

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE UNESC  
CURSO DE DIREITO**

**JAIRO BORGES COELHO**

**PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

**CRICIÚMA**

**2017**

**JAIRO BORGES COELHO**

**PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Letícia Fernandes. Pedra Alam

**CRICIÚMA**

**2017**

**JAIRO BORGES COELHO**

**PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Criciúma, 20 Junho de 2017

**BANCA EXAMINADORA**

Prof<sup>a</sup>. Letícia Fernandes Pedra Alam - UNESC – Orientador

Prof<sup>a</sup>. Raquel de Souza Felício – UNESC

Prof. Arlindo Roberto Voltolini Filho - UNESC

Todas as coisas são difíceis até conquistá-las,  
mas todas são conquistáveis. Eu conquistei,  
graças ao bom Deus.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus pelo dom da vida, por ter me dado força, saúde e sabedoria pra poder chegar até o fim do curso, e por hoje poder contemplar essa grande conquista.

Agradeço aos meus pais por me apoiarem, estando a todo momento ao meu lado.

Aos poucos amigos da universidade, todos os professores e coordenadores pelos longos cinco anos de convivência de amizade.

Agradeço a minha orientadora por aceitar meu trabalho, pela atenção e paciência e por acreditar nesse trabalho.

“No suor do teu rosto, comerás o teu pão, até que tornes à terra; porque dela foste tomado, porquanto és pó e em pó te tornarás.”

Gênesis 3:19

## RESUMO

No âmbito do Direito do Trabalho o fenômeno da “pejotização”, tem surgido como uma opção dos empregadores para reduzir os encargos trabalhistas, nesta hipótese que o empregador obriga o trabalhador constituir pessoa jurídica para a prestação de serviços ou contratação de profissionais, sem vínculo empregatício. É uma prática que caracteriza fraude à legislação trabalhista, previdenciária e tributária, quando da sua constatação. Essa prática tem se transformado típica nos dias de hoje quando se verifica a utilização ilícita do trabalhador na figura da pessoa jurídica, que descaracteriza as relações trabalhistas existentes. Diante desta situação o presente trabalho pretende explanar sobre o Direito do Trabalho como ramo especializado definir a relação de empregado e empregador assim como os princípios garantidores da relação de emprego, e por fim o fenômeno da “pejotização” e as respectivas consequências para o trabalhador. Para a obtenção dos resultados foi utilizado o método dedutivo, com pesquisa teórica e qualitativa, com emprego de material bibliográfico e documental legal: livros, artigos científicos e legislações sobre o tema, além de jurisprudências dos tribunais trabalhistas. O trabalho traz julgados de diferentes tribunais com sentenças que apontam a “pejotização” das relações de emprego encontra óbice no art.9º da CLT e deve ser combatida, mostrando que o Estado brasileiro tem por objetivo assegurar ao trabalhador seus direitos, por ser a parte mais fraca da relação necessitando da intervenção do mesmo.

**Palavras-chave:** Pejotização. Relação de Trabalho. Direito do Trabalho

## **ABSTRACT**

In the field of labor law, the phenomenon "pejotization" has emerged as an option for employers to reduce labor costs, in this case the employer obliges the employee to constitute a legal entity for the provision of services or hiring professionals, without employment relationship . It is a practice that characterizes labor, social security and tax legislation when it is established. This practice has become typical today, when the illegal use the worker in the figure of the legal person is verified, which characterizes the existing labor relations. In view of this situation, the present work aims to explain about labor law as a specialized branch to define the relation of employee and employer as well as the principles guarantors of the employment relation, and finally the phenomenon of "pejotização" and the respective consequences for the worker. To obtain the results, was used the deductive method, with theoretical and qualitative research, using bibliographical and legal documentary material: books, scientific articles and legislation on the subject, besides jurisprudence of the labor courts. The work brings judgments of different courts with sentences that point "pejotization" of employment relations found in Art. 9 of the CLT and should be combated, showing that the Brazilian State aims to assure workers of their rights, since it is the The weakest part of the relationship necessitating the intervention of the same.

Key words: Pejotization. Work relationship. Related searches



## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CC	Código Civil
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CONAFRET	Coordenadoria Nacional de Combate as Fraudes nas Relações de Trabalho
CPC	Código de Processo Civil
MP	Ministério Público
MT	Ministério do Trabalho
PJ	Pessoa Jurídica
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
MPT	Ministério Público do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro Geografia Estatística
CNPJ	Cadastro Nacional de pessoa Jurídica

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>12</b>
<b>2 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO</b> .....	<b>13</b>
2.1 EVOLUÇÃO MUNDIAL .....	13
2.2 EVOLUÇÃO NO BRASIL .....	15
<b>3 DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS</b> .....	<b>19</b>
3.1 DIREITOS SOCIAIS .....	20
<b>4 CONTRATO DE TRABALHO</b> .....	<b>22</b>
4.1 SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO – EMPREGADO E EMPREGADOR .....	23
<b>4.1.1 Empregado</b> .....	<b>23</b>
<b>4.1.2 Empregador</b> .....	<b>25</b>
<b>5 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO</b> .....	<b>27</b>
5.1 RELAÇÃO DE TRABALHO .....	27
5.2 RELAÇÃO DE EMPREGO .....	29
<b>5.2.1 Requisito caracterizadores da relação de emprego elemento fático- juridicos</b> .....	<b>30</b>
<b>6 OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO</b> .....	<b>35</b>
6.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO .....	36
6.2 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS.....	38
6.3 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	39
6.4 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE .....	39
6.5 PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE .....	40
6.6 PRINCÍPIO DA BOA-FÉ.....	40
<b>7 FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO</b> .....	<b>41</b>
<b>8 PEJOTIZAÇÃO</b> .....	<b>43</b>
8.1 GARANTIAS DO ESTADO PERANTE A PEJOTIZAÇÃO.....	45
<b>8.1.1 O princípio da primazia da realidade e o princípio da irrenunciabilidade no combate a pejotização</b> .....	<b>45</b>
<b>8.1.2 Princípio da indisponibilidade ou irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas</b> .....	<b>46</b>
8.2 EFEITOS DA PEJOTIZAÇÃO NAS CLASSES DE TRABALHO .....	48
8.3 CONSEQUÊNCIAS DA PEJOTIZAÇÃO .....	50

<b>9 CONCLUSÃO .....</b>	<b>52</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>54</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Esse trabalho tem o objetivo de analisar o fenômeno da “pejotização” nas diversas áreas de atuação de trabalho, caracterizado por uma condição em que pessoas físicas constituem empresa para a realização de prestação de serviços, tornando assim uma relação civil afastando a relação de emprego.

A história do direito do trabalho no Brasil teve suas evoluções, e a globalização teve seu papel importante no avanço da tecnologia trazendo consequências como o desemprego, a pobreza, e o aumento das desigualdades sociais.

Esse trabalho pretende analisar as consequências do fenômeno da “pejotização” diante os trabalhadores, e quais medidas o Estado Brasileiro poderá adotar para coibir esta prática e assegurar aos trabalhadores seus direitos já constituídos no ornamento jurídico.

O método de pesquisa utilizado será o dedutivo com pesquisa teórica e qualitativa, com emprego de material bibliográfico e documental legal: livros, artigos científicos e legislações sobre o tema, além de jurisprudências dos tribunais Trabalhistas.

Esse trabalho esta estruturado em três capítulos, sendo que o primeiro capítulo traz a evolução histórica do direito do trabalho, evolução histórica do direito de trabalho no Brasil, Direito e garantias fundamentais bem como Direito sociais. Já o segundo capítulo elenca contrato de trabalho e relação empregado e empregador com todos os princípios do direito do trabalho.

Por fim, o terceiro capítulo aponta o fenômeno da pejotização como fraude ao direito do trabalho; os aspectos, consequências, julgados dos Tribunais Regionais do Trabalho, e os fundamentos que têm levado as condenações destas fraudes conhecidas como “Pejotização”.

## 2 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

### 2.1 EVOLUÇÃO MUNDIAL

Primeiramente, é de bom alvitre suscitar o que entende o autor, no tocante a definição de trabalho:

Trabalho pode ser definido como “toda atividade realizada pelo homem civilizado que transforma a natureza pela inteligência. Há mediação entre o homem e a natureza: domando-a ela a seu desejo, visa a extrair dela sua subsistência. Realizando essa atividade, o homem se transforma, se autoproduz e, ao se relacionar com os outros homens, na realização da atividade, estabelece a base das relações sociais” (CARMO, 2005, p. 15).

Portanto, segundo o que escreve o autor acima, conclui-se que trabalho é a atividade que transforma a natureza naquilo que o homem precisa para sua subsistência, para que haja um convívio social entre os mesmos (CARMO, 2005).

Cumprir destacar que, para Martins (2008), primeiramente, “o trabalho era considerado pela bíblia sagrada um castigo. Adão foi castigado e teve que trabalhar por ter comido o fruto da árvore proibida.”

Segundo o autor Martins (2008, p.4) sobre a primeira forma de trabalho na humanidade, o autor escreve que.

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era sujeito de direito, pois era propriedade do *dominus*. Nesse período, constatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar.

Na Grécia, Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha sentido depreciativo, somente se utilizava a força braçal, quem trabalhava não tinha dignidade, não eram considerados cidadãos, só era digno quem participava da polis por meio da palavra (oratória). O trabalho duro ficava para os escravos, já os outros eram pessoas livres. Os escravos assumiam funções servis, já as outras funções, como, por exemplo, a política, ficava para as outras pessoas que eram consideradas cidadãos (MARTINS, 2008).

E ainda, Martins (2008, p.4) escreve acerca do Direito do Trabalho, em Roma:

Em Roma, o trabalho era feito pelos escravos. A Lex Aquilia (284 a.C.) considerava o escravo como coisa. Era visto o trabalho como desonroso. A *locatioconductio* tinha por objetivo regular a atividade de quem se comprometia a locar suas energias ou resultado de trabalho em troca de pagamento. Estabelecia, portanto, a organização do trabalho do homem livre. Era dividida de três formas: (a) *locatioconductio rei*, que era o arrendamento de uma coisa; (b) *locatioconductio operarum*, em que eram locados serviços mediante pagamento; (c) *locatioconductio operis*, que era a entrega de uma obra ou resultado mediante pagamento (empreitada).

Portanto, é possível concluir que em Roma, o escravo não era considerado pessoa, mas sim uma coisa, e todo o trabalho era feito por ele. A *locatioconductio* regulava o trabalho do homem livre que locava suas energias em troca de pagamento, que podia ser através do arrendamento de uma coisa, locação de serviços mediante pagamento ou entrega de uma obra mediante pagamento (MARTINS, 2008).

Ressalta ainda o doutrinador.

De fato, apenas a partir de fins da Idade Média e alvorecer da Idade Moderna verificam-se processos crescentes de expulsão do servo da gleba, rompendo-se as formas servis de utilização da força de trabalho. Esse quadro lançaria no meio social o trabalhador juridicamente livre dos meios de produção e do proprietário desses meios.” (DELGADO. 2008. p. 81)

“O Direito do Trabalho é um produto da reação verificada no século XIX contra a exploração dos assalariados por empresários” (SÜSSEKIND, 2010, p. 7).

Por sua vez, é importante elucidar o que escreve Neto e Cavalcante (2013, p. 4), sobre o trabalho na Antiguidade.

O trabalho, na Antiguidade (período que se estendeu desde a invenção da escrita – 4000 a. C a 3500 a. c. – à queda do Império Romano do Ocidente – 476 d. C. e início da Idade Média – século V), representava punição, submissão, em que os trabalhadores eram os povos vencidos nas batalhas, os quais eram escravizados. O trabalho não era dignificante para o homem. A escravidão era tida como coisa justa e necessária. Para ser culto, era necessário ser rico e ocioso.

No entanto, segundo Neto e Cavalcante (2013), o trabalho na antiguidade representava punição, escravidão, de modo que, somente os povos vencidos nas

batalhas se sujeitavam ao trabalho. Acreditava-se que a escravidão desses povos era uma coisa justa e necessária para o desenvolvimento da sociedade.

Assim, pode-se perceber que Direito do Trabalho tornou uma grande conquista obtida ao longo da história da humanidade, exercendo papel fundamental ao garantir condições mínimas de vida aos trabalhadores, assegurando a dignidade da pessoa humana e evitando abusos de empregadores que visam o lucro sem olhar para aqueles que não detêm o poder econômico (GARCIA, 2013).

Cumprir observar o que escreve Delgado (2014, p. 85) sobre a evolução histórica do direito do trabalho.

O Direito do Trabalho – como qualquer ramo jurídico – constitui um complexo coerente de institutos, princípios e normas jurídicas, que resulta de um determinado contexto histórico específico. A localização do preciso momento em que esse contexto se forma supõe, inicialmente, a observância do procedimento metodológico de identificar a categoria básica do ramo jurídico analisado, a sua categoria nuclear, dominante, sem a qual não existiria o fenômeno jurídico em questão.

Segundo Delgado (2014), o direito do trabalho é um conjunto de institutos, princípios e normas jurídicas, que surgem em determinado momento histórico pontuado, elencado em uma categoria básica do ramo jurídico em análise. Cumprir observar que a categoria que o autor se refere, obviamente, é a do trabalho subordinado mais especificamente da relação empregatícia, sendo que, entende que é a categoria central do Direito do Trabalho, sem a qual esse ramo jurídico não existiria.

E ainda, Delgado (2014) escreve que, para que haja relação de trabalho, deve haver a subordinação do empregado, não a sujeição pessoal como ocorria com as relações jurídicas escravistas e servis. As relações jurídicas escravistas e servis são opostas com o Direito do Trabalho, tendo em vista que, deste modo, o trabalho não ocorre de forma livre, elas presumem a sujeição pessoal do trabalhador e não sua subordinação.

## 2.2 EVOLUÇÃO NO BRASIL

Segundo Barros (2013), observa-se que após o descobrimento do Brasil em 1500, deu-se início aos primeiros movimentos de reivindicação de alguns direitos:

No Brasil, de 1500 até 1888, o quadro legislativo referente ao trabalho registra, em 1830, uma lei que regulou o contrato sobre prestação de serviços dirigida a brasileiros e estrangeiros. Em 1837, há uma normativa sobre contratos de prestação de serviços entre colonos dispondo sobre justas causas de ambas as partes. De 1850 é o Código Comercial, contendo preceitos alusivos ao aviso-prévio.

Para Martins (2008) as Constituições brasileiras atuavam apenas para sistema de governo. Em longo prazo que passaram a tratar de todos os ramos do Direito e, especialmente do Direito de Trabalho, como na atualidade.

“A constituição de 1824 apenas tratou de abolir as corporações de ofício (art. 179, XXV), pois deveria haver liberdade do exercício de ofícios e profissões.” (MARTINS, 2008, p.9)

Percebe-se que um dos fatos relevantes que começou a marcar a história do Direito do Trabalho no Brasil foi com a Lei Áurea, que trata da abolição da escravatura, como infere.

A lei do Ventre Livre dispôs que, a partir de 28-9-1871, os filhos de escravos nasceriam livres. Em 28-9-1885, foi aprovada a Lei Saraiva - Cotegipe, chamada de Lei dos Sexagenários, libertando os escravos com mais de 60 anos. Mesmo depois de livre, o escravo deveria prestar mais três anos de serviços gratuitos ao seu senhor. Em 13-5-1888, foi assinada pela Princesa Isabel a Lei Áurea (Lei nº 3.353), que abolia a escravatura. (MARTINS, 2008, p.9)

Para Delgado (2014), a Lei Áurea foi o marco referencial da História do Direito do Trabalho no Brasil; mesmo não tendo caráter justralhista, cumpriu um importante papel ao novo ramo jurídico especializado, eliminou a ordem sociojurídica de relação de produção incompatível e estimulou revolucionária incorporação da relação de trabalho.

Assim, também, por sua vez vale ressaltar as palavras de Barros (2013, p. 55).

De 1888 a 1930, os diplomas legislativos de maior relevância são: em 1903, lei sobre sindicalização dos profissionais da agricultura; de 1907, lei sobre sindicalização dos trabalhadores urbanos; de 1916, o Código Civil, com o capítulo sobre locação de serviço de trabalhadores; de 1919, temos uma lei sobre acidente do trabalho; de 1923 é a lei Eloi Chaves disciplinando a estabilidade no emprego conferida aos ferroviários que contassem 10 ou mais anos de serviço junto ao mesmo empregador, instituto, mais tarde, estendido a outras categorias; em 1930 cria-se o Ministério do Trabalho. Esse é o marco do aparecimento do Direito do Trabalho no Brasil, apresentado pela doutrina, embora anteriormente já



existisse um ambiente propício ao seu surgimento, em face da legislação que o antecedeu.

Segundo Garcia (2013, p. 33) “A constituição de 1891 reconheceu a liberdade de associação (art. 72, § 8.º) de forma genérica.”

Pode-se evidenciar pela narrativa de vários autores que após essa lei foi aberto um leque para surgimento de novas ideias de forma de Trabalho que não fosse à escravatura, começando assim, a garantir um mínimo de direito aos trabalhadores empregados ou não.

Segundo Martins (2008, p. 10), dá-se início a uma grande transformação trazida de outros continentes.

As transformações que vinham ocorrendo na Europa em decorrência da Primeira Guerra Mundial e o aparecimento da OIT, em 1919, incentivaram a criação de normas trabalhistas em nosso país. Existiam muitos imigrantes no Brasil que deram origem a movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e salários. Começa a surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas em 1930.

Então, essa pressão forçou o Estado a criar políticas que visassem o direito dos trabalhadores, fato observado que em outros países já existiam leis que protegiam os trabalhadores, e o Brasil estava oprimido pelos costumes dos coronéis.

Nas palavras de Martins: “Getúlio Vargas editou a legislação trabalhista em tese para organizar o mercado de trabalho em decorrência da expansão da indústria. Realmente, seu objetivo era controlar os movimentos trabalhistas do momento” (MARTINS. 2012. p. 11).

Sendo assim, conforme mostra Garcia (2013, p.33) “A primeira Constituição brasileira a ter normas específicas do Direito do Trabalho foi a de 1934, como influência do constitucionalismo social.”

Existiam várias normas esparsas sobre os mais diversos assuntos trabalhistas. Houve a necessidade de sistematização dessas regras. Para tanto, foi editado o Decreto-lei nº 5.452, de 1º-5-1943, aprovando a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). O objetivo da CLT foi apenas o de reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as. Não se trata de um código, pois este pressupõe um Direito novo. Ao contrário, a CLT apenas reuniu a legislação existente na época, consolidando-a (MARTINS, 2008, p.10).

Segundo Barros (2013), a Constituição da República de 1988 no art. 7º, traz garantias significantes aos trabalhadores às inovações e alterações importantes que surgiram entre empregados urbanos e rurais.

Finalmente, a Constituição da República de 1988, no art. 7º, arrola os direitos sociais dos empregados urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, na seguinte ordem: I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III – fundo de garantia de tempo de serviço; IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;[...] (BARROS, 2013, p. 62).

Assim como discorrido, pode-se perceber que com o passar dos anos ocorreram grandes mudanças, foram surgindo várias leis após a abolição da escravatura pela Lei Áurea; o homem que outrora era escravo, sem direito algum, passou a ter seus direitos trabalhistas garantidos por força de lei constitucional até os dias atuais, porém, o Direito do Trabalho ainda está em constante mudança, através das reformas trabalhistas vivenciadas atualmente.

### 3 DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

Segundo Barros (2013), o termo direito e garantias fundamentais são termo largamente utilizado pelos publicistas alemães, enquanto os termos são direitos humanos e direitos do homem são usados pelos países anglo-americanos e latinos. Uns conceituam que se trata de direitos humanos positivados na Constituição, leis e tratados, outros fazem distinção destes com os direitos de personalidade, que se manifestam numa dimensão privatista, de modo indireto conforme a doutrina alemã.

Nascimento diz (2004, p.433) “no direito comum, os direitos fundamentais acompanharam a valorização dos direitos humanos na experiência jurídica e cultural dos povos, traduzindo-se em garantias do cidadão perante o Estado.”

Bonavides, ( 2003, p. 560) faz inferência sobre os direitos fundamentais:

Os direitos fundamentais propriamente ditos são, na essência, e os direitos do homem livre e isolado, direitos que possui em face do Estado. E acrescenta: uma acepção estrita são unicamente os direitos da liberdade, da pessoa particular, correspondendo de um lado ao conceito do Estado burguês de Direito, referente a uma liberdade, em principio ilimitada diante de um poder estatal de intervenção, em principio limitado, mensurável e controlável..

Assim, deve-se garantir ao homem o direito de alcançar, mediante o seu trabalho, os recursos indispensáveis para desfrutar de uma vida digna. E isso somente é possível por meio do trabalho digno.

Para Canotilho (2003, p, 393), reconhece que as expressões “direito do homem” e “direito fundamentais” são frequentemente utilizadas como sinônimas. Sustenta que, segundo sua origem e seu significado poderiam distingui-las da seguinte maneira: “direito do homem” são direitos válidos para todos os povos e em todos os tempos (dimensão jusnaturalista-universalista); “direitos fundamentais” são os direitos do homem, jurídico-institucionalmente garantidos e limitados espaço temporalmente. Os direitos do homem pertenceriam à própria natureza humana, por isso o caráter inviolável, intemporal e universal; os direitos fundamentais seriam os direitos objetivamente vigentes numa ordem jurídica- concreta.

Nascimento (2004), afirma que os direitos fundamentais não são exclusivos ao trabalhador, mas, por serem fundamentais, estende-se a todo aquele que prestar um trabalho subordinado ou por conta alheia, assim este direito aplica-se para as todas as formas de trabalho, que sejam eles temporários ou eventuais.

Segundo Pereira (2013, p, 13) “É de grande relevância a questão relativa aos direitos e às liberdades públicas dos cidadãos e, sobretudo, dos cidadãos-trabalhadores. Traçar uma definição dos conhecidos “direitos fundamentais” não é uma tarefa fácil”.

Barros (2013, p. 488) define os limites das gerações ou dimensões dos direitos fundamentais:

Hoje, os direitos fundamentais abrangem três “gerações” ou dimensões de direitos. A primeira compreende os direitos e garantias individuais, a segunda, os direitos sociais e a terceira, o direito à higidez do meio ambiente e o direito dos povos ao desenvolvimento

Como podemos perceber, os direitos humanos provêm para todos os povos, tornando-se um princípio universal, podendo ser considerado como direitos naturais do homem, sendo que, os direitos fundamentais estão positivados em uma Constituição.

### 3.1 DIREITOS SOCIAIS

Cavalcante (2013), afirmam que os direitos sociais, por se tratarem de um direito de todos, refletem a proporção dos direitos fundamentais do homem, e que a prática desses direitos pressupõe um tratamento diferente para as pessoas em condições diferentes, sejam elas sociais, físicas ou econômicas, entretanto, a democracia econômica e social proporciona igualdade aos cidadãos no que concerne às diversas formas de atuação do Estado.

A concretude dos direitos sociais exige a efetiva participação do Estado nas relações econômicas. O Estado deve oferecer políticas públicas de implementação dos direitos sociais, fazendo com que o plano normativo seja concretizado. Não basta o simples elenco dos direitos sociais nas constituições. É necessário que o Estado, por meio de seus órgãos, faça a alocação de recursos e de mecanismos para o implemento das condições mínimas de vida digna para o ser humano. Os direitos trabalhistas são inseridos num rol dos direitos sociais (CAVALCANTE, 2013, p.39).

Constituição da República Federativa do Brasil, tem posto na sua carta Magna direitos sociais, não só no art. 6, mas também no art. 7º e 8º ele implementa em particularidade os direitos sociais, sendo considerado como segunda geração dos direitos fundamentais.

Art. 6º “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015),

Para Moraes (2014, p. 203) escreve que:

Os direitos sociais são direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhora de condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagradas como fundamentos do Estado Democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal.

Art. 7º “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” (BRASIL, 1988).

Assim pode se perceber que os artigos citados têm como objetivo de criar um círculo virtuoso com aquilo que é básico e inerente para qualquer indivíduo, art. 6º da CF, tendo 10 (dez) elementos essenciais e importantes para garantir um Estado Democrático de Direito.

Por fim, vale ressaltar que tudo começa pela educação, fator primordial para qualquer país desenvolvido, bem como saúde e alimentação, um após outro; pois um país bem alimentado com certeza terá mais saúde, trabalho, entre outros elementos que de forma conjunta, garantem os Direitos Sociais.

## 4 CONTRATO DE TRABALHO

Contrato de trabalho tem por objeto uma relação de negócio entre duas pessoas sendo elas naturais ou jurídicas, onde se comprometem uma com a outra fazendo assim um ato jurídico conforme está no artigo 104 do código civil.

Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

I - agente capaz;

II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III - forma prescrita ou não defesa em lei (BRASIL, 1988)

Na concepção de Delgado (2011, p. 591)

O contrato de trabalho é ato jurídico de conteúdo complexo, hábil a provocar larga multiplicidade de direitos e obrigações entre as partes pactuantes. Há efeitos obrigacionais incidentes sobre a figura do empregador, assim como incidentes sobre a figura do empregado.

O contrato empregatício também pode ser definido como um acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador. A definição, portanto, representa reciprocidade de obrigações, a partir dos elementos fático-jurídicos componentes da relação empregatícia, deflagrada pelo ajuste tácito ou expresso entre as partes.

Essa condição cria uma obrigação para o empregado que prestará seus serviços, e do outro lado, o empregador, que realizará a remuneração dos serviços prestados, desta forma cria-se obrigações para ambas as partes (DELGADO, 2014).

Tácito ou Verbal - É o tipo de acordo feito com base na confiança entre empregado e empregador e não há um documento para comprová-lo;

Escrito ou Expresso - É o acordo documentado representado pelo contrato de trabalho que deverá conter todas as obrigações e deveres de empregado e empregador. As cláusulas do contrato não devem ser contrárias à Constituição, a CLT ou às regras coletivas.

O doutrinador Delgado (2014, p. 521), define o contrato de trabalho:

O contrato de trabalho não foge a esta regra. Identificados seus elementos componentes e o laço que os mantêm integrados, defina-se o contrato de

trabalho como o *negocio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços.*

Assim podemos perceber que no contrato de trabalho não existe uma só forma; pode ser verbal, ou escrita, expresso ou tácito por tempo determinado ou indeterminado, segundo o art. 443 da CLT:

Art.443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especializados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência

Conforme o artigo 442 da CLT “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

## 4.1 SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO – EMPREGADO E EMPREGADOR

### 4.1.1 Empregado

Empregado é toda pessoa física que presta serviço de natureza não eventual para o empregador, mediante salário e subordinação jurídica. Esses serviços podem ser de natureza técnica, intelectual ou manual, integrantes das mais diversas categorias profissionais ou diferenciadas, alcançando diversos segmentos desde o mais alto grau de especialidade a mais simples tarefa ( BARROS, 2013).

Segundo o artigo 3º da CLT que define o empregado:

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

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual; (BRASIL, 2013).

De acordo com Martins (2008, p.128) “a definição de empregado temos que analisar cinco requisitos: (a) pessoa física; (b) não-eventualidade na prestação de serviço; (c) dependência; (d) pagamento de salário; (e) prestação pessoal de serviço”.

O doutrinador Martins (2008, p. 128) mostra os requisitos necessários.

O primeiro requisito para ser empregado é ser pessoa física. Não é possível o empregado ser uma pessoa jurídica ou animal. A legislação trabalhista tutela a pessoa física do trabalhador. Os serviços prestados pela pessoa jurídica são regulados pelo Direito Civil.

Segundo, o serviço prestado pelo empregado deve ser de caráter não eventual, e o trabalho deve ser de natureza contínua, não podendo ser um episódico, ocasional. Um dos requisitos do contrato de trabalho é a continuidade na prestação de serviços, pois aquele pacto é um contrato de trato sucessivo, de duração, que não exaure numa única prestação, como ocorre com a compra e venda, em que é pago o preço e entregue a coisa.

O terceiro requisito é a *subordinação*.

Subordinação vem do latim *subordinatione* ou de *subordinatio, onis*, significando submissão, sujeição. A submissão ou sujeição não podem, porém, levar o trabalhador à escravidão ou à servidão.

Segundo Martins (2008), a denominação que está contida no art. 3 da CLT “dependência” não está adequado, pois um filho ou outra pessoa poderá ser dependente do pai ou de outra, mas não a ele subordinado. Sendo assim, a denominação mais correta será, portanto, subordinação, que também tem sido a palavra mais aceita pela doutrina e na jurisprudência.

A subordinação é a obrigação que o empregado tem de cumprir ordens determinadas pelo empregador em decorrência de um contrato de trabalho, o trabalho subordinado é o objeto do contrato de trabalho.

Para o autor, o requisito pagamento de salário: “O empregado é uma pessoa que recebe salários pela prestação de serviços ao empregador. É da natureza do contrato de trabalho ser este oneroso. Não existe contrato de trabalho gratuito” (MARTINS, 2008, p. 132).

Por fim, prestação pessoal de serviço: “A prestação de serviço deve ser feita com pessoalidade. O contrato de trabalho é feito por certa pessoa, daí se dizer que é *intuitu personae*. O empregador conta com certa pessoa específica para prestar serviços” (MARTINS, 2008, p. 132)

Assim como mostrado acima podemos perceber que o trabalho deverá, sempre, ser prestado por pessoa física ou natural, não podendo ser de hipótese alguma pessoa jurídica, na condição de empregado.



#### 4.1.2 Empregador

A CLT dispõe que empregador é a empresa. Para uns, empresa é um sujeito de direito, enquanto para outros é objeto de direito, analisadas como um conjunto de bens, que não seria equiparável a sujeito de direito. Mais objetivo sendo assim somente uma pessoa física ou jurídica para aqueles que entendem que o empregador não é sujeito, mas objeto de direito. Também podemos perceber que empregador são aqueles que participam de atividades organizadas que vendem bens e serviços no mercado, mas também, que não tem finalidade de lucro, como associações, as entidades de beneficência (MATINS, 2008).

A caracterização da figura do empregador é dada pelo art. 2º Consolidação das Leis do Trabalho quando dispõe:

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, estiver 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 (BRASIL, 2013).

Para o Delgado (2013, P. 402) empregador é quem tem empregados.

Tratando-se de conceito estritamente relacional, a caracterização da figura do empregador importa na simples apreensão e identificação dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, *aduzindo-se que o tipo legal do empregador estará cumprido por aquele que se postar no pólo passivo da relação empregatícia formada*. É que não existem elementos fático-jurídicos específicos à figura do empregador, exceto um único: a apreensão, por um sujeito de direito qualquer, de prestação de serviços (efetuada por pessoa física com personalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação ao tomador). Verificando os cinco elementos fático-jurídicos da relação de emprego, pesquisa-se apenas pelo sujeito jurídico que tomou os serviços empregatícios – este será, em princípio, empregador.

De acordo com Martins (2008, p. 175), “A equiparação do empregador à empresa tem por base a teoria institucionalista. A empresa é algo que perdura no tempo, feita para durar, duradora.”

Por fim conclui-se que é empregador aquele que tem empregado, ou aquele que precisa de mão de obra, fazendo desta forma uma contratação para realizar serviços, pagando salários, ou seja remunerado pelo serviço prestado (MARTINS,2008).

## 5 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

### 5.1 RELAÇÃO DE TRABALHO

“A expressão “relação de trabalho” é muito mais abrangente, pois compreende todas as formas de prestação de serviços por uma pessoa física em favor de outra pessoa física ou jurídica” (PEREIRA, 2013, p. 35).

A relação de trabalho e a relação de emprego são modalidades de relação jurídica que pressupõem, no mínimo, duas pessoas e uma norma jurídica qualificadora de uma relação social. Essa relação cria um vínculo jurídico cujos Interesses particulares entre as partes resultam em direitos e obrigações recíprocos (PEREIRA, 2013, p. 35).

Segundo Pereira (2013), a expressão “relação de emprego” é mais restrita quando os serviços prestados sob um contrato de trabalho ou não, que justificam a aplicação das normas protetivas trabalhistas, pois nem todo trabalhador possui relação de emprego.

Segundo Zangrando (2008, p.421), “Diversas vezes a locução relação de trabalho é confundida ou utilizada como sinônimo da relação de emprego, o que se explica pela influência de parte da doutrina laboral dos países de língua espanhola”.

Alguns autores consideram que a expressão “relação de trabalho” não está correta. Alguns sugerem o uso dos termos “contrato de emprego” ou “relação de emprego”. Defendem que “relação de emprego” se refere apenas a relação entre empregador e trabalhador assalariado e subordinado, enquanto o termo “relação de trabalho” abrange todas as relações de prestação de trabalho, mesmo o não subordinado (PEREIRA, 2013, p. 35).

Para Delgado (2009, p. 265) a expressão relação de trabalho 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 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 trabalho existente no mundo jurídico atual.

Para Pereira (2013), na relação de trabalho podemos perceber que pode ser prestada de diversas formas: “relação de trabalho autônoma, relação avulso, relação trabalho eventual, relação de trabalho institucional, relação de trabalho estagio, relação de trabalho voluntário, relação de trabalho subordinado (relação de emprego) etc.”

No trabalho autônomo não existe subordinação, uma vez que o prestador de serviço atua como patrão de si mesmo, não transferindo para terceiros o poder de organização de sua atividade, pois não esta subordinada juridicamente ao tomador de serviços. Podendo exercer livremente sua atividade (PEREIRA, 2013, p.38).

Martins (2008, p.148) define: “O trabalhador autônomo é, portanto, a pessoa física que presta serviços habitualmente por conta própria a uma ou mais de uma pessoa, assumindo os riscos de sua atividade econômica”.

Trabalho avulso, a primeira referência a trabalhadores avulso consta de lei previdenciário (decreto n, 1.577, de 8 de abril de 1937), trabalhadores avulsos eram, por força desta lei, os sócios dos sindicatos destacados por este para prestar serviços de natureza temporária em trapiches e armazéns.

Já a lei n. 3.807 (Lei Orgânica da Previdência Social), de 1960, considerou como avulso o trabalhador que prestam serviços a diversas empresas, agrupado, ou não, em sindicato, inclusive os estivadores, conferentes e assemelhados

Assim a definição por Martins (2009, p. 157).

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

“Na atividade portuária, o sindicato não mais contrata a mão de obra, o que compete, agora, a um órgão criado por lei para esse fim e que não é órgão sindical. O avulso não portuário pela praxe é contratado por meio de seu sindicato” (NASCIMENTO, 2009, p. 870).

O trabalho avulso nos portos brasileiros foi regulado pela Lei n. 8630/93, que criou o OGMO – Órgão Gestor de Mão de Obra, que administra o trabalho portuário. A portaria n. 3.107/71 do Ministério do trabalho e Emprego relaciona varias classes de trabalhadores avulsos: estivadores; conferentes de carga e descarga; vigias portuários; capatazes; arrumadores

de café, cacau, sal e similares; classificadores de frutas; práticos de barras e de portos; e, ainda, alguns trabalhadores na extração de sal, no comércio de café e na indústria de pescado (PEREIRA, 2013, p. 41).

Sendo assim, o trabalhador avulso é uma espécie de trabalhador eventual distinguindo-se apenas por ter todos os direitos previstos na legislação trabalhista, enquanto o eventual limita-se ao ajustado em contrato, quando for o caso (PEREIRA, 2013).

Segundo Pereira (2013), para alguns autores, o trabalho eventual, é serviço prestado ao tomador mediante subordinação, onerosidade e, sendo em regra, com pessoalidade. Portanto trabalho eventual é o que mais se aproxima da relação de emprego, distinguindo apenas pela ausência da não eventualidade.

Aquele que presta a sua atividade para alguém, ocasionalmente. As características da relação jurídica que o vincula a terceiros podem assim ser resumidas: a) a descontinuidade, entendida como a não permanência em uma organização de trabalho com ânimo definitivo; b) a impossibilidade de fixação jurídica a uma fonte de trabalho, dessa mesma descontinuidade inconstância e da pluralidade de tomadores de serviços; c) a curta duração de cada serviços prestado (NASCIMENTO, 2009, p.150 )

Segundo Vilhena (1975), mesmo que a prestação de serviços seja ocasional e se destine à cobertura de uma exigência desligada do normal funcionamento da empresa essa é acepção corrente a relação de trabalho eventual, a atividade do trabalhador passa a compor, ainda que momentaneamente, atividade na empresa.

Para a teoria dos fins da empresa, eventual é o que trabalha numa atividade que não coincide com fins da empresa. ex.: O electricista que faz reparação elétrica de uma escola.

## 5.2 RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de emprego é uma das modalidades de relação de trabalho, tipicamente de trabalho subordinado.

Segundo Zangrando (2008, p.419), ao definir relação de emprego, cita a lição de Mario de La Cueva:

Relação de emprego é a situação jurídica objetiva criada entre um empregado e um empregador pela prestação de um trabalho subordinado,

qualquer que seja o ato ou a causa que lhe tenha dado origem, em virtude da qual se aplica ao trabalhador um estatuto objetivo, integrado pelos princípios, instituições e normas do direito do trabalho, das convenções internacionais, dos contratos coletivos e suas normas supletivas.

“Em nosso ornamento jurídico o direito laboral não aderiu completamente a essa teoria, acatando o contrato de trabalho como elemento caracterizador da relação de emprego art. 442 da CLT” (PEREIRA, 2013, p, 45).

### **5.2.1 Requisito caracterizador da relação de emprego elemento fático jurídico**

Atualmente, a previsão legal dos requisitos caracterizadores da relação de emprego está inserida nos arts. 2º e 3º da CLT. Esses requisitos não se restringem unicamente aos empregados submetidos ao regime da CLT, mas também aos empregados regidos por leis especiais.

Segundo Pereira (2013, p. 50).

Os requisitos caracterizadores da relação de emprego são: trabalho realizado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade. Esses elementos devem coexistir. Reunido os cinco elementos fático-jurídicos constitutivos, surge a relação empregatícia. A ausência de qualquer um desses requisitos descaracteriza o trabalhador como empregado.

Desse modo, a relação de trabalho “constitui o gênero da prestação de serviços, do qual se originam várias espécies” (JÚNIOR, 2012, p. 141).

Portanto, sempre “que o trabalho for prestado por uma pessoa em proveito de outra, sendo esse trabalho de meio ou de resultado, haverá uma relação de trabalho *lato sensu*” (JÚNIOR, 2012, p. 141).

De acordo com Pereira (2013, p. 51), “O trabalho deverá, sempre, ser prestado por pessoa física ou natural, não podendo o obreiro ser pessoa jurídica”.

Assim Delgado (2008, p. 270) completa.

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

O contrato de emprego tem caráter *intuitu personae* em relação ao empregado, ou seja, deverá ser executado pessoalmente pelo empregado, não podendo substituído por outro de sua própria escolha (PEREIRA, 2013, p. 51).

Delgado (2009, p. 272) comenta:

É essencial afiguração da relação de emprego que a prestação de trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange o trabalhador. A relação jurídica pactuada ou efetivamente cumprida - deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificandose a prática de substituição intermitente - circunstancia que torna impessoal e fungível a figura especificada trabalhador enfocado - descaracteriza-se a relação de emprego, por seu segundo elemento fático - jurídico.

A pessoalidade pretendida pelo legislador vincula-se à repetição no tempo de serviço por um mesmo trabalhador, dessa forma mostra que não poderá ser repassado para terceiro, isto porque, o fato de uma mesma pessoa ter executado o serviço comprova que o contrato foi dirigido à do trabalhador e não aos serviços, impedindo assim que qualquer outro possa executá-lo (CASSAR, 2009).

Segundo Barros (2009, p. 264).

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

Sendo o contrato de trabalho é *intuitu personae*, ou seja, realizado com certa pessoa. “O contrato de trabalho em relação ao trabalhador é infungível”, não pode ser substituído por outra pessoa, pois poderá formar um vínculo com a última. Dessa forma, o empregado somente poderá ser pessoa física ou natural, pois não existe contrato de trabalho em que o trabalhador seja pessoa jurídica; somente ocorrerá, no caso, prestação de serviços e empreitada (MARTINS, 2009).

Várias correntes surgiram para definir o sentido da palavra não eventualidade.

“O art. 3º da CLT traz a expressão “não eventual”. Parte da doutrina estabelece que o “não eventual” refere-se à atividade normal do empregador” (PEREIRA, 2013, p, 53).

Assim Garcia (2009, p. 144) define:

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

Em vez da expressão “não eventual”, Martins (2004) utiliza a expressão “continuidade”. Para ele, o trabalhador que presta serviços eventualmente não é empregado. E acrescenta que a continuidade é intrínseca à relação jurídica, à prestação de serviços.

Para o autor opta pela expressão “habitualidade”:

A noção de habitualidade, palavra que preferimos às expressões ineventualidade ou não eventualidade, viceja muito mais na repetição razoavelmente esperada do que propriamente no número de dias da semana ou no número de horas laboradas. Se fosse assim, não haveria contrato de trabalho por tempo parcial nem se poderia falar em trabalho do médico plantonista, pois esses e outros casos teriam carga horária muito baixa quando comparados aos empregados do sistema integral de jornada. O que prevalece, num ou no outro caso, é a noção de trato sucessivo, no sentido de que aquelas mesmas condições de trabalho e de Contraprestação se repetia sucessivamente, sem maior alarde ou necessidade de repactuação a todo instante. Expectativa é a palavra-chave (SILVA, 2009, p.86).

A relação de emprego pressupõe uma contraprestação pelos serviços prestados. O empregado recebe salário pelos serviços prestados ao empregador.

Desta forma Delgado (2009, p. 277) explica.

O contrato de trabalho é desse modo, um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíproca entre as partes, economicamente mensuráveis. A onerosidade, como elemento fático-jurídico componente da relação de emprego, não deve, contudo, ser enfocada sob a ótica do trabalho realizado ou mesmo sob a ótica do tomador de serviços. É que, considerando sob qualquer dessas duas perspectiva, o elemento fático-jurídico da onerosidade estaria sempre presente, desde que houvesse prestação de trabalho por alguém a outrem: afinal, todo trabalho – mesmo simples – é passível de mensuração econômica no contemporâneo sistema de mercado, sempre tendo determinado o valor econômico para seu tomador, para quem recebe o serviço prestado. Deve a onerosidade, portanto, ser enfocada sob a ótica do prestador de serviços: apenas nessa perspectiva é que ela constitui elemento fático-jurídico da relação de emprego.



“Existem, no entanto, algumas situações em que ocorre a prestação de serviços, mas não há contraprestação onerosa. São os casos de trabalho voluntário, filantrópico, político, religioso ou comunitário” (PEREIRA, 2013, p. 55).

O art. 3º da CLT apresenta o conceito de empregado, referindo-se à dependência deste em relação ao empregador.

Desta forma Sussekind (2004, p. 217 – 218) comenta.

Por algum tempo predominou o apelo à dependência para caracterizar o contrato de trabalho. Mas esse critério foi superado pela própria evolução do novo ramo da ciência jurídica, o qual, embora nascido para proteger os economicamente fracos, sobre tudo os operários da indústria (daí a designação de “legislação operária “ ou “legislação industrial”), alargou consideravelmente o seu campo de ação, passando a não distinguir entre o trabalho manual, o técnico e o intelectual. O instrumento jurídico, em virtude do qual um empregador contrata o trabalho alheio, prescinde do estado de dependência econômica do trabalhador aquele, para que haja relação de emprego. O empregado poderá, inclusive, ser economicamente mais forte do que o seu empregador, e nem por isto deixara de haver contrato de trabalho subordinado. A dependência econômica do operário ao patrão foi um dos momentos históricos da legislação do trabalho. Hoje, porém, descabe invocar um fator econômico, e sim um elemento de ordem jurídica, para distinguir o contrato de emprego de outros contratos afins em que o contratado também preste serviços. (...) há outros contratos subordinativos; mas a subordinação do trabalhador tem acepção peculiar. (...) A subordinação jurídica de que tratamos não representa simplesmente um estado de fato, mas um estado jurídico oriundo da típica contratualidade da relação de emprego.

De acordo com Pereira (2013), embora seja necessária a presença de todos os requisitos e elementos (pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, alteridade e subordinação) para dessa forma configurar a relação de emprego, é indiscutível que a subordinação se destaca como elemento diferenciador.

Para Pereira (2013) a jurisprudência distingue subordinação direta da indireta. Considera-se subordinação direta quando o empregado recebe ordem diretamente do empregador, ou do sócio. Desta forma não há intermediários. Quando existe um terceiro intermediário entre eles, ocorre a subordinação indireta.

Assim Silva (2009, p. 28 – 29) conceitua.

Entende-se por subordinação jurídica, assim, sendo, o conjunto de ordens emitidas pelo empregador e que devem ser respeitados pelo empregado, mantidos os padrões civilizatórios da dignidade e da decência e supondo-se que as ordens digam respeito à organização e aos métodos a serem adotados naquele ambiente de trabalho, quer se trate de uma atividade econômica, quer se trate de um lar ou uma casa de caridade, por exemplo.

(...) A subordinação jurídica, destarte, não corresponde apenas à execução das ordens diretas, mas também a submissão aos períodos de interrupção e de suspensão contratuais, durante os quais os trabalhos não são prestados fisicamente, mas os deveres de obediência e zelo são preservados.

Segundo Pereira (2013, p. 58), “No Brasil, o legislador adotou a subordinação objetiva, que se baseia no modo como os serviços são executados”.

**SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. SUBORDINAÇÃO ORDINÁRIA:** O Direito do Trabalho contemporâneo evoluiu o conceito da subordinação objetiva para o conceito de subordinação estrutural como caracterizador do elemento previsto no art. 3º da CLT, que caracteriza o contrato de trabalho. A subordinação estrutural é aquela que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica da atividade econômica do tomador de seus serviços, pouco importando se receba ou não ordens diretas deste, mas, sim se a empresa o acolhe, estruturalmente, em sua dinâmica de organização e funcionamento, caso em que se terá por configurada a relação de emprego. (TRT 3ª Reg. – 7ª T. – RO 00167-2007-137-03-00-3 – Rel. Des. Emerson José Alves Lage – DJMG 23/09/2008, p. 38).

Pode se falar também da alteridade como sendo uns dos últimos requisitos da relação de emprego. Desta forma o empregado presta serviços por conta alheia (alteridade). Vem de *alteritas*, de *alter*, outro. É um trabalho sem assunção de qualquer risco pelo trabalhador. Sendo assim o empregado pode participar dos lucros da empresa, mas não dos prejuízos (MARTINS, 2008).

Pode-se esclarecer que independente da empresa ter ou não auferido lucro, as parcelas salariais sempre serão devidas ao empregado, pois os risco da atividade sempre será do empregador, e nunca poderá gerar prejuízos ao empregado (SARAIVA, 2006).

Segundo está contido na CF/1998 Art. 7º, XI.

**Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

**XI** – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei

Podemos ver que no art. 2º da CLT, fala dos riscos que o empregador tem que assumir.

**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” (BRASIL, 2017).

## 6 OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Inicialmente, vale fazer um breve relato conceitual sobre princípios do trabalho, neste prisma vale citar Amauri Mascaro Nascimento, quando nos diz:

“Princípios jurídicos são valores que o direito reconhece como idéias fundantes do ordenamento jurídico, dos quais as regras jurídicas não devem afastar-se para que possam cumprir adequadamente os seus fins” (NASCIMENTO, 2007, p. 110).

Segundo REALE (2005, p.203) ensina que princípios são “certos enunciados lógicos admitidos como condição ou base de validade das demais asserções que compõem dado campo do saber”.

Neste mesmo sentido Nascimento (2013, p. 464) diz.

Princípios são normas? Para a sua aplicação no caso concreto é necessário dar-lhes força normativa, sem a qual não terão como ser aplicados. Logo, o estudo dos princípios deve ser feito em conjunto com o das normas. A CLT (art. 8º) atribuiu ao princípio a função de integrar as lacunas da lei ao dispor que as decisões das autoridades, a falta da lei, devem ser fundadas nos princípios, com o que não lhes deu a função retificadora dos indesejáveis da aplicação de algumas normas.

Desta forma Martins (2014), tem como princípio, sendo uma fonte de várias funções: informadora, normativa e interpretativa. Sendo elas para inspiração do legislador que fará suas fundamentações através dos princípios. “A função interpretativa é um critério orientador para os intérpretes e aplicadores da lei”.

Assim, também, dispõe no Art. 8 Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei 5452/43

Art. 8º CLT - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste (BRASIL, 2013).

Podemos dizer que princípios “são cânones que não foram ditados, explicitamente, pelo elaborador da norma, mas que estão contidos de forma imanente no ordenamento jurídico” (DINIZ, 2004, p. 461).

“O princípio protecionista mostra que as normas trabalhistas devem ser estabelecidas com objetivo de proteger o trabalhador, que é o pólo mais fraco da relação trabalhista” (MARTINS, 2009, p. 139).

Assim para Américo Plá Rodrigues (1990, p. 18), traz seis princípios do Direito do Trabalho:

O princípio da proteção, princípio da irrenunciabilidade de direitos, princípio da continuidade da relação de emprego, princípio da primazia da realidade, tendo assim dois princípios que não se aplicam somente no direito do trabalho sendo eles o princípio da razoabilidade, e o princípio da boa-fé.

“O princípio da boa-fé nos contratos não se aplica apenas ao Direito do Trabalho, mas também a qualquer contrato” (MARTINS, 2009, p. 36)

## 6.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

“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” (DELGADO, 2014, p. 196).

O princípio tutelar influi em todos os seguimentos do Direito Individual do Trabalho, influido na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesse obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a idéia protetivo-retificadora o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente ( DELGADO, 2014, p.196).

Segundo Martins (2014, p. 37) “O princípio da proteção é dividido em três subespécies (a) o *in dubio pro operário*; (b) o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador; (c) o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador.”

O *in dubio pro operário*, pode ser definida como “o critério segundo o qual, no caso de que uma norma seja suscetível de entender-se de vários

modos, deve-se preferir a interpretação mais favorável ao trabalhador” (RODRIGUEZ, 2002, p. 107).

“Na duvida, deve- se aplicar a regra mais favorável ao trabalhador ao se analisar certo preceito que encerra regra trabalhista, o *in dúbio pro operário*” (MARTINS, 2014, p. 37).

O *in dúbio pro operário* não se aplica integralmente ao processo do trabalho, pois, havendo duvida em matéria da prova, não se pode decidir sempre a favor do trabalhador, mas verificar quem tem o ônus da prova no caso concreto, de acordo com as especificações dos artigos 818 da CLT e 333 do CPC, (MARTINS, 2014, p. 37).

Por fim, Rodriguez (2002, p. 11) explica que a regra em questão “não se trata de corrigir a norma, nem sequer de integrá-la: somente cabe utilizar esta regra quando existe uma norma e unicamente para determinar-lhe o verdadeiro sentido, entre os vários possíveis”.

Aplicação da norma mais favorável ao trabalhador segundo o autor Martins “havendo várias normas a observar, deve-se aplicar a regra que for mais favorável ao trabalhador”.

O artigo 620 da CLT prescreve que:

**Artigo 620 do Decreto Lei nº 5.452 de Janeiro de 2005**

Art. 620. Não será permitida estipular duração do contrato coletivo de trabalho superior a dois anos.

Parágrafo único. No caso de prorrogação da vigência de contrato coletiva de trabalho, é exigida a ratificação dos convenientes, seguido o rito estipulado para a sua celebração.

Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo. (Redação dada pelo Decreto- lei nº 229, de 28.2.1967)

Desse modo pode-se perceber que ao “*contrario sensu*, as normas estabelecidas em acordo coletivo, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva” (MARTINS, 2014, p. 37).

Aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador, podemos dizer que são aquelas conquistadas ao longo do tempo sendo elas vantagens adquiridas, que não poderão ser modificadas para pior, sendo desta forma aplicada a regra do direito adquirido (MARTINS, 2014).

“Do fato de o trabalhador já ter conquistado certo direito, que não pode ser modificado, no sentido de se outorgar uma condição desfavorável ao obreiro” (MARTINS, 2014, p. 37).

A Súmula 51 do TST indica essa orientação.

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

Segundo o artigo 5º, XXXVI, da Constituição Federal.

**Art. 5º** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

**XXXVI** - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada, (BRASIL, 2016).

Para Barros (2013, p. 142), a regra da condição mais benéfica.

Se direciona a proteger situações pessoais mais vantajosas que se incorporam ao patrimônio do empregado, por força do próprio contrato, de forma expressa ou tácita consistente esta última em fornecimentos habituais que não poderão ser retiradas, sob pena de violação do art. 468 da CLT.

Percebe-se no exposto acima que tanto a Constituição Federal no seu art. 5º XXXVI, como o art. 468 da CLT, tem um só propósito que é guardar direitos já adquiridos para os empregados.

## 6.2 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS

“No direito do trabalho, a regra é a irrenunciabilidade dos direitos trabalhista. O trabalhador não poderá renunciar, por exemplo, ao recebimento do seu salário em razão de que a empresa passa por dificuldades financeiras” (MARTINS, 2014, p. 37).

Como explica o autor Sergio Pinto Martins (2014), que não poderá o empregado abrir mãos de seus direitos, nem tampouco o empregador usar como causa, de sua situação financeira como desculpa para não dar o que é de direito do

empregado, caso isso ocorra o ato não terá validade, podendo o obreiro procurar a Justiça do Trabalho.

O artigo 9º da CLT reza que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar aplicação dos preceitos” trabalhista.

### 6.3 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Barros (2013, p. 146) “que visa à preservação do emprego, com o objetivo de dar segurança econômica ao trabalhador e incorporá-lo ao organismo empresarial”.

Para o autor Sena .

O princípio da continuidade da relação de emprego, que recomenda a preferência legal pelos contratos por prazo indeterminado, as limitações impostas aos contratos por prazo determinado e a inserção, nas leis e nas convenções coletivas, de diversas técnicas tendentes a disciplinar a dispensa do empregado, impedindo-a sem causa jurídica ou dificultando-a bastante. (SENA, 2000, p.174).

“O mesmo princípio também propõe como regra geral o contrato trabalhista por tempo indeterminado, uma vez que este é o que melhor concretiza o direcionamento pela continuidade da relação empregatícia” (DELGADO, 2014, p. 208).

### 6.4 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

Para o Martins (2014), no direito do trabalho, os fatos são mais importantes do que os documentos sendo que os fatos são a realidade daquela situação empregatícia enquanto os documentos podem ser uma distorção da verdade.

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 declaração 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) (DELGADO, 2014, p. 205 e 206).

“São privilegiados, portanto, os fatos, a realidade, sobre a forma ou a estrutura empregada” (MARTINS, 2014, p. 38).

## 6.5 PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE

Segundo Delgado (2014, p. 192) “O princípio da razoabilidade, de larga aplicação em qualquer segmento jurídico, também claramente atua no ramo trabalhista”.

“O regime jurídico-sancionatório, por força do princípio constitucional da razoabilidade, está atrelado ao dever de ostentar, entre as infrações e sanções administrativas, como inarredável condição de validade da norma que as institui e do ato administrativo que as aplica, o necessário coeficiente de adequação, necessidade e proporcionalidade, sindicável pelo Poder Judiciário, ao nível do controle de constitucionalidade ou legalidade de produção jurídica.” (OLIVEIRA, 2006, p. 473).

Podemos observar que o princípio da razoabilidade não é só empregado no direito do trabalho, mas em todos os segmentos jurídicos.

## 6.6 PRINCÍPIO DA BOA-FÉ

Podemos ver que o princípio da boa-fé não está atrelado somente no direito do trabalho, mas também no Art. 113, CC “Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração”.

Martins (2014, p. 36) ao discorre sobre o princípio.

O princípio da boa-fé nos contratos é aplicável em qualquer contrato, seja no Direito civil ou no comercial, mas também no Direito do Trabalho. Não se trata, por tanto de um princípio específico do direito do Trabalho. O empregado deve cumprir sua parte no contrato de trabalho, desempenhando normalmente suas atividades, enquanto o empregador também deve cumprir suas obrigações, daí se fala em direitos e obrigações recíprocas.

Para Martins (2014), sendo este princípio considerado como princípio geral, pois ele se aplica em todos os contratos, assim, portanto ninguém poderá alegar ao desconhecimento, devendo respeitar a dignidade da pessoa humana, proibindo o abuso de direito e o enriquecimento sem justa causa.



## 7 FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

A flexibilização do Direito do Trabalho, no Brasil, teve dois momentos históricos: o primeiro coincide com o chamado “direito do trabalho da emergência” e corresponde a um processo temporário; o segundo coincide com a “instalação da crise” e corresponde a reivindicações patronais permanentes (BARROS, 2013).

Nesse sentido, Nascimento (2009, p. 70) informa que.

No Brasil as leis foram flexibilizada, inicialmente, em 1966, com Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que facilitou a dispensa dos empregados optantes para os quais foi extinta a indenização de dispensa, substituída por depósitos mensais que o empregador faz na conta do empregado no fundo e pela estabilidade no emprego que antes adquiriram ao completar dez anos no mesmo emprego.

“A “flexibilização” pode ser conceituada como forma de amenizar o rigor e a rigidez de algumas normas jurídica trabalhista” (PEREIRA, 2013, p, 86).

“O verbo flexibilizar vem do latim *flecto, flectis, flectere, flexi, flectum*. Tem o sentido de curva, dobrar, fletir “ (MARTINS, 2009, p.09).

A legislação trabalhista pode ser classificada em rígida ou flexível. No sistema rígido, a intervenção estatal é acentuada, havendo pouco ou nenhuma espaço para a negociação coletiva. No sistema flexível, há pouco ou nenhuma legislação, que , quando existente, apenas estabelece regras mínimas, cabendo à negociação coletiva definir as demais condições de trabalho (MARTINS, 2009, p. 31).

A flexibilização, é a possibilidade de as partes – trabalhador e empresa, estabelecerem, um acordo ou medidas a serem tomadas em certas ocasião para facilitar o andamento das relações empregatícias, sendo diretamente ou através de suas entidades sindicais, a regulamentação de suas relações sem total subordinação ao Estado, procurando chegar a um consenso que melhor atenda aos interesses de cada um, trocando recíprocas concessões (MALHADAS, 1991).

Sobre o tema flexibilização e desregulamentação, são expressões distintas como explica.

Não se confunde flexibilização com desregulamentação. Desregulamentar significa desprover de normas heterônomas as relações de trabalho. Na desregulamentação o Estado deixa de intervir na área trabalhista, não havendo limites na lei para questões trabalhistas, que ficam a cargo da negociação individual ou coletiva. Na desregulamentação a lei

simplesmente deixa de existir. Na flexibilização, são alteradas as regras existentes, diminuindo a intervenção do Estado, porém garantindo um mínimo indispensável de proteção ao empregado, para que este possa sobreviver, sendo a proteção mínima necessária. A flexibilização é feita com a participação do sindicato. Em certos casos, porém, é permitida a negociação coletiva para modificar alguns direitos, como reduzir salários, reduzir e compensar jornada de trabalho, como ocorre nas crises econômicas (MARTINS, 2009, p. 14).

Por fim pode-se definir que a flexibilização é um direito do empregador, por estar previsto na constituição Federal, para tanto deve ser utilizada com muita cautela sendo somente autorizada quando for comprovada sua real necessidade, com supervisão de sindicato, pois ele é considerado como guardião dos direitos dos empregados (PEREIRA, 2013).

## 8 PEJOTIZAÇÃO

Durante a crise da década de 90, a pejotização ganhou destaque que até então estava disfarçada como terceirização. A partir de 1995 houve um aumento significativo de criação de empresas em todos os setores fazendo com que a pejotização se tornasse uma verdadeira prática comum. Com a criação da Lei 11196/05, a empresa poderia ser criada a partir de uma só pessoa, sem funcionários; o sócio era o único que trabalhava. (DELGADO, 2006).

Como cita Delgado (2007, p. 116), a década de 90 foi crucial para a classe trabalhadora:

A propósito, a precarização trabalhista implementada na década de 1990 em decorrência do prestígio oficial da estratégia desarticuladora radical do ramo justabalhista produziu efeitos dramáticos no cenário social brasileiro: o país, de renda, teve piorados seus índices de desigualdade social naqueles dez anos, conforme dados oficiais da fundação IBGE. De fato a renda aumentou no Brasil, na década de 90, mas junto com ela, cresceu a distância salarial entre os 10% mais ricos e os 40% mais pobres.

Com a criação dessa lei 11196/05 e com a flexibilização das normas Trabalhistas, surge também o fenômeno “Pejotização”, que vem com intuito de fraudar as contratações de relação de emprego tentando eliminar o requisito da “pessoa física”, por uma pessoa jurídica.

Neste prisma, é relevante citar as palavras de Alvarenga (2013, p. 71) quando nos diz.

A pejotização consiste em prática empresarial na qual o empregador busca os serviços de um trabalhador que possua firma estabelecida ou então exige que ele constitua pessoa jurídica, a fim de descaracterizar a relação de emprego para eximir-se das obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias.

No Brasil pode-se dizer que “pejotização” foi introduzida a partir da Lei 11.196/ 2005.

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil (BRASIL, 2016f).

Com esta previsão legal, que era uma proteção do trabalhador intelectual, tornou para diversos empregadores uma forma de usar desta lei para contratar, sob a “máscara” de pessoa jurídica, sem vínculo ou relação de emprego, desrespeitando, dessa forma, os princípios basilares do Direito do Trabalho (PEREIRA, 2013).

Para (PEREIRA, 2013) no início da criação da Lei 11.196/2005 a “Pejotização” se restringia apenas à classe de trabalho intelectual, como a contratação de um trabalhador, na condição de pessoa jurídica. Porém, com o passar dos anos, essa prática se atingiu as mais diversas classes trabalhadoras.

Em meio à atual crise financeira mundial, causada, principalmente, pela globalização, houve um retrocesso acerca dos direitos trabalhistas, pois os referidos “trabalhadores intelectuais”, contratados sob a forma de pessoa jurídica, deixam de contar com certas garantias, como salário mínimo, férias, gratificações natalinas, segurança e medicina do trabalho, limitação da jornada de trabalho etc (PEREIRA, 2013, p. 77).

Dessa forma, para justificar essa contratação os empregadores alegam que o trabalhador por livre iniciativa e vontade, aceita a condição colocado para ele, constituindo pessoa jurídica, tornando um prestador de serviço e não um empregado (PEREIRA, 2013).

Oliveira aborda esta voluntariedade.

Para a existência de uma verdadeira pessoa jurídica é necessária a livre iniciativa em constituí-la, e não uma obrigação imposta por um terceiro (no caso, seu empregador), e também a vontade assumir o risco econômico em criá-la, os lucros e prejuízos entre os sócios. Para o civilista predomina o princípio da autonomia da vontade das partes no ajuste da situação jurídica, algo inconcebível diante do direito laboral. Amauri Mascaro disserta sobre o tema: “... enquanto no direito civil as disposições legais em matéria contratual têm caráter supletivo ou subsidiário, no direito do trabalho têm caráter principal, ao passo que a autonomia da vontade funciona de forma complementar. Invertem-se, portanto, as posições (2013, p. 01)

“No entanto, há de ressaltar que a necessidade de subsistência do trabalhador e a péssima distribuição de renda em nossa sociedade acarretam a aceitação pelo trabalhador das precárias condições de trabalho” (PEREIRA, 2013, p. 77 e 78).

## 8.1 GARANTIAS DO ESTADO PERANTE A PEJOTIZAÇÃO

Ao longo dos anos o Estado vem atuando na criação de normas com empenho do Ministério Público do Trabalho, dos Sindicatos dos Trabalhadores de vários setores que, juntos, combatem e impedem a fraude nas relações de emprego, impedindo assim a pejetização.

Em 30 de setembro de 2003, foi criada a Coordenadoria Nacional de Combate às fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET, pela Exma Procuradora – Geral do Trabalho Sandra Lia Simon, por meio da portaria n.386 (PEREIRA, 2013, p. 101).

Para Oliveira, o Estado já tem meios de coibir esta prática “Pejetização”.

(...) em decorrência de serem empresas sem empregados, apenas de fachada, a pejetização também é comumente e ironicamente chamada da empresa do “eu sozinho”. Para evitar a ocorrência, campanhas de prevenção devem ser realizadas a fim de aprofundar os direitos que os empregados fazem jus. O Ministério Público do Trabalho está engajado no Combate à Pejetização com apoio dos Sindicatos representativos das categorias. Foi criada pela Procuradoria Geral do MPT, a Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET - e por sua vez nas Procuradorias Regionais, as Coordenadorias Regionais de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho, com um dos intuitos de inibir a pejetização. (OLIVEIRA, L., 2013, p. 01).

Como supracitado, o Estado tem proporcionado ao longo dos últimos anos meios para coibir e evitar a pejetização, de forma muito significativa por meio de leis e normas, também pode-se destacar o empenho do MPT que em conjunto com os sindicatos dos trabalhadores tem evitado essa prática.

### **8.1.1 O princípio da primazia da realidade e o princípio da irrenunciabilidade no combate a pejetização**

Princípio da primazia da realidade, “Neste princípio a verdade dos fatos impera sobre qualquer contrato formal, ou seja, caso haja conflito entre o que está escrito e o que ocorre de fato, prevalece o que ocorre de fato” (BRASIL, 1988).

Neste sentido, Resende (2011, p. 29).

É o princípio segundo o qual os fatos, para o Direito do Trabalho, serão sempre mais relevantes que os ajustes formais, isto é, prima-se pelo que realmente aconteceu no mundo dos fatos em detrimento daquilo que restou

formalizado no mundo do direito, sempre que não haja coincidência entre estes dois elementos. É o triunfo da verdade real sobre a verdade formal. Alguns autores usam a expressão contrato-realidade para denominar tal princípio, mas atualmente a nomenclatura que predomina é mesmo princípio da primazia da realidade.

Já para Barros (2010, p. 186)

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.

Assim completa Resende (2011, p. 29) que são utilizadas simulações de prestações de serviços de formas fraudulentas:

Trata-se de princípio amplamente aplicado na prática trabalhista, diante das inúmeras tentativas de se mascarar a realidade, notadamente no tocante à existência do vínculo de emprego. Com efeito, é comum a utilização de técnicas fraudulentas, como por exemplo, a utilização de cooperativas “de fachada”, estágios irregulares, terceirização irregular de atividade-fim, constituição do trabalhador como pessoa jurídica (“pejotização”), entre outros artifícios.

Desta forma podemos perceber que este princípio tem sido muito usado para desmascarar esta fraude “pejotização”, em todos os Tribunais do Trabalho.

### **8.1.2 Princípio da indisponibilidade ou irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas**

Primeiramente o princípio da indisponibilidade visa assegurar ao empregado que é a parte mais fraca da relação de emprego, garantindo que ele não possa abrir mão de seus direitos.

“O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas retrata a inviabilidade de poder o empregado abdicar das vantagens e proteções que a ordem jurídica lhe assegura” (PEREIRA, 2013, p.99).

Nesse sentido, Oliveira (2013, p. 01).

à natureza jurídica do contrato de emprego é dado o nome de contrato realidade, e as normas trabalhistas, como são de natureza cogente, isto é, vinculada, são de aplicação obrigatória, portanto não cabem às partes do contrato – empregador e empregado – escolher qual será a natureza do

contrato celebrado. A pejetização encontra o obstáculo no princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, os quais foram adquiridos ao longo de anos e não poderão ser suprimidos ou reduzidos por simples vontade dos contratantes; o que poderá ser feito pelas partes é apenas a sua ampliação.

Para autor os dois princípios não se diferenciam o princípio da indisponibilidade do princípio da irrenunciabilidade.

Embora atenuado pela negociação coletiva (art.7º, incisos VI, XIII e XIV da Constituição Federal vigente), está vinculado à idéia de imperatividade, isto é, de indisponibilidade de direitos. Seu objetivo é limitar a autonomia da vontade das partes, pois não seria viável que 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.(BARROS,2010, p.186).

Assim podemos perceber que os trabalhadores estão assegurados por dois importantes princípios, sendo os mesmos que têm sido aplicados nos casos constatados de fraude na relação de emprego denominada “Pejetização”.

A Justiça do Trabalho tem reconhecido o vínculo empregatício e desconfigurado a relação Civil quando ficam demonstrados todos os requisitos de uma relação empregatícia.

Desse modo, ao analisar as decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 12 Região, anulando o contrato civil.

EMENTA: PEJOTIZAÇÃO. MANUTENÇÃO DAS MESMAS FUNÇÕES ANTERIORMENTE DESEMPENHADAS. NULIDADE DO CONTRATO DE NATUREZA CIVIL. RECONHECIMENTO DO LIAME EMPREGATÍCIO. Pelo princípio da primazia da realidade deve prevalecer a efetiva realidade dos fatos, e não eventual forma construída em desacordo com a verdade. Assim, não havendo a ré se desincumbido do seu ônus de comprovar a alteração dos serviços prestados pelo reclamante após a rescisão do seu contrato de trabalho, entendo que o noticiado contrato de prestação de serviços deu-se no intuito de fraudar a legislação trabalhista, fiscal e previdenciária, fenômeno este conhecido por pejetização. Assim, como o art. 9º da CLT prevê a nulidade dos atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos direitos trabalhistas, tenho por desconfigurada a relação civil e reconhecido o vínculo empregatício, pois mantida a rotina e dinâmica dos trabalhos realizados após a suposta despedida. (RO 0009634-40.2012.5.12.0034, SECRETARIA DA 3ª TURMA, TRT12, ROBERTO LUIZ GUGLIELMETTO, publicado no TRTSC/DOE em 10/04/2014).

Como nos mostra a jurisprudência, o desembargador usa alguns princípios para aplicação de suas decisões, sendo assim verifica que a “pejotização” torna-se um ato nulo perante a Justiça do Trabalho de acordo com o art. 9º da CLT.

Art. 9º - “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (BRASIL, 2017).

Desta forma como mostra o art. 9 da CLT será anulado os contratos constituídos com a empresa com intuito de fraudar a relação de emprego.

## 8.2 EFEITOS DA PEJOTIZAÇÃO NAS CLASSES DE TRABALHO

A ‘pejotização’ tange não somente os intelectuais, mas também àqueles submetidos a contratos de trabalho, assim a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego tem atuado onde o fenômeno da pejotização tornou-se uma realidade no mercado de trabalho fazendo-se alcançar cada vez mais um número maior de classes de trabalhadores como professores, jornalistas, médicos, dentistas, dentre outros (PEREIRA, 2013).

Segundo Pereira (2013, p.110) “A CONAFRET – Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações do Trabalho – tem discutido estratégias para combater os diversos tipos de pejotização”

A terceirização do serviço *call center* das companhias de telefonia celular e a contratação de trabalhadores por meio de pessoa jurídica (processo já chamado de pejotização) estiveram entre os principais itens da pauta da reunião ordinária da Coordenadoria de Combate às Fraudes das Relações de Trabalho (Conafret), concluída hoje (03), em Brasília (DF). Procuradores de Trabalho de todas as Regiões do País relataram os setores que mais concentram a fraude, que consiste na demissão de um emprego subordinado e sua recontração, dias depois, como pessoa jurídica (ou PJ), em prejuízo de direitos trabalhistas legalmente assegurados. Em grandes centros, como Rio de Janeiro e São Paulo, a irregularidade concentra-se em empresas jornalísticas (PEREIRA, 2013, p,110 e 111).

Como já citado, pode-se perceber que a pejotização tem alcançado vários segmentos na área de trabalho, tornando-se uma prática comum, porém, ilegal que tomou grandes proporções em muitos países.

No entendimento de Carvalho (2010, p.63), essa nova modalidade se insere na realidade brasileira sobre o pretexto da flexibilização. É o que se segue.



Sobre o pretexto da flexibilização das relações de trabalho é que se insere uma das novas modalidades de flexibilização, que resulta na descaracterização do vínculo de emprego e que se constitui na contratação de sociedade (PJ) para substituir o contrato de emprego. São as empresas do "eu sozinho" ou "PJs" ou "pejotização" como comumente vem sendo denominadas.

Neste mesmo sentido, pode-se analisar que vários profissionais também sofre o fenômeno da pejotização, assim o TRT1 tem confirmado o vínculo empregatício dessas áreas, como se segue.

RECURSO ORDINÁRIO. -PEJOTIZAÇÃO- CONFIGURAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO. RECURSO ORDINÁRIO. - PEJOTIZAÇÃO- CONFIGURAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO. RECURSO ORDINÁRIO. -PEJOTIZAÇÃO- CONFIGURAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO. RECURSO ORDINÁRIO. -PEJOTIZAÇÃO-. CONFIGURAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO. O ordenamento jurídico pátrio veda que empresas, ao invés de contratarem empregados para a realização de sua atividade-fim, terceirizem esta atividade, que passa a ser prestada aos seus clientes através de outras pessoas jurídicas, frequentemente constituídas por antigos empregados. Tal prática constitui-se no fenômeno conhecido como -pejotização-, repudiado por esta Justiça Especializada, de forma que, restando evidenciada tal prática, deve ser reconhecido o vínculo de emprego. (TRT-1 - RO: 00004219620125010072 RJ, Data de Julgamento: 02/03/2016, Sexta Turma, Data de Publicação: 21/03/2016)

Podemos também analisar esse reconhecimento em outras profissões, como a classe médica, como mostra a jurisprudência do TRT16, assim citada, que confirma o vínculo empregatício do médico.

MÉDICO. OPERADORA DE PLANO DE SAÚDE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO. PEJOTIZAÇÃO. Comprovada a ocorrência da "Pejotização" e presentes os requisitos elencados pelo artigo 3º da CLT, ainda que com contornos específicos, é reconhecido o vínculo de emprego entre as partes, com pagamento das verbas rescisórias decorrentes, vez que a mera regularidade formal do prestador de serviços dito autônomo, por contratos de prestação de serviços não servem para definir a prestação de serviços sem configuração de vínculo, como pretende o reclamado, vez que no direito trabalhista aplica-se o princípio do contrato realidade, havendo de se verificar os contornos da relação jurídica no caso concreto. MULTA DO ART. 477 DA CLT. INDEVIDA. Tendo o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes ocorrido em juízo, após a propositura da presente ação trabalhista, não há que se falar em descumprimento pelo reclamado do prazo estipulado pela norma citada pelo que é indevida a aplicação da multa do art. 477 da CLT. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LAUDO PERICIAL. Reconhecido o vínculo empregatício e considerando o laudo pericial que concluiu que a atividade desempenhada pelo reclamante é insalubre em grau médio, em consonância com o anexo 14 da NR 15 do MTE, devido o pagamento do respectivo adicional. DANO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. Não se verificando a alegada conduta

ilícita da ré, nem tampouco a ocorrência do dano e, conseqüentemente, o nexo de causalidade imprescindível para que se impute ao causador a responsabilidade civil, indevida a indenização pretendida. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido. (TRT-16 01470001520125160001 0147000-15.2012.5.16.0001, Relator: JOSÉ EVANDRO DE SOUZA, Data de Publicação: 03/12/2015)

De acordo com as jurisprudências supracitadas, percebe-se que os desembargadores têm como parâmetro de julgamento o mesmo critério de fundamentos, todos amparados pelo artigo 3º CLT, que constata os requisitos essenciais para reconhecimento da relação de emprego, tais quais: onerosidade, pessoalidade, habitualidade e subordinação, que caracterizam o vínculo de emprego entre as partes.

Para caracterizar uma relação de emprego, será imprescindível à pessoalidade, onde a pessoa física presta o trabalho sem se fazer substituir. Nessa situação que a pejetização se fundamenta para fraudar a relação de emprego. Nesse entendimento.

[...] a realidade concreta pode evidenciar a utilização da roupagem da pessoa jurídica para encobrir prestação efetiva de serviços por uma específica pessoa física, celebrando-se uma relação jurídica sem a indeterminação de caráter individual que tende a caracterizar a atuação de qualquer pessoa jurídica. Demonstrado, pelo exame concreto da situação examinada, que o serviço diz respeito apenas e tão-somente a uma pessoa física, surge o primeiro elemento fático-jurídico da relação de emprego (DELGADO, 2014, p. 285).

Observa-se que, embora os empregadores tenham aplicado essa fraude da pejetização como um ato corriqueiro, os julgados do TRT têm desfeito essa prática, interpretando-a como um ato fraudulento.

### 8.3 CONSEQUÊNCIAS DA PEJOTIZAÇÃO

No entendimento de Turcato e Rodrigues, encontrado em matéria publicada na revista da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho:

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. Visto que a simulação relaciona-se com o fato de que trabalhadores passam a prestar serviços para uma empresa como empregados, estes se passando por empresários, os encargos previdenciários decorrentes desta relação de emprego estariam sendo eliminados pela pretensa contratação de serviços de pessoas jurídicas (TURCATO, RODRIGUES, 2008, p.11).

Conforme dados apontados na matéria veiculada.

De acordo com estudo do IBGE veiculado em 2004, com base no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), havia no país aproximadamente 4,5 milhões de empresas cadastradas naquele ano. Desses, 3,1 milhões (68%) são empresas sem empregados. O próprio IBGE diagnostica que, na maioria desses casos, a empresa é assim constituída com o objetivo de modificar o vínculo do trabalhador com a empresa em que ele realmente trabalha (TURCATO, E RODRIGUES, 2008, p. 64).

Assim como em toda a fraude tem sempre dois lados, o empregador que por sua vez quer tirar proveito de uma situação para ganhar vantagem sobre está contratação de pessoa jurídica “pejotização”, mas do outro lado podemos ver a figura do empregado que tem que submeter as condições para poder garantir assim seu sustento, abrindo mão de seus direitos, sendo que estes direito não poderão ser dispensados, pois atingem diretamente o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas do empregado.

Como nos mostra.

Assim, o trabalhador sofre uma série de tensões e frustrações que podem culminar com o aparecimento de problemas sociais e morais causados pela violência de trabalho e equívocos no entendimento anti-dominante da comunicação empresarial. Constrangimentos laborais no dia a dia são exposições e falhas do sistema da produtividade, quando pessoas pejotizadas não recebem as devidas verbas trabalhistas, ilimitação da carga horária de trabalho (não se configuram às 44h semanais), falta do descanso remunerado, a falta de amparo às regras da CLT. Existe também a possibilidade de o destinatário da norma trabalhista despojar-se da proteção que o Direito de Trabalho lhe confere, inclusive, contração de seguro de vida e acidentes (BELMONTE, 2007, p.78).

Por fim, podemos constatar que a pejotização traz muitas consequências, tanto para o empregado como para o empregador, pois os Tribunais do Trabalho têm repudiado essa prática fraudulenta, e reconhecendo o vínculo empregatício de trabalho; em alguns casos com dano moral, multa entre outras penalidades.

## 9 CONCLUSÃO

Uma das questões centrais desse trabalho foi a relação de emprego e o fenômeno da pejetização, que se caracteriza pelo ato ilegal de contratar uma pessoa jurídica ao invés de uma pessoa natural para mascarar uma relação de trabalho. Observa-se que durante muitos anos essa prática vinha disfarçada como 'terceirização', assim fazia acreditar que era um ato de contratação de duas pessoas jurídicas, sendo esse caracterizado como um contrato civil, previsto na Constituição.

Podemos notar que na pejetização existem dois tipos de contratos distintos: Civil e trabalhista. O civil se concretiza entre duas pessoas jurídicas ou entre duas pessoas naturais que é regido pelo Direito Civil no art. 104 do Código civil, havendo comprometimento entre ambas as partes. Na relação de emprego, o empregado jamais pode ser uma pessoa jurídica, pois para constatar a relação de emprego os requisitos (pessoalidade, não eventualidade, habitualidade, onerosidade e subordinação) são fundamentais. Embora haja os dois tipos de contratos, perante os Tribunais Trabalhistas, têm prevalecido os contratos de empregos. Uma das decisões para anular o contrato civil apega-se ao art. 9 da CLT, que diz que "serão nulos de pleno direito os atos praticados com objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar" a relação de emprego.

Compreende-se que o Estado tem reconhecido essa prática fraudulenta do fenômeno da pejetização e tem adotado medidas de segurança para coibir e impedir tais atos, que tomaram uma grande proporção em todas as classes de trabalho. Isso só se tornou possível graças à criação de leis e normas instituídas pela Procuradoria Geral do Trabalho através do CONAFRET – Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho, que surgiu com o objetivo de estudar, combater e inibir a pejetização, atuando em conjunto com o Ministério Público do Trabalho e o Sindicato dos Trabalhadores.

Apesar de todo o esforço do Estado, é necessário mais rigor e fiscalização para combater a fraude trabalhista, pois essa prática ainda existe na sociedade e cada vez mais notória entre as relações de emprego. As jurisprudências, na maioria das vezes têm julgado favorável ao trabalhador, porém isso poderia ser abrangente se houvesse leis específicas. Embora existam vários princípios e leis que estão configuradas na constituição brasileira e que amparam o trabalhador, servindo como âncora para juízes e desembargadores em suas

decisões, nota-se a necessidade de criação de leis específicas que facilitaria e subsidiária os julgados, assim o trabalhador teria seu direito assegurado por lei.

Por fim, percebe-se que o Estado tem atuado favoravelmente ao trabalhador que tem passado por essa situação; resta ao empregador reconhecer o valor do trabalho e do trabalhador, do contrário ele sofre sanções puníveis que muitas vezes levam a falência e o fechamento da empresa.

## REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A pejotização como fraude à legislação trabalhista. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 25, n. 291, p.71-74, set. 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª edição rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 9. ed. São Paulo: LTR, 2013.

BELMONTE, Alexandre Agra. Pejotização, intermediação de venda de seguros, participação em blogs de consultas e opiniões e contratos de figuração avulsa – algumas reflexões. **Suplemento Trabalhista nº 066/07**. São Paulo, LTr, 2007.

BRASIL. VADE MECUM. CLT. **Consolidação das leis do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Rideel, 2010.

\_\_\_\_\_. VADE MECUM. CLT. **Consolidação das leis do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: Rideel, 2013.

BRASIL. **Lei N.º 5.452**, de 1º de Maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 17 maio 2017

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Palácio do Planalto Presidência da República. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 24 abril 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho 12. Ementa . Relator: Desembargador Roberto Luiz Guglielmetto. **Diário Oficial da União**. Disponível em: <[http://www.trt12.jus.br/portal/areas/consultas/extranet/cons\\_processos.jsp](http://www.trt12.jus.br/portal/areas/consultas/extranet/cons_processos.jsp)>. Acesso em: 10 maio 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho 16. Ementa . Relator: Desembargador José Evandro de Souza. **Diário Oficial da União**. Brasília, . Disponível em: <<https://www.trt16.jus.br/site/index.php>>. Acesso em: 13 maio 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho - 1. Recurso Ordinário . Relator: Sexta Turma. **Diário Oficial da União**. Brasília, . Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br/>>. Acesso em: 04 maio 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego**: Entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. 1ª ed. São Paulo : LTr, 2006. p.140.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo. LTR, 2014.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

LIBÂNEO J.C; OLIVEIRA J.F; TOSCHI M.S. **Educação escolar: políticas, estrutura e organização**. São Paulo, Cortez 2003.

MARANHÃO, Délio. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

\_\_\_\_\_. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.

\_\_\_\_\_. **Novas formas contratuais de relação de trabalho**. estudos de direito. Homenagem ao Prof. Washington Luiz da trindade. São Paulo: LTr, 1998.p.146.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

\_\_\_\_\_. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 33.ed. São Paulo: LTr, 2007.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 28 ed. São Paulo: Ltr, 2002.

OLIVEIRA, José Roberto Pimenta. **Os Princípios da Razoabilidade e da Proporcionalidade no Direito Administrativo Brasileiro**. 1ª Ed., São Paulo. Malheiros Editores, 2006, p. 473.

OLIVEIRA Laura Machado de. **Pejotização e a precarização das relações de emprego**. Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3501, 31 jan. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/23588/pejotizacao-e-a-precarizacao-das-relacoes-de-emprego>> Acesso em: 07 maio 2017.

OLIVEIRA, Samara Moura Valença de. **A aplicação do princípio da primazia da realidade no combate ao fenômeno da pejotização**. Universidade Federal da Bahia. 2013. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/viewFile/2687/1938> > Acesso em: 10 maio 2017.

PEREIRA, Leone. **Pejotização: O trabalhador como pessoa física**. São Paulo: Saraiva, 2013.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 27ªed. 5ªtir. São Paulo: Saraiva, 2005.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquemático**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.

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

SARAIVA, R. **Direito do Trabalho para concursos públicos**. 4 ed. São Paulo: Método, 2006.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4.ed. (ampl. e atual.). Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TURCATO, Sandra; RODRIGUES, Rosualdo. PJ é artifício para sonegação de direitos. **Revista ANAMATRA**, Brasil, Ano XVII. n° 55 p. 11-15, 2º semestre de 2008. p.64.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**. São Paulo: Saraiva, 1975.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva, **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.t.II