Ocorre que no momento da contratação o empregador impõe como condição indispensável para prestação de serviços a criação de uma pessoa jurídica com o intuito de eximir de cumprir com os encargos estabelecidos pelas normas protetivas do trabalhador.

Como demonstrado ao longo do presente estudo, tal prática, é prejudicial ao trabalhador, pois não confere quaisquer benefícios ao mesmo, uma vez que não se encontra protegido pela legislação trabalhista.

Este artifício, todavia, não tem como impedir a aplicação das normas justralhistas, uma vez presente os requisitos caracterizadores da relação de emprego, nos moldes dos artigos 2º e 3º da CLT, restará configurada, sendo, pois, irrelevante a denominação que as partes utilizarem para intitular o negócio jurídico firmado.

Assim restou evidente o papel dos princípios do Direito do Trabalho no combate a “pejotização”, especialmente o princípio da primazia da realidade, constituindo um importante mecanismo jurídico na busca da verdade real dos fatos.

Por fim, verifica-se que esse princípio é um instrumento imprescindível para o operador do direito e como tal vem sendo aplicado no reconhecimento do vínculo empregatício e, conseqüentemente, no combate a ocorrência da “pejotização”.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

Assessoria de Comunicação Social da Procuradoria Geral do Trabalho. **Conafret discute estratégias para combater terceirização de callcenter e contratação por meio de PJ**. Disponível em: <<http://mpt.jusbrasil.com.br/noticias/19941/conafret-discute-estrategias-para-combater-terceirizacao-de-call-center-e-contratacao-por-meio-de-pj>>. Acesso em 14 de outubro de 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8.ed., São Paulo: LTr, 2012.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **VadeMecum**. 5. ed., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL. Lei 7.064, de 6 de dezembro de 1982. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7064.htm. Acesso 28 de agosto de 2014.

BRASIL. Lei 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. **VadeMecum**. 5. ed., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL. Lei 11.196, de 21 de novembro de 2005. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm. Acesso em 10 de outubro de 2014.

BRASIL. Súmula do Superior Tribunal do Trabalho. Disponível em http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0212.htm. Acesso 28 de agosto de 2014.

BRASIL. Súmula do Superior Tribunal do Trabalho. Disponível em http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0276.htm. Acesso 28 de agosto de 2014.

BRASIL. TRT-3 - RO: 019562011100030010001956-53.2011.5.03.0100, Relator: Emerson Jose Alves Lage, Primeira Turma, Data de Publicação: 05/09/2012 04/09/2012. DEJT. Disponível em <http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124292089/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1956201110003001-0001956-5320115030100>. Acesso em 15 de setembro de 2014.

BRASIL. TRT-3 - RO: 01614201013403008 0001614-71.2010.5.03.0134, Relator: Convocada Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim, Segunda Turma, Data de Publicação: 23/11/2011 22/11/2011. DEJT. Disponível em <http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124301800/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1614201013403008-0001614-7120105030134>. Acesso em 05 de novembro de 2014.

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

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed., Niterói: Impetrus, 2011.

FELICIANO, Guilherme, in. TURCATO, Sandra; RODRIGUES, Rosualdo. Pj é artifício para sonegação de direitos. **Revista Anamatra**, Brasília, n. 55, p. 11-15, 2º semestre de 2008. Disponível em: <http://ww1.anamatra.org.br>. Acesso em 13 de outubro de 2013.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 27. ed. ver., e atual. São Paulo: LTr, 2001.

MAIOR, Jorge Luiz Souto, in. TURCATO, Sandra; RODRIGUES, Rosualdo. Pj é artifício para sonegação de direitos. **Revista Anamatra**, Brasília, n. 55, p. 11-15, 2º

semestre de 2008. Disponível em: <http://ww1.anamatra.org.br>. Acesso em 13 de outubro de 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 15 ed., São Paulo: Atlas, 2002.

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

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho esquematizado**. 4 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

RODRIGUEZ. Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho**, tradução de Wagner D. Giglio. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000.

Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho. **No Pará, Banco é processado pela prática de pejotização**. Disponível em <https://www.sinait.org.br/?r=site/noticiaView&id=9997>. Acesso em 31 de outubro de 2014.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. ver., e atualiz. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TURCADO, Sandra; Rodrigues Rosualdo. Pj é artifício para sonegação de direitos. **Revista Anamatra**, Brasília, n. 55, 2º semestre de 2008. Disponível em: <http://ww/w.anamatra.org.br/uploads/magazine/00000743.pdf>. Acesso em 10 de outubro de 2014.