

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

WESLEY PEREIRA FERREIRA

**O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO E O MERCADO DE PRESTAÇÃO DE
SERVIÇOS EM SÃO LUÍS – MA.**

São Luís
2016

WESLEY PEREIRA FERREIRA

**O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO E O MERCADO DE PRESTAÇÃO DE
SERVIÇOS EM SÃO LUÍS – MA.**

Produção monográfica apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal do Maranhão para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^a. Esp. Caroline Louise Albuquerque Pereira.

São Luís

2016

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo autor.
Núcleo Integrado de Bibliotecas/UFMA

Pereira Ferreira, Wesley.

O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO E O MERCADO DE
PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM SÃO LUÍS MA / Wesley Pereira
Ferreira. – 2016.

69 p.

Orientador (a): Caroline Louise Albuquerque Pereira.

Monografia (Graduação) – Curso de Direito, Universidade Federal
do Maranhão, São Luís, 2017.

1. Direitos e Garantias. 2. Fraudulenta. 3. Pejotização. 4. Prejuízo.
5. Relação de Emprego. I. Albuquerque Pereira, Caroline Louise.
II. Título.

WESLEY PEREIRA FERREIRA

**O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO E O MERCADO DE PRESTAÇÃO DE
SERVIÇOS EM SÃO LUÍS – MA.**

Produção monográfica apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal do Maranhão para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^a. Esp. Caroline Louise Albuquerque Pereira.

Aprovado em: ____/____/____

Nota: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Esp. Caroline Louise Albuquerque Pereira (Orientadora)

Examinador (a) 1

Examinador (a) 2

Porque Dele e por Ele, e para Ele, são todas as coisas...

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus pela sua reconhecida primazia sobre tudo: a Ele sou grato, pela permissão, capacitação e ânimo para completar esta árdua missão.

Sou muitíssimo grato em amor aos meus pais e pastores, Pedro de Jesus e Jacilene Rejane pelo empenho, paciência e investimento que dispensaram sobre mim, e também pelo sempre contínuo carinho, exemplo e cuidado que quão grandes forças me concedem.

Agradeço a todos meus inúmeros familiares, em especial aos meus avós paternos, Carmém e Peixoto (*in memoriam*), que por tantas vezes em minha infância contribuíram com seus ensinamentos basilares. Especialmente também reconheço os incentivos e ajuda de meu tio materno, Manoel Júnior Leônidas Pereira, homem de grande inteligência e perspicácia.

À minha amada esposa, Reriane dos Prazeres, por tanto companheirismo, amizade, pela caminhada em Deus, pelos incentivos acadêmicos, compreensão e cuidado que a mim tanto demonstrou. Também lhe sou imensuravelmente grato pela vida gerada em seu ventre, nosso filho que está por vir e que tanta alegria nos trará.

A Professora Caroline Louise, por valiosos ensinamentos, investimento, experiências transmitidas e pela disponibilidade na construção deste material monográfico.

A mui talentosa e valorosa turma do 2º semestre de 2011, especialmente, Bruna Maria (grande amiga), que sempre me dispensou atenção e presteza, invariavelmente dedicada a seus nobres objetivos, sempre deixando transparecer seu iminente triunfo profissional.

Igualmente manifesto meu reconhecimento em prol de meus distintos colegas de trabalho, profícuos profissionais na árdua atividade forense maranhense, advogados que cristalizam a louvável imagem da sociedade de advogados, Duailibe, Freitas e Villas Boas, especialmente nomeio, Antônio César, Ruy Eduardo, Christiana Villas, Bruno Sá e Cintia Itapary Albuquerque.

Por fim agradeço a todos os docentes envolvidos na operacionalização do curso de Direito da Universidade Federal do Maranhão / Campus São Luís, e também a todos que contribuíram com grandes ensinamentos, valores e exemplos, que talvez mesmo sem exata percepção disso, posso afirmar que foram importantíssimos nesta caminhada.

“Se a acrópole exalta o homem para além de si mesmo,
fazendo-o pairar, alígero, na luminosidade extasiante
dos céus da Hélade; o Fórum, pelo contrário, o incita
a meditar sobre suas próprias vicissitudes
e contingências (...)”
Cícero

RESUMO

A presente produção acadêmica busca contemplar um fenômeno ainda pouco escamoteado pela doutrina trabalhista especializada, comumente identificado pelo termo “pejotização”, que, em suma, consiste na utilização de pessoas jurídicas para prestação de serviços individuais, persistindo os pressupostos objetivos e subjetivos afetos à relação de emprego exhaustivamente contemplada pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Tal manobra, pela exibição de uma falsa natureza civilista à relação trabalhista realisticamente cristalizada, consoante se demonstrará, apresenta-se fraudulenta e lesiva aos bens jurídicos tutelados na relação empregatícia formal, sobretudo, no que tange aos direitos e garantias dos trabalhadores. A pesquisa ora empreendida, os dados soerguidos e metodologicamente analisados apontam com facilidade a crescente contratação destas entidades fraudulentas, as motivações dos empresários e empregadores, bem como os prejuízos econômicos e jurídicos experimentados por diversos trabalhadores.

Palavras-chave: Relação de Emprego. Pejotização. Fraudulenta. Direitos e Garantias. Prejuízo.

ABSTRACT

The present academic production aims to contemplate a phenomenon that is still little retracted by the specialized labor doctrine, commonly identified by the term "pejotization", which consists, in short, in the use of legal entities to provide individual services, persisting the objective assumptions and subjective affects to the employment relationship exhaustively contemplated by the Consolidation of Labor Laws - CLT. Such maneuver, by showing a false civilian nature to the realistically crystallized labor relation, as it will be demonstrated, is fraudulent and injurious to the juridical goods protected in the formal employment relation, especially in regard to the workers rights and guarantees. The data acquired in conclusion to this research points out categorically to the increase and easiness in contracting these fraudulent entities, the entrepreneurs and employers motivations and also both the economic and juridical damages experienced by several workers.

Keywords: Employment Relationship. Pejotização. Fraudulent. Rights and Guarantees. Loss.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART	Artigo
CC	Código Civil
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DJE	Diário de Justiça Eletrônico
EIRELI	Empresa Individual de Responsabilidade Limitada
INC.	Inciso
MEI	Microempreendedor Individual
PJ	Pessoa Jurídica
PLC	Projeto de Lei da Câmara
PL	Projeto de Lei
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UFMA	Universidade Federal do Maranhão

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Custo – Trabalhador “Celetista”	59
Tabela 2: Custo – Trabalhador contratado como pessoa jurídica.....	60
Tabela 3: Paralelo entre Dispensado na Condição de Empregado ou Prestador.....	61
Tabela 4: Brasil – Saldo do Emprego Formal por Setor de Atividade – 2014 e 2015.....	62

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 DO CONTRATO DE TRABALHO	19
2.1 Princípios que regem o contrato de trabalho	19
2.1.1 Princípios gerais aplicados ao Direito do Trabalho	20
2.1.2 Princípios constitucionais aplicados ao Direito do trabalho	21
2.1.3 Princípios específicos do Direito do trabalho.....	22
2.1.3.1 Princípio da imperatividade das normas trabalhistas.....	22
2.1.3.2 Princípio da proteção ao trabalhador.....	22
2.1.3.3 Princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade de Direitos Trabalhistas	24
2.1.3.4 Princípio da continuidade da relação de emprego.....	24
2.1.3.5 Princípio da primazia da realidade sobre a forma	25
2.1.3.6 Princípio da inalterabilidade contratual lesiva	26
2.1.3.7 Princípio da irredutibilidade salarial.....	26
2.2 Conceito e natureza jurídica do contrato de trabalho	27
2.3 Características do contrato de trabalho	27
2.4 Elementos essenciais do contrato de trabalho.....	29
2.5 Classificação dos contratos de trabalho	29
2.6 Nulidades.....	30
2.7 Efeitos	31
3 DISTINÇÕES PRIMORDIAIS ENTRE CONTRATO DE TRABALHO E CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS	32
3.1 Do Contrato de prestação de serviços	32
3.1.1 Origem e conceito.....	32
3.1.2 Características.....	32
3.1.3 Regras da prestação de serviço no Código Civil de 2002.....	33
3.1.4 Resolução	35
3.2 Distinções encartadas	36
4 CONSIDERAÇÕES SOBRE RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO	38
4.1 Conceito e características marcantes da relação de trabalho	39
4.2 Conceito e características marcantes da relação de emprego.....	40
4.2.1 Evolução.....	41

4.2.1.1 Teoria contratualista	41
4.2.1.2 Teoria anticontratualista	43
4.2.2 Sujeitos	44
4.2.2.1 Empregado	44
4.2.2.2 Empregador	45
4.2.3 Trabalho por pessoa física	47
4.2.4 Pessoaalidade	47
4.2.5 Não eventualidade	48
4.2.6 Onerosidade	49
4.2.7 Subordinação	50
4.2.8 Alteridade	51
5 O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO E O MERCADO DE TRABALHO LUDOVISCENSE.....	52
5.1 Fraude no Direito do Trabalho.....	55
5.2 Possíveis impactos do P.L.C. nº. 30/2015 / PL nº. 4.330	56
5.3 Custos e rendimentos da relação de emprego	58
5.4 Atuação repressiva do TRT 16ª Região em combate a Pejotização..	62
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	65
REFERÊNCIAS	68

1 INTRODUÇÃO

Inegável que o trabalho não possui apenas um modo limitado de leitura e compreensão, este pode se apresentar como o resultado de uma condenação divina, como se constata no livro Gênesis, 3, 17-19: “Porque deste ouvido à voz de tua mulher, e comeste da árvore, de que eu tinha te ordenado que não comesses, a terra será maldita por tua causa; tirarás dela o sustento com trabalho penosos, todos os dias da tua vida. Ela te produzirá espinhos e abrolhos, e tu comerás a erva da terra. Comerás o pão com o suor do teu rosto até que voltes à terra, de que foste tomado; porque tu és pó, e em pó te hás de tornar”¹.

Também pode ser visto como meio de resgate ou revalorização do homem perante Deus (Hebraico) ou entidade diversa, ainda pode ser compreendido em seu sentido material, reduzido à coisa, perspectiva que justificou a larga adoção do modelo escravista na Antiguidade Clássica, em que o trabalho era seccionado basicamente entre trabalho intelectual e manual, o primeiro era dispensado apenas aos homens livres, nobres, já a segunda modalidade era relegada aos escravos, homens embrutecidos, vis².

Ademais, em grande parte das perspectivas teóricas produzidas a respeito do trabalho em sua essência, não pode se desconsiderar sua função e posicionamento dentro do sistema econômico adotado, comumente contemplado enquanto mercadoria ou produto de valor consideravelmente variável, em que ao longo da história, os trabalhadores, enquanto polo mais frágil e vulnerável têm sido atingidos sem interrupções, de sorte que regata-se o exemplo inglês no auge da Revolução Industrial, aflorando os Princípios norteadores do Liberalismo econômico.

Neste íterim, como acentua Barros (2016), o Direito do Trabalho surge na Europa, em um mundo marcado pela desigualdade econômica e social, fenômeno que tornou necessária a intervenção do Estado por meio de uma legislação predominantemente imperativa, de força cogente, insuscetível de renúncia pelas partes. Paralelamente a esses condicionamentos impostos pelo legislador, o rol de normas dispositivas existentes é reduzido, atenuando-se a autonomia da vontade das partes.

¹ Texto extraído da Bíblia Sagrada,

² Barros, Alice de Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2016, p.45, § 3 e 4.

Adiante, tem-se que os vícios e consequências da liberdade econômica e do liberalismo político; o maquinismo; a concentração de massas humanas e de capitais; lutas de classes; livres acordos entre grupos econômicos e profissionais acabaram gestando a maior parcela evolutiva do Direito laboral mundial.

Por fim, não podem ser ignoradas as duas grandes crises econômicas do século passado, especificamente situadas nas décadas de 1920 e 1960 funcionaram como verdadeiros estopins para desenrolar do direito trabalhista mundial, não ignorados os seus efeitos específicos e peculiares em cada Estado, com especial enfoque ao caso brasileiro, que experimentou um grande movimento unificador da legislação trabalhista então vigente, que culminou na compilação da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT no ano 1943.

Indiscutivelmente estes dois eventos de anticlímax econômico, combinados à globalização, promoveram profundas alterações no sistema produtivo com significativa influência nas relações trabalhistas e em especial nas relações de emprego. Se por um lado houve um sensível aumento do número de desempregados e do trabalho informal, por outro, sentiu-se a necessidade de implementação de novas formas de contratação, o que de fato se deu, com previsão de contratos por tempo determinado, terceirização de atividades-meio, dentre outras medidas.

Destarte, a sensível ebulição na dinâmica das relações de trabalho, sem sombra de dúvidas, passou a exigir contrapartidas razoáveis em termos constitucionais e legais, de sorte que a doutrina especializada passou a abordar com frequência a questão da adaptabilidade e flexibilidade das normas trabalhistas.

Neste traçado, cumpre salientar que este movimento não implica necessariamente na desregulamentação ou precarização das relações de trabalho, mas sim em uma nova abordagem do direito acerca do preponderante sistema produtivo, de modo que se exhibe como novo desafio a manutenção da vocação protetiva do direito laboral aos hipossuficientes, sem que isto constitua óbice, barreira ao desenvolvimento econômico, quer seja em uma escala macro, quer seja em uma escala micro.

Inegável a postura preponderante dos atores do direito trabalhista, que se voltaram à proteção do empregado, neste contexto compreendido como o trabalhador subordinado, que desenvolve pessoalmente uma atividade, de forma habitual e mediante remuneração, de todo modo, embora esta modalidade de contratação seja a mais privilegiada em nosso ordenamento jurídico, esta não tem se compatibilizado

com as mutações econômicas subjacentes, destarte, vislumbramos uma tendência dominada pela busca de um trabalhador parassubordinado ou mesmo inteiramente autônomo.

Neste viés, a construção monográfica ora anunciada busca estabelecer profícuas discussões acerca das implicações advindas da crescente contratação de trabalhadores por meio da constituição de pessoa jurídica, novel fenômeno trabalhista denominado simploriamente como *pejotização*, expressão diretamente advinda da sigla P.J. (Pessoa Jurídica).

Outrossim, cumpre exordialmente expor que parte significativa da doutrina e jurisprudência trabalhistas vêm esposando o entendimento de que o fenômeno da “pejotização” em verdade consubstanciaria uma fraude não só à legislação trabalhista, como também à legislação previdenciária e tributária, de sorte que indicam a necessária aplicação do instituto da desconsideração da personalidade jurídica e posterior convalidação do vínculo empregatício do trabalhador para com o tomador de serviços.

Para tanto, tem-se precipuamente empregado o Princípio da Primazia da Realidade, culminando-se na obrigação de inadimplemento de todos haveres trabalhistas concernentes ao período prestacional, não ignorados os seus paralelos reflexos previdenciários e tributários.

De outra banda, merece destaque corrente adversa que apregoa a flexibilização dos contratos individuais de trabalho, com supedâneo em necessária adequação das normas trabalhistas as exigências econômicas do mundo globalizado, que por sua vez, estatisticamente acarretaria a precarização da relação formal de emprego.

Os defensores de tal flexibilização apregoam que a contratação de mão-de-obra por intermédio de pessoas jurídicas, implantada no espaço produtivo importaria simploriamente na constituição de um serviço de fato autônomo, consciente e com liberdade, embora aí esteja incorporado o argumento do discurso patronal, pouco importando qualquer incongruência quanto a Princípios de cunho trabalhista.

Nesta mesma quadra, leva-se em consideração o Projeto de Lei da Câmara nº. 30/2015, de autoria do Deputado Federal Sandro Mabel que dispõe sobre contratos de terceirização e as relações de trabalho dele decorrentes, o que por sua vez hipoteticamente favoreceria a precarização das relações trabalhistas.

De outra banda, não se pode ignorar os motivos norteadores e facilitadores deste singular fenômeno, que a princípio tem se mostrado desfavorável aos obreiros,

em outras linhas, se tal levante se instalou talvez isso tenha se dado em direta decorrência dos desequilíbrios econômicos gerados por altos custos empregatícios, e paralelamente pelo sensível protecionismo normativo e jurisdicional dispensado aos empregados.

Destarte, compulsados fartos subsídios, a eficaz exibição da estirpe evolutiva do movimento “pejotizador”, levando-se em consideração as diversas formas de trabalho, correntes contratualista e anticontratualista aplicáveis as relações empregatícias, flexibilização contratual, precarização das relações de trabalho, proceder-se-á o diagnóstico e prognóstico da pejotização que tem afetado significativamente o mercado de prestação de serviços da capital maranhense.

Nesta esteira, afigura-se como alvo primordial deste estudo a decomposição do sistema de contratação de pessoas jurídicas para prestação de serviços em direta e evidente substituição a sujeitos com vínculo empregatício formal em instituições privadas ludovicenses.

Por conseguinte, em segundo plano pretendeu-se a identificação e possível mensuração de possíveis perdas a que estariam sujeitos os empregados em sistema precário, indicando-se como plenamente viável o exame de julgados exarados sob competência do Tribunal Regional Federal da 16ª Região – TRF, especialmente no tocante a ações originárias das Varas do Trabalho de São Luís – MA.

No mais, salienta-se que a presente obra monográfica pautou-se em um exame crítico e holístico da temática encartada, buscando-se o desvencilhamento de qualquer juízo prévio de valor, comumente desfavorável aos empregadores, nesta senda inexistente qualquer pretensão de esgotamento do estudo e dos questionamentos suscitados, considerada a natureza dinâmica do direito, comprovadamente sujeito a historicidades locais e/ou globais, ou até mesmo a eventos de estreita ou larga escala.

Ademais, entende-se que para uma eficaz construção científica exhibe-se como basilar a escolha um viés metodológico adequado, neste espeque, nos dizeres de Zanella (2009), o termo “metodologia” tem sua origem no grego (*méthodos*: caminho, ao longo de um caminho; e *logos*: estudo), em outra linhas, trata-se de um estudo acerca dos caminhos a serem percorridos a fim de que sejam obtidos respostas cientificamente amparadas por arcabouço dialeticamente elencado, e que é este caminho percorrido na busca da compreensão de uma realidade, de um fato, de um fenômeno.

Deste modo, buscou-se o emprego de metodologia que abrigasse em uma relação satisfatória, eficiência e abrangência de pesquisa, necessárias a construção de um aporte empírico-teórico necessário à redução monográfica do fenômeno encartado, afeto a inúmeras facetas e constante mutação.

Para tanto, empreendeu-se um estudo exploratório de casos, incluindo-se aí uma pesquisa direta qualitativa, mediante coleta de dados jurisprudenciais recentes, respeitado o lapso máximo de 4 (quatro) anos a contar da publicação em Diário de Justiça Eletrônico – DJE.

Ora, a pesquisa em modalidade exploratória se perfaz extremamente proveitosa quando demandada a familiarização com assuntos ainda pouco conhecidos, pouco explorados, assim como no caso posto, neste sentido preleciona GIL (2009):

Como qualquer exploração, a pesquisa exploratória depende da intuição do explorador (neste caso, da intuição do pesquisador). Por ser um tipo de pesquisa muito específica, quase sempre ela assume a forma de um estudo de caso.

Ademais, o presente trabalho foi desenvolvido mediante orientação e supervisão técnica específica, basicamente amparada por amplo material bibliográfico, pela pesquisa de artigos disponibilizados na internet e em revistas jurídicas, pela pesquisa jurisprudencial dentre os Tribunais, análise de amostragem sentencial oriunda de vara do trabalho de São Luís – MA, pesquisa de monografias e teses tanto de mestrado como doutorado, utilizando estudos jurídicos existentes, jurisprudência relevante e legislação nacional pertinente.

Em arremate, discrimina-se o roteiro expositivo seguido, quer perpassa os Princípios Trabalhistas adotados por nosso ordenamento pátrio, a amplitude, conceituação e dinâmica do Contrato de Trabalho, as distinções e aproximações entre Relação de Trabalho e Relação de Emprego, os pressupostos objetivos e subjetivos caracterizadores desta última, caracterização da Pejotização, seus contornos fraudulentos, seus reflexos econômicos e jurídicos, e por fim, retrata-se a atuação repressiva do Tribunal Regional do Trabalho da 16^a Região acerca de sua difusão.

2 DO CONTRATO DE TRABALHO

2.1 Princípios que regem o contrato de trabalho

Em acepção jurídica ampla, princípio é a norma que expressa os ideais e valores mais caros a uma sociedade, de tal modo que formam a base de seu ordenamento jurídico. José Afonso da Silva (2011, p.92) reforça esse ponto de vista ao afirmar que “os princípios são ordenações que se irradiam e imantam os sistemas de normas”.

Buscando uma visão jurídica mais especializada, pode-se conceber a figura dos princípios como preceitos fundamentais de uma determinada disciplina. Dessa forma, o Direito do Trabalho, como ramo jurídico autônomo, apresenta estrutura e fundamentos próprios, que o distinguem de outras disciplinas.

Diante disso, os princípios do Direito do Trabalho são as ideias fundamentais e informadoras do ordenamento jurídico trabalhista, constituindo as diretrizes que inspiram as normas reguladoras das relações de trabalho (ROMAR, 2014). Desse modo, o art. 8º da CLT estabelece:

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

Da redação do dispositivo supracitado percebe-se que a CLT cuidou de permitir a aplicação dos princípios como fonte supletiva de lacuna existente no ordenamento jurídico, reconhecendo sua força supletiva. No entanto, parte da doutrina trabalhista defende que os princípios, na seara trabalhista, possuem força normativa autônoma e constituem núcleo essencial de valores que devem funcionar como norte para a elaboração das normas protetivas e para a atuação dos operadores do direito.

Nesse cenário, cabe mencionar também entre esses valores fundamentais estão os princípios gerais do direito (que se aplicam, em regra, a todos os ramos do Direito), os princípios constitucionais (estabelecidos na Constituição) e os princípios

peculiares a cada ramo jurídico. A seguir, serão realizadas explicações sobre eles, bem como a respeito de sua função no Direito do Trabalho.

2.1.1 Princípios gerais aplicados ao Direito do Trabalho

Como já dito, apesar de sua autonomia e de seus valores diferenciadores, o Direito do Trabalho também se utiliza de princípios gerais do direito, que fortalecem sua atuação na sociedade e contribuem para a resolução de conflitos. Dentre esses princípios de grande papel do Direito do Trabalho merecem destaque o Princípio da Razoabilidade e o Princípio da boa-fé.

a) Princípio da razoabilidade

O Princípio da Razoabilidade, no cenário trabalhista, consiste na orientação para que as partes das relações de trabalho, bem como os operadores do Direito busquem as soluções mais plausíveis aos constantes conflitos delas oriundos. Ricardo Resende comenta sobre a relevância de sua observação nas relações laborais (2016, p. 82):

Este princípio tem especial importância na seara trabalhista, em matéria de exercício do poder disciplinar pelo empregador. Em outras palavras, sempre que o empregador for aplicar determinada penalidade disciplinar ao empregado, há que ser observado o critério da razoabilidade/proporcionalidade, sob pena da nulidade do ato.

Assim, verifica-se que o princípio da razoabilidade deve ser aplicado pelos sujeitos das relações trabalhistas no cotidiano com o fim de que tais relações sejam proveitosas para ambos, bem como para se evitar conflitos judiciais resultantes da falta de sabedoria. Cabe ao operador do Direito, por sua vez, usar da razoabilidade também como sinônimo de bom-senso para a busca de uma resolução útil e proporcional aos conflitos trabalhistas.

b) Princípio da boa-fé

A Boa-Fé é princípio basilar cuja orientação é de extrema relevância para o surgimento e manutenção das atividades humanas. Sobre o papel desempenhado pelo princípio da boa-fé na seara trabalhista, Maurício Godinho Delgado (2015, p. 197) destaca:

No que concerne aos princípios da lealdade e boa-fé e do efeito lícito ao exercício regular do próprio direito, eles se encontram claramente inseridos em distintas normas justralhistas, que tratam dos limites impostos à conduta de uma parte em confronto com os interesses da outra parte contratual.

Assim, nas relações laborais, a boa-fé revela-se como o efetivo cumprimento das obrigações a ela inerentes pelos seus sujeitos. Nesse sentido, Carla Teresa Martins Romar (2014) explana que em respeito à boa-fé, o trabalhador deve colocar todo o seu empenho no cumprimento de suas tarefas, enquanto o empregador deve cumprir, com lealdade, suas obrigações para com o primeiro. Dessa maneira, observa-se a boa-fé como elemento intrínseco à execução de um contrato vantajoso para seus contratantes. No Direito do Trabalho, além da referida faceta, ele apresenta-se como mais complemento para se alcançar a proteção do trabalhador.

2.1.2 Princípios constitucionais aplicados ao Direito do trabalho

A Constituição Federal de 1988 não enumera de forma expressa os princípios do Direito do Trabalho, no entanto, é fora de dúvida que existem princípios constitucionais explícitos diretamente relacionados à proteção do trabalhador.

A Constituição Cidadã apresenta logo em seu art. 1º, nos seus incisos III e IV, respectivamente, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República Federativa do Brasil. A dignidade da pessoa humana é percebida como um valor-fonte de todos os direitos fundamentais e se apresenta como fundamento e finalidade última da atuação do Estado. Já o respeito aos valores sociais do trabalho visa assegurar a todos os brasileiros a valorização do trabalho humano.

Alinhando-se a esse mesmo entendimento, o art. 170 da Constituição Federal preceitua que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]”.

Outro valor constitucional inegavelmente aplicável ao direito do Trabalho é o princípio da não-discriminação, o qual veda a diferença de salários, exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art.7º, XXX); a discriminação do tocante a salário e critérios de admissão do

trabalhador portador de deficiência (art.7º, XXXI) e a distinção entre trabalhador manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (art. 7º, XXXII).

2.1.3 Princípios específicos do Direito do trabalho

Além dos princípios gerais e constitucionais já expostos, há valores específicos que devem orientar as relações laborais e por isso merecem enfoque exclusivo e distinto.

2.1.3.1 Princípio da imperatividade das normas trabalhistas

Em combate ao grande levante de flexibilização e livre disposição acerca das relações de trabalho faz-se expoente o Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas, que conforme exposição acertada de Delgado (2016), ratifica-se que deve prevalecer no segmento juslaborativo o domínio das regras jurídicas obrigatórias, em detrimento de regras apenas dispositivas.

Neste enquadramento, as regras justrabalhistas seriam, de modo geral, essencialmente imperativas, de sorte que não podem ser livremente e indiscriminadamente afastadas pela regência contratual, fruto da manifestação de vontades das partes.

Ainda conforme Delgado (2016), este Princípio equivaleria uma restrição a autonomia da vontade no contrato trabalhista, em contraponto à diretriz civil de soberania das partes no ajuste das condições contratuais. Tal mitigação manifestar-se-ia faceta na materialização das garantias fundamentais afetas ao trabalhador, reconhecidamente parte vulnerável no contrato de emprego.

2.1.3.2 Princípio da proteção ao trabalhador

O princípio protetivo é, sem dúvida, o de maior relevância e amplitude no Direito do Trabalho, tendo como finalidade principal estabelecer o equilíbrio que falta à relação de emprego. Sua essência encontra-se em conferir ao polo mais fraco da relação laboral – o empregado – uma superioridade jurídica capaz de lhe garantir mecanismos destinados a tutelar os direitos mínimos estampados na legislação do trabalho. O princípio da proteção desdobra-se em outros três:

a) Princípio *in dubio pro operario* ou *in dubio pro misero*

O princípio *in dubio pro operario* – também nomeado como *in dubio pro misero* – configura-se como o ideal que deve nortear a atividade do intérprete de uma norma trabalhista, o qual diante de uma pluralidade de interpretações, deve optar, em regra, pela interpretação mais favorável à parte mais fraca da relação laboral (hipossuficiente), desde que não afronte clara manifestação legislativa.

Cumprido ressaltar que a doutrina majoritária defende que a aplicação de tal princípio limita-se ao campo material, sendo vedada no processo do Trabalho.

b) Princípio da utilização da norma mais favorável

Por esse princípio, na hipótese de ocorrência de mais uma norma aplicável a um determinado caso concreto, deve ser aplicada a norma mais favorável ao trabalhador, independentemente de sua posição na escala hierárquica.

Nesse prisma, aplicação da regra mais favorável cria uma flexibilização da hierarquia das normas trabalhistas, devendo ser aplicada a mais benéfica ao trabalhador, ainda que esta não seja a Constituição Federal ou uma lei federal (ROMAR, 2014).

c) Princípio da aplicação da condição mais benéfica

Tal princípio estabelece que prevalecerão as condições mais vantajosas estipuladas no contrato de trabalho, em normas coletivas ou nos regulamentos das empresas prevalecerão, independente da edição de norma superveniente disposta sobre a mesma matéria, estabelecendo nível protetivo menor. Desse modo, a nova norma jurídica criada somente produzirá efeitos para os novos contratos de trabalho a serem firmados. O princípio em voga está diretamente relacionado ao princípio da segurança jurídica, base do ordenamento jurídico brasileiro e consagrado na Constituição Cidadã em seu art. 5º, XXXVI, o qual dispõe que “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”.

2.1.3.3 Princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade de Direitos Trabalhistas

O princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas, conhecido também princípio da indisponibilidade de direitos ou princípio da inderrogabilidade dos direitos do trabalhador, é consagrado no ordenamento jurídico brasileiro por meio da norma estabelecida no art.9º da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, o qual anuncia que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

O Princípio em debate protege os direitos do trabalhador de irrenunciabilidade, indisponibilidade e inderrogabilidade, conferindo relevante mecanismo protetivo ao trabalhador em face da pressão exercida pelo empregador, que muitas vezes se utiliza de sua superioridade econômica para obrigá-lo a dispor (contra a seu desejo) de direitos já conquistados. Apesar da notória importância de sua aplicação, como todo princípio, não se configura como absoluto, havendo exceções como a constante na Súmula 276 do Tribunal Superior do Trabalho, segundo a qual o aviso prévio é irrenunciável pelo empregado mesmo havendo pedido de dispensa de cumprimento, situação que pode ser excepcionada com a comprovação de que ele obteve novo emprego.

2.1.3.4 Princípio da continuidade da relação de emprego

Este princípio tem como fundamento o fato de que no trabalho está a fonte da subsistência do trabalhador e de sua família. Em regra, os contratos de trabalho são celebrados por prazo indeterminado, admitindo-se o contrato por prazo determinado ou a termo como exceção.

Destarte, não pode o empregador, de forma deliberada, realizar contratação por prazo determinado, sob pena de tal predeterminação de prazo ser desprovida de validade jurídica. Entende-se, portanto, que quanto mais duradoura for a relação de emprego, maior será o equilíbrio financeiro e social experimentado pelo trabalhador e por sua família. Adotando essa perspectiva e considerando o princípio da continuidade da relação de emprego como presunção favorável ao empregado, o Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Súmula nº 212, firmou o entendimento

de que o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despendimento, é do empregador.

2.1.3.5 Princípio da primazia da realidade sobre a forma

Estabelece o art. 9º da CLT que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. Segundo o Princípio da Primazia da Realidade, a verdade real deve prevalecer sobre a verdade formal, sendo predominante, portanto, a realidade sobre a forma. Na lição de Ricardo Resende (2016, p. 90):

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. Nestes casos, diante da flagrante incompatibilidade entre o contrato formal e a realidade fática encontrada, cabe ao operador do direito (Juiz e Auditor Fiscal do Trabalho, principalmente), em homenagem ao princípio da primazia da realidade, e com base no supramencionado art. 9º da CLT, afastar a máscara e exigir a conformação dos fatos à figura legal respectiva.

Dessa maneira, na análise do caso concreto, entre os documentos que regulem a relação de emprego e o modo efetivo como, concretamente os fatos ocorreram, devem-se dar preferência à realidade dos fatos. Para Carla Teresa Martins Romar (2014), a Primazia da Realidade Fática fundamenta-se não somente na proteção ao trabalhador, mas também na exigência de boa-fé, da qual necessariamente decorre a prevalência da verdade.

Impende ainda salientar que este princípio orientador tem sido frequentemente cunhado de forma diversa por alguns célebres doutrinadores, como Delgado (2016, p. 211), que o denomina Princípio do Contrato Realidade, asseverando que:

O Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma (chamado ainda de princípio do contrato realidade) amplia a noção civilista de que o operador jurídico, no exame das declarações volitivas, deve atentar mais à intenção dos agentes que ao envoltório formal através de que transpareceu a vontade [...] (grifo do autor)

Nesta quadra, sinaliza-se que as cortes trabalhistas nacionais empregam de forma sensivelmente difundida apenas a expressão “contrato realidade”, que em julgados infra alocados será invariavelmente utilizada.

Em arremate, sob a temática em apreço, ganham relevo os distintos dizeres de Barros (2016, p. 125), debruçemo-nos:

É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meio de contratos de Direito Civil ou Comercial. Compete ao Intérprete, quando chamado a se pronunciar sobre o caso concreto, retirar essa roupagem e atribuir-lhe o enquadramento adequado, nos moldes traçados pelos artigos 2º e 3º da CLT.

2.1.3.6 Princípio da inalterabilidade contratual lesiva

Segundo esse ideal, a alteração lesiva aos interesses do empregado é proibida, enquanto aquelas que proporcionem benefícios ao empregado são sempre válidas. Sendo assim, as partes devem pactuar cláusulas iguais ou melhores para o empregado do que as previstas em lei ou normas coletivas, mas não poderão pactuar cláusulas menos favoráveis. Nesse sentido, o art. 468 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT anuncia:

Art. 468 Nos contratos individuais de Trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem direta ou indiretamente prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. Parágrafo único. Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

Como exceção ao princípio em destaque estão a possibilidade de o empregado reverter ao cargo de origem, perdendo a gratificação de função (art. 468, parágrafo único da CLT) e a possibilidade de transferência unilateral do empregado que exerça cargo de confiança ou daquele cujo contrato contenha cláusula explícita ou implícita de transferibilidade (art. 469 da CLT).

2.1.3.7 Princípio da irredutibilidade salarial

A Constituição de 88 determina que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais a irredutibilidade do salário, salvo disposto em convenção ou acordo coletivo

(art. 7º, VI). Assim, no ordenamento jurídico pátrio, a regra é a impossibilidade de redução de salário, sendo vedada a redução salarial por imposição unilateral do empregador ou mesmo por meio de acordo firmado entre empregador e empregado.

Apesar da importante e necessária consagração a nível constitucional, pode-se depreender do próprio texto constitucional a relativização desse ideal, consubstanciada a partir da possibilidade de redução salarial por meio de convenção ou acordo coletivo.

2.2 Conceito e natureza jurídica do contrato de trabalho

Segundo o art. 442 da CLT, contrato de trabalho é o “acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Outrossim, pode-se conceituar o contrato de trabalho como uma avença de vontades, explicitando de forma expressa (verbalmente ou por escrito) ou de forma tácita, por meio de uma pessoa física (empregado) se compromete, mediante remuneração (salário), a prestar pessoalmente e de forma subordinada serviços contínuos a uma outra pessoa física, a uma pessoa jurídica ou a um ente sem personalidade jurídica (empregador).

Define-se o contrato de trabalho como o negócio 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.

2.3 Características do contrato de trabalho

Quanto às características do contrato de trabalho, a doutrina que ele pode ser entendido como:

a) Contrato sinalagmático ou bilateral, já que consiste em um pacto de natureza bilateral que gera obrigações para ambas as partes. O trabalhador (empregado) que assume o compromisso de prestar pessoalmente serviços não eventuais de forma subordinada e ao empregador, que possui a obrigação de pagar salário;

b) Contrato consensual, uma vez que pode ser ajustado de forma livre entre os contratantes, sem necessidade de observância a grandes formalidades imperativas, sendo suficiente para sua validade o consentimento das partes;

c) Contrato de trato sucessivo, porque vincula os contratantes ao cumprimento de obrigações contínuas. Enquanto vigorar o contrato, ao empregador cabe pagar o salário e ao empregado cabe prestar o serviço;

d) Contrato oneroso, característica decorrente do fato que as obrigações assumidas pelos contratantes são economicamente mensuráveis;

e) Contrato comutativo, já que as partes podem verificar em momento anterior em momento anterior à concretização do pacto contratual suas condições, regras, sacrifícios e vantagens;

f) Contrato complexo, por isso há possibilidade de celebração de contratos acessórios a ele. Carla Tereza Martins Romar (2014, p. 218) destaca que a existência de tais contratos auxiliares depende necessariamente do contrato principal, razão pela qual a extinção do contrato de trabalho implica o fim dos respectivos contratos acessórios;

f) Contrato celebrado *intuitu personae* ou personalíssimo, já que gera a obrigação pessoal (e infungível) de prestar serviço ao empregado. Sobre esse aspecto do contrato de trabalho, Carla Tereza Martins Romar (2014, p. 220) destaca:

Tal característica está ligada à fidúcia que decorre do contrato de trabalho e que permite que o empregado exija a prestação de serviços daquele que contratou como empregado. A pessoa do empregado é crucial e determinante para a celebração do contrato de trabalho. A escolha do empregado é feita *intuitu personae* e se funda em uma série de fatores que o distinguem de outros candidatos e influenciam decisivamente na sua contratação.

g) Contrato de Direito Privado, caracterização que encontra respaldo na natureza privada dos interesses envolvidos, na natureza essencialmente privada de sus sujeitos, no exercício de autonomia de vontade das partes celebrantes e na possibilidade de pactuação pelos contratantes das condições que irão reger a relação a ser mantida durante a vigência do contrato. Vale destacar que embora o Direito do Trabalho contar com predominância de normas imperativas que visam tutelar direitos fundamentais – como o princípio da proteção do hipossuficiente, a legislação trabalhista não retira das partes a possibilidade de negociar e buscar as condições que melhor atendam aos interesses do trabalhador e do empregador. Nesse diapasão, a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT estabelece em seu art. 444 que “as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis”.

2.4 Elementos essenciais do contrato de trabalho

Os elementos essenciais do contrato de trabalho são aqueles imprescindíveis à sua formação, representando sua ausência ou irregularidades fato apto a comprometer a validade contratual. Nesse contexto, a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT não menciona expressamente em seu bojo tais elementos, tarefa que fica a cargo da norma constante no art. 104 do Código Civil, o qual é aplicado subsidiariamente para a identificação desses elementos indispensáveis à celebração do contrato trabalhista. São eles a capacidade das partes, a forma prescrita (e não defesa em lei), objeto lícito e consentimento válido.

Sobre primeiro elemento, é válido apontar que a capacidade do empregado para exercer direitos e obrigações decorrentes do contrato de trabalho está disciplinada no art. 7º, XXXIII da CF e art. 402 da CLT. Por sua vez, a capacidade do empregador rege-se inteiramente pelo Código Civil, já que a Constituição Federal e a CLT são silentes sobre esse aspecto da matéria.

Quanto à exigência de obediência à forma prescrita e não proibida por lei observa-se que não há maiores dificuldades, vez que a celebração de contrato de trabalho, em regra, dispensa formalidades e como já dito, pode ocorrer de forma escrita, verbal e tácita.

Já no que concerne à exigência de objeto lícito, é salutar lembrar que para que o contrato de trabalho seja válido é imprescindível que a prestação de serviços não envolva quaisquer atos que se caracterizem como ilícitos penais.

Por derradeiro, a existência de consentimento sem vícios mostra-se como elemento intrínseco à existência de um contratado trabalhista válido e apto a produzir seus efeitos.

2.5 Classificação dos contratos de trabalho

O contrato de trabalhado pode ser classificado quanto à forma de manifestação de vontade das partes, quanto ao número de sujeitos ativos componentes da relação jurídica e quanto à sua duração. Vejamos:

a) Quanto à forma de manifestação de vontade das partes ele pode ser expresso (quando é acordado de forma expressa, havendo uma expressão explícita de vontade verbal ou escrita) ou tácito (que se manifesta por um conjunto de atos praticados pelas partes, sem que tenha havido manifestação inequívoca de vontade);

b) Quanto ao número de sujeito ativos componentes do respectivo polo da relação jurídica o contrato de trabalho pode ser classificado como individual ou como contrato de trabalho plúrimo. O contrato de trabalho individual, de ocorrência mais comum, é o negócio jurídico celebrado por um único trabalhador (que assume o compromisso de prestar pessoalmente serviços não eventuais) e o empregador (pessoa física ou jurídica a quem o primeiro deve subordinar-se em troca de remuneração). Já o contrato de trabalho plúrimo ou por equipe é aquele celebrado por diversos empregados simultaneamente;

c) Quanto à duração os contratos trabalhistas classificam-se em contratos por prazo determinado (possuem duração indefinida no tempo) e em contratos com prazo determinado ou contratos a termo (com período de duração estabelecido ou com previsão aproximada de término). É válido ressaltar que, de acordo com o entendimento do Superior Tribunal do Trabalho – TST, a regra geral é a duração indeterminada dos contratos de trabalho. Deste modo, se não houve prova de que o contrato foi celebrado por prazo certo, presume-se que se trata de contrato por prazo indeterminado.

2.6 Nulidades

O contrato de trabalho é nulo nas mesmas hipóteses em que é verificada a nulidade do ato jurídico em geral (agente capaz, objeto lícito, forma prescrita e não defesa em lei e consentimento das partes) ou quando concluído com o objetivo de fraudar, desvirtuar ou impedir as normas de proteção à saúde e à segurança do trabalhador. Nesse cenário, as nulidades do contrato de trabalho podem ser relativas ou absolutas. Essas lesionam normas de ordem pública que se sobrepõem aos interesses individuais protetivas de interesses individuais do trabalhador, enquanto aquelas contrariam normas protetivas de interesse interesses meramente individuais do trabalhador.

Assim, a afronta à norma de proteção que envolva interesse público acarretará a nulidade absoluta ao ato jurídico, independentemente de prova de ter causado prejuízo ao trabalhador (ROMAR, 2014). Nesse sentido, o art. 9º da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT determina que “as normas de proteção ao trabalho são

imperativas, de ordem pública, por este motivo é que as normas contrárias a elas serão nulas”.

Em sentido oposto, a violação a norma protetiva de interesse meramente individual do trabalhador acarreta nulidade relativa, a qual depende da comprovação de que a infração causou prejuízo a ele. Adotando esse entendimento, o art. 468 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT anuncia que “nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

2.7 Efeitos

O contrato de trabalho, enquanto negócio jurídico, é instrumento hábil para gerar diversas obrigações e direitos para as partes que o celebram. São esses os efeitos do contrato de trabalho, que podem ser classificados em efeitos próprios e conexos.

São considerados efeitos próprios aqueles oriundos da natureza contratual e de seu objeto, e conseqüentemente, inevitáveis. Eles compõem o conjunto natural das cláusulas contratuais (ROMAR, 2014). Ricardo Rezende (2011, p 290) apresenta exemplos dos efeitos em debate:

Além da obrigação de pagar salários, o empregador se submete a certas obrigações de fazer, como por exemplo, a obrigação de anotação do contrato de trabalho na CTPS do empregado.

Quanto ao empregado, além da obrigação principal de prestar serviços ou de se colocar à disposição do empregador, incidem outros efeitos contratuais próprios, tais como o dever de se proceder com boa-fé, diligência e assiduidade, como a vedação à concorrência desleal ou à violação dos segredos da empresa.

Já os efeitos contratuais conexos não decorrem diretamente da natureza do contrato de trabalho, razão pela qual não ostentam natureza trabalhista. Apesar disso, tais efeitos submetem-se à estrutura e dinâmica do contrato de trabalho, já que surgem em função dele (DELGADO, 2016). Como exemplos de efeitos contratuais conexos ao contrato trabalhista podem ser citados os direitos intelectuais dos empregados que produzem obra intelectual e as indenizações por danos morais ou materiais devidos pelo empregador em determinadas situações.

3 DISTINÇÕES PRIMORDIAIS ENTRE CONTRATO DE TRABALHO E CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

3.1 Do Contrato de prestação de serviços

A prestação de serviço é atividade que pode ser juridicamente regida pelas leis civis, por legislação trabalhista e ainda por leis especiais. Nos tópicos seguintes deste capítulo será abordada a prestação de serviço enquanto atividade econômica regida por um contrato civil, o qual, no ordenamento jurídico brasileiro, tem suas regras gerais determinadas pela Lei nº 10.406/2002 (Código Civil).

3.1.1 Origem e conceito

Originário da remota *locacio conductio operanum* romana, o contrato de prestação de serviços evoluiu e expandiu sua importância no mundo contemporâneo, regendo hoje diferentes modalidades de prestação de serviços (DELGADO, 2015).

Segundo Sérgio Pinto Martins (2001, p. 147), no direito romano, a *locacio conductio operanum* era o contrato bilateral pelo qual uma pessoa se obrigava a proporcionar a outra o uso de uma coisa, a prestação de um serviço ou execução de uma obra, mediante pagamento.

Como já mencionado, no ordenamento jurídico brasileiro, o contrato de prestação de serviços é regulado pelos arts. 593 ao 609 da Lei nº 10.406/2002 (Código Civil de 2002), consistindo no negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (na condição de trabalhador autônomo ou eventual), ou uma pessoa jurídica, presta serviço a outrem mediante certa e determinada remuneração.

Desse modo, aquele que se compromete a prestar o serviço é *prestador*, enquanto que remunerará a prestador pelo serviço é chamada de *tomador*. Já a retribuição supramencionada representa a contraprestação com que deverá arcar aquele que toma o serviço. Comumente, a retribuição se materializa em dinheiro, porém não há óbice para que seja dada em espécie (QUEIROZ, 2012).

3.1.2 Características

Preliminarmente, é relevante informar que o contrato de prestação de serviços caracteriza-se como um contrato típico e nominado, largamente utilizado nas

relações civis, comerciais, consumeristas e administrativas (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2014).

Trata-se de um contrato bilateral, no qual as partes são credoras e devedoras entre si. Como explica Flávio Tartuce (2016, p. 789), o tomador é ao mesmo tempo credor do serviço e devedor da remuneração, enquanto o prestador é credor da remuneração e devedor do serviço.

Caracteriza-se ainda como um contrato oneroso, porque envolve sacrifício patrimonial de ambas as partes, sendo cabível ao prestador uma remuneração denominada preço ou salário civil. Constitui um contrato consensual, o qual se aperfeiçoa com a manifestação de vontade dos pactuantes.

De acordo com a sua função econômica, classifica-se como um contrato de atividade, já que possui como objeto principal a prestação de uma conduta de fato, mediante a qual será obtida vantagem econômica.

Outrossim, revela-se como um contrato comutativo, já que o tomador e o prestador conhecem seu objeto, bem como suas regras, direitos e prestações em momento anterior à sua celebração.

Finalmente, observa-se o contrato de prestação de serviço deve ser percebido como informal, já o Código Civil não exige qualquer forma para a sua celebração. Sobre esse aspecto, destaca-se a previsão no art. 595 do CC no sentido de que quando qualquer das partes não souber ler, nem escrever, o instrumento poderá ser assinado a rogo e subscrito por duas testemunhas. E como bem anota Mônica Queiroz (2012), isso não implica a imposição da forma escrita, tanto é assim que muitos contratos de prestação de serviços são celebrados verbalmente.

3.1.3 Regras da prestação de serviço no Código Civil de 2002

Conforme estabelecido no art. 594 do Código Civil, o contrato de prestação de serviços poderá abranger toda espécie de trabalho lícito, material ou imaterial, mediante retribuição. Flávio Tartuce (2016, p. 787) acrescenta:

Quanto à ilicitude, essa deve ser analisada em sentido amplo, nos termos dos arts. 186 e 187 do CC. Concretizando, a prestação de serviço não pode trazer contrariedade à função social ou econômica de um determinado instituto jurídico, bem como à boa-fé objetiva ou aos bons costumes, sob pena de nulidade absoluta da previsão (art. 187 c/c o art. 166, II e VI, do CC).

No que concerne ao preço ou salário civil, o art. 596 do CC dispõe que sua presença é intrínseca à própria configuração do contrato. Assim, caso não tenha sido estipulada a remuneração e não haja ajuste entre as partes, a retribuição será fixada por arbitramento, segundo o costume do lugar, o tempo de serviço e sua qualidade. Sobre o momento do pagamento, o art. 597 estabelece que "a retribuição pagar-se-á depois de prestado o serviço, se, por convenção, ou costume, não houver de ser adiantada, ou paga em prestações". Quanto ao prazo de duração do contrato, o Código Civil, por meio da norma constante em seu art.598, é firme:

Art. 598. A prestação de serviço não se poderá convencionar por mais de quatro anos, embora o contrato tenha por causa o pagamento de dívida de quem o presta, ou se destine à execução de certa e determinada obra. Neste caso, decorridos quatro anos, dar-se-á por findo o contrato, ainda que não concluída a obra.

Quando ocorrer celebração de contrato sem prazo determinado, ele pode ser objeto de rescisão unilateral. Com efeito, o art. 559 no Código Civil preceitua que, nesse caso, qualquer das partes, a seu arbítrio, pode realizar a denúncia vazia do contrato. O aviso deve ser dado com antecedência de oito dias, se o salário se houver fixado por tempos de um mês, ou mais (inc. I); com antecipação de quatro dias, quando ajustado por semana, ou quinzena (inc. II); e de véspera, quando se tenha contratado por menos de sete dias (inc. III).

Destaca-se também que a prestação do serviço tem caráter personalíssimo, sendo vedada a cessão do contrato pela norma constante no art. 605 do Código Civil. Desse modo, sem autorização da outra parte, o prestador não poderá substituir-se para a atuação contratada, nem o tomador poderá transferir a outrem o direito sobre os serviços ajustados.

Acerca da prestação do serviço, merece atenção também o disposto pelo art. 606 do Código Civil, o qual determina que em hipótese de o serviço ter sido prestado por quem não possui título de habilitação, ou por quem não satisfaça outros requisitos estabelecidos em lei, não poderá quem os prestou cobrar a retribuição normalmente correspondente ao trabalho executado. O mesmo disposto, porém, enuncia que se do negócio assim celebrado resultar benefício para a outra parte, arbitrará o juiz a quem o prestou uma compensação razoável, desde que tenha agido com boa-fé. Sobre a norma supracitada Flávio Tartuce (2016, p. 792) comenta:

A primeira parte do comando legal veda o enriquecimento sem causa, uma vez que a pessoa que não tem a habilidade exigida não terá direito à remuneração que caberia a um perito. Por outro lado, se a pessoa prestou o serviço a contento, e de boa-fé, caberá ao juiz, por equidade, fixar uma remuneração dentro dos limites do razoável. Essa segunda parte do dispositivo valoriza a boa-fé objetiva.

Ainda sobre as determinações constantes no art. 606 do Código Civil, é pertinente lembrar que seu parágrafo único determina que não se aplica essa segunda parte do dispositivo (sobre o arbitramento judicial de compensação pelo serviço prestado) nas hipóteses em que a proibição da prestação de serviço resultar de lei de ordem pública.

3.1.4 Resolução

Se o prestador de serviços não for contratado para certo e determinado trabalho, entender-se-á que se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com suas forças e condições (C.C, art. 601). Já quando o contrato for celebrado por tempo certo, ou por obra determinada, não se pode ausentar, ou despedir, sem justa causa, antes de preenchido o tempo ou concluída a obra.

O art. 602, por sua vez, determina que o prestador de serviço contratado por tempo certo ou por obra determinada não pode se ausentar ou se despedir, sem justa causa, antes de preenchido o tempo, ou concluída a obra. O parágrafo único do mesmo disposto determina ainda que caso isso ocorra, ele terá direito à retribuição vencida, devendo pagar perdas e danos ao tomador de serviços. Frisa-se que a mesma regra é aplicada caso o prestador for despedida por justa causa. Sendo despedida sem justa causa, a outra parte será obrigada a pagar-lhe por inteiro a retribuição vencida, e por metade a que lhe tocava de então ao termo legal do contrato (art. 603). A respeito de tais valores Flávio Tartuce (2016, 791) nos lembra que:

O valor correspondente à metade da prestação de serviços serve como antecipação das perdas e danos materiais. No tocante aos danos morais, lembre-se que podem ser pleiteados independentemente do que consta do dispositivo, eis que os danos imateriais não admitem qualquer tipo de tarifação ou tabelamento.

É válido destacar que o art. 604 do Código Civil, em homenagem ao direito à informação, estabelece que findo o negócio pelo seu termo final, o prestador de serviço tem o direito de exigir da outra parte a declaração de que o contrato está

extinto. Igual direito lhe cabe se for despedido sem justa causa, ou se tiver havido motivo justo para deixar o serviço.

Quanto ao término do contrato de prestação de serviço, deve-se saber que ele ocorre, segundo o art. 607 do Código Civil, com a morte de qualquer das partes, bem como pelo escoamento do prazo, pela conclusão da obra, pela rescisão do contrato mediante aviso prévio, por inadimplemento de qualquer das partes ou pela impossibilidade de sua continuação, por força maior.

3.2 Distinções encartadas

Diante de grande diversidade de tipos contratuais no mundo jurídico, é comum observar certa dificuldade por parte dos envolvidos nas relações laborais e dos próprios operadores do direito em identificar os elementos diferenciadores entre situações fática e jurídicas distintas por linhas muitas vezes tênues. É o que ocorre com os contratos de atividade, caracterizados por possuírem como elemento comum a prestação de serviços de uma pessoa física a outrem.

O contrato de trabalho, abordado no início deste capítulo, guarda grande proximidade com outro contrato de atividade, o contrato de prestação de serviços. Tamanha é a similaridade entre ambos que Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona Filho (2014) sugerem que o contrato de prestação de serviço poderia ser encarado como um contrato de trabalho *lato sensu*, do qual se o contrato de trabalho originou-se como modalidade própria. Já Maurício Godinho Delgado (2015, p. 637) defende que:

Embora seja evidente que com ele não se confundem, guardando pelo menos uma ou algumas distinções essenciais, essa diferenciação nem sempre é claramente visível no cotidiano sóciojurídico. A recorrência prática de tais situações fronteiriças torna prudente o exame comparativo de algumas dessas figuras contratuais similares.

Sendo assim, mostra-se imprescindível a realização de uma distinção responsável entre o contrato sujeito ao regime civil e o regido pelo regime trabalhista.

Preliminarmente, torna-se necessário destacar que a prestação de serviços pactuada efetivamente por pessoa jurídica está fora de debate, já que a relação o conceito de relação de trabalho é inerente à pessoa humana (DELGADO, 2016).

Como já destacado nesse capítulo, a prestação de serviço regulamentada pelo Código Civil não abrange os serviços prestados de forma subordinada, que são regulados pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), bem como os serviços

prestados pelo servidor estatutário e aqueles regulados por outras leis especiais, como o Código de Defesa do Consumidor.

Assim sendo, a prestação dos serviços é pautada na autonomia do prestador, o qual não pode estar sujeito às ordens do tomador de serviços e não pode ter seu trabalho dirigido por ele. Dessa maneira, a direção do trabalho deve permanecer com o prestador dos serviços, sob pena de descaracterização deste tipo contratual e o reconhecimento da existência de vínculo empregatício entre as partes.

Por outro lado, é requisito essencial do contrato de trabalho a subordinação do trabalhador ao tomador de serviços. Sobre o tema, Carla Teresa Martins Romar (2014) pontua que subordinação não se confunde com as orientações gerais para o serviço, já que decorre de uma relação de dependência do prestador em relação ao tomador de serviços e é fundada na direção dos serviços e nas ordens que emanam do tomador. Maurício Godinho Delgado (2015) acrescenta que as orientações gerais configuram-se como as diretrizes mínimas e avaliações básicas, que se manifestam principalmente no instante da pactuação e da entrega do serviço.

Portanto, a distinção elementar entre as duas figuras consiste na dicotomia a entre autonomia presente no contrato civil de prestação de serviços e a subordinação característica do contrato trabalhista.

4 CONSIDERAÇÕES SOBRE RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

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.

Em termos, denota-se que a locução “relação de trabalho” é muito mais abrangente, pois compreende todas as formas de prestação de serviço por uma pessoa física em favor de outra pessoa física ou jurídica.

Ressalvada neste ponto a presença invariável de uma pessoa física, como célula qualificadora de toda e qualquer relação de trabalho.

De outra banda, a “relação de emprego” exhibe-se notadamente mais restrita, na medida em que compreende apenas os serviços prestados sob determinadas condições que justificam a aplicação das normas protetivas trabalhistas.

Neste sentido se pronuncia Carlos Henrique Silva Zangrando (2008): explicitando que diversas vezes a expressão *relação de emprego* é confundida ou utilizada como sinônimo de *relação de trabalho*, o que se traduz pela influência de setor doutrinário laboral, oriundo dos países de língua espanhola.

Por oportuno, é pertinente expor que alguns doutrinadores consideram como desacertada a expressão “relação de trabalho”, de modo que sugerem o uso dos termos “contrato de emprego” ou “relação de emprego”, defendem que a “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.

Nesta quadra, considera-se que a tradicional definição de que relação de trabalho é gênero; e relação de emprego, espécie, parte de uma premissa extremamente simplista, desconsiderando as novas formas de organização de trabalho e de prestação de serviços, como terceirização e intermediação de mão de obra, quarterização, grupos econômicos multinacionais, subordinação estrutural, integrativa e a distância, *et coetera*.

4.1 Conceito e características marcantes da relação de trabalho

Adiante, a fim de que se estabeleçam profícuas bases correlatas aos contratos trabalhistas é indispensável tratarmos da Relação de Trabalho, que primariamente trata-se de qualquer vínculo jurídico em que uma pessoa natural presta serviços ou obras a outrem mediante pagamento de uma contraprestação.

Sempre que um trabalho de meio ou de resultado for prestado por uma pessoa em proveito de outra, haverá uma relação de trabalho *latu sensu*.

Ademais, a relação de trabalho tem sido comumente tipificada de acordo com critérios de subordinação, sazonalidade e pessoalidade.

Assim, no trabalho autônomo inexistente o pressuposto da subordinação, uma vez que o prestador de serviço atua como patrão de si mesmo, não transferindo para terceiro o poder de organização de sua atividade, nesta modalidade laboral o trabalhador desenvolve suas atividades por conta própria, pois não está subordinado juridicamente ao tomador de serviços.

Outrossim, o elemento fulcral que identifica o trabalhador autônomo é a falta de subordinação, pois não está sujeito ao poder de direção e comando do empregador, podendo exercer livremente sua atividade.

Cumprindo ainda destacar que à partir da década de 1990 o fenômeno do trabalho autônomo despertou maior interesse nos juristas do direito do trabalho europeu devido à precarização dessa modalidade laboral, que passou a ser, em diversos casos, exercida em piores condições que a dos empregadores submetidos à via contratual, sendo uma forma de “escapar” das exigências legais e do custo do trabalho subordinado.

Por oportuno, salienta-se que o contrato de trabalho do autônomo é denominado “contrato de prestação de serviços”, sendo regulado pelos artigos 593 a 609 do Código Civil.

Em outra linha temos o trabalho avulso, que é significativamente representado por estivadores, conferentes de carga e descarga; vigias portuários; capatazes; arrumadores; ensacadores 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.

Neste viés, para Pereira (2015): “(...) 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”.

Por fim, temos o trabalhador eventual, que presta serviço ao tomador mediante subordinação, onerosidade e, em regra, com pessoalidade. O trabalho eventual é uma das figuras que mais se aproxima da relação de emprego, distinguindo-se apenas pela ausência da não eventualidade.

4.2 Conceito e características marcantes da relação de emprego

Enfim, passamos a perscrutar os contornos da relação de emprego, que figura como uma das modalidades específicas da relação de trabalho, tipicamente de trabalho subordinado.

Parte da doutrina latino-americana e europeia vê na relação de emprego verdadeira relação institucional, uma vez que a relação de emprego estaria vinculada ao fato do trabalho. A produção contemporânea caracterizar-se-ia pela sua impessoalidade. O contrato de trabalho seria, portanto, mera fonte formal da relação de trabalho.

Salienta-se que em nosso ordenamento jurídico, o direito laboral não aderiu inteiramente a essa teoria, acatando o contrato de trabalho como elemento caracterizador da relação de emprego, senão vejamos:

Art. 442 – Contrato Individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego. (Decreto Lei nº. 4.452).

Talvez tal concepção advenha do entrelaçamento entre relação de trabalho e relação de emprego advindo de parte da doutrina laboral dos países de língua espanhola (Zangrando, 2008, p. 241).

Por conseguinte, Maurício Godinho Delgado vem explicitar a necessidade de diferenciação da relação de emprego ante as mais variadas relações jurídicas existentes, *in extensis*:

Finalmente, chega-se a uma síntese teórica mais equilibrada e complexa, hábil a apreender não só os elementos aproximativos, mas também diferenciadores da relação de emprego perante o conjunto de relações e institutos próximos e perante o universo jurídico conceitual existente (“teoria contratualista moderna”). (DELGADO, 2012).

Este celebrado doutrinador prossegue acentuando que a caracterização da relação empregatícia trata-se de um procedimento essencial ao Direito do Trabalho, à

medida em que propiciará o encontro da relação jurídica básica que deu origem e assegura desenvolvimento aos princípios, regras e institutos justralhistas e que é regulada por esse ramo jurídico especial.

Para tanto ganha merecido relevo a lição elaborada por Pereira (2013, p. 50), quando profere que a relação de emprego possui natureza contratual exatamente por ser gerada por um contrato de trabalho, em que estão presentes os requisitos caracterizadores do pacto laboral, podendo, inclusive, o empregado ter autonomia para ajustar benesses não previstas pela lei.

No mais, adiante serão explicitadas correntes opostas acerca da natureza jurídica essencial da relação de emprego.

4.2.1 Evolução

A pesquisa sobre a correta natureza jurídica do fenômeno da relação empregatícia percorreu caminho sinuoso entre os juristas. Inicialmente, preponderou a tendência civilista de subordinar à nova e emergente figura do Direito às figuras clássicas e tradicionais do contratualismo do Direito Civil (“teorias contratualistas tradicionais”). A operação classificatória assim efetuada não conseguia, contudo, disfarçar seu desconforto, uma vez que necessariamente deixava a descoberto, na sua classificação procedida, elementos essenciais e distintivos da nova figura surgida no campo sócio jurídico.

4.2.1.1 Teoria contratualista

Para esta corrente teórica o contrato de trabalho, é um “acordo de vontades”, expressamente manifestado (verbal ou escrito) ou manifestado tacitamente, no qual o empregador se compromete ao pagamento e o empregado se compromete a prestar pessoalmente e de forma subordinada, serviços contínuos.

Destarte, o contrato de trabalho estaria inserto ao âmbito do Direito Privado, tendo em vista a natureza essencialmente privada de seus sujeitos, dos interesses envolvidos e da liberdade de pactuação que as partes exercem. É um contrato de natureza bilateral que gera obrigações recíprocas às partes contratantes e dele resulta um equilíbrio entre as prestações ajustadas.

É um contrato consensual, isso quer dizer que pode ser ajustado livremente entre as partes contratantes, sem necessidade de cumprimento de formalidades,

sendo suficiente para sua validação o consentimento.

O contrato de trabalho é celebrado “*intuitu personae*” e gera para o trabalhador uma obrigação infungível, o empregador somente pode exigir a prestação de serviços daquele que contratou como empregado, a escolha do empregado é fundada em uma série de fatores que o distinguem dos outros candidatos.

Esses contratos podem ser classificados quanto ao prazo de duração cuja regra é que esse prazo seja indeterminado, no entanto o prazo determinado é admitido quando acordado no momento de sua celebração, para atividades de caráter transitório, o prazo máximo desses contratos é de 2 (dois) anos e só é admitida uma prorrogação, caso seja prorrogado mais de uma vez, o contrato passa automaticamente a valer por prazo indeterminado. Há também o contrato de experiência, cujo prazo máximo de duração é de 90 (noventa) dias, nesse caso também deve existir cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão.

Os contratos podem ser classificados quanto ao local de prestação de serviços, sendo esses: Trabalho no estabelecimento do empregador, para serviços externos e trabalho no domicílio do empregado. Podem ser classificados ainda, quanto ao número de empregados, sendo contrato individual – um único empregado ou plúrimo – quando há mais de um empregado.

O contrato de trabalho pode sofrer alterações ou suspensão e interrupção, as alterações do contrato de trabalho são o exercício do poder de comando por parte do empregador, no entanto, quando forem prejudiciais ao empregado ou impostas unilateralmente pelo empregador a alteração será nula e dará direito ao trabalhador de pedir a rescisão indireta (CLT, art. 468).

A suspensão do contrato de trabalho, enseja a paralisação total, sem que no entanto, haja o rompimento da relação de emprego, durante a suspensão o empregador não paga salários, o empregado não presta serviços e esse período não é computado como de tempo de serviço.

A interrupção do contrato é o período em que o contrato não se opera em sua plenitude, nesse caso, há pagamento de salário por parte do empregador, mas o empregado não presta o serviço, são os casos de férias, repouso semanal remunerado, licença gestante, paralisação da empresa (fato do príncipe ou força maior) dentre outros casos.

Estando presentes os requisitos supra, mesmo que não haja um contrato formal, ou ainda, que havendo, esteja revestido de alguma forma a esconder a real

relação, a hipótese a ser considerada será a de uma relação de emprego.

4.2.1.2 Teoria anticontratuálista

A teoria anticontratuálista sustenta que o trabalhador incorpora-se à empresa, a partir do momento em que passa a trabalhar para o empregador. Não haveria autonomia de vontade na discussão do conteúdo do contrato de trabalho. A empresa, por ser uma instituição, imporá regras aos trabalhadores, como ocorre com o Estado em relação ao funcionário público.

A dicção do art. 442 da CLT mostra uma concepção mista, porque a Comissão encarregada de elaborar o projeto da CLT era integrada por dois institucionalistas e dois contratualistas. Tal consenso acabou por levar a redação do art. 442 da CLT a ter aspectos contratualistas, quando menciona o acordo tácito ou expesso, e institucionalistas, quando fala em relação de emprego.

Ademais, aderindo a proeminente natureza contratualista da relação de emprego, o ínclito professor Maurício Godinho Delgado preleciona que os elementos essenciais, ou jurídico-formais, do contrato de trabalho são aqueles enunciados pelo Direito Civil: capacidade das partes; licitude do objeto; forma prescrita ou não vedada por lei (art. 104, I a III, CCB/2002). A esses três acolhidos, soma-se a higidez da manifestação da vontade (ou consenso válido). O Professor explica que esses elementos estruturantes comparecem ao Direito do Trabalho, obviamente, com as adequações próprias a esse ramo jurídico especializado (DELGADO, 2012).

No Direito Trabalhista a pessoa física é normalmente compreendida como o trabalhador, que empreende a mão de obra, presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário, nos termos do artigo 3º da CLT:

Art. 3º - 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.

Já a pessoa jurídica é o tomador dessa mão de obra, é a empresa, a força maior, que contrata, dirige e assalaria essa prestação de serviços, nos termos da definição estabelecida pela Constituição das Leis Trabalhistas:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que,

assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

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

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

É através do contrato de trabalho que se estabelecem os parâmetros da relação empregado/ empregador, os artigos 442 e 443 definem que o contrato de trabalho pode ser firmado de forma tácita ou expressa.

No entanto, quando se instaura o fenômeno da Pejotização, o que ocorre é a transformação do trabalhador – pessoa física, em pessoa jurídica.

4.2.2 Sujeitos

Os sujeitos da relação de emprego são o empregado e o empregador, primeiro é o devedor do trabalho e o segundo é o devedor da contraprestação pecuniária ao primeiro. Em seguida, serão abordados os conceitos e características que permitem identificar e distinguir tais sujeitos da relação empregatícia.

4.2.2.1 Empregado

O conceito legal de empregado encontra na norma constante no art. 3º da CLT, o qual dispõe:

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

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

Acerca do dispositivo supracitado, Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona Filho (2014) advertem que a expressão “trabalhador” é um gênero do qual o empregado é a espécie mais comum, porém o conceito abrange todas as modalidades de trabalho humano, como autônomo, o avulso e o eventual.

Ricardo Resende (2016, p. 172) define o empregado como “a pessoa física (pessoa natural) que presta serviços a outrem, serviços estes caracterizados pela

personalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade”.

Para caracterização do trabalhador como empregado faz-se necessário o cumprimento de certos requisitos, quais sejam:

- a) O empregado deve ser pessoa física ou natural;
- b) Os serviços prestados devem ser habituais (não eventuais), devendo estar insertos nas necessidades ordinárias da atividade econômica em que são empregado;
- c) A prestação dos serviços deve estar sujeita ao controle e direção do empregador, ou seja, deve ser subordinada;
- d) A prestação dos serviços deve ser sempre remunerada, correspondendo a uma contraprestação pecuniária paga pelo empregador;
- e) Os serviços deverão ser prestados pessoalmente pelo empregado, que não pode fazer-se substituir do trabalho por qualquer outra pessoa.

4.2.2.2 Empregador

O conceito legal de empregador é fornecido pelo art. 2º da CLT:

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

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

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

A partir da leitura do dispositivo supracitado também podemos entender que o empregador pode ser pessoa física ou jurídica, bem como entes não dotados de personalidade jurídica (como espólios e massas falida).

Nessa conjuntura, Carla Tereza Martins Romar (2014) define o empregador como o ente com ou sem personalidade jurídica, com ou sem fins lucrativos, que admita empregados que prestarão serviços com personalidade, continuidade, subordinação e mediante remuneração.

Como se pode observar, a CLT também cuidou de equiparar a empregador, somente para efeitos exclusivos da relação empregatícia os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas e outras instituições sem fins lucrativos.

Pela leitura do disposto no §2º do art. 2º da CLT pode-se vislumbrar a figura do grupo econômico (empresas ligadas entre si). Frisa-se que cada uma das empresas desse grupo possui personalidade jurídica própria e uma delas está no controle ou administração das demais. Como consequência jurídica do reconhecimento do grupo econômico figura a responsabilidade solidária em relação aos créditos trabalhistas dos empregados de qualquer das empresas do grupo. Sobre a matéria Ricardo Resende (2016, p. 268) explana:

Inicialmente, o grupo econômico foi idealizado na legislação trabalhista como forma de proteção do trabalhador, consubstanciada na ampliação das garantias de satisfação do crédito trabalhista. Isto porque, ao invés de um único “garante” para o crédito (o empregador “direto”), a figura do grupo econômico para fins justrabalhistas amplia objetivamente as garantias oferecidas ao trabalhador, ao passo que vincula o patrimônio de todas as empresas do grupo como garantia de satisfação do crédito trabalhista dos empregados de cada uma das empresas integrantes do grupo econômico. Este efeito garantidor do crédito trabalhista é denominado solidariedade passiva decorrente do grupo econômico.

Ressalta-se ainda que é imprescindível que o grupo econômico tenha finalidade lucrativa para ser reconhecida a existência do grupo econômico para fins trabalhistas. Outrossim, registre-se que a CLT não exige documento ou prova especial para a configuração do grupo econômico.

Vale lembrar que as definições legais de empregado e empregador rurais estão nos arts. 2º e 3º da Lei nº 5.889/73 e do art. 1º da Lei nº 5.859/72.

Como efeitos jurídicos decorrentes da existência da figura do empregador estão a sua despersonalização e a assunção dos riscos do empreendimento e do próprio trabalho contratado. Vejamos:

a) Despersonalização: é o elemento que permite que haja modificação do sujeito passivo da relação empregatícia, sem prejuízo da manutenção do contrato laboral e do respeito aos direitos dos empregados (ROMAR, 2014);

b) Assunção dos riscos do empreendimento (ou alteridade): consiste no fato de o empregador assumir integralmente os riscos do negócio (empreendimento),

aí considerados inclusive os riscos do próprio contrato de trabalho celebrado com seus empregados (RESENDE, 2016).

De acordo com o art. 3º da CLT, os requisitos da relação empregatícia são pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

4.2.3 Trabalho por pessoa física

Para a caracterização da relação de emprego, o serviço deverá ser, obrigatoriamente, prestado por pessoa física ou natural. Nesse contexto, Ricardo Resende (2016, p.129) chama atenção para o fenômeno da pejetização como forma de burlar a legislação trabalhista:

Quanto a este requisito, é importante ressaltar que a prestação de serviço por pessoa física não se confunde com situações de fraude. Assim, por exemplo, a existência das falsas pessoas jurídicas, também chamadas “PJ de um único sócio” ou “sociedades unipessoais”, as quais são geralmente “constituídas” por profissionais liberais que assumem a roupagem de pessoa jurídica como único meio de obter trabalho junto a grandes empresas, não impede o reconhecimento da relação de emprego, desde que presentes os demais requisitos. É sempre bom lembrar que prevalece no Direito do Trabalho o princípio da primazia da realidade, segundo o qual os fatos se sobrepõem à forma, de modo a inibir as fraudes aos direitos trabalhistas assegurados.

4.2.4 Pessoaalidade

Segundo o art. 2º da CLT, o empregado é aquele que presta serviços pessoal de forma pessoal, ou seja, não pode ser substituído por terceiros.

Dessa maneira, caracteriza-se o contrato de emprego como *intuitu personae*, de modo que a nessa relação jurídica será contratado o serviço prestado por alguém, e não o serviço com fim num resultado específico.

Carla Teresa Martins Romar (2014, p.98) acrescenta ainda que “na relação de emprego o trabalho prestado tem caráter infungível, pois quem o executa deve realiza-lo pessoalmente, não podendo fazer-se substituir por outra pessoa, salvo se, excepcionalmente, o empregador concordar”.

Cumprido ressaltar ainda que a pessoalidade não se aplica ao empregador, vigorando para esse a regra da despersonalização, podendo ocorrer alteração subjetiva nesse polo da relação de emprego, caracterizando a sucessão trabalhista prevista nos arts.10 e 448 da CLT.

4.2.5 Não eventualidade

A não eventualidade ou continuidade consiste na prestação de serviços habitual, contínua. Para Ricardo Resende (2016, p. 131), “o trabalhador não eventual é aquele que trabalha de forma repetida, nas atividades permanentes do tomador, e a este fixado juridicamente”.

Nesse panorama, é válido destacar a lição de Carla Tereza Martins Romar (2014, p.99):

Não é necessário que os serviços sejam prestados diariamente. O importante é que haja a expectativa de retorno do empregado ao serviço, isto é, já se sabe que os serviços serão desenvolvidos em determinado dia, por determinada pessoa, e sua ausência acarretará prejuízos. O que caracteriza a habitualidade não é a prestação diária de trabalho, mas, sim, o sentido de permanência e de prolongamento no tempo que a prestação dos serviços tem.

Apesar de à primeira vista o conceito de eventualidade não se mostrar nebuloso, a jurisprudência e a doutrina trabalhista buscam torná-lo mais preciso, a fim de garantir maior segurança jurídica às situações reguladas pela norma trabalhistas. A partir desse debate surgiram teorias que buscam explicar com maior precisão a não eventualidade e conseqüentemente, acabam fornecendo conceitos distintos para a relação de trabalho. Vejamos:

a) Teoria da descontinuidade

Segundo essa teoria qual a prestação de serviços deve ser contínua e ininterrupta em relação ao mesmo tomador de serviços. Para aqueles que a defendem, a intermitência do trabalho descaracteriza a relação de emprego, configurando uma situação de trabalho eventual. Cumpre salientar que esse entendimento não encontrou acolhimento no ordenamento jurídico pátrio.

b) Teoria do evento

De acordo com essa linha de pensamento, a eventualidade pode ser verificada quando o trabalho é efetuado na empresa em razão de um determinado evento (fato), obra ou serviço. Desse modo, a duração da prestação do serviço está condicionada à duração de um fato ou de uma necessidade específica.

c) Teoria dos fins do empreendimento

Essa teoria considera como trabalho não eventual aquele prestado com habitualidade, em que o obreiro se torna integrante da cadeia produtiva da empresa e

se integra a seus fins sociais. Trata-se da teoria de maior recepção pela doutrina trabalhista, sobre a qual Maurício Godinho Delgado (2015, p.305) discorre:

A teoria dos fins do empreendimento (ou fins da empresa) é talvez a formulação teórica mais prestigiada entre as quatro aqui enfocadas. Informa tal teorização que eventual será o trabalhador chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa-tarefas que, por essa mesma razão, serão esporádicas e de estreita duração.

Ainda a respeito da teoria em voga, é válido mencionar que para ela o trabalho eventual caracteriza-se como aquele não inserto nos fins da empresa, sendo esporádico e de curta duração.

d) Teoria da fixação

É a teoria que defende que existe relação de emprego sempre que o prestador de serviços está fixado ao tomador de serviços, auxiliando outras teorias na análise de caracterização de tipos de relação laboral (ROMAR, 2014).

4.2.6 Onerosidade

A obrigação precípua do empregado consiste na prestação do serviço e seu principal direito é o recebimento da contraprestação pelo serviço prestado.

Ricardo Resende (2016) destaca que os serviços são prestados a título gratuito não caracterizam vínculo empregatício, mas sim relação de trabalho regulamentada pela Lei nº 9.608/1998 (Lei do serviço voluntário).

Desse modo, a onerosidade mostra-se intrínseca à relação empregatícia. Como bem leciona Maurício Godinho Delgado (2015, p.307):

[...] ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada.

A onerosidade, enquanto característica elementar da relação empregatícia pode ser encarada por dois ângulos:

a) ângulo objetivo, segundo o qual a onerosidade manifesta-se pelo pagamento, pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato empregatício pactuado (GODINHO, 2015);

b) ângulo subjetivo, segundo o qual o caráter oneroso se manifesta é identificado na intenção contraprestativa.

4.2.7 Subordinação

A subordinação jurídica surge em razão do contrato empregatício celebrado, momento em que o empregado se torna juridicamente subordinado ao empregador, devendo acatar suas ordens e determinações relacionadas à prestação do serviço. Sobre o tema, Gustavo Cisneiros (2016, p. 41) disserta:

O contrato de trabalho tem essa peculiaridade, fator que o distingue dos demais: o empregado encontra-se juridicamente subordinado ao empregador. Não é simples subordinação técnica, pois o empregado pode até ser tecnicamente mais qualificado que o empregador; também não é simples subordinação econômica, pois o empregado pode ter maior patrimônio que o empregador. Estamos falando de subordinação jurídica, ou seja, subordinação imposta pelo direito. É o poder investido na pessoa do empregador, pelo direito, para que este dirija, oriente, fiscalize e, se for o caso, puna o seu empregado.

Vale dizer que devido à subordinação jurídica, surge para o empregador a possibilidade de aplicar penalidade para o empregado (advertência, suspensão disciplinar e dispensa por justa causa).

Insta destacar que além da subordinação jurídica, a doutrina identifica três pontos de vista sobre a subordinação do empregado em relação ao empregador. São elas:

a) Subordinação econômica: consiste na tese de que o empregado é subordinado ao seu empregador porque depende da remuneração para prover seu sustento e de sua família. Tal critério é falho, pois nem sempre o trabalhador depende de forma indispensável do seu salário, situação que pode ocorrer quando ele possui um patrimônio razoável e usar o salário somente para completar sua renda;

b) Subordinação técnica: para os que defendem essa teoria, o empregador possui muito mais conhecimento técnico sobre os meios de produção, motivo pelo qual o empregado estaria sempre subordinado aos seus comandos e orientações técnicas. De fato, tal subordinação é observada em muitos casos, uma vez que geralmente a empresa possui procedimentos próprios de sua estrutura de funcionamento e da sua área de atuação, entretanto, há hipóteses em que o conhecimento técnico é inerente à atividade do trabalhador, como ocorrer com

professores em relação à instituição de ensino;

c) Dependência social: para essa linha de pensamento, nas palavras de Carla Teresa Cristina Romar (2014, p. 101), “o empregado cumpre as ordens do empregador porque o interesse social da empresa exige uma estrutura perfeita de organização do trabalho, para que se possa atingir um bem comum de ordem social”.

Como já dito, atualmente adota-se majoritariamente a concepção da subordinação jurídica do empregado em relação ao seu empregador, segundo a qual tal subordinação decorre de lei. Sendo assim, no momento em que o sujeito aceita trabalhar para um determinado empregador, conseqüentemente aceita suas diretrizes e regras para a prestação do serviço. Sobre o debate, Maurício Godinho Delgado (2016, p. 312) arremata:

A natureza jurídica do fenômeno da subordinação é hoje, portanto, entendimento hegemônico entre os estudiosos do Direito do Trabalho. A subordinação que deriva do contrato de trabalho é de caráter jurídico, ainda que tendo por suporte e fundamento originário a assimetria social característica da moderna sociedade capitalista. A subordinação jurídica é o polo reflexo e combinado do poder de direção empresarial, também de matriz jurídica. Ambos resultam da natureza da relação de emprego, da qualidade que lhe é ínsita e distintiva perante as demais formas de utilização do trabalho humano que já foram hegemônicas em períodos anteriores da história da humanidade: a escravidão e a servidão.

Assim, revela-se subjetivamente intrínseca ao trabalhador sua condição de subordinação e dependência técnica, que de mais a mais ratificam sua vulnerabilidade.

4.2.8 Alteridade

Além dos requisitos abordados acima, parte da doutrina destaca ainda a alteridade como condição para a configuração do contrato empregatício. Nesse contexto, a alteridade é concebida como a assunção de riscos própria das atividades do empregador. Sendo assim, as parcelas salariais serão sempre devidas àquele que utilizou sua força de trabalho (empregado), o qual deve ser remunerado independente de o empregador ter logrado êxito ou não nas suas atividades econômicas.

5 O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO E O MERCADO DE TRABALHO LUDOVISCENSE

Em termos gerais, a pejotização evidencia-se de mais a mais como um modelo de substituição ao clássico contrato de prestação de serviços, não ignorados os “estímulos” a constituição de pessoa jurídica pela simples ameaça de exclusão do mercado de trabalho.

Ora, eis o ponto crucial desta produção acadêmica, qual seja, a possibilidade de encobrimento dos elementos caracterizadores da relação de emprego pela simples criação de uma figura prestacional abstrata, muitas vezes uma empresa individual, desprovida de qualquer empregado, objetivando-se prioritariamente a desoneração de encargos sociais outrora direcionados em favor de empregado “celetista”.

Cumprе salientar que este movimento prevaricador da relação de emprego, possui arrimo no esfacelamento ou mesmo enfraquecimento do chamado “Estado Social”, que encontrou seu auge logo nas duas décadas posteriores a II Guerra Mundial, de certo que neste momento de florescimento e estruturação econômica, trabalhadores passaram a gozar de maior estabilidade institucional, protegidos por textos constitucionais “garantistas”, que por sua vez lançaram as bases a textos legais de maior concretude.

Destarte, foram lançadas a base do Sistema Fordista com suas empresas altamente abrangentes, que cobriam todas as fases produtivas, em outras linhas, no ápice do Fordismo no interstício 1945-1968, a Ford Motor Company se encarregava de produzir todos os componentes empregados em seus veículos, como para-brisas, assentos, motores, rodas, de sorte que não era aberta margem a contratação de terceiros para tal fim.

Após este ciclo produtivo extremamente profícuo e amplo, vislumbramos com nitidez os efeitos da rigidez deste processo produtivo combinados a uma forte crise petrolífera, conjuntura que lançou estrados a um novo sistema produtivo, qual seja, o Toyotismo, que se manifestou em total oposição a “empresa gorda”, abrindo espaço a flexibilização trabalhista, bem como a desconcentração e diversificação produtiva.

Indubitavelmente este levante de prevalência do “capital financeiro”, acabou por favorecer a edição dos primeiros diplomas com essência “flexibilizadora”, com efeito, cumprе salientar o papel da Espanha neste sentido, com vistas à profunda reforma trabalhista implementada no ano 1994, neste sentido, vejamos:

Antes do Brasil, outros países já haviam adotado a flexibilização dos direitos trabalhistas, com a contratação por tempo determinado, como forma de combater o desemprego. Contudo, não se tem bons exemplos dessa flexibilização nas relações de trabalho, visto que nestes países não foi atingido o principal objetivo, que é o combate ao desemprego.

(...) a flexibilização das leis trabalhistas surgiu na Espanha como consequência das transformações da economia na esfera mundial, bem como das crises a partir dos anos 70, com o objetivo de aumentar o emprego e adaptar-se à nova realidade global.

A Espanha, na reforma trabalhista em 1994, passou a admitir a contratação por tempo determinado, como medida flexibilizadora. Com a redução de direitos trabalhistas, adveio uma grande rotatividade de mão-de-obra, o que não gerou a diminuição do desemprego, além de desproteger o trabalhador. (BORGES, 2005).

Entrementes, tal tendência foi paulatinamente sustada por inúmeros índices negativos, especialmente o de desemprego, o qual originariamente se ansiava combater.

Pois bem, neste panorama se enquadra perfeitamente o caso Espanhol de permissividade a convolação de contratos de trabalho temporários, contratos de trabalho precários, permitindo-se a supressão de direitos básicos, o que gerou um movimento inverso de incerteza quanto a estabilidade empregatícia e comprovação da renda, não desconsiderados os reflexos no sistema consumerista em razão das dificuldades quanto a obtenção do crédito.

Assim, manifesta-se a necessária delicadeza ao trato da pejotização em nosso ordenamento jurídico, dando-se do merecido relevo a Lei nº. 11.196/2005, bem como o Projeto de Lei da Câmara – P.L.C. nº. 30/2015.

Pois bem, o “fenômeno pejotizador” semanticamente diz respeito à criação de pessoa jurídica (como o próprio termo indica) com o propósito da prestação de serviços, geralmente os de natureza intelectual dada a real possibilidade de desvinculação produtiva, menores custos e dificuldade de vinculação institucional, entendimento incisivamente esposado por Pereira (2013), que conceitua pejotização como a contratação e um trabalhador na condição de pessoa jurídica, para prestação de serviço intelectual.

Destarte, ainda segundo o doutrinador supramencionado, com a previsão legal, diversos empregadores passaram a contratar mão de obra para a prestação de serviços intelectuais sob a máscara de pessoa jurídica, sem relação de emprego, desrespeitando, dessa forma, os princípios basilares do direito do trabalho.

Nesta esteira, sinalizando a irradiação deste fenômeno no mercado de trabalho brasileiro, Renault e Filho (2009) asseveram que utilizando-se da autorização legal

dimanada do artigo 129 da Lei nº. 11.196/05, alguns contratantes/empregadores passaram a contratar mão-de-obra para prestação de serviços intelectuais, através de pessoa jurídica sem relação de emprego, prosseguem afirmando que ante esta situação, surgiram duas correntes acerca da viabilidade e legalidade da “pejotização”, a primeira sustentaria primordialmente que a proteção trabalhista parte do pressuposto da hipossuficiência do trabalhador, não importando suas condições econômicas ou prestígio frente ao poderio econômico do empregador.

No mais, tal corrente apregoa a natureza cogente da legislação trabalhista, amparando-se no parágrafo único do artigo 3º da CLT, que garante a inexistência de distinções entre trabalho intelectual, técnico ou manual.

Em posição inversa temos corrente que sustenta especialmente que o serviço intelectual elimina a hipossuficiência do trabalhador, cabendo-lhe à escolha da lei de regência relativa ao trabalho prestado, defendendo ainda, que os incentivos fiscais e previdenciários compensariam os benefícios trabalhistas suplantados.

De todo modo, cumpre salientar que a pejotização por si só não apresenta contornos fraudulentos, à medida que se em estrita observância ao artigo 129 da Lei nº. 11.960/1995 se der a prestação de serviços intelectuais (inclusive os de natureza científica, artística ou cultura, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade ou empresa individual prestadora de serviços), não existindo ainda, subordinação, pessoalidade e a não-eventualidade na prestação de serviços.

Assim, ganha força o Princípio da Primazia da Realidade Sobre a Forma, considerando-se que a contratação de trabalhadores sob a forma de pessoa jurídica nada mais é que a camuflagem de uma real relação de emprego em uma relação comercial, que deverá ser considerada nula de acordo com o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Entrementes, nas últimas três décadas temos lidado, especialmente no Brasil - país reconhecidamente com elevados encargos sociais não correspondidos - com um forte movimento falseador da prestação de serviços, em outras linhas, experimentamos um “boom” na contratação de prestadoras de serviços, privilegiando-se majoritariamente as Empresas Individuais de Responsabilidade Limitada – EIRELI, e os Microempreendedores Individuais - MEI, figuras respectivamente previstas na Lei nº. 12.441 de 11 de julho de 2011 e L.C. nº. 128/2008, que proporcionalmente passam a contar com pouquíssimos empregados.

Tais pessoas jurídicas de direito não o são de fato, posto que seus responsáveis passam a atuar em regime de exclusividade, pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade perante os “*pseudo*” tomadores de serviços, aí reside a atuação fraudulenta que de modo crescente tem afligido o mercado de prestação de serviços da capital maranhense.

Salientando-se que muito embora grande parte dos escrutinadores deste fenômeno o considerem incidente apenas sobre profissionais intelectuais, este também vem acometendo trabalhadores não intelectuais, fraudando-se por outra vertente a Lei nº. 11.960/1995, o que se mostrou determinante ao estudo encartado.

5.1 Fraude no Direito do Trabalho

As fraudes não são corriqueiras na seara trabalhista, uma vez que neste ramo do Direito a lei razoavelmente coíbe tal atitude por parte dos empregadores. Por outro lado, o empregado é constrangido por suas necessidades e proeminente vulnerabilidade.

Nesta quadra, extrai-se da doutrina vertente incisiva referência ao Princípio da Conduta Laboral Honesta (decorrente de outro Princípio, o da Boa-Fé), que consiste em uma condição importante e indispensável para que a relação jurídica trabalhista possa, plenamente, realizar, por um lado, seus objetivos econômicos patrimoniais e, de outro lado, seus deveres morais.

Neste sentido, anota-se que a CLT, em seu artigo 9º impõe que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Salienta-se que o Direito do Trabalho dirige-se ao trabalhador como sujeito de direitos e deveres como pessoa humana, manifestando-se como instrumento de promoção dos direitos fundamentais de segunda dimensão enleados às relações de trabalho. Ademais, seu surgimento também está relacionado a uma necessidade política, ideológica e normativa, visando à subsistência do próprio sistema capitalista, que pode ser comprometida mediante a exploração desenfreada do potencial trabalhista.

Outrossim, se por um lado o Direito Trabalhista atua como mecanismo garantidor de justiça social e de direitos fundamentais, por outro, mostra-se como um

balizador imposto pelo próprio sistema capitalista para exploração da força de trabalho.

Destarte, a fraude laboral, do ponto de vista subjetivo, consiste na lesão deliberada à um dos personagens do contrato de trabalho ou até mesmo ao Estado, no mais, do ponto de vista objetivo, considerada a dinâmica do ato, a fraude laboral é empreendida em razão do lucro, do locupletamento ilícito.

Nesta acepção, Maeda (2014), assevera que inúmeros são os atos praticados por alguns empregadores com objetivo de afastar a aplicação dos preceitos de ordem pública, já há muito consagrados pelas normas trabalhistas, este ainda prossegue salientando que a fraude na relação de trabalho pode decorrer de ato unilateral do empregador, ao se valer, maliciosamente, de um direito, com o escopo de impedir ou desvirtuar a aplicação de preceito jurídico de proteção ao seu empregador; também pode decorrer de ato bilateral em virtude do qual o empregador e empregado simulam a existência de falsa relação jurídica entre ambos, afim de que seja ocultada a natureza de ato realmente ajustado, neste último caso não pode ser afastada por completo a atuação do empregado que concorda em disfarçar, maliciosamente, a relação empregatícia existente, seja por ignorância, ou seja por vício de consentimento decorrente de coação.

5.2 Possíveis impactos do P.L.C. nº. 30/2015 / PL nº. 4.330

Se é de ampla ciência que o instituto da terceirização não se confunde com a “pejotização”, enquanto aquela permite apenas a delegação de atividades-meio a empresas outras, inexistindo qualquer vinculação empregatícia, esta não se restringe a atividades-meio, irradiando-se sobre atividades fins sem qualquer restrição, e com falseamento do vínculo empregatício, comumente evidenciado mediante efetivação do Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma, este que reconhecidamente emerge da dicção do artigo 9º da CLT, vejamos:

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.

(CLT – Decreto Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943).

Ademais, cumpre salientar que na “terceirização” o trabalhador não teoricamente não fica desprotegido, já que a empresa contratante possui

responsabilidade subsidiária, ou seja, deverá indenizar o trabalhador em casos de insolvência da empresa prestadora de serviços.

Entrementes, ainda que existam distinções elementares entre a pejetização e a “terceirização”, faz-se imprescindível tecer valiosas considerações acerca do Projeto de Lei da Câmara de nº. 30/2015 (doravante denominada: Projeto de Lei nº. 4330). Ora, tal diploma se debruça sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho dele decorrentes, sendo de autoria do Deputado Sandro Mabel.

Até o presente momento a terceirização segue regulamentada pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho – TST, que como já mencionado em alhures, veda a contratação tomadores para o desempenho de atividade fim, vejamos seu teor:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

(BRASIL, T.S.T, 2011) (grifo do autor).

Todavia, o texto legal em projeção, qual seja, o PLC nº. 30/2015 possibilitará a transferência de quaisquer de suas atividades, primárias ou secundárias a contratada (*vide* artigo 2º, inciso I – anexo), que poderá ser constituída na forma de associação, sociedade, fundação ou até mesmo empresas individuais. Destarte, fica clarividente a

abertura de espaços a “lícita invasão pejotizadora”, de modo que qualquer empresa – mesmo individual (com alto grau de individualismo e simplicidade) – poderá ser utilizada de modo substitutivo no tocante a operação da empresa tomadora, que será, ao menos a princípio, desonerada de uma alta carga de tributos e de um oneroso pacote burocrático, relegando-se apenas a oferta e disponibilização de serviços.

Aí reside o impacto fulcral deste novo diploma, à medida que trará “poliformismos” as relações de trabalho, e paralelamente muita indefinição acerca da subordinação e não eventualidade empregatícia, pressupostos já suficientemente atacados pelo fenômeno da “pejotização”.

No mais, o que se enxerga, ainda que de maneira turva, é uma forte tendência flexibilizadora no tocante a seara trabalhista, o que poderá mitigar significativamente direitos e garantias reconhecidas a duras penas.

Adiante, segundo Maliseski Júnior (2015), ainda reside insegurança tanto por parte do trabalhador quanto do consumidor, de sorte que para este último, que julga conhecer determinada marca, sua qualidade e características, acabará adquirindo um produto não fabricado por ela, projetando-se este cenário em um contexto macro as implicações apresentam-se ainda mais inesperadas.

Em arremate, o alerta é reforçado pelo *status* deste projeto de lei, já que o mesmo já foi aprovado na casa em que foi proposto no dia 22 de abril de 2015, e já tramita em comissões do Senado Federal para posterior deliberação em plenário.

5.3 Custos e rendimentos da relação de emprego

Evidente que a motivação principal para utilização do artifício fraudulento da pejotização se coaduna com os custos da “relação de emprego” formalizada, neste sentido Carvalho (2010), declara que o contrato de trabalho, em face de agregar uma série de direitos ao trabalhador, representa mais custo para o contratante, o que explica os esforços destes para se furtarem à contratação de empregados, adotando toda a sorte de contratos flexíveis que surgem.

Para o empregado, entretanto, esta burla, mascarada por outros tipos de contratações, significa, além da subtração de direitos que se incorporam a seu patrimônio moral, a perda econômica em decorrência do não pagamento das parcelas e direitos não concedidos que são obrigados por lei, em face do trabalho subordinado.

Esposando este mesmo entendimento, se manifestam Souza; Firpo *et al* (2012), apontando que o custo do trabalho no Brasil é objeto de intensa discussão e

estudo já há alguns anos. Entretanto, pouco consenso existe sobre quanto custa de fato contratar, manter e desligar um trabalhador. Uma das principais razões é a complexidade da legislação trabalhista do país, além, é claro, da grande quantidade impostos e obrigações impostas aos empregadores e trabalhadores. No mais, os autores acima mencionados ainda salientam que a depender da duração do vínculo os gastos da empresa com um funcionário pode chegar a quase o triplo do salário mensal registrado em carteira.

Nesta mesma esteira, Mello e Filho (2014), assestam que nos últimos anos, a economia do Brasil tem perdido competitividade com relação a outros países, fenômeno exaltado pelos mais diversos estudiosos do assunto. Apesar disso, pouco se fala sobre os impactos que a perda de produtividade brasileira tem no nível regional. O objetivo desta nota é avaliar a evolução da competitividade no Brasil e nas suas regiões. Nessa linha de raciocínio apresentada, pode-se questionar se está ocorrendo alguma mudança relativa de competitividade entre as diferentes regiões do país e quais estão ganhando ou perdendo competitividade. Outra questão também interessante é se a perda relativa de competitividade é devido à elevação dos custos ou à redução da produtividade.

Neste sentido, Carvalho (2014), elenca quadros sinóticos que simulam situações entre o rendimento de um trabalhador com vínculo de emprego e um contratado através de pessoa jurídica, pressupondo um rendimento fixo mensal nos dois casos levados em conta (“celetista” e “pejotizado”), senão vejamos:

SIMULAÇÃO 1 – MÉDIA MENSAL E VALOR RECEBIDO AO LONGO DO CONTRATO 24 MESES POR UM TRABALHADOR COM VÍNCULO EMPREGATÍCIO.		
Trabalhador com 2 anos de contrato de emprego, com salário mensal bruto de R\$ 3000,00,prestando em média 10 horas extras mensais		
	MÉDIA MÊS (R\$)	VALOR EM 24 MESES (R\$)
Salário	3.000,00	72.000,00
Horas extras (10h/mês)	204,55	4.909,09
13 ^o salário	125,00	3.000,00
1/3 de férias	41,67	1.000,00
Horas extras sobre 13 ^o salário	8,52	204,55
Hora extra sobre 1/3 férias	2,84	68,18
FGTS	270,61	6.494,55
Total	3.653,18	87.676,36
Desconto INSS empregado (11%)	368,39	8.841,41.
Desconto IR PF	162,58	3.901,96
Total líquido da remuneração	3.122,21	74.932,99

Tabela 1: Custo – Trabalhador “Celetista”.
Fonte: Carvalho (2014)

SIMULAÇÃO 2: RENDIMENTO MÉDIO MENSAL LÍQUIDO DE UM TRABALHADOR CONTRATADO COMO PJ		
Hipóteses: Contrato de prestação de serviços com nota fiscal no valor mensal de R\$ 3.000,00; realiza jornada com acréscimo de 10 horas suplementares à jornada contratada		
	Pessoa jurídica	
	Valor recebido (R\$)	Descontos (R\$) tributos
Valor do contrato de prestação de serviço mensal	3.000,00	
INSS (se houver pro labore - 11%)		330,00
IRPJ (4,80%)		144,00
ISS (5,00%)		150,00
PIS (0,65%)		19,50
COFINS (3,00%)		90,00
CSLL (2,88%)		86,40
Pagamento contador (um salário mínimo)		510,00 ou 150,00
Total	3.000,00	1329,90 ou 969,90
Total Líquido do valor mensal da prestação de serviço	1.670,10 ou 2.030,10	

Tabela 2: Custo – Trabalhador contratado como pessoa jurídica.

Fonte: Carvalho (2014)

Ora, a partir de pouco acurada confrontação dos dados e indexadores disponibilizados depreende-se que para o trabalhador que se submete ao regime pejetizado, prestando serviços mediante constituição de pessoa jurídica, sujeita-se igualmente um prejuízo econômico relevante.

Carvalho (2014), ainda realça a lesão indenizatória/ressarcitória sofrida pelo trabalhador em caso de dispensa alheia a formalização de vínculo empregatício fático, em que há estimativa ínfima de recebimento do irrisório importe de R\$ 800,00 (oitocentos reais), quantia inferior até mesmo ao salário nominal mensal, debrucemo-nos a seguir:

SIMULAÇÃO 3: VALOR DA RESCISÃO DE UM TRABALHADOR		
Hipótese: Rescisão trabalhador com dois anos de contrato; salário mensal de R\$ 3.000,00; realiza em média 10 horas extras mensais, dispensado na condição de empregado e como prestador de serviço por PJ		
	Valores recebidos (R\$)	
Parcelas devidas	Empregado	Pessoa jurídica
Aviso prévio	3.000,00	
Hora extra sobre aviso	204,55	
13º salário	3.000,00	
Hora extra sobre 13º salário	204,55	
Férias vencidas+1/3	4.000,00	
Hora extra sobre férias + 1/3	272,73	
Liberação Seguro Desemprego (5 parcelas R\$ 954,21)	4.771,05	
FGTS 8% sobre rescisórias	256,36	
40% FGTS	6.665,08	
40% de multa sobre o FGTS de todo o contrato	2.700,36	
TOTAL BRUTO DA RESCISÃO	18.409,60	
DESCONTOS		

Tabela 3 – Paralelo entre Dispensado na Condição de Empregado ou Prestador.

Fonte: Carvalho (2014).

De outra banda, não bastando a evidente lesão remuneratória e indenizatória materializada em desfavor de empregados pejetizados, evidencia-se a partir da vigência da Lei nº. 11.196/2005 um sensível decréscimo na quantidade de empregados das microempresas ou empresas individuais brasileiras.

Ademais, a fim de ratificar tão declinante movimento, exhibe-se satisfatório o emprego do RAIS – Relatório Anual de Informações Sociais, que em outras linhas, se trata de um registro administrativo implementado pelo Decreto nº. 76.900/75, com declaração anual e obrigatória a todos os estabelecimentos existentes no território nacional.

Ora, os dados evolutivos do RAIS – DIEESE, sugerem que apenas entre os anos 2014 e 2015 foram suprimidos 195.485 (cento e noventa e cinco mil e quatrocentos e oitenta e cinco) postos de emprego formal apenas no setor de serviços,

que é o atingido mais bruscamente pelo fenômeno da pejotização, a seguir em detalhe:

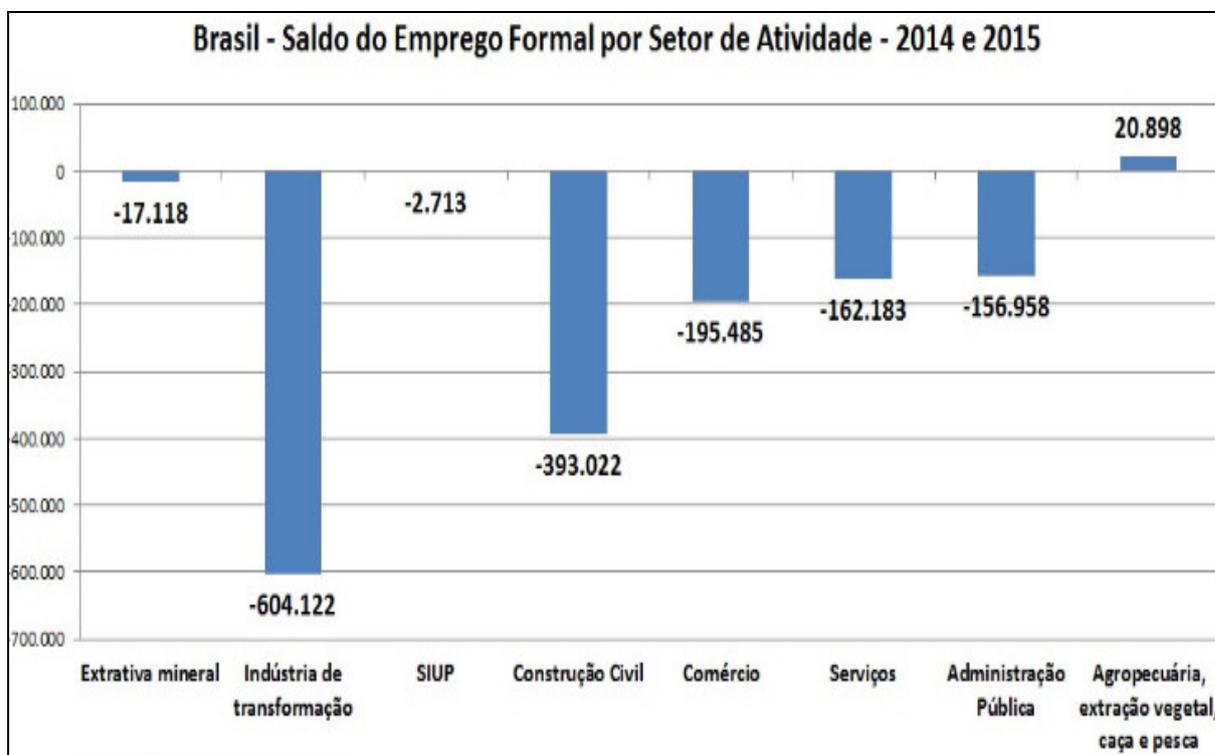


Tabela 4: Brasil – Saldo do Emprego Formal por Setor de Atividade – 2014 e 2015

Fonte: RAIS – DEC nº. 76.900/75 MTB

Conclusivamente, através dos dados até aqui encartados, restam clarividentes os malefícios carreados pela pejotização, com especial espeque ao setor de serviços, que experimenta sucessivas minorações em postos de emprego formal, favorecidas em grande monta pelos incentivos governamentais a difusão dos MEI's.

5.4 Atuação repressiva do TRT 16ª Região em combate a Pejotização

As decisões colegiadas exaradas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região têm sido invariavelmente orientadas pelo Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma (Contrato Realidade), à medida que quando encartados os pressupostos objetivos e subjetivos afetos a Relação de Emprego - estes expressamente sintetizados pelos artigos 2º e 3º da CLT – processa-se o reconhecimento do vínculo empregatício com anotação em CTPS – Carteira de

Trabalho e Previdência Social, cumulado ao pagamento de encargos sociais, bem como de verbas remuneratórias, indenizatórias e possivelmente rescisórias.

Pois bem, a exemplo desta atuação declaratória e ao mesmo tempo punitiva quanto à fraude do contexto empregatício se manifestou o ilustre Desembargador José Evandro de Souza no julgamento do Recurso Ordinário de numeração única 01470-2012-001-16-00-1-RO:

E M E N T A: 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.
Recurso Ordinário nº. 01470-2012-001-16-00-1-RO, Relator: Desembargador José Evandro de Souza, Data do Julgamento: 25/11/2015, Data da Publicação: 03/12/2015.
(grifo do autor)

Reforçando a necessária manifestação dos pressupostos objetivos e subjetivos da relação de emprego - que quando cristalizados manifestam a relação fático jurídica decorrente da pejotização – estas diretrizes pautaram desiderato do Desembargador, Relator, Américo Bedê Freire também integrante do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, vejamos a seguir:

E M E N T A: PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. ARTIGO 9º, DA CLT. NÃO CARACTERIZAÇÃO. INEXISTÊNCIA DOS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS PREVISTOS NOS ARTS. 2º E 3º DA CLT.

A caracterização do vínculo empregatício depende da presença de seus elementos fático-jurídicos, que são a prestação de serviço por pessoa física, a onerosidade, a subordinação, a não-eventualidade e a pessoalidade. No caso dos autos, os elementos probatórios não demonstraram a existência dos elementos fático-jurídicos contidos nos arts. 2º e 3º da CLT, cuja presença faz-se necessária para o reconhecimento da relação de emprego alegada pela autora, não se confirmando, nesse íterim, a hipótese de pejotização fenômeno estudado pela doutrina e reconhecido na Jurisprudência, verificado quando a empresa contratante exige do empregado a constituição de pessoa jurídica para a realização de atividades intrinsecamente relacionadas à dinâmica empresarial, no intuito de burlar a legislação trabalhista. Assim, mantém-se a decisão de base que julgou improcedentes os pedidos veiculados na reclamação trabalhista. Recurso Ordinário conhecido e improvido.

Recurso Ordinário nº. 00650-2012-007-16-00-4-RO, Relator: Desembargador Américo Bedê Freire, Data do Julgamento: 08/11/2016, Data da Publicação: 18/11/2016.
(grifo do autor)

Destarte, nota-se com clareza a dinâmica atuação do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região sediado em São Luís – MA, que não tem deixado despercebida esta nova faceta empregada na burla da legislação trabalhista celetista, e que tem afligido a tantos trabalhadores, sejam eles intelectuais, técnicos ou manuais.

Dispensada merecida atenção à causa dos médicos, jornalistas, representantes comerciais e trabalhadores do ramo das telecomunicações.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inegavelmente as duas grandes crises econômicas do século passado, situadas nas décadas de 1920 e 1960 foram determinantes no desenrolar do direito trabalhista mundial, não ignorados os seus efeitos específicos e peculiares em cada Estado, com especial enfoque ao caso brasileiro, que experimentou um grande movimento unificador da legislação trabalhista então vigente, que culminou na compilação da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT no ano 1943.

De certo que estes dois eventos de anticlímax econômico, combinados à globalização, promoveram profundas alterações no sistema produtivo com significativa influência nas relações trabalhistas e em especial nas relações de emprego.

Ora, se por um lado houve um sensível aumento do número de desempregados e do trabalho informal, por outro, sentiu-se a necessidade de implementação de novas formas de contratação, o que de fato se deu, com previsão de contratos por tempo determinado, terceirização de atividades-meio, *et coetera*.

A efervescente dinâmica das relações de trabalho, sem sombra de dúvidas, passou a exigir uma resposta compatível em termos constitucionais e legais, de sorte que a doutrina especializada passou a abordar com frequência a questão da adaptabilidade e flexibilidade das normas trabalhistas.

Nesta quadra, cumpre salientar que este movimento não implica necessariamente na desregulamentação ou precarização das relações de trabalho, mas sim em uma nova abordagem do direito acerca do preponderante sistema produtivo, de modo que se exhibe como novo desafio a manutenção da vocação protetiva do direito laboral aos hipossuficientes, sem que isto constitua óbice, barreira ao desenvolvimento econômico, quer seja em uma escala macro, quer seja em uma escala micro.

Inegável a postura preponderante dos atores do direito trabalhista, que se voltaram à proteção do empregado, neste contexto compreendido como o trabalhador subordinado, que desenvolve pessoalmente uma atividade, de forma habitual e mediante remuneração, de todo modo, embora esta modalidade de contratação seja a mais privilegiada em nosso ordenamento jurídico, esta não tem se compatibilizado com as mutações econômicas subjacentes, destarte, vislumbramos uma tendência

dominada pela busca de um trabalhador parassubordinado³ ou mesmo inteiramente autônomo.

Cumprе salientar que em outros ordenamentos jurídicos, a exemplo do modelo espanhol, já se fala em trabalhador economicamente dependente, no entanto, diferentemente do caso brasileiro, há proteção legal dispensada a estes trabalhadores juridicamente autônomos que prestam serviços de maneira contínua, não eventual, com personalidade e com uma boa dose de dependência exclusiva.

Entrementes, no Brasil os legisladores se relegaram ao ostracismo neste aspecto – relegando-se precipuamente a defesa do trabalho subordinado e formal, não negada à promoção social e redução de desigualdades objetivada.

Assim, aproveitada a lacuna e/ou incompletude normativa, propiciou-se a prestação de serviços intelectuais mediante constituição de pessoa jurídica, o que a princípio é medida lícita, em consonância com previsão do artigo 170, *caput*, da C.R.F.B., proclamado aí o Princípio da Livre Iniciativa, e do artigo 129 da Lei nº. 11.196/2005, que todavia, tem sido distorcida por fraudes à relação de emprego, dentre as quais se destaca a pejetização, através do qual o empregador/tomador exige a do trabalhador/prestador a constituição de pessoa jurídica para prestação de terminado serviço, lastreado por contrato de natureza civil ou comercial, ignorados os pressupostos objetivos e subjetivos da relação de emprego, visando-se primordialmente uma situação tributária mais vantajosa e menos burocrática.

Abstrai-se deste panorama, uma materialização de uma forma grave de precarização das relações de trabalho, na medida em que afeta tenazmente o grau de proteção social dos trabalhadores, e também são frustrados direitos e garantias fundamentais conquistadas a duras penas e reconhecidas pela legislação trabalhista, não ignorado o cometimento de ilícito penal tipificado no artigo 203 do Código Penal Brasileiro – CPB.

No estudo em apreço, retratou-se o caso ludovicense, na medida do posicionamento majoritário adotado pelo TRT-16^a Região, que tem lastreado seus desideratos nos Princípios da Primazia da Realidade, Imperatividade das Normas Trabalhistas e Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas, em constante atenção ao

³ Segundo Maeda (2014, p. 129), o conceito de trabalho parassubordinado surgiu na Itália e se relaciona a atividades desenvolvidas de forma colaborativa, continuativa, coordenada e de forma prevalentemente pessoal. Corresponderia a uma forma intermediária de prestação de serviços, situada entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo.

caso concreto, considerada a dinamicidade da relação de trabalho já exaustivamente relatada.

Ademais, a medida jurisdicional preponderante tem sido a desconsideração da personalidade jurídica da entidade prestadora de serviços, reconhecimento do vínculo empregatício, com anotação deste em CTPS, e ordem de pagamento de encargos sociais, verbas remuneratórias, indenizatórias e rescisórias.

Entretantes, esta atuação de cunho essencialmente repressivo, anuncia a necessária contemplação normativa específica, que imprescindivelmente deve vir acompanhada pela fiscalização dos órgãos e institutos de proteção ao trabalhador que está invariavelmente sujeito ao alvedrio de seu *pseudo* contratante.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10^a ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em: 29 nov. 2016.

BRASIL. **Decreto Lei nº. 5.452: Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>>. Acesso em: 15 de Nov. de 2016.

BORGES, Vanessa. **O direito comparado no contrato por tempo determinado**. Disponível em: <http://www.odireito.com/impressao.asp?c1=354&s1=2&s2=1&s3=28>. Acesso: 20/01/2017.

CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejotização e Descaracterização do Contrato de Emprego: O caso dos médicos em Salvador – Bahia**. UCS – Mestrado em Políticas Sociais, Salvador, 2010, 153 f.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho sintetizado**. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016

CODO, W. (1997). **Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer)**. In A. Tamayo, J. Borges-Andrade & W. Codo (Eds.), *Trabalho, organizações e cultura* (pp. 21-40). São Paulo, SP: Cooperativa de Autores Associados.

DELGADO, Murício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11^a ed. São Paulo: Ltr, 2012.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 14^a. ed. São Paulo: LTr, 2015.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 16^a. ed. São Paulo: LTr, 2016.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de direito Constitucional**. 7 ed. Rio de Janeiro: Lumen juris, 2015.

FILHO, Eduardo Soares do Couto. Renault, Luiz Otávio Linhares. **A “Pejotização” e a Precarização das Relações de Trabalho no Brasil**. VirtualJus, PucMinas, 2015. Disponível em: Acesso em 14/01/2017.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil. Contratos**. São Paulo: Saraiva, 2014. v. IV, t. II.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho** . 7. ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense, 2015.

GOMES, Orlando. **Contratos**. 26. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. Contratos e atos unilaterais. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. v. III.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5^a ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MAEDA, Fabíola Miotto. **Prestação de Serviço por Meio de Pessoa Jurídica: Dignidade e Fraude nas Relações de Trabalho**. 2014. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e Seguridade Social) - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/.../Dissertacao_Fabiola_Miotto_Maed_a.pdf>. Acesso em 13 de jan. de 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Relações entre o direito do trabalho e o direito civil**. Revista Direito Mackenzie, v. 2, n. 1, 2015. Disponível em: <<http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/rmd/article/view/7174>>. Acesso em 12 de jan. de 2017.

MELLO, Pedro Henrique de Silva de. FILHO, Fernando de Holanda Barbosa. **Nota Sobre o Custo Unitário do Trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 2014. Mimeografado.

PÉREZ LUÑO, Antonio-Enrique. **Los Derechos Fundamentales**. 6 ed. Madrid: Tecnos, 1995.

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

PLATÃO. **A República**. São Paulo, 6^o ed. Editora Atena, 1956.

QUEIROZ, Mônica. **Direito Civil IV: contratos em espécie e atos unilaterais**. São Paulo: Saraiva, 2012.

RAWLS, John. **O liberalismo Político**. 2 ed. São Paulo: Ática, 2000.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 6. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 12 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado** [livro eletrônico]. 1 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. 35. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2011.

SOUZA, A. P. FIRPO, S. P. PONCZEK, V. P. Z. ZYLBERSTAJN, E. RIBEIRO, F. G. **Custo do Trabalho no Brasil: proposta de uma nova metodologia de mensuração.** Rio de Janeiro: FGV, 2012. Relatório Final.

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil.** volume único. 6. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Ltr, 2008. T. II.