

A FRAUDE DA PEJOTIZAÇÃO E SEUS EFEITOS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Jacqueline Maria Ferreira Silva

RESUMO

O presente artigo visa discorrer sobre o fenômeno da fraude da “pejotização” e seus efeitos frente à relação de emprego. Primeiramente, apresenta conceitos básicos sobre a relação de emprego, que visa ser afastada pela fraude em estudo. Uma análise minuciosa de cada requisito necessário para configuração da relação de emprego é feita para fins de evidenciar sua importância. Logo após, discorre sobre a pessoa jurídica, o instituto mais comentado do trabalho e também o foco onde se concentra a intitulação da fraude da “pejotização”. Em seguida conceitua o próprio fenômeno, objeto de estudo do presente trabalho, que consiste em obrigar o trabalhador a tornar-se pessoa jurídica para a sua contratação, na finalidade de desconstituir a relação emprego, mascarando como uma relação civil. Em seguida, se comenta sobre os principais efeitos causados pela fraude, traçando os pontos do benefício propiciado ao trabalhador, bem como seu malefício e quem mais se beneficia com a fraude. Após isso, são apresentados três princípios solucionadores de casos em que se faz presente o problema apresentado, conceituando cada um, apresentando suas peculiaridades e características.

PALAVRAS-CHAVE: RELAÇÃO DE EMPREGO. PESSOA JURÍDICA. FRAUDE DA “PEJOTIZAÇÃO”. PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS.

ABSTRACT

The present article seeks to discourse on the phenomenon of the fraud of the "pejotização" and their effects front to the job relationship. Firstly, it presents basic concepts about the job relationship, that seeks to be moved away by the fraud in study. A meticulous analysis of each necessary requirement for configuration of the job relationship is made for ends of evidencing his importance. Therefore after, it talks about the legal entity, the more commented institute of the work and also the focus where ponders the name of the fraud of the "pejotização". Soon afterwards it considers the own phenomenon, object of study of the present work, that it consists of forcing the worker to turn yourself legal entity for their recruiting, in order deconstruct the job relationship, masquerading as a civil relationship. Soon afterwards, it is commented on the main effects caused by the fraud, drawing the points of the benefit propitiated the worker, as well as their harms and who more it benefits with to it swindles. After that, three principles solvers of cases are presented in that it is made present the presented considering each one, presenting their peculiarities and characteristics.

KEYWORDS: JOB RELATIONSHIP. LEGAL PERSON. "PEJOTIZAÇÃO" FRAUD. PRINCIPLE OF NON-WAIVER OF LABOR RIGHTS.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	RELAÇÃO DE EMPREGO E PRESTAÇÃO DE SERVIÇO	7
2.1	Requisitos da relação de emprego em comparação a relação de trabalho autônomo.....	8
3	DA PESSOA JURÍDICA	12
4	FENÔMENO DA “PEJOTIZAÇÃO”	14
4.1	Consequências da fraude da “pejotização”	16
5	APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DOS DIREITOS TRABALHISTAS EM COMBATE À FRAUDE DA PEJOTIZAÇÃO	19
5.1	Princípio da Proteção do Trabalhador	19
5.2	Princípio da Primazia da Realidade.....	21
5.3	Princípio da Irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas	22
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
	REFERÊNCIAS	26

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho vem com a proposta de estudo sobre o fenômeno da fraude da “pejotização” e seus efeitos nas relações de emprego, tão comumente praticada no mercado de trabalho atual.

O objetivo do trabalho é apresentar uma comparação entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado e os principais efeitos, os benéficos e os maléficos, acarretados pela fraude da “pejotização”.

Serão feitas análises conceituais da relação de emprego, considerada a principal relação de trabalho existente, bem como a mais frágil tutelada pelo Direito do Trabalho. Sua semelhança com outras relações de emprego exige que seja traçado requisitos diferenciadores que são capazes de determinar o tipo de instituto legal a ampará-lo.

O instituto da Pessoa Jurídica são entes personalizados capazes de contrair direitos e obrigações, possuem capacidade de ser parte em uma demanda judicial, figurando tanto no polo ativo, quanto no polo passivo e são capazes de adquirir patrimônio próprio, o que constitui motivo pelo qual devem ser usadas para fins inteligentes e lícitos, que não contrarie a função social de entidade jurídica e as normas legais que o estabelecem.

A fraude da “pejotização” afasta o requisito da pessoa física do trabalhador, determinado pela própria lei, simulando contratos comerciais e afastando a aplicação das leis trabalhistas, tronando-os prestadores de serviços, sob promessa de salários mais altos e impostos mais brandos.

É sabido que o benefício oferecido é limitado. Pelo contrário, existe uma grande perda por traz. Não se aplica aos trabalhadores autônomos as garantias e direitos fundamentais asseguradas na consolidação das leis trabalhistas, bem como as normas protetivas e garantidoras da dignidade do trabalhador.

As normas trabalhistas são dotadas de princípios próprios que visam uma melhor aplicação da lei e que preenche as lacunas legais existentes. Em casos de fraude como a “pejotização”, não existe artigo que faça menção direta a tal pratica, a aplicação da norma legal por si só não basta para afasta-la, necessitando da aplicação dos princípios da proteção do trabalhador, da primazia da realidade e da irrenunciabilidade dos direitos para fundamentar as decisões que visam coibir esta pratica.

Através de análises doutrinárias, das leis e diversos artigos científicos publicados, uma ponderação pode ser deduzida sobre a problemática do trabalho.

2 RELAÇÃO DE EMPREGO E PRESTAÇÃO DE SERVIÇO

Dentre todos os tipos de relações de trabalho existentes em tempos atuais, o gênero mais comum é a relação de emprego. É um vínculo contratual que surge entre empregado e empregador, que possui características próprias, cumulativas e essenciais, não só para sua distinção das demais relações de trabalho, como também para produzir os efeitos jurídicos assegurados pela CLT.

Contratos de relações de empregos são dotados de atributos próprios, devido possuírem grandes semelhanças com contratos de prestação de serviços, sendo necessária análise minuciosa para individualizá-los.

Possui em equivalência a classificação quanto a sua natureza, tratando-se de: contratos bilaterais, que auferem vantagens para ambas às partes; oneroso, onde ocorre a venda da mão de obra em troca de pecúnia; consensual, só produzirá efeitos após o consentimento das partes; e por fim solene, não é obrigatório o uso de formalidade, podem ser pactuados sob a forma escrita ou oral.

Volia Bomfim define que “a relação de emprego se assemelha à prestação de serviços, pois o que é contratado é o serviço e não o produto final” (CASSAR. 2008. p. 261). O que importa em ambos os contratos é a atividade meio.

O instituto regulamentador dos contratos citados é diferenciado, um contrato de trabalho que versa sobre a relação de emprego, será amparado pelas vertentes da Consolidação das Normas Trabalhistas, normas de ordem pública que impõe limites e obrigações para a composição das cláusulas contratuais. Já um contrato de prestação de serviço será aplicado, residualmente, nas normas regulamentadas em capítulo próprio no Código Civil de 2002, referentes a estes tipos contratuais.

A CLT estabelece os requisitos da relação de emprego no artigo 3º, preconizando que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (Lei 5.452/43).

Trata-se de uma relação de emprego a prestação de serviço feita por pessoa física, de forma contínua ou não eventual, com pessoalidade, de forma subordinada à outra pessoa e sob a promessa de salário.

Alice Monteiro ressalta que “não é, portanto, qualquer relação de trabalho que atrai a aplicação do direito, mas aqueles dotados de configurações específicas [...]” (MONTEIRO. 2011. p. 173). Existem diversas formas de relação de trabalho, cuja aplicação das mesmas normas não seria tão eficaz.

2.1 Requisitos da relação de emprego em comparação a relação de trabalho autônomo

Faz-se necessário, para o entendimento do fenômeno da fraude da “pejotização”, considerar as definições dos requisitos tão almejados pela CLT, comparando-os com a prestação de serviços.

O primeiro requisito da relação de emprego é o trabalhador ser pessoa física. Maria Helena Diniz define as pessoas naturais como sendo todo “ser humano considerado como sujeito de direitos e obrigações” (DINIZ. 2010. p. 137). São aqueles dotados de personalidade jurídica, adquiridos a partir do seu nascimento com vida.

Um contrato de relação de emprego só pode ser firmado por empregados que sejam pessoas físicas. Maurício Godinho o justifica alegando que:

[...] os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc.) importam a pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. (DELGADO. 2012. p. 284).

Na mesma linha de pensamentos, segue Amauri Mascaro, ao preconizar:

[...]pessoas jurídicas jamais poderá executar o próprio trabalho, fazendo-o por meio de pessoas físicas, o direito do trabalho em si protege o trabalhador como ser humano e o trabalho desenvolvido da própria força (NASCIMENTO. 2011. p. 641).

Não seria possível aplicar às pessoas jurídicas as leis que estabelecem o salário mínimo, a duração da jornada de trabalho, férias, abonos inerentes aos riscos da profissão.

Pessoas jurídicas são as “entidades a que a lei confere personalidade, capacitando-as a serem sujeitos de direitos e obrigações.” (GONÇALVES. 2012. P. 216). Todavia a regra imposta pela CLT não abrange os empregadores, estes podem ser pessoas jurídicas ou pessoas físicas, desde que se enquadre nas definições do artigo 2º, que estabelece:

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.

A fraude da “pejotização” se concentra nesta linha de pensamento. Tomadores de serviços vêm obrigando seus trabalhadores a constituir pessoa jurídica para afastar o vínculo da relação de emprego com objetivo de burlar as leis trabalhistas, oferecendo maiores vantagens econômicas no contrato, violando um dos maiores princípios trabalhistas, o da irrenunciabilidade dos direitos.

Contratos de prestação de serviços podem ser pactuados com pessoas jurídicas ou com pessoas físicas, não há uma regra específica que o limita. No cenário atual existe o problema dos contratos de trabalhos revestidos de contratos de prestação de serviço, são chamados de “falsos autônomos”.

O segundo requisito é a não eventualidade do labor prestador. A não eventualidade deriva do princípio da continuidade da relação de emprego, um benefício em razão do empregado. Exige-se que o empregado preste serviços continuamente e permanentemente ao seu empregador.

O conceito de eventualidade causa diversos conflitos doutrinários. Vólia Bomfim determina que a análise da eventualidade deve ser feita em relação ao tipo de serviço prestado, ou seja, se o empregador necessita constantemente da mão de obra do trabalhador para a produção de empreendimento (CASSAR. 2008. p. 278).

É um pressuposto temporal. A definição advém de análises subjetivas a cada caso, o trabalhador eventual “não é somente o instantâneo em si, mas o instantâneo-esporádico, cujo nexos se extrai da natureza e das finalidades da atividade empresária.” (VILHENA. 2005. p. 405). A continuidade deve advir da imprescindibilidade permanente da produção resultante do trabalho, independentemente de quantas vezes se dá a sua realização, ao contrário dos trabalhos incidentais, considerados os verdadeiros trabalhos eventuais.

O terceiro requisito a ser analisado é a pessoalidade do trabalhador. O vínculo empregatício possui caráter pessoal, o trabalhador não poderá ser substituído por outra pessoa por vontade própria, exceto por interesse do empregador, que em virtude de fato alheio - suspensão ou interrupção do contrato de trabalho - contrata outro trabalhador provisoriamente para prestar o mesmo serviço.

Trata-se de um contrato infungível quanto à pessoa que realizará o trabalho. Entende-se que o empregado é contratado pelas suas qualificações pessoais, o tomador de serviços deposita certa confiança no empregado, entendendo ser competente para sua realização.

A pessoalidade contratual deve estar presente no início do contrato até a sua extinção. Os efeitos da extinção do contrato são personalíssimos. Verifica-se que “sendo personalíssimos, eles não se transmitem para herdeiros e sucessores.” (DELGADO. 2011. p. 286). Em casos de morte do trabalhador, extingue-se o contrato de trabalho e cessa seus efeitos jurídicos produzidos.

A regra da pessoalidade é válida apenas para a parte do trabalhador, não alcançando o empregador. As normas trabalhistas devem ser interpretadas em favor dos trabalhadores, considerada a parte mais fraca da relação. É de interesse do Estado a continuação do contrato

de trabalho por tempo indeterminado, o que faz com que prevaleça “as diretrizes da despersonalização da figura do empregador.” (DELGADO. 2011. p. 286). A figura do tomador de serviço pode ser substituída constantemente, permite-se tal alteração contratual, facilitando as sucessões empresariais.

Nos contratos de prestação de serviços, a pessoalidade vai derivar do tipo de contrato firmado. Os contratos poderão ser fungíveis, ou seja, a pessoa que prestará os serviços pactuados, não necessariamente deverá ser a mesma com quem se realizou o contrato, comportando apenas a obrigatoriedade da sua realização. Pode ser infungível quanto à pessoa, devido uma peculiaridade inerente a este, o tomador de serviço exige a pessoalidade durante o cumprimento contratual.

O quarto requisito é a onerosidade. Trata-se de uma característica capitalista onde ocorre a venda da mão de obra por uma prestação pecuniária. Em relação trabalhista ele assume diversas formas, constituído de diversas parcelas a serem pagas ao empregado mensalmente, em quinzena ou semanalmente, conforme estipulado em contrato. São dotados de diversas proteções e garantias estabelecidas nas normas trabalhistas.

A criação da figura do salário-mínimo como um padrão mínimo e unificado a ser seguido pelos contratos de trabalho é uma garantia constitucional, que afasta qualquer possibilidade de abuso por parte do empregador. Responsabilizando-se pelo equilíbrio entre a intensidade do trabalho realizado, as horas trabalhadas e a contraprestação pecuniária.

Vigora no direito trabalhista o princípio da irredutibilidade salarial, assegurado pela própria constituição, no artigo 7º, VI. Vólia Bonfim interpreta a intangibilidade como sendo “a proteção do salário contra descontos não previstos em lei” (CASSAR. 2008. P. 204). A lei assegura que pelo menos 30% do salário será pago em dinheiro, previsto no artigo 82, parágrafo único da CLT.

Em contratos de prestação de serviço, a contraprestação recebe o título de honorários. Trata-se de um contrato solene, onde as partes se encontram livres para pactuarem as condições contratuais, não ficando adstrita a limitações.

A “pejotização”, no que tange a onerosidade do contrato de emprego, beneficia em até certo limite o empregado, ao contrário do empregador, que contrai regalias no início do contrato até a sua extinção.

O tomador de serviço suporta menos encargos sobre um contrato de prestação de serviço e principalmente não é obrigado a contribuir com o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. O empregado passa a receber mais por não haver os encargos sobre sua folha de

pagamento, paga impostos como pessoa jurídica e em contra partida não possui qualquer garantia estabelecida no fim do contrato ou durante sua vigência.

O quinto e último requisito é subordinação contratual. Nos conceitos doutrinários, a subordinação representa o dever do empregado de se submeter às regras referentes à forma de prestação de serviço ao empregador. Trata de uma “sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, assumem uma posição de dependência” (NASCIMENTO. 1976. p. 351). O empregado não se encontra livre para realizar suas tarefas da forma como bem entender ou quando bem entender.

A subordinação está ligada à ideia de direção, quem detêm a coordenação empresarial da produção do serviço. Trata-se de uma das principais características que diferencia o vínculo de emprego de um contrato de prestação de serviço.

Em contratos de prestação de serviço inexistem qualquer suposição de hierarquia, são sujeitos dotados de deveres e obrigações, vinculados apenas por um contrato, visto na mesma linha de igualdade.

Essa posição de subordinação beneficia ao empregado, que não irá assumir os riscos do negócio. A empresa que não atingir o lucro almejado não deverá descontar nos salários de seus empregados para suprir os desfalques gerados pela baixa demanda do serviço. Não constitui por si só motivo suficiente para que um empregado, constituído pela relação de emprego, receba menos do que foi pactuado em seu contrato de trabalho.

Em contratos de prestação de serviço, cada um assume os riscos inerentes ao próprio negócio, respondendo apenas por eventuais perdas e danos relacionados ao serviço prestado.

3 DA PESSOA JURÍDICA

Para melhor entendimento, faz-se necessário traçar conceitos relacionados aos sujeitos dotados de personalidade jurídica, tão citada no presente artigo.

O ordenamento legal brasileiro conferiu para os homens a capacidade de serem sujeitos em relações jurídicas, permitindo-lhes que contraíssem direitos e obrigações, todavia não sendo uma faculdade exclusiva.

O homem é um ser eminentemente social, são capazes de unir esforços para atingir objetivos comuns ou de interesse da sociedade. Diante disto surge a necessidade de personalização destes grupos, a “[...] equiparação à própria pessoa humana, certos agrupamentos de indivíduos e certas destinações patrimoniais.” (PEREIRA. 2006. p 297). Para que possam ser sujeitos capazes de contrair direitos e obrigações e assim praticar atividades jurídicas em nome próprio e individualmente.

Pessoa jurídica é a unidade de pessoas naturais ou de patrimônio, que visa à consecução de certos fins, reconhecida pela ordem jurídica como sujeitos de direitos e obrigações (DINIZ. 2012. p. 264).

Cristiano Chaves e Nelson Rosenvald nos asseveram que não devemos atrelar a personalidade jurídica apenas como um estado concedido a determinados entes para que possam figurar em obrigações, ao indagar que:

É bem verdade que, historicamente, a personalidade jurídica foi compreendida, tão somente, como uma aptidão genérica reconhecida a todo e qualquer pessoa para que possa titularizar relações jurídicas. Ou seja, a personalidade jurídica sempre foi vista apenas como um atributo genérico reconhecido a uma pessoa para que viesse a ser admitido como sujeito de direitos (FARIAS; ROSENVALD. 2011. p 114).

A compreensão da personalidade jurídica vai além de sujeitos de direitos e obrigações. Não são todos os agrupamentos de pessoas ou patrimônios que são considerados pessoas jurídicas. É comum às sociedades, em sua maioria, pela ausência de fiscalização, atuarem de forma irregular, sem o devido registro no órgão competente e que, mesmo assim, firmam negócios jurídicos e podem ser demandadas judicialmente. Existem os chamados entes “despersonalizados”, reconhecidos por lei, que também possuem aptidão para figurarem tanto no polo ativo quanto no polo passivo de uma obrigação jurídica.

Eis que surgem três requisitos indispensáveis para a sua formação: a vontade humana em criar; propósitos ou fins lícitos; e capacidade reconhecida por norma (PEREIRA. 2006. p

298). Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona os denominam como pressupostos existenciais da pessoa jurídica (GAGLIANO. FILHO. 2014. p 206).

A vontade humana na criação de uma pessoa jurídica é imprescindível, pois “não se pode conceber, no campo do direito privado, a formação de uma pessoa jurídica por simples imposição estatal, em prejuízo da autonomia negocial e da livre iniciativa (GAGLIANO; FILHO. 2014. p 206)”.

Da mesma forma que pessoas naturais, para exercerem seus direitos e obrigações, devem estar em conformidade com a lei que lhe concede capacidade, as pessoas jurídicas devem estar em plenos moldes legais para obterem a personalidade e, conseqüentemente, a capacidade.

Caio Mário discorre sobre a imprescindível presença na intenção dos fins lícitos na criação da pessoa jurídica, preconizando que:

A liceidade nos propósitos é imprescindível para a vida do novo ente, pois não se compreende que a ordem jurídica vá franquear a formação de uma entidade, cuja existência é a projeção de uma vontade humana investido de poder criado pela ordem legal, atuar e processo em descompasso com o direito que lhe possibilitou o surgimento (PEREIRA. 2006. p 299).

As atribuições caracterizadoras da pessoa jurídica, vão além de meros sujeitos de direitos e obrigações. Cristiano e Nelson nos resalta delas expondo:

A pessoa jurídica, regularmente constituída e personificada, conta com os seguintes caracteres:

- i) personalidade jurídica distinta de seus instituidores, adquiridas a partir do registro de seus estatutos;
- ii) patrimônio também distinto de seus membros (exceto em casos excepcionais, como a fraude ou o abuso de direito, configurando a chamada desconsideração da personalidade jurídica).
- iii) existência jurídica diversa de seus integrantes (é apresentada por eles, não se confundido a personalidade de cada um);
- iv) não podem exercer atos privativos de pessoas naturais, em razão de sua estrutura biopsicológica ;
- v) podem ser sujeitos ativos ou passivos em atos civis ou criminais.

(FARIAS. ROSENVALD. 2011.p 375 e 376).

As pessoas jurídicas são possuidoras de personalidade única, o que as capacitam de figurar em relações jurídicas em nome próprio, bem como possuir patrimônio exclusivo, evitando qualquer confusão com os dos sócios que o compõe.

4 FENÔMENO DA “PEJOTIZAÇÃO”

A “pejotização” possui o neologismo com a sigla PJ, usada para a expressão pessoa jurídica (SANTOS. 2008.p. 69). É constituída pelo significado da transformação do trabalhador pessoa física em pessoa jurídica. O tomador de serviço o impõe como condição para a contratação ou permanência no emprego, na intenção eminente de afastar a relação de emprego e conseqüentemente as proteções e garantias advindas desta.

Os trabalhadores são convencidos a se sujeitarem a tal situação sob a promessa de aumento da remuneração compensatório, pois não há mais que suportar a pesada carga tributária sobre o contrato de trabalho. Em outras situações concordam com a fraude por simples zelo do trabalho.

Claudia Pereira, em suas palavras, caracteriza a “pejotização”:

É uma arbitrariedade imposta ao empregado a imprescindibilidade da “pejotização”, violando explicitamente a finalidade da lei, que foi protegê-lo de possíveis desrespeitos a relação laboral. E esse desrespeito tem por escopo a busca por maiores lucros, preterindo-se direitos mínimos ao trabalhador. (MAGALHÃES. 2014. p 92)

Ronaldo Lima alerta sobre sua presença em diversos setores econômicos, ao expor:

[...] a “pejotização” encontra-se presente em diversos setores econômicos e ramos de atividade, há alguns setores emblemáticos, nos quais esse procedimento fraudulento encontra-se amplamente empregado, como nas áreas hospitalar, de informática, indústria de entretenimento e de veículos de comunicação. Nas mais diversas empresas de comunicação, tornou-se a tônica a contratação de jornalistas, apresentadores de TV, artistas, por meio de empresas individuais abertas somente para a apresentação dos respectivos serviços. (SANTOS. 2008. p. 69)

Tem-se tornado cada vez mais comum essa modalidade de fraude, no qual sua existência é reconhecida pelos tribunais, evidente pelo crescente número de julgados na primeira e segunda instância que discutem o reconhecimento do vínculo empregatício. Em sua maioria, os tribunais vêm proferindo decisões de procedência e em repúdio à fraude aplica-lhe o disposto artigo 9º da CLT, que dispõe:

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

As normas do Direito do Trabalho são consideradas de interesse social, imperativas e inafastáveis pelas partes, ainda que de direito privado (CARRION. 2010. p. 98). Aplicam-se

os efeitos da nulidade, pois lhe é permitido o reconhecimento a qualquer tempo, de ofício pelo juiz, desde que dentro do prazo prescricional de cinco anos.

Baseando-se em tais conhecimentos, tribunais reconhecem a nulidades dos contratos de prestação de serviços firmados, a existência do vínculo empregatício e condena as empresas contratantes a pagarem as verbas indenizatórias percebidas em um contrato de relação de emprego.

Todavia não são todas as situações de contratação de pessoa jurídicas que são reconhecidas como fraudulentas e ilegais, pelo contrário, são permitidas por lei. A fraude da “pejotização” se viabilizou com o advento da lei 11.196./2005, que institui sobre o regime especial de tributação para a plataforma de serviços de tecnologia da informação, em seu artigo 129, expõe:

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- Códigos Civil.

Permite-se para trabalho de cunho intelectual, científico, artístico ou cultural, a constituição de pessoa física por parte do trabalhador, somente para fins fiscais e previdenciários.

Diante da situação que surge desta norma legal vigente, Eduardo Soares defende em sua tese de graduação, a existência de duas correntes “acerca da viabilidade e da legalidade da ‘pejotização’” (FILHO. 2009. p 5).

A primeira corrente ressalta o pressuposto adotado pela legislação trabalhista, a hipossuficiência do trabalhador, independente de qualquer influência que o mesmo possa ter rente ao seu empregador. É indispensável aplicação da CLT e o tratamento igualitário para trabalhos intelectuais, manuais e técnicos. Mesmo que exista uma negociação por vontades das partes, com a anuência do empregado, não será dispensada a aplicação do direito trabalhista (SANTOS. 2008. p. 69).

A segunda corrente, ressaltada por Eduardo Soares, defende que os trabalhos intelectuais, científicos, artísticos ou culturais suprimem a posição de hipossuficiência dos trabalhadores. O artigo 129 da lei mencionada se trata de uma vantagem, compensadora dos benefícios trabalhistas, que seriam captados em uma relação de emprego. Por fim propicia ao trabalhador o poder de escolha sobre qual instituto legal irá ampará-lo.

O artigo ora em análise é “interpretado de maneira equivocada, uma vez que a pessoa jurídica deveria ser usada em face de prestações de serviço não habituais e/ou sem subordinação, na finalidade apenas de suprimir demanda de caráter transitório” (MARCONDES; AKIYAMA. 2015. p. 5).

4.1 Consequências da fraude da “pejotização”

A substituição do trabalhador de carteira assinada pelo prestador de serviço gera uma série de consequências, na maior parte delas gravosa ao trabalhador no que tange aos benefícios e garantias asseguradas pela legislação trabalhista e pela própria constituição, pois é certo que enquanto revestido na forma de pessoa jurídica não terá acesso aos direitos tutelados, levando o trabalhador a uma insegurança jurídica.

Contudo, o principal prejuízo que é causado aos trabalhadores, é com relação à proteção dos direitos que versam sobre o labor, como as férias anuais remuneradas, remuneração pelo tempo em que permanece inerte para fins de recuperação causados por acidentes de trabalho, salário como limite mínimo estabelecido, proteção à vida, saúde, à integridade física.

Trabalhadores que assumem a condição de empresário individual, que usam da própria e única força laboral para garantir o lucro, em casos de acidente não lhe são assistidos os direitos de reclamar indenização na justiça trabalhista, sendo viáveis demandas ajuizadas em vias ordinárias.

Irineu Antônio define o trabalhador autônomo como

[...] pequeno empresário, assumindo os riscos do trabalho que exerce, pessoal e diretamente, que é chefe de si mesmo, sem vínculo empregatício, sem subordinação a empregador, justamente o que caracteriza a diferença com empregado. (PEDROTTI. 1986. p 32).

Aqueles que prestam serviços que, por natureza, não contém qualquer dos requisitos do vínculo empregatício não receberá os benefícios, pois a “tutela acidentária só atinge o contrato de trabalho subordinado e cuja atividade laboral seja um serviço de natureza permanente” (OLIVEIRA. 1997. p 13).

Camila Carpes ressalta que “a sonegação fiscal, decorrente da prática da “pejotização”, atinge a todos os beneficiários da Previdência Social, pois o recolhimento advindo de trabalhadores que atuam sob a forma de pessoas jurídicas é menor do que dos trabalhadores que operam através do regime celetista” (CARPES. 2011. p. 11).

Eduardo Soares e Luiz Otávio ressaltam que os trabalhadores “pejotizados” “não estão protegidos por normas sobre limitação da jornada de trabalho, salário mínimo, períodos de férias e repouso, garantias contra dispensas imotivadas, segurança e medicina do trabalho, dentre outras.” (RENAULT; FILHO. 2009. p 6).

Camila Carpez segue na mesma linha de pensamento, preconizando:

Nota-se que os trabalhadores que são contratados como pessoas jurídicas estão despidos de seus direitos mais fundamentais. Estes trabalhadores não estão protegidos pelas normas que regulamentam a jornada de trabalho, as férias, o salário mínimo, a segurança do trabalho etc. (CARPEZ. 2011. p 13).

O trabalhador que constitui pessoa jurídica para prestar serviços laborais renuncia a todos os direitos trabalhistas, incluindo aqueles de cunho público, considerados inderrogáveis e irrenunciáveis.

Conceitualmente a “pejotização” assume uma forma benéfica para as partes. Pode até gerar regalias de imediato, mas não em longo prazo. O trabalhador sentirá seus efeitos principalmente no fim do contrato do trabalho, que poderá ocorrer em qualquer momento e sem justificativas plausíveis, ainda mais em contratos de prestação de serviços, cujo limite de duração é de quatro anos, no máximo.

Ainda existirá arbitrariedade por parte de quem detém o poder econômico, o trabalhador se verá obrigado a aceitar as cláusulas contratuais impostas, o preço oferecido pela mão de obra e comportando-se como um empregado subordinado.

Gyanna Lys discorre sobre a prática comum dos trabalhadores “pejotizados”, preconizando:

É comum, inclusive, que neste tipo de fraude o empregador trabalhe na sede da empresa tomadora ou em estabelecimento suportado por aquela. Em diversos casos o trabalhador é, ainda, obrigado a pactuar cláusulas de exclusividade com o suposto tomador dos serviços, ficando, assim, proibido de estabelecer negócios com outros clientes. (DUARTE. 2014. p 16).

O trabalhador, mesmo constituído na pessoa jurídica, continuará a receber o mesmo tratamento como subordinado, com a mesma obrigatoriedade de bater ponto registrando as horas de entrada e saída no local de trabalho.

Outras peculiaridades dos efeitos da “pejotização” é que os trabalhadores poderão se submeter a jornadas exaustivas, pois não possui a limitação da jornada diária de oito horas, estabelecidas nas normas trabalhistas. Poderão encontrar dificuldades de sindicalização, “afastando-o, assim, dos meios essenciais para a tutela e reivindicação de seus direitos.” (DUARTE. 2014. p 17).

Attila Magno e Juliani Veronezi trazem o fato do prejuízo da “pejotização” se estenderem a terceiros estranhos a relação, explanando que:

[...] não apenas a classe trabalhadora perde com a “pejotização”, pois tal uso também causa concorrência desleal com as empresas que atuam na legalidade e que assumem os riscos inerentes à sua atividade econômica. A empresa que faz uso da “pejotização” aumenta arbitrariamente seus lucros usando de meios escusos, como a sonegação de impostos e o não pagamento de direitos trabalhistas. (BARBOSA; ORBEM. 2015. p 14)

Tornar-se um empresário individual também possui seus benefícios. O trabalhador será o fiscal dos próprios horários, decidirá quando entrar de férias e não quando for oportuno com prévia autorização, pagará impostos como pessoa jurídica, escolherá qual o valor a ser atribuído à sua mão de obra.

Observam-se diversos programas de incentivos aos trabalhadores para se tornarem autônomos veiculados pela mídia, bem como o cerceamento da burocracia para constituir CNPJ.

Marcela de Azevedo questiona as peculiaridades da atividade empresarial, ao indagar:

(...) a atividade empresarial requer habilidades peculiares e multifacetadas, como capacidade de se relacionar com um mercado volátil, percepção das transformações e das mercadorias em alta ou em baixa, capacidade de negociar com fornecedores, aptidão e sabedoria gerenciais, entre outras habilidades (BUSSINGER. p. 143).

Na maioria das vezes o trabalhador demonstra um grande domínio do conhecimento na área em que atua, provando ser extremamente eficiente, contudo se revelam incapazes de administrar e conduzir seu próprio negócio, justamente por demandarem uma série de estratégias, habilidade especial e sabedoria sobre o poder de direção.

A substituição do empregado de carteira assinada pelo prestador de serviços gera efeitos vantajosos ao empregador, que não será obrigado a suportar os altos encargos trabalhistas gerados pelo contrato de trabalho, bem como as despesas relacionadas à manutenção do trabalho.

5 APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DOS DIREITOS TRABALHISTAS EM COMBATE À FRAUDE DA PEJOTIZAÇÃO

Em determinados fatos jurídicos, a mera existência de normas proibitivas ou coercitivas não são suficientes para garantirem sua aplicação eficaz. Torna-se primordial a sua complementação com princípios, seja na função de fundamentadoras normativas ou interpretativa da norma.

A ilicitude da “pejotização” se justifica principalmente na fundamentação de certos princípios e se complementa com a aplicação da norma que repudia genericamente qualquer tipo de fraude existente nas relações de trabalho.

Destacam-se os princípios usados em combate à fraude da “pejotização”, objetos de análise a seguir, que são: princípio da proteção do trabalhador; princípio da primazia da realidade e princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

5.1 Princípio da Proteção do Trabalhador

O princípio da proteção do trabalhador “tem por objeto criar uma norma mais favorável ao trabalhador, procurando assim compensar as desigualdades econômicas e sua fraqueza diante do empregador (RUPRECHT. 1995. p. 9)”. O direito do trabalho em si, comporta uma série de normas, regras, institutos, princípios e entendimentos próprios que juntos formam uma barreira de proteção ao trabalhador, a parte mais delicada da relação em questão.

O princípio da proteção é polemizado por, aparentemente, violar o princípio constitucional da igualdade, ao priorizar um das partes da relação de trabalho. Contudo, a real intenção do legislador ao adotá-lo como um dos princípios individuais da CLT, é a busca do equilíbrio da relação entre empregado e empregador ao estabelecer, em sua maior parte, proteção para aquele que presumidamente é a parte hipossuficiente da relação. Pode-se dizer que a CLT busca a igualdade material ao tratar os desiguais na medida de sua desigualdade.

Alfredo nos adverte que:

Não se deve ser dado um alcance excessivo ao princípio protetor, no sentido de que todo o Direito do Trabalho, protege o trabalhador. Entre suas normas figuram algumas que também lhe impõe e outorgas direitos aos empregadores, embora, evidentemente, na sua maioria, tendem a proteger os trabalhadores (RUPRECHT. 1995. p. 9).

As normas contidas na CLT não são compostas apenas de direitos inerentes aos trabalhadores, mas também por obrigações a serem seguidas por estes. Segundo Maurício Godinho, “parte importante da doutrina aponta este princípio como cardeal do Direito do Trabalho, por influir em toda estrutura e característica próprias desse ramo jurídico especializado. (DELGADO. 2012. p 193)”. Aplica-se, tanto no direito do trabalho individual, quanto no coletivo.

Para Vólia Bomfim:

O princípio da proteção ao trabalhador esta caracterizado pela intensa intervenção estatal brasileira nas relações entre empregado e empregador, o que limita, em muito, a autonomia da vontade das partes. Desta forma, o Estado legisla e impõe regras mínimas que devem ser observadas pelos agentes sociais. Estas formarão a estrutura basilar de todo contrato de emprego (CASSAR. 2012. p 182).

As críticas que são atribuídas a este princípio são pautadas na ideia de “burocratização da economia, grava a produção, mata o incentivo individual e impõe a imparcialidade do Estado, impondo a obrigação de proteção do mais fraco” (RUPRECHT. 1995. p 11). A adoção deste princípio como base para a construção dos direitos individuais trabalhistas no Brasil é resultado de uma evolução histórica, que se inicia no tempo da escravidão. Trabalhadores eram vistos e tratados como objetos, ocorria uma exploração abusiva da mão de obra por quem detinha a capacidade econômica.

Dada a sua importância, as doutrinas trabalhistas defendem a sua divisão em três importantes dimensões: no princípio da norma mais favorável, princípio da condição mais benéfica ou vantajosa ao trabalhador e no princípio “in dubio pro operário”.

Vólia Bomfim afirma não existir um consenso doutrinário entre as teorias de que o princípio protetor é gênero, no qual emanam todos os outros princípios individuais trabalhistas, ou se é gênero que comporta apenas os três princípios citados (CASSAR. 2012. 187).

A evolução do direito do trabalho não foi capaz de provocar o decaimento do princípio da proteção, pois muito se vê a continua e incessante tentativa de burlar os direitos relativos ao labor, seja com ou sem o consentimento do trabalhador. Houve apenas mudanças na sua forma de aplicação na medida em que os legisladores e as convenções do direito do trabalho preenchiem as lacunas existentes na lei do trabalho, tornando-a menos dispersas. Alfredo nos relata que “este princípio não deve ser aplicado só, isoladamente, mas deve ser conjugado com um critério de adequação social. Deve-se levar em conta não apenas o indivíduo, mas considerar o ponto de vista social” (RUPRECHT. 1995. p 13). O princípio será aplicado em

adequação à atual realidade, levando em conta os diversos fatos que o moldam, como o interesse econômico e social.

5.2 Princípio da Primazia da Realidade

O princípio da primazia da realidade ou do contrato realidade (DELGADO. 2012. p 202) consiste no dever de busca da verdade real pelo juiz, sua análise dever ir para além do que está escrito no contrato de trabalho celebrado. Esclarece Américo Plá que em matéria de trabalho o que importa é o que ocorre na prática diária do trabalhador, bem mais do que consta nos documentos ou do que as partes haviam pactuado solenemente ou expressamente (RODRIGUEZ. 2000. p 147).

Alice Monteiro propõe a explicação de que o princípio em análise “significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma que se realizou a prestação de serviço, pouco importando o nome que lhe foi atribuído pelas partes”. (BARROS. 2011. p 146).

A discrepância entre a forma contratual e a realidade pode ocorrer de mero erro. Ou seja, pode ocorrer pela inequívoca inserção de dados errôneos do trabalhador, pela falta de atualização do contrato de trabalho na medida em que novas condições são estabelecidas, pela falta de atualização dos dados pessoais do trabalhador ou pela falta de cumprimento de requisitos formais estabelecidos (RODRIGUES. 2000. p 147).

O díspar contratual e realidade também podem ocorrer da vontade deliberada de fingir ou simular situações jurídicas. É mais comum em contratos de trabalho ocorrerem simulações relativas, onde o contrato real é dissimulado e criam-se contratos fictos diversos, raramente ocorrem as simulações absolutas, onde existe um contrato formal, e na realidade não há trabalhador prestando o serviço pactuado (RODRIGUES. 2000. p 147).

O princípio ora em análise é de cunho protetivo ao trabalhador, se aplica independentemente de haver intenção de fraude, mero erro ou se houve concordância do trabalhador. Vólia Bomfim nos assevera sobre sua característica e o motivo de sua aplicação rigorosa, expondo:

O princípio da primazia da realidade destina-se a proteger o trabalhador, já que seu empregador poderia, com relativa facilidade, obrigá-lo a assinar documentos contrários aos fatos e aos seus interesses. Ante o estado de sujeição permanente que o empregado se encontra durante o contrato de trabalho, algumas vezes submete-se as ordens do empregador, mesmo que contra sua vontade. (CASSAR. 2012. p 201).

O texto contratual não deve ser interpretado como uma verdade universal. Um trabalhador que preze seu emprego se submeterá as ordens que lhe serão dadas, não lhe importando, na maioria das vezes, se possuem previsão contratual ou não.

Na mesma linha de pensamento segue Maurício Godinho, que ressalta a importância do princípio referido na proteção do trabalhador, explanando:

O princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista. Não deve, contudo, ser brandido unilateralmente pelo operador jurídico. Desde que a forma não seja da essência do ato (ilustrativamente, documento escrito para a quitação ou instrumento escrito para contrato temporário), o interprete e aplicador do Direito deve investigar e aferir se a substância da regra protetiva trabalhista foi atendida na prática concreta efetivada entre as partes, ainda que não seguida estritamente a conduta especificada pela legislação. (DELGADO. 2012. p 203)

Sua aplicação é de extrema importância para combate à fraude da “pejotização” por possuir a capacidade de descaracterização de um contrato de trabalho subordinado revestido em contrato de direito cível ou comercial. Caberá ao aplicador da lei, encarregado de analisar o caso concreto, indagar sobre a real situação do trabalhador contatando e existência dos requisitos do artigo 2º e 3º da CLT e reconhecendo a existência do vínculo empregatício (BARROS. 2011. p 146).

5.3 Princípio da Irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas

As disposições legais impostas pelo Estado foram criadas para regular a vida do homem em sociedade, porém nada impede que acordos sejam estipulados substituindo-as, em razão da autonomia de vontades, desde que respeite as normas já existentes e os acordos não impliquem em prejuízo para uma das partes (RUPRECHT. 1995. p 29).

A Consolidação das leis do trabalho é composta por normas que atingem o interesse coletivo, que comportam a estrutura de normas de ordem pública e por consequência tornam-se indisponíveis e inderrogáveis (RUPRECHT. 1995. p 29).

A renúncia “é o ato unilateral da parte, através do qual ela se despoja de um direito de que é titular, sem correspondente concessão pela parte beneficiária pela renúncia” (DELGADO. 2012. p 210).

A sua ocorrência é permitida pela legislação trabalhista, pode se dar na forma expressa ou tácita, porém sua aplicabilidade é reduzida as normas de cunho privado, ou seja, devem

versar sobre direitos patrimoniais disponíveis (CASSAR. 2012. p 221). Pois logo “não seria coerente que o ordenamento jurídico assegurasse ao empregado garantias mínimas e depois deixasse esses direitos subordinados à sua vontade ou à vontade do empregador.” (BARROS. 1997. p 89).

As normas trabalhistas são de ordem pública, mas não integram o direito público. O Estado considerou essa denominação apenas para limitar as partes em acordarem sobre a regulamentação da própria conduta de maneira diversa da estabelecida pelo legislador. Normas de ordem pública podem compor tanto o direito público, quanto o direito privado (RODRIGUEZ. 2000. p 63).

O motivo de sua aplicação reduzida é a perpétua tendência da legislação trabalhista em proteger os mais fracos economicamente, resultando em normas “em sua maior, imperativas, cogentes, limitando o Estado deliberadamente à autonomia de vontade.”. (BARROS. 2011- p 157).

Américo Plá discorre sobre a presença da autonomia de vontade nos contratos trabalhistas, explanando da seguinte forma:

A autonomia da vontade tem limitações específicas, próprias do Direito do Trabalho. Como é lógico, as limitações gerais do direito civil são aplicadas ao Direito do Trabalho, na medida em que a vontade das partes não pode, pelo contrato de trabalho, convenção coletiva ou contrato de seguro privado, ferir os bons costumes, as bases da ordem pública do Estado ou as normas proibitivas expressas que tendem a proteger situações de direito especiais. Mas o Direito do Trabalho - aventando outro fundamento a mais para o reconhecimento de sua especificidade ou autonomia - impõe restrições e limitações para a defesa de valores e bens jurídicos que lhe são próprios. (RODRIGUEZ. 2000. p. 66).

A principal característica da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas é a limitação na autonomia da vontade. A legislação permite a livre estipulação das disposições contratuais entre as partes interessadas, mas com a ressalva de que não contrarie norma fundamental trabalhista e deve haver o mútuo consentimento das partes, sob pena de nulidade.

Maurício Mascavo segue na mesma linha de raciocínio da maioria dos doutrinadores, sobre a função do princípio em análise, expondo:

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos pelo trabalhador tem a função de fortalecer a manutenção dos seus direitos com a substituição da vontade do trabalhador, exposta às fragilidades da sua posição perante o empregador, pela da lei, impeditiva e invalidante da sua alienação. (NASCIMENTO. 2011. p 455).

Alfredo se posiciona de modo diferente, mas defendendo a existência do princípio, com a ressalva de que nem todos os direitos são considerados irrenunciáveis, ao expor:

Pode-se, portanto, assinalar que o princípio da irrenunciabilidade é o remédio jurídico que o trabalhador, em determinadas situações e casos, pode utilizar para anular uma renúncia que tenha feito de certos benefícios ou direitos. Nem todos os direitos são irrenunciáveis, tanto em sua existência como em sua extensão. (RUPRECHT. 1995. p 32).

Na fraude da “pejotização”, o trabalhador renuncia a todas as garantias e benefícios assegurados nas normas trabalhistas, abre mão do amparo do direito do trabalho e se submete às disposições do direito civil. O que é considerado ilícito, como observado anteriormente, pois abre mão de todos os direitos sem exceção, inclusive daqueles de ordem pública, considerados indisponíveis, não passíveis de qualquer tipo de renúncia.

A irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas complementa o princípio da primazia da realidade, juntos formam um poderoso garantidor da aplicabilidade dos direitos trabalhistas nos casos concretos e fundamentam decisões que afastam eventuais fraudes e abusos de direitos no âmbito trabalhista.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O homem se adequou ao sistema capitalista ao vender sua mão de obra para sua própria sobrevivência em sociedade. Diante disso nasce a relação mais frágil e dotada de desigualdade econômica: empregado e empregador.

De um lado se encontra o empregador, detentor do poder econômico, cujo interesse é voltado para o aumento de produção, majoração dos lucros e acesso a mão de obra barata.

Por outro lado tem-se o empregado, que por sua força laboral, busca melhores condições de vida, uma convivência digna em sociedade. Diante de tal necessidade, coloca-se em situação de completa inferioridade, tornando-o vulnerável aos mais poderosos.

Sob a ótica desse problema social, criou-se as normas das consolidações dos direitos trabalhistas. Buscando a igualdade formal, ela protege os trabalhadores estabelecendo direitos mínimos para a dignidade dos trabalhadores e impõe regras e obrigações a serem observadas por empresas que visam a contratação de trabalhadores.

Diante das lacunas legais, o homem encontrou diversas formas de burlar as normas trabalhistas, criando várias espécies de fraudes, e uma delas é a “pejotização”.

A “pejotização” possui dois lados, o primeiro é que o trabalhador ganha um aumento significativo em seu salário por não precisar suportar mais os encargos estabelecidos em uma folha de pagamento, passa a pagar imposto como empresário individual, por não haver mais a intervenção estatal em sua relação com empregador, impondo regras e deveres. Pela autonomia de vontade ficarão livres para estipular, como bem entender, as cláusulas contratuais.

O outro lado da “pejotização” representa a perda significativa que o trabalhador terá em relação à proteção estabelecida pelas normas do direito do trabalho, como a vida, as férias remuneradas, salário enquanto permanecer afastado por acidente de trabalho.

Na maioria, os empregados se submetem a essas condições de trabalho não pelas promessas, mas por medo de perder o emprego e não conseguir algum outro com as mesmas condições.

Diante do exposto, a “pejotização” deve ser coibida por violar a normas de preceitos públicos, fazendo com que os trabalhadores renunciem o que jamais deveria ser renunciado ou ser objeto de negociação.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7ª Ed. São Paulo-SP. LTr: 2011
- BARROS. Alice Monteiro de. **Limites da Renúncia e da Transação Judicial e Extrajudicial**. Belo Horizonte- Minas Gerais. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. 1997. Disponível em <<http://goo.gl/OGfMY6>>. Acesso em 19 de maio de 2016.
- BUSSINGUER. Marcelo Azevedo. **Políticas Públicas e Inclusão social: O papel do direito do trabalho**. Belo Horizonte – Minas Gerais: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. 2011. Disponível em <<http://goo.gl/mXOVvv>>. Acesso em 04 de abril de 2016.
- CARPEZ, Camila. **A contratação de pessoa física como pessoa jurídica em fraude ao Direito do Trabalho: o fenômeno da Pejotização**. Belo Horizonte. Universidade Católica de Minas Gerais. 2011. Disponível em <<http://goo.gl/uHMb5R>>. Acesso em 18 de Outubro de 2015.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 2ª Ed. Niterói -RJ. Editora Impetus Ltda: 2008.
- _____. **Decreto Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Lei das Consolidações do Trabalho. Vade Mecum. 13ª Ed. São Paulo- S. Saraiva: 2015.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito de Trabalho**. 11ª Ed. São Paulo. LTr: 2012
- DINIZ. Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro 1 Teoria Geral do Direito Civil**. 31ª Ed. São Paulo. Editora Saraiva: 2014.
- _____. **Curso de Direito Civil Brasileiro 3 Teoria das obrigações contratuais e Extracontratuais**. 26ª Ed. São Paulo. Editora Saraiva: 2010.
- FARIAS. Cristiano Chaves de. ROSENVALD. Nelson. **Direito Civil Teoria Geral**. 9ª Ed. Rio de Janeiro. Editora Lumen Juris. 2011.
- FILHO. Claudio Roberto Rosa. WOLF. José Silvio. **Relação de Trabalho x Relação de emprego**. Revista Eletrônica de Iniciação Científica. Itajaí-Go. Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI. Disponível em <<http://goo.gl/YVDK2l>>. Acessado em 07/03/16.
- FILHO, Eduardo Soares do Couto. RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **A pejotização e a precarização das relações de trabalho no Brasil**. Belo Horizonte: Universidade Católica de Minas Gerais. 2009. Disponível em <<http://goo.gl/U57dIW>> Acesso em 04 de abril de 2016.
- GAGLIANO. Pablo Stolze. FILHO. Rodolfo Pamplona. **Novo Curso de Direito Civil**. 14ª Ed. São Paulo. Editora Saraiva. 2012.
- GONÇALVES. Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro Parte Geral**. 10ª Ed. São Paulo. Editora Saraiva: 2012

_____. **Direito Civil Brasileiro 3 Contratos e atos unilaterais**. 10ª Ed. Editora Saraiva: 2013.

_____. **Lei 11.129/2005, de 21 de novembro de 2005**. Lei dos trabalhadores Intelectuais. Disponível em <<http://goo.gl/RRg516>>. Acesso em 04 de abril de 2016.

MARCONDES. Fernanda Marchi. AKIYAMA. Isabella Naomi. **O fenômeno da Pejotização e suas consequência nas relações de emprego**. Revista eletrônica da Unitoledo, ETIC 2015 - Encontro de Iniciação Científica. Disponível em <<http://goo.gl/4E0qE1>>. Acessado em 4 de abril de 2016.

MAGALHÃES, Cláudia Pereira Vaz de. **Fenômeno da Pejotização na Legislação Trabalhista**. Revista das Faculdades Integradas Vianna Júnior. Juiz de Fora. 2014. Disponível em <<http://goo.gl/J1op9A>>. Acesso em 04 de Outubro de 2016.

MARTINS. Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 20ª Ed. São Paulo. Editora Atlas: 2012

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito do Trabalho**. São Paulo. Editora LTr: 1976.

OLIVEIRA. José de. **Acidentes do Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo. Editora Sarava. 1997.

PEDROTTI. Irineu Antônio. **Comentários às Leis de Acidente do Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo. Editora Leud. 1986.

PEREIRA. Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**. 21ª Ed. Rio de Janeiro. Companhia Editora Forense. 2006.

RUPRECHT. Alfredo J. **Os princípios do Direito do trabalho**. Única Ed. São Paulo-SP. Editora LTR. 1995.

SCHNEIDER. Jéssica Marcela. **O Princípio da Primazia da Realidade e sua Aplicação enquanto Instrumento de Combate à Fraude à Relação de Emprego**. Porto Alegre- Rio Grande do Sul. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2010. Disponível em <<http://goo.gl/3PbHfl>> Acesso em 04 de abril de 2016.

VILHENA. Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego Estrutura legal e Pressuposto**. 3ª Ed. São Paulo. Editora LTR. 2005