

**UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA DO ALTO URUGUAI E DAS MISSÕES**

**PRÓ REITORIA DE ENSINO, PESQUISA E PÓS GRADUAÇÃO**

**CAMPUS ERECHIM**

**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDIAS E SOCIAIS**

**CURSO DE DIREITO**

**ANDREI GUILHERME BARANCELI**

**O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO FRENTE AS RELAÇÕES DE EMPREGO**

**ERECHIM**

**2020**

**ANDREI GUILHERME BARANCELI**

**O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO FRENTE AS RELAÇÕES DE EMPREGO**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para a obtenção do grau de Bacharel no curso de Direito, da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – Campus de Erechim.

Orientador: Prof. Me. Luís Alberto Espósito

**ERECHIM**

**2020**

**ANDREI GUILHERME BARANCELI**

**O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO FRENTE AS RELAÇÕES DE EMPREGO**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito, Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – Campus Erechim.

Erechim, 13 de novembro de 2020.

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Prof. Me. Luís Alberto Espósito**  
**URI – Campus de Erechim**

---

**Prof. Me. Gilmar Bianchi**  
**URI – Campus Erechim**

---

**Prof. Me. Simone Gasperin de Albuquerque**  
**URI – Campus Erechim**

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus por proporcionar a conclusão de mais esta importante etapa, na jornada da vida.

A meus pais Airton e Lizete e meu irmão Adriano que sempre me incentivaram na busca por novos conhecimentos e desafios, que me apoiaram a cada obstáculo que surgia.

A professora Simone Albuquerque por todo auxílio com o projeto e especialmente ao professor Luis Alberto Esposito pela imprescindível colaboração para a construção deste trabalho.

A todas as pessoas que de alguma forma auxiliaram no desenvolvimento deste trabalho.

**MEU MUITO OBRIGADO!**

*A jornada de mil quilômetros começa  
com o primeiro passo.*

*Rafiki – O Rei Leão 3*

## RESUMO

A terceirização dos serviços dentro das empresas está se tornando cada vez mais frequente nas relações jurídicas trabalhistas, já que a possibilidade de poder transferir a responsabilidade de uma prestação para uma empresa independente é extremamente atrativa para os empresários, levando-se em consideração que sem a criação do vínculo de emprego, os encargos sociais e trabalhistas são todos transferidos para a terceirizada, limitando, desse modo, às obrigações do contratante. Porém, há um fenômeno no ramo do Direito do Trabalho chamado “Pejotização”, que nada mais é do que a contratação de um funcionário pessoa física disfarçado como uma pessoa jurídica. O Supremo Tribunal Federal decidiu que as empresas podem terceirizar as suas atividades, mesmo as atividades-fim, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mas o que não se pode confundir, é que a precarização da relação de emprego por meio da contratação de outra PJ constitui uma prática fraudulenta, que acaba por retirar do trabalhador vários de seus direitos. Diante de tudo isso, o presente trabalho pretende abordar os elementos mais significativos com relação ao assunto, desde o conceito de Direito do Trabalho, seus princípios, direitos que são assegurados a todos os trabalhadores, o que é o contrato de trabalho e o vínculo de emprego, a terceirização e suas mudanças legislativas ao longo do tempo e o que é a Pejotização e como vem sendo tratada na jurisprudência brasileira. Para sua realização foi utilizado o método dedutivo e bibliográfica, utilizando-se livros, periódicos e legislações pertinentes ao assunto, além de decisões de instâncias superiores e regionais.

**Palavras-chave: Pejotização. Terceirização. Vínculo de Emprego. Fraude.**

## ABSTRACT

The outsourcing of services within companies has been increasing in legal labor relations since the possibility of being able to transfer the responsibility for a job to an independent company is extremely attractive to entrepreneurs. This reality occurs because without the creation of the employment bond, social and labor charges are all transferred to the outsourced company, thereby reducing the contractor's duties. However, there is a phenomenon in the field of Labor Law called "independent-contractor-only hiring policy", which means the hiring of an individual employee disguised as a legal person. The Supreme Federal Court decided that companies can outsource their activities, even the core activities, regardless of the corporate purpose of the companies involved. Even though, what cannot be confused, is that the precarious employment relationship through the hiring of another legal entity constitutes a fraudulent practice, which removes from the worker several of his rights. Under these circumstances, this academic work intends to address the most significant elements about the subject, from the concept of Labor Law, its principles, guaranteed rights to all workers, including the employment contract and the employment relationship. Likewise, the employment way, outsourcing, and its legislative changes over time, what is "independent-contractor-only hiring policy" and how it has been approaching in Brazilian jurisprudence. For its execution, the deductible and bibliographic method was used, using books, periodicals and legislation pertinent to the subject, in addition to decisions by higher and regional authorities.

**Keywords: Pejotization. Outsourcing. Employment Bond. Fraud.**

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>8</b>
<b>2. CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO .....</b>	<b>10</b>
<b>3. PRINCÍPIOS E SUA APLICAÇÃO NA JURISPRUDÊNCIA .....</b>	<b>11</b>
<b>31 Princípio da Proteção .....</b>	<b>11</b>
<b>32 Princípio da Indisponibilidade de Direitos .....</b>	<b>13</b>
<b>33 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego .....</b>	<b>15</b>
<b>34 Princípio da Primazia da Realidade .....</b>	<b>16</b>
<b>35 Princípio da Razoabilidade .....</b>	<b>16</b>
<b>36 Princípio da Boa-Fé.....</b>	<b>17</b>
<b>4. DIREITOS ASSEGURADOS AOSTRABALHADORES .....</b>	<b>19</b>
<b>41 Constituição Federal Brasileira .....</b>	<b>19</b>
<b>42 Função da Consolidação das Leis Trabalhistas .....</b>	<b>20</b>
<b>5. O CONTRATO DE TRABALHO E O VÍNCULO DE EMPREGO.....</b>	<b>22</b>
<b>51 Sujeitos Envolvidos no Vínculo de Emprego.....</b>	<b>23</b>
<b>6. TERCEIRIZAÇÃO.....</b>	<b>27</b>
<b>61 Conceito de Terceirização.....</b>	<b>27</b>
<b>62 Histórico Legislativo .....</b>	<b>28</b>
<b>63 A Terceirização na Reforma Trabalhista .....</b>	<b>31</b>
<b>7. PEJOTIZAÇÃO.....</b>	<b>35</b>
<b>71 Conceito</b>	<b>35</b>
<b>72 Inabilitação Para Qualidade De Empresário .....</b>	<b>37</b>
<b>73 A Aplicação do Princípio da Primazia pela Realidade.....</b>	<b>38</b>
<b>74 Posicionamento da Jurisprudência .....</b>	<b>39</b>
<b>8. CONCLUSÃO .....</b>	<b>42</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>44</b>

## 1. INTRODUÇÃO

É sabido que com os constantes avanços da tecnologia e da globalização, empresários estão sempre em busca de novos meios para otimizar seus processos produtivos, expandir seu mercado de atuação e, talvez o mais importante, reduzir seus custos operacionais visando aumento de arrecadação. Tendo isto em mente, a terceirização mostra-se uma ferramenta extremamente atrativa, pois alia todas estas características, afinal, desonera a empresa em relação a pagamento de encargos trabalhistas e previdenciários, além de possibilitar a contratação de mão de obra especializada para a atividade laborativa.

Porém, o que não se pode confundir é a prática da terceirização com a precarização de relação de emprego. Isto pois, firmar um contrato civil de prestação de serviços com o real objetivo de fraudar um contrato de emprego é prática ilícita e constitui o fenômeno chamado de Pejotização, o qual é nossa temática central de pesquisa.

O presente trabalho tem como objetivo o estudo do fenômeno da Pejotização, que se constitui como prática ilícita da contratação de empregados, pessoa física, com estes adotando personalidade jurídica. Nesta situação, o que ocorre é a prática da terceirização, que é legal e permitida no ordenamento jurídico, porém, quando utilizada com o objetivo de mascarar o vínculo de emprego entre empregador e empregado, isto a torna ilegal.

Este trabalho se dividirá em seis capítulos, sendo que no primeiro será explanado sobre o ramo do Direito do Trabalho e seus princípios aplicáveis nas relações de emprego, sendo apresentado conceitos e como estes são vistos na jurisprudência brasileira. Ainda, como se está tratando de uma prática fraudulenta, são apresentadas as características da relação de emprego, além das figuras do empregador e empregado, ligados diretamente no negócio jurídico, além de direitos aos quais trabalhadores podem estar abdicando ao concordar com tal, direitos constantes tanto na Constituição Federal (BRASIL, 1988) quanto na Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943).

Recentemente, o tema terceirização sofreu grandes mudanças no cenário legislativo brasileiro, tendo sido impactado diretamente pela Reforma Trabalhista e julgamento do Supremo Tribunal Federal do Recurso Extraordinário 958.252 e Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324, onde se passou a permitir que se terceirize todas as atividades dentro de uma empresa. Porém, isso não significa que foi autorizada a prática da Pejotização, então, no segundo capítulo, exploraremos o conceito de terceirização, sua evolução histórica legislativa no Brasil até chegar a tal julgamento e o que houve de mudanças com a Reforma Trabalhista.

No terceiro capítulo será definido o fenômeno da Pejotização como fraude a relação de emprego de forma conceitual, isso juntamente com a característica da falta de qualidade do empregado contratado para ser empresário e como esta prática afronta diretamente o princípio da primazia da realidade fática. Ainda, será apresentado como a jurisprudência vem tratando este tema, isto tanto, antes, quanto após as mudanças advindas pela Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017) e julgamento do STF.

Após a definição do problema, que é a conceituação sobre do que se trata o fenômeno da Pejotização, as suas principais características e como a jurisprudência brasileira vem tratando do assunto, o trabalho foi desenvolvido utilizando-se o método dedutivo e bibliográfico, sendo que os instrumentos de pesquisa tratam-se de materiais bibliográficos, documentais, legislativos e jurisprudenciais, englobando doutrinas, periódicos, sites de *internet*, entre outros meios de pesquisa.

## 2. CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO

Historicamente, o Direito do Trabalho surgiu para proteger a parte mais fraca da relação jurídica de emprego, também consagra, em menor proporção, os direitos dos empregadores. Em decorrência disto, esta área do Direito encontra maior respaldo a partir da prestação laborativa, ou seja, atuando como conjunto de regras regulatórias para a relação de emprego (CISNEIROS, 2016).

Vólia Bomfim Cassar (2017) cita a existência de 3 (três) correntes distintas acerca do tema: a primeira corrente é a subjetiva, a qual prioriza os sujeitos da relação de emprego, ou seja, o empregado e o empregador. Ao se conceituar sob a perspectiva subjetivista, com frequência se destaca a fragilidade econômica do empregado na relação jurídica. Vólia Bomfim Cassar faz o relato de Cesarino Junior, e conceitua da seguinte maneira o Direito do Trabalho:

É o conjunto de leis que consideram individualmente o empregado e o empregador, unidos numa relação contratual.

[...]

O sistema jurídico de proteção economicamente fraco na relação jurídica (CASSAR, 2017, p. 4)

A segunda corrente é a objetiva, a qual dá maior enfoque ao conteúdo do Direito do Trabalho e menos seus destinatários, ou seja, não há prioridade aos sujeitos da relação jurídica, mas na lei. Tem como fio condutor a prestação de trabalho subordinado, objeto do contrato de trabalho (CASSAR, 2017).

A terceira corrente é chamada mista, adotada de forma majoritária pela doutrina, devido ao fato de que esta engloba ambas as anteriores, valorando tanto os sujeitos da relação jurídica quanto o conteúdo do Direito do Trabalho (CASSAR, 2017).

Luciano Martinez (2017) define o Direito do Trabalho como sendo um conjunto de regras e princípios que visam regulamentar a prestação de trabalho subordinado, e excepcionalmente autônomo, no âmbito das relações laborais individuais ou coletivas, assim como as consequências jurídicas delas advindas.

### 3. PRINCÍPIOS E SUA APLICAÇÃO NA JURISPRUDÊNCIA

Os princípios prescrevem diretrizes, *produzindo mandados de otimização* que visam a potencialização da própria justiça. Por serem dotados de estrutura valorativa, os princípios reclamam uma conduta racional e criativa do interprete para sua aplicação. Luciano Martinez (2017) citando Celso Antonio Bandeira de Mello define como:

Mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhe o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente porque define a lógica e a racionalidade do sistema normativo conferindo-lhe a tônica que lhe dá sentido harmônico (MARTINEZ, 2017, p. 161)

No direito do trabalho, tendo-se em vista toda sua construção histórica, os princípios ocupam um espaço central, informando logica protecionista. Partindo desta premissa e de que o a principiologia do Direito Laboral visa proteger o trabalhador contra suas próprias fraquezas, citam-se abaixo os princípios a serem tratados (MARTINEZ, 2016):

1. Princípio da Proteção;
2. Princípio da Indisponibilidade de Direitos;
3. Princípio da Continuidade da Relação de Emprego;
4. Princípio da Primazia da Realidade;
5. Princípio da Razoabilidade;
6. Princípio da Boa-Fé.

#### 3.1 Princípio da Proteção

De acordo com Garcia (2017), o princípio da proteção engloba 3 (três) pontos focais: o *in dubio pro operário*, a aplicação da norma mais favorável e a condição mais benéfica.

O polo mais fraco da relação jurídica de emprego recebe um tratamento jurídico superior através de medidas que visam sua proteção para que se alcance uma igualdade efetiva, desse modo promovendo o equilíbrio que resta faltante na relação de trabalho, já que na origem os seus titulares normalmente figuram em posições socioeconômicas distintas e desiguais. Assim sendo, o princípio da proteção encontra-se inserido dentro do Direito do Trabalho como um meio para que se evite a exploração do capital sobre o trabalho humano, além de visar melhorar

as condições de vida dos trabalhadores e possibilitar que estes adquiram um *status* social, esta noção máxima de cidadania.

Sendo aplicado o princípio da proteção do seguinte modo pela décima turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

TRABALHO EM MINAS DE SUBSOLO. INTERVALO INTRAJORNADA. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO. O art. 298, da CLT, que dispõe sobre a concessão do intervalo intrajornada de quinze minutos a cada três horas de trabalho para os que laboram nas minas de subsolo, como era o caso do reclamante, é compatível com o art. 71, da CLT, que prevê a concessão do intervalo intrajornada de uma hora nas hipóteses em que a jornada laboral diária supere seis horas. Interpretação inversa afrontaria o princípio da proteção ao trabalho, uma vez que submeteria quem trabalha em minas de subsolo, que enfrenta condições laborais ordinariamente mais severas que em outras atividades, a um regime de repouso mais restrito do que aquele aplicável aos demais trabalhadores (TRT da 3ª Região; PJe: 0011760-22.2016.5.03.0148 (RO)).

O *in dubio pro operário* trata-se dos diversos modos que uma disposição jurídica pode ser interpretada e havendo dúvida quanto ao seu alcance, deve ser observada em favor do empregado. Por se tratar de princípio inerente ao Direito do Trabalho material, não possui caráter processual, pois o Direito Processual do Trabalho possui disposições específicas e próprias (GARCIA, 2017).

O *in dubio pro operário* vem sendo aplicado pelo Tribunal Superior do Trabalho da seguinte forma:

RECURSO DE REVISTA – AUXÍLIO – ALIMENTAÇÃO – NORMA COLETIVA – APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO IN DUBIO PRO OPERÁRIO. O Colegiado a quo, interpretando cláusula coletiva da categoria, decidiu que, diante da disparidade de interpretações, deve ser aplicado princípio *in dubio pro operário*. Impertinente a invocação do art. 114 do Código Civil, uma vez que o Tribunal não ampliou a interpretação normativa, não se havendo de falar em observância de interpretação restritiva. Os arestos não revelam similitude fática com a lide, incidindo a Súmula nº 296 do TST. O art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, não foi violado, uma vez que o Tribunal a quo, longe de negar validade ao instrumento coletivo, interpretou a norma coletiva e concedeu-lhe plena validade. Recurso de revista não conhecido (RR – 80700-43.2009.5.17.0003, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DETJ 21/06/2013).

A aplicação da norma mais favorável é no sentido de que, se houver mais de uma norma válida sempre deve prevalecer a que for mais favorável ao empregado, mesmo que se encontre em posição hierárquica inferior no sistema jurídico.

O Tribunal Superior do Trabalho aplica, em agravo de instrumento de recurso de revista, o Princípio da Norma Mais Favorável:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. PISO SALARIAL. DIFERENÇAS. NORMA COLETIVA APLICÁVEL. COEXISTÊNCIA DE CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL. I. O entendimento desta Corte Superior é de que, na coexistência de convenção e acordo coletivo de trabalho igualmente aplicáveis à categoria do empregado, deve ser aplicada a norma que, em seu conjunto, for mais favorável ao trabalhador, a teor do art. 620 da CLT. II. Uma vez uniformizado a jurisprudência por esta Corte Superior, inviável o processamento do recurso de revista, nos termos da Súmula nº 333 do TST e dos arts. 932, III, do CPC/2015 e 896, §7º, da CLT. III. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento (TST – AIRR-2232-69.2012.5.01.0241, 4ª Turma, Relator: Ministro Fernando Eizo Ono, DEJT 17/11/2017).

Para Garcia (2017), através do princípio da condição mais benéfica, fica garantido ao empregado a manutenção, durante o contrato de trabalho, de direitos mais vantajosos, de modo que tais vantagens adquiridas não possam ser retiradas ou alteradas para pior.

Abaixo segue transcrição de jurisprudência do TST onde se leva em conta o princípio da condição mais benéfica:

RECURSO DE REVISTA DA AUTORA. LEI 13.467/2017. TRNASCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 241 E DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 413 DA SBDI-1 DO TST. Discute-se a alteração da natureza jurídica do Vale-Alimentação no curso do contrato de trabalho. Incide, na hipótese, o Princípio da Condição Mais Benéfica, garantidor da preservação de cláusulas mais vantajosas aos empregados, as quais se incorporam ao seu patrimônio jurídico, enquanto direito adquirido, constitucionalmente protegido. De acordo com a vedação à alteração contratual lesiva, inserta no artigo 468 Consolidado e consagrada na Súmula nº 51, I, do TST, as cláusulas que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente só atingem trabalhadores admitidos posteriormente à sua vigência. Dessa forma, nem a norma coletiva que confere caráter indenizatório ao Auxílio-Alimentação nem a adesão do réu ao PAT possuem o condão de alterar a natureza jurídica salarial da parcela, em relação aos contratos em curso. Nesse sentido, a Orientação Jurisprudencial nº 413 da SBDI-1 desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido (TST – RR – 1084-76.2011.5.01.0073, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandão, DEJT 08/05/2020).

## **32 Princípio da Indisponibilidade de Direitos**

De acordo com Mauricio G. Delgado (2017) este princípio traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despejar-se, por mera expressão de vontade, de vantagens e proteções que lhe são assegurados pelo ordenamento jurídico e o contrato. Constitui-se no principal meio utilizado pelo Direito do Trabalho para se igualar, no plano jurídico, a sincronia existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego.

Sobre tal tema, decidiu o Tribunal Superior do Trabalho:

PROCESSUAL CIVIL. ADMINISTRATIVO. FGTS. RESCISÃO CONTRATUAL SEM JUSTA CAUSA. VALIDADE DE SENTENÇA ARBITRAL PARA FINS DE OBTENÇÃO DO SEGURO DESEMPREGO. I – Afigura-se válida a sentença arbitral, que homologou a rescisão do contrato de trabalho, sendo idônea a comprovar dispensa sem justa causa para fins de recebimento de parcelas do seguro desemprego. II – O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas milita em favor do empregado e não pode ser interpretado de forma a prejudica-lo como pretende a recorrente. Precedentes: REsp 867.961/RJ, Rel. Ministro JOÃO OTÁVIO DE NORONHA, SEGUNDA TURMA, julgado em 12/12/2006, DJ 07/02/2007, p. 287; REsp 662.485/BA, Rel. Ministro JOÃO OTÁVIO DE NORONHA, SEGUNDA TURMA, julgado em 14/11/2005, p. 228; e REsp 635.156/BA, Rel. Min. Castro Meira, DJ 09.08.2004. III – Agravo interno improvido (TST. Segunda Turma – AgInt no AREsp 968132/BA, Rel. Min. Francisco Falcão, v.u., data do julgamento: 22/08/2017, DJe 28/08/2017).

Destarte, traz a explicação Thais M. Aleluia (2015), por meio deste princípio o empregado não pode nem renunciar e nem dispor de seus direitos trabalhistas. Os direitos trabalhistas, por este sentido, são imperativos e de observância obrigatória, ou seja, não são passíveis de renúncia ou transação, salvo em situações em que a Lei admitir tais atos.

A indisponibilidade dos direitos trabalhistas, conforme Aleluia (2015) pode ser caracterizado em cinco correntes:

1ª Corrente: não cabe nem renúncia, nem transação de direitos trabalhistas, ou seja, de acordo com este entendimento, só é possível transação e renúncia quando houver uma autorização por Lei, sendo possível ajuste individual ou coletivo;

2ª Corrente: não cabe nem renúncia, nem transação, salvo autorização expressa da Lei, não podendo esta prejudicar o empregado;

3ª Corrente: tudo é possível em norma coletiva. Partindo da premissa de que, quem pode mais, pode o menos. Assim, se a norma coletiva pode reduzir salários, este que é o direito máximo de um trabalhador, também pode modificar qualquer direito, independentemente de haver previsão legal;

4ª Corrente: a renúncia só é válida em juízo, caso em que qualquer renúncia será válida.

5ª Corrente: o acordo coletivo pode tudo, dada a sua especificidade, mas ainda assim não alcançaria a convenção coletiva.

Com o intuito de regulamentar a possibilidade de se admitir a renúncia de direitos trabalhistas por parte dos empregados, o TST divulgou as súmulas 51<sup>1</sup> e 276<sup>2</sup> tratando sobre o tema.

<sup>1</sup> Súmula 51 do Tribunal Superior do Trabalho – Admite que o empregado faça uma escolha entre regulamentos de empresas vigentes, escolha essa que implicará renúncia a outro regulamento. (BRASIL, 2005)

### 33 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

Luciano Martinez (2017) define o princípio da continuidade da relação de emprego como, o qual visa atribuir a relação de emprego a mais ampla duração possível em todos os aspectos, criando, então, presunções sempre favoráveis ao trabalhador. Dessa forma, o contrato por prazo determinado é violado em requisitos seus, por bem da continuidade, havendo uma conversão do ajuste por tempo determinado em contrato por tempo indeterminado.

A continuidade sugere a ausência de vontade do empregado em encerrar o contrato, pois se presume que o término de um vínculo parte de iniciativa do empregador e sem causa justa em lugar de por iniciativa operária ou com causa justa. Vale destacar, que por meio da continuidade da prestação do serviço ou simples reconhecimento deste, se presume a existência de uma relação de emprego, sendo de responsabilidade do empregador o ônus de formulação de contrato de trabalho.

Tais presunções encontram fulcro na Súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho: “O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”.

Em observância a Súmula supracitada, decidiu da seguinte forma a 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

INICIATIVA PARA O TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO. O Princípio da Continuidade da relação de emprego leva à presunção de que o vínculo empregatício tende a ser perene. Considerando que a dependência do trabalhador está ligada à sua própria sobrevivência, dada a natureza alimentar da prestação de que é destinatário, bem como o dever do empregador de documentação do contrato de trabalho, incumbe a este a prova da iniciativa para o término do contrato de emprego. Entendimento consolidado na Súmula n. 212 do TST (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0020487-60.2016.5.04.0012, ROT, em 03/05/2019, Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa).

<sup>2</sup> Súmula 276 do Tribunal Superior do Trabalho – Admite a renúncia ao aviso prévio, pelo empregado, quando ele comprovadamente adquiriu outro emprego. (BRASIL, 2003)

### **34 Princípio da Primazia da Realidade**

Romar (2014) cita que o princípio da primazia da realidade é derivado da ideia de proteção e tem por objetivo fazer com que a realidade verificada na relação existente entre empregador e empregado prevaleça sobre qualquer documento que trate de forma contrária. Desse modo, havendo discordância entre realidade dos fatos e a formalidade de documentos, deve-se dar maior importância a primeira, ou seja, o que de fato ocorreu na execução da relação de emprego, mantida entre ambos, do que a concepção jurídica.

Este princípio possui fundamento não apenas em proteger o trabalhador, mas inclusive em boa-fé, pela qual necessariamente decorre da prevalência da realidade. Quando verificado que um documento foi elaborado com intenção de encobrir a realidade dos fatos, este será nulo de pleno direito, devendo ser aplicado ao caso o quanto estiver disposto nas normas, pois, a regra que irá prevalecer é a de nulidade absoluta de ato anormal praticado com intenção de evitar ou fraudar a aplicação das normas jurídicas de proteção ao trabalho.

Nesse sentido, decidiu a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho da seguinte maneira:

RECURSO DE REVISTA. ENQUARAMENTO. RADIALISTA. LEI Nº 6.615/78. REGISTRO. DESNECESSIDADE. PREVALÊNCIA DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. O registro na Delegacia Regional do Trabalho do Ministério do Trabalho para o exercício da profissão de radialista (art. 6º da Lei 6.615/78) é mera exigência formal que não retrata requisito indispensável ao enquadramento do trabalhador na categoria profissional. No caso concreto, consignado no acórdão recorrido que o Reclamante exerceu atividades típicas de radialista, durante todo o contrato de trabalho, deve ser contemplado o enquadramento pleiteado – ainda que inexistente o registro junto ao órgão administrativo. Prevalece o Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma, pelo qual a Justiça Trabalhista deverá considerar a prática concreta e habitual efetivada ao longo da prestação de serviços em detrimento do envoltório formal através de que transpareceu a vontade. No mesmo sentido, precedente da SBDI-1/TST. Recurso de revista não conhecido (TST – RR: 723008220085150083 72300-82.2008.5.15.0083, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 15/05/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DETJ 17/05/2013).

### **35 Princípio da Razoabilidade**

Razoabilidade é a qualidade daquilo que esteja conforme a razão, que é interpretada como a faculdade que o ser humano possui para avaliar, julgar e ponderar ideias universais, concebidas na medida em que seja possível conhecer o real por oposição ao que é aparente (MARTINEZ, 2017).

A razoabilidade é o princípio lógico para a solução do conflito entre vontade e a

declaração, pelo qual se define o alcance e amplitude de alguns conceitos jurídicos indeterminados, tais como a irresistibilidade e a iminência. Este princípio, embora não seja necessariamente do Direito do Trabalho, é aplicado nas relações, já que destas brotam comportamentos que necessitem ser auferidos de acordo com um padrão médio de bom senso.

Com relação a tal princípio, a Segunda Turma do Superior Tribunal do Trabalho decidiu do seguinte modo:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/14. REVELIA. PRESUNÇÃO IURIS TANTUM DA VERACIDADE. AUSÊNCIA DE VEROSSIMILHANÇA DA JORNADA DECLINADA NA PETIÇÃO INICIAL. PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE. A presunção relativa da jornada indicada na exordial concerne a fatos verossímeis à luz da experiência subministrada ao juiz da observação do que ordinariamente acontece, devendo se mostrar consentânea com o princípio da razoabilidade, pois não se pode atingir resultado totalmente dissociado da realidade. Na hipótese dos autos, o Regional considerou válida a jornada de trabalho declinada pelo autor na petição inicial, que seja 19 horas diárias de trabalho e 5 horas de intervalo interjornada, sob o fundamento de que não há nos autos outras provas pré-constituídas que permitam concluir de modo diverso. Com efeito, com fundamento no princípio da razoabilidade, não se pode corroborar a incorporação de jornada inverossímil, pois a presunção advinda como efeito da revelia trata de presunção relativa, e não absoluta, dos fatos narrados na petição inicial, de modo que a atividade jurisdicional deve pautar-se no princípio da razoabilidade. Assim, observa-se que o Regional, ao manter a sentença de origem e acolher a jornada de 19 horas diárias declinada na inicial em razão da ausência de outros elementos de prova aptos a desconstituí-la, decidiu de forma contrária ao entendimento sedimentado nesta Corte Superior. Recurso de revista conhecido e provido (TST – RR: 119273420155150053, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 06/11/2019, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/11/2019).

### **36 Princípio da Boa-Fé**

Carla Teresa Martins Romar (2014), relata que o princípio da boa-fé é aplicável tanto ao empregado, quanto ao empregador. No primeiro caso, fica situado na premissa que o trabalhador deve cumprir seu contrato com boa-fé, que tem a exigência que coloque todo o seu empenho no cumprimento das suas atribuições. Já com relação ao empregador, se presume que deva cumprir de forma leal com as obrigações atinentes a posição de empregador com relação aos trabalhadores.

Desse modo, tal princípio é elemento que deve figurar em todos os momentos da relação de trabalho, não somente no momento da celebração do contrato de trabalho, mas também em sua execução. Do mesmo modo que o princípio da razoabilidade, o da boa-fé não é exclusivo do Direito do Trabalho, mas nesta área, se apresenta como uma espécie de complemento aos demais, que visam proteger de forma efetiva o trabalhador. Com relação ao princípio da boa-fé, no âmbito do Direito do Trabalho, decidiu da seguinte forma a 7ª Turma do TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTAODRIA. DISPENSA OBSTATIVA. PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA. Agravo de instrumento a que se dá

provimento para determinar o processamento do recurso de revista, em face de haver sido demonstrado dissenso pretoriano, nos moldes do artigo 896, a, da CLT. RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA. DISPENSA OBSTATIVA. PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA. A cláusula geral de boa-fé objetiva, prevista nos artigos 113 e 422 do Código Civil, representa regra de valoração da conduta das partes como honesta, correta e leal e induz expectativa legítima nos contratantes, especialmente hipossuficientes. A atitude do empregador, de dispensar o empregado apenas 4 (quatro) meses antes de adquirir o direito a estabilidade pré-aposentadoria, representa violação a esse dever geral de conduta e torna este último credor das diferenças postuladas, porque manifestamente obstativa ao direito à garantia em questão. Ademais, especificamente sobre a matéria, a SBDI-1 desta Corte, no julgamento do E-ED-RR-968000-08.2009.5.09.0011, fixou entendimento no sentido de que “[se] presume [...] obstativa à estabilidade pré-aposentadoria prevista em norma coletiva a dispensa imotivada do empregado ocorrida até 12 meses antes da aquisição do direito”. Decisão regional que merece reforma. Recurso de revista que se conhece e se dá provimento (TST – RR: 6071220135090671, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 27/09/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DETJ 06/10/2017).

## 4. DIREITOS ASSEGURADOS AOS TRABALHADORES

### 4.1 Constituição Federal Brasileira

A Constituição Federal (BRASIL, 1988) entre suas mais diversas atribuições também possui a de defender e garantir direitos aos trabalhadores, servindo, ainda, como base para demais Leis relacionadas as regras de regulamentação da relação de trabalho.

A CF visa garantir a dignidade da pessoa humana, indicando que o Estado não deve somente observar a coletividade mas também as pessoas que a constituem. Desse modo, quando se lê a Constituição Federal deve-se observar algumas garantias que o trabalhador possui, tais como a dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho, livre iniciativa, a prevalência dos direitos humanos e construção de uma sociedade livre, justa e igualitária.

Ademais das regras fundamentais, em seu artigo 7<sup>o</sup>, a Constituição, trata de direitos garantidos a trabalhadores urbanos e rurais, que possuem o intuito de dar uma condição social digna ao trabalhador.

---

<sup>3</sup> Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - fundo de garantia do tempo de serviço; IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei; XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; XXIV - aposentadoria; XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei; XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado

Todas as garantias elencadas nos 34 incisos demonstram a relevância do trabalhador frente a sociedade, pois sem este, as empresas não teriam condições de crescer e se desenvolver e sem a empresa a sociedade como um todo não progride, dessa forma a Constituição olha os empregados como seres únicos, tamanha sua importância num aspecto geral.

Importante ressaltar que o parágrafo único garante também a igualdade de direitos entre os trabalhadores domésticos e os urbanos e rurais. A Constituição Federal garante ainda aos trabalhadores o direito de realizarem greve, possibilidade esta que se encontra descrita em seu art. 9<sup>o</sup>.

Para Carlos Henrique Bezerra Leite (2018), a Constituição é uma das mais avançadas sob o aspecto social, já que consagra os direitos trabalhistas como autênticos direitos fundamentais.

Discorre ainda, que na sociedade contemporânea, ao mesmo tempo em que é um direito fundamental também é um direito humano, onde cada pessoa tem a possibilidade de escolher seu trabalho, desenvolvê-lo em condições dignas e ser protegido contra o desemprego.

## **4.2 Função da Consolidação das Leis Trabalhistas**

A Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT surgiu por meio do Decreto-Lei 5.452, do dia 1º de maio de 1943 (BRASIL, 1943), sendo sancionado pelo então presidente Getúlio Vargas, que visou unificar a legislação trabalhista existente no Brasil até a data.

A sistematização e consolidação das leis em um único texto integrou os trabalhadores no círculo de direitos mínimos para poderem ter uma vida digna. Ademais, proporcionou o conhecimento global dos direitos trabalhistas a todos os que estivessem interessados, especialmente para empregados e empregadores (CASSAR, 2017).

---

civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso. Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social (BRASIL, 1988).

<sup>4</sup> Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender (BRASIL, 1988).

Dentre os direitos assegurados aos trabalhadores pela Consolidação das Leis Trabalhistas estão, mas não resumido à:

- 1) Assinatura da carteira de trabalho (art. 29);
- 2) Jornada de trabalho máxima de 8 horas por dia e horas extras, que podem ser duas por dia (art. 58 a 65);
- 3) Conceito de trabalho noturno (art. 73);
- 4) Direito a aviso prévio (art. 487 a 491);
- 5) Estabilidade no trabalho (art. 492 a 500);
- 6) Pagamento de adicionais como insalubridade (art. 189 a 192 e NR 15 do Ministério do Trabalho e Emprego) e periculosidade (art. 193 a 196 e NR 16 do Ministério do Trabalho e Emprego);
- 7) Garantia a férias (art. 129 e 130), descanso semanal e intervalos (art. 66 à 72);
- 8) Proteção do trabalho da mulher e licença maternidade (art. 392 a 400);
- 9) Convenções coletivas de trabalho (art. 611 a 625).

Além disso, como disserta Carlos Henrique Bezerra Leite (2018), não se pode deixar de reconhecer que a CLT é o texto básico do Direito do Trabalho brasileiro, enriquecido por legislações complementares e Constituição Federal. Destarte, que se faz necessária uma edição de um Código Brasileiro do Trabalho, onde se contemple de forma expressa os direitos individuais, coletivos e difusos fundamentais dos trabalhadores, facilitando, deste modo, a prática de juristas e operadores do Direito.

## 5. O CONTRATO DE TRABALHO E O VÍNCULO DE EMPREGO

As relações de trabalho subordinado constituem o objeto do Direito do Trabalho. A relação individual de trabalho é o negócio jurídico estabelecido entre os empregados e empregadores onde se estabelecem direitos e obrigações para ambos os sujeitos, observados os patamares mínimos previstos pela Lei. Esta relação se perfectibiliza através do contrato de trabalho (art. 29, CLT), podendo se configurar de forma tácita ou expressa, verbal ou por escrito, onde é exigido, apenas, que se transpareça a vontade dos sujeitos, conforme artigos 442 e 443 do CLT (MOURA, 2016).

É corrente a utilização de termos como relação de emprego e contrato de trabalho significando o vínculo empregatício que existe entre empregador e empregado, tratando-se, desse modo, de um contrato individual de trabalho. Pode-se dizer que a relação de trabalho é um gênero que tem como uma de suas espécies a relação de emprego (GARCIA, 2017).

Mais precisamente seria o uso da expressão contrato de emprego, que corresponderia a relação de emprego. Porém, mesmo assim a expressão contrato de trabalho se encontra consagrada não apenas na doutrina e na jurisprudência, como na própria legislação, tendo significado de vínculo de emprego.

O contrato de trabalho possui alguns elementos que o constituem, como ser bilateral, oneroso, comutativo, *intuitu personae*, consensual, de prestações sucessivas ou execução continuada e subordinado (FERREIRA; QUADROS, 2019).

O contrato é bilateral por envolver obrigações entre suas partes, pois, o trabalhador presta o seu serviço e como contra partida recebe do empregador o pagamento de seus salários. Como se trata de uma relação que envolve tanto vantagens como ônus de modo recíproco, tem-se que é oneroso.

É comutativo, pois na medida em que a estimativa da prestação a ser recebida por quaisquer das partes passa a ser de seu conhecimento no momento da celebração do contrato, sendo estipulado desde já o salário a ser pago pelos serviços que serão prestados. De acordo com as funções e encargos para as quais seja contratado, não é permitido ao empregador que exija o cumprimento de tarefas diversas que não estejam de acordo com o que foi avençado.

A relação é pessoal, devido ao fato de que o empregado não pode fazer-se substituído por outra pessoa durante a prestação, denotando caráter de uma obrigação personalíssima. Assevere-se, porém, que o aspecto *intuitu personae* não implica a exclusividade de possui um único tomador de seus serviços, na medida que o trabalhador subordinado pode ter vários

empregadores, desde que tenha tempo e de acordo com as peculiaridades de cada uma das relações.

É consensual, pois se aperfeiçoa com a simples manifestação de vontade das partes, não havendo a necessidade de entrega de coisa nenhuma. Por outro lado, não é um contrato solene, já que não há exigência de forma especial para que se perfectibilize, podendo ser de forma tácita ou expressa, escrito ou verbal.

Como seu implemento está projetado no tempo, em parcelas vencidas e vincendas, dado o caráter indeterminado das relações empregatícias, é possível observar seu trato sucessivo. E, por fim, seu último elemento constitutivo é a subordinação, pela qual o empregado disponibiliza sua mão de obra ao empregador, que o admite, paga salário e orienta sua prestação de serviço pessoal.

## **5.1 Sujeitos Envolvidos no Vínculo de Emprego**

Participam da relação de emprego que deriva da celebração de um contrato de trabalho dois pactuantes, o empregado e o empregador.

### **5.1.1 Empregado**

José Cairo Junior (2017) define empregado como quem assume uma obrigação de fazer, de prestar serviços, qualificado pela pessoalidade, não eventualidade, subordinado e mediante remuneração. A Consolidação das Leis Trabalhistas em seu art. 3º define empregado da seguinte forma:

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

De acordo com a classificação legal é considerado empregado todo trabalhador que presta serviços voluntários, de natureza pessoal, onerosa, não eventual, subordinada e por conta alheia. A não existência de qualquer que seja destes elementos descaracteriza o empregado e de mesmo modo a relação de emprego.

É possível constatar que somente pessoas físicas podem ser considerados empregados, ao ponto que, ao tratamos de uma prestação de serviços entre empresas, não está se falando em Direito do Trabalho, mas sim uma relação jurídica civil ou comercial. Por ser o contrato de

trabalho de natureza pessoal, é possível concluir que o empregado é insubstituível no desenvolvimento de suas atribuições laborais diárias (MANUS, 2015, ).

Outra importante característica é a não eventualidade, ou seja, que o trabalho seja desenvolvido de modo contínuo. Nesse aspecto, não se quer dizer, necessariamente, que o trabalho seja desenvolvido diariamente, apenas de tal modo que gere expectativa em ambas as partes daquela prestação seja desenvolvida em determinado dia por determinada pessoa, que em sua ausência causará prejuízos (MANUS, 2015).

Rogério Renzetti (2018) define o requisito da onerosidade como sendo o que diferencia o trabalho voluntário das demais relações de trabalho. Este se traduz como sendo o pagamento de salário ao empregado, ou seja, a contraprestação paga pelo empregador em decorrência por seus serviços prestados.

A subordinação em questão é a subordinação jurídica, que representa o poder empregatício do empregador, ou seja, aquele que reflete seu poder de direção. No requisito subordinação existe a subordinação estrutural, a qual traz consigo a ideia de que o trabalhador inserido na estrutura organizacional do tomador acaba acolhendo a sua dinâmica de trabalho, organização e funcionamento, independente do recebimento de orientações diretas (RENZETTI, 2018).

A subordinação estrutural foi incorporada ao art. 6º da CLT:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo Único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Carlos Henrique Bezerra (2018) cita ser imprescindível a presença de todos os elementos anteriormente citados, aliados a uma relação que deve ser privada e não estatutária, decorrente de um contrato de trabalho.

### 5.1.2 Empregador

A Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 2º define da seguinte maneira a figura do empregador: “Art. 2º considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal” (BRASIL, 1943).

Cavalcante e Neto (2019) definem empregador como sendo uma empresa individual ou coletiva que, no momento que assume os riscos da atividade econômica, admitindo, pagando salários e dirigindo a prestação pessoal do serviço.

Para Cavalcante e Neto (2019) citando Octávio Bueno Magano, transcrevem que a definição legal: “suscita, desde logo, o problema de saber se é a empresa mesmo que se há de considerar como empregador ou, se ao contrário, a pessoa física ou jurídica que sobre ela tem titularidade”.

Em favor da tese de que a empresa é o sujeito da relação empregatícia, a doutrina vem invocando alguns argumentos: a) a própria definição legal; b) a vinculação do empregado com a empresa, o que deriva da combinação dos artigos 10º e 448º da CLT, sendo que estes estabelecem a inalterabilidade do contrato de trabalho no caso de transferência de sua titularidade; e c) a despersonalização do empregador (CAVALCANTE; NETO, 2019).

Adriana Calvo (2020) aborda que a noção jurídica de empregador está relacionada com a de empregado, já que uma vez encontrada uma pessoa física que presta serviços como empregado, a pessoa que o contratou será considerada empregador, seja esta pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado.

Calvo explica que a noção jurídica de empregador, como é perceptível, essencialmente relacionado a do empregado, existindo esta última figura no vínculo laboral, pactuado por um tomador de serviços, que irá assumir, de modo automático, o caráter de empregador na relação jurídica.

De forma objetiva, o empregador pode ser uma empresa, um profissional liberal, instituições beneficentes, associações recreativas, instituições sem fins lucrativos que admitam empregados, pessoas natural ou jurídica que explore atividade agrícola, pastoril ou de indústria rural, a União, os estados, municípios autarquias e as empresas públicas que admitem empregados, o espólio, a massa falida e o condomínio (CAVALCANTE; NETO, 2019).

Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2017) ilustra que o poder diretivo competente ao empregador pode ser dividido em três diferentes aspectos:

-1º Poder de Organização: é pelo qual o empregador tem direito de organizar seu negócio, com relação aos diferentes fatores de produção, o trabalho realizado pelos empregados, a distribuição e determinação de tarefas a serem cumpridas, o local da prestação, o horário a ser cumprido, entre outras regulamentações que entenda ser necessária. Porém, importante observar que a tal organização deve ocorrer dentro das normas regulamentadoras, respeitando os direitos de ordem social e trabalhista.

-2º Poder de Controle: é por tal meio que o empregador controla a atividade laboral de seus empregados, em especial no que toca a prestação dos serviços, em sentido que observem as regras e ordens por ele e pelo sistema jurídico exigem. Porém, referido controle não pode invadir a esfera íntima dos empregados, além de outros direitos fundamentais, como por exemplo, a revista íntima violação do sigilo de correspondência e comunicações telegráficas, de dados e telefônicas.

-3º Poder Disciplinar: este permite que o empregador aplique penalidades aos empregados em caso de inobservância de ordens e regras impostas para a atividade desempenhada. Tal punição situa-se no Direito do Trabalho, não podendo ser confundida com penalidade criminal. As medidas disciplinares que são permitidas são: a) advertência verbal ou escrita; b) suspensão (limitada a 30 dias consecutivos); e c) dispensa por justa causa (nas hipóteses do art. 482º da CLT). Não se exige que as penalidades sejam gradativas, isto pois, uma falta de alta gravidade pode de forma isolada causar a imposição de uma penalidade mais severa.

## **6. TERCEIRIZAÇÃO**

### **6.1 Conceito de Terceirização**

A terceirização é uma das técnicas mais importantes a ser utilizada em processo de produção, isto visto da possibilidade quanto a sua aplicação e implementação com objetivo do aumento e qualificação da produção (SOARES, 2013).

Terceirizar significa transferir algumas das atividades de uma empresa para outras, possibilitando então a redução de custos, economia de recursos e desburocratização administrativa. A terceirização se constitui como um elemento relevante que pode indicar a forma como a empresa se estrutura e se organiza (SOARES, 2013).

Conforme discorre Mauricio Godinho Delgado (2017) a expressão terceirização decorre de neologismo advindo da palavra terceiro, entendido como um intermediário. Não se trata necessariamente de um terceiro em sentido jurídico, o neologismo surgiu pela área da administração empresarial, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outros, para terceiros à empresa.

Para o Direito do Trabalho, o termo terceirização representa o fenômeno pelo qual se dissocia a relação de emprego da relação justralhista que lhe seria correspondente. Por este, se insere o trabalhador no processo de produção do tomador do serviço sem que haja uma relação de emprego propriamente dita (DELGADO, 2017).

A terceirização cria uma relação de três lados em face da contratação da mão de obra, sendo estes o prestador do serviço, que realiza junto a empresa tomadora suas atividades materiais e intelectuais; a empresa terceirizante, que irá contratar a mão de obra da empresa terceirizada; e a empresa tomadora do serviço, a quem irá receber o serviço laboral da terceirizada, mas neste caso não havendo a posição de empregadora do trabalhador envolvido na prestação (DELGADO, 2017).

Empresa prestadora de serviços é a pessoa jurídica de Direito Privado, legalmente constituída, de natureza comercial, a qual irá se destinar a realizar determinado, e específico, serviço a outra empresa (FERREIRA; QUADROS, 2019). Empresa tomadora, ou contratante, pode ser pessoal natural ou pessoa jurídica de Direito Privado ou Público que celebre um contrato com empresas de prestação de serviços a terceiros, tendo como finalidade a contratação da sua mão de obra (FERREIRA; QUADROS, 2019).

Ferreira e Quadros (2019) dão como objetivo principal da terceirização a diminuição dos custos, além de uma maior eficiência e aumento de qualidade de produtos ou serviços. Este instituto cria diversos fatores favoráveis aos empresários contratantes de mão de obra, os quais podem ser, mas não limitados somente a modernização da administração empresarial juntamente com a criação de novos métodos de gerenciamento da cadeia produtiva.

De acordo com Moura (2016), a terceirização está fundamentada na redução dos custos com a gestão da mão de obra, otimizando a produção e mantendo o foco na atividade principal do empregador.

## **6.2 Histórico Legislativo**

A terceirização originou-se nos Estados Unidos logo após a eclosão da Segunda Guerra Mundial. Isso se deu pelo fato de as indústrias bélicas precisarem se concentrar na produção de seus armamentos e em seu desenvolvimento, de maneira mais ágil e eficiente, para que estas pudessem ser utilizadas pelas forças armadas, dessa forma, delegavam algumas de suas atividades a outras empresas que lhes prestavam serviços (VIEIRA, 2009).

No Brasil, a terceirização surgiu como uma forma reativa a limitação imposta as sucessivas reedições de contratos a termo. Explica Marcelo Moura citando Alice Monteiro de Barros que, antes da universalização do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, a indenização decorrente do período de estabilidade era demasiada onerosa, então surgindo como alternativa a estas, inúmeros empregadores passaram a se valer de forma abusiva dos contratos por tempo determinado.

A Consolidação das Leis Trabalhistas fez menção apenas a duas figuras de subcontratação de mão de obra, sendo estas a empreitada e subempreitada. Isto porque a época em que foi criada, a terceirização não era um fenômeno com a abrangência assumida recentemente.

Ao fim da década de 1960, a ordem jurídica criou referência normativa mais destacada a tal fenômeno. Apenas na década de 1970, de fato, a legislação incorporou um diploma normativo que tratava especificadamente acerca do tema terceirização, o qual estendeu-se ao campo da economia, por meio da Lei do Trabalho Temporário, Lei 6.019/74 (BRASIL, 1974) e pouco tempo depois, pela Lei 7.102/83 (BRASIL, 1983), também estava autorizado a terceirização do serviço de vigilância bancária, a ser efetuada em caráter permanente, ou seja, de maneira contrária a autorizada pela Lei 6.019/74 que possui caráter temporário.

Nas décadas seguintes de 1980 e 1990 a jurisprudência trabalhista debruçou-se sobre o tema, o qual estava se generalizando de forma veloz e significativa dentro do espaço empresarial do País. Neste contexto, o Tribunal Superior do Trabalho lançou o Enunciado de número 256 em 1986 que possuiu a seguinte redação:

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Logo após, no ano de 1993, já sob a égide da Constituição Federal de 1988, a súmula 256 foi revisada e transformada na de número 331, com tal revisão, passou a conter a seguinte redação:

I – a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo caso de trabalho temporário (Lei 6.019/74).

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 7.102/1983) 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 nº 8.666, de 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.

Desde então, a terceirização era regulamentada pela súmula supracitada, até que no ano de 2017, através das Leis 13.429 (BRASIL, 2017) e 13.467 (BRASIL, 2017), tanto a terceirização quanto o trabalho temporário passaram a ser disciplinados por um mesmo instituto legal, ou seja, a Lei 6.019/74 (BRASIL, 1974). Além de que, o Supremo Tribunal Federal, por meio do julgamento do Recurso Extraordinário nº 958.252 e Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF 324, se posicionou acerca do tema, onde, em julgamento de mérito com repercussão geral, decidiu da seguinte forma, tendo o Recurso Extraordinário a seguinte redação:

O Tribunal, por maioria e nos termos do voto do Relator, apreciando o tema 725 da repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio. Em seguida, o Tribunal fixou a seguinte tese: "É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante", vencida a Ministra Rosa Weber. O Ministro Marco Aurélio não se pronunciou quanto à tese. Ausentes os Ministros Dias Toffoli e Gilmar Mendes no momento da fixação da tese. Presidiu o julgamento a Ministra Cármen Lúcia. Plenário, 30.8.2018.

E ADPF restando fixada a seguinte tese:

1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, se não configurando relação de emprego entre contratante e o empregado da contratada.
2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993.

Seguindo o entendimento do Superior Tribunal Federal, o TST, em Recurso de Revista julgou da seguinte maneira a respeito do tema:

RECURSO DE REVISTA. TELECOMUNICAÇÕES. ATIVIDADE-FIM. LICITUDE DA TERCEIRIZAÇÃO.

1. Nos termos da tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário com repercussão geral nº 958252/MG e ADPF 324/DF: "é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante."
2. Ao contrário do entendimento anteriormente Sumulado por esta Corte (Súmula 331, I), conclui-se, com base nas decisões proferidas pela Suprema Corte na ADPF 324 e no RE 958.252, ser plenamente possível a terceirização de serviço afeta à atividade-fim das concessionárias de telecomunicações, de modo que é irrelevante aferir se as funções a serem desempenhadas pela contratada estariam inseridas nas atividades essenciais ou acessórias da contratante.
3. No caso concreto, a Corte Regional reconheceu a ilicitude da terceirização e, conseqüentemente, o vínculo empregatício, por entender que a atividade de instalação e reparação de redes se enquadra no conceito atividade-fim da tomadora de serviços.
4. Tal decisão destoa do entendimento do Supremo Tribunal Federal e do novo entendimento desta Corte Superior, merecendo reforma.
5. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento (TST – RR: 10270-52.2016.5.03.0022, 7ª Turma, Relator Desembargador Convocado Roberto Nobrega de Almeida Filho, Data de Julgamento: 09/04/2019, Data de Publicação: DEJT 12/04/2019).

### **6.3 A Terceirização na Reforma Trabalhista**

As Leis 13.429/2017 (BRASIL, 2017) e 13.467/2017 (BRASIL, 2017), sancionadas pelo então, presidente Michel Temer, apresentaram uma série de mudanças para o instituto da terceirização.

Em seguida serão apresentados alguns pontos que sofreram alterações e também que foram incluídos em virtude das Leis supracitadas.

#### **6.3.1 Terceirização de Atividade-Fim**

Por meio da Súmula 331, item III, do Tribunal Superior do Trabalho, admitia-se somente a terceirização de parte das atividades de uma empresa, restringindo a contratação de prestadores de serviços de vigilância, limpeza e conservação e atividade-meio do tomador. Com o advento da Reforma Trabalhista, passou-se a admitir ainda a terceirização da atividades-fim da empresa contratante, restando, dessa forma, superada a distinção existente ambas.

Importante destacar a jurisprudência citada no tópico anterior, onde, além das alterações causadas pela Reforma, o posicionamento do STF foi bastante claro no julgamento do Recurso Extraordinário nº 958.252 e ADPF 324. Ficou evidente a possibilidade de terceirização de qualquer das atividades da empresa, independente se esta é atividade-meio ou atividade-fim, bem como o objeto social da empresa contratada.

#### **6.3.2 Unificação em um Único Dispositivo Legal**

A Lei 6.019/74 (BRASIL, 1974) dispunha especificamente quando de sua criação acerca do regime de trabalho temporário e somente isto. Em decorrência da Reforma Trabalhista, oriunda da Lei 13.429/17 (BRASIL, 2017), se unificou em um único instituto legal as regras e disposições para o regime de trabalho temporário e terceirização de mão de obra de empresas para outras prestadoras de serviços, que visem realizar atividades específicas para as quais são contratadas.

Resta, clara tal unificação por meio da redação do artigo 1º desta Lei :

Art. 1º As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei (BRASIL, 2017).

### 6.3.3 Tratamento Iguatário

Ficou definido, através da inclusão do Art. 4º-C na Lei 6.019/74 (BRASIL,1974), que caso a atividade laboral venha a ser prestada nas dependências da empresa tomadora dos serviços, são assegurados aos empregados da empresa terceirizada os mesmos direitos da empresa contratante, como evidencia o referido artigo.

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art.4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I – Relativas a:

- a) Alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) Direito de utilizar os serviços de transportes;
- c) Atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) Treinamento adequando, fornecido pela contratada, quando atividades o exigir.

II – Sanitárias, de medidas de proteção á saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas á prestação do serviço.”

### 6.3.4 Responsabilidade Subsidiária

A empresa contratante torna-se responsável subsidiária pelas obrigações trabalhistas durante o decurso do prazo da prestação do serviço pela terceirizada, ou seja, em caso de descumprimento das obrigações por parte da empresa prestadora a contratante poderá vir a ser responsabilizada.

Isso está descrito no Artigo 5º-A, §5º, da Lei 6.019/74:

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

[...]

§5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1974).

Pode-se tomar como ponto de partida para que haja a necessidade de responsabilização da empresa contratante para com as obrigações trabalhistas duas situações distintas. A primeira estaria engajada no erro de escolha da empresa terceirizante, onde celebra um contrato de prestação de serviço com uma empresa incapaz de cumprir com suas obrigações; e a segunda

se refere a falta de fiscalização do tomador com relação ao terceirizado, não atentando-se ao cumprimento, ou não, das obrigações da terceirizada para com seus empregados.

Ainda, importante destacar que a empresa contratante possui a prerrogativa de garantir aos empregados da empresa contratada condições de segurança, salubridade e higiene, independente do trabalho estar sendo realizado dentro de suas dependências ou em local diverso.

Para tanto, dispõe o Artigo 5º-A, §3º da Lei 6019/74 (BRASIL, 1974):

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

[...]

§3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

### 6.3.5 Conteúdo do Contrato

Por meio da Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017), se criou uma série de requisitos obrigatórios que devem constar no corpo do contrato de prestação de serviços celebrado entre a empresa tomadora do serviço e a prestadora. Esse instrumento celebrado entre as partes conterá todas as disposições que regulamentarão como se dará a prestação da atividade, a remuneração a ser paga e por quanto tempo perdurará a prestação.

Tais requisitos encontram-se dispostos no art. 5º-B da Lei 6.019/74 (BRASIL, 1974):

Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterá:

- I- Qualificação das partes;
- II- Especificação do serviço a ser prestado;
- III- Prazo para realização do serviço, quando for o caso;
- IV- Valor.

### 6.3.6 Da Realização das Atividades

Em relação às atividades a serem prestadas pela empresa contratada, estas podem ser desenvolvidas tanto nas dependências da empresa contratante quanto em outro local definido pela empresa tomadora, sendo de livre negociação entre as partes a definição do local.

Ainda, resta impossibilitada a empresa tomadora de utilizar a mão de obra da empresa contratada para atividades diversas das que encontram-se dispostas em contrato. Sendo assim,

fica vedada a arbitrariedade por parte da empresa contratante com relação às atividades a serem desempenhadas pelo terceirizado, devendo ater-se ao disposto no objeto do contrato firmado.

Para tal, encontra-se regulamentados no artigo 5º-A, §§ 1º e 2º:

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

§1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

§2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes (BRASIL, 1974).

### 6.3.7 Reconstrução de Ex Funcionário como Pessoa Jurídica

Tal regra foi criada visando a proteção do funcionário que encontra-se empregado, com carteira de trabalho devidamente registrada. A ideia central desta restrição é que se evite a precarização da relação de trabalho, evitando que o funcionário seja demitido e substituído por ele mesmo na qualidade de empresário.

O prazo que o funcionário demitido possa passar a prestar serviços para o antigo empregador, para que não se configure fraude na relação de trabalho, é de 18 meses, sendo tal prazo começa a ser contado a partir do desligamento do empregado com a empresa. Além do mais, o empregado desligado da empresa não pode também surgir como funcionário da empresa terceirizada pelo mesmo prazo, sob risco de ilicitude na contratação da empresa prestadora.

Tais vedações encontram-se dispostas na Lei 6.019/74, artigos 5º-C e 5º-D:

Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso do prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado (BRASIL, 1974).

## **7. PEJOTIZAÇÃO**

### **7.1 Conceito**

A Pejotização consiste na prática empresarial onde o empregador contrata os serviços de um trabalhador que possua uma empresa devidamente constituída ou exige que a constitua, com o objetivo de descaracterizar a relação de emprego e então se desincumbir das obrigações trabalhistas, tributárias e previdenciárias que lhe seriam incumbidas (ALVARENGA, 2013).

Alvarenga cita a fala da desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região Maria Adna Aguiar o ano de 2009 em julgamento do Recurso Ordinário nº 00492-2004-021-05-00-9-RecOrd que caracterizou Pejotização como “uma forma de terceirização mediante a qual a mesma pessoa, antes empregada, continua a realizar os mesmos serviços com a diferença de que a forma do contrato de trabalho transmuda-se geralmente sob a denominação jurídica de profissional liberal, microempresa ou cooperativa”.

Porto e Vieira (2019) destacam que a denominação Pejotização se trata de contratação de um empregado subordinado como sócio ou titular de uma pessoa jurídica, com a intenção de mascarar o vínculo empregatício através da formalização de um contrato autônomo, assim, fraudando a relação de emprego. Dessa prática surge o neologismo “Pejotização”, no sentido de transformar um empregado em empresário.

Alvarenga (2013) explica que a empresa que pratica a contratação de trabalhadores por meio de Pejotização está agindo com a intenção de burlar o vínculo empregatício, desrespeitando os direitos fundamentais garantidos aos trabalhadores, valores sociais do trabalho e livre iniciativa e os princípios do Direito do Trabalho.

A conduta do empregador de criar a exigência para o trabalhador da necessidade de existência de uma pessoa jurídica como condição indispensável para a prestação dos serviços é exemplo aviltamento e flexibilização da proteção ao empregado para então ter seus sua produção menos onerosa e seus lucros otimizados, isto devido a redução dos custos causados pela dissimulação a relação de emprego causada por tal prática.

A criação da Lei 11.196 em 2005 (BRASIL, 2005) deu-se como uma espécie de ponto de partida a prática da Pejotização. Isto se deve a redação do art. 129 da referida Lei, que diz:

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil (BRASIL, 2005).

Deste modo, pode-se criar a possibilidade de empregadores contratarem trabalhadores intelectuais através de contratos de prestação de serviços, sendo que a licitude dessa contratação estaria fundamentada, no dispositivo acima citado.

Leone Pereira (2013) conceituou Pejotização como a contratação de um trabalhador na qualidade de pessoa jurídica, para a prestação de um serviço intelectual, sendo isto possível somente devido a Lei supracitada. Pereira lembra que no princípio, logo após a promulgação da Lei, tal prática fraudulenta atingia tão somente os trabalhadores intelectuais, porém com o passar do tempo tal prática foi se alastrando para as mais diversas áreas profissionais, como cita:

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

Alice Monteiro de Barros (2016) disserta sobre o mesmo instituto do seguinte modo:

O fato de o trabalho executado ser intelectual não descaracteriza o liame empregatício, pois ele consistirá sempre na exteriorização e no desenvolvimento da atividade de uma pessoa em favor de outrem. Por outro lado, inexistente incompatibilidade jurídica, tampouco moral, entre o exercício dessa profissão e a condição de empregado. Isso porque a subordinação é jurídica, e não econômica, intelectual ou social; ela traduz critério disciplinador da organização do trabalho, sendo indispensável a produção econômica (BARROS, 2016, p. 186).

Mesmo estando na qualidade de trabalhador intelectual, não é afastada a dependência do empregado com relação ao empregador no tocante a sua hipossuficiência. Isto, apesar de possuir o conhecimento técnico para o desenvolvimento da atividade laboral, este encontra-se subordinado ao empregador, que detém o poder diretivo da forma como se desenvolverá a atividade, além de que, seus proventos serão derivados de serviços prestados exclusivamente ao mesmo tomador.

## 7.2 Inabilitação Para Qualidade De Empresário

É importante apresentar inicialmente como o Código Civil brasileiro define em seu artigo 966 a figura do empresário:

Art. 966. Considera-se empresário que exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços.  
Parágrafo Único. Não se considera empresário quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa (BRASIL, 2002).

Destacam-se alguns pontos que devem ser abordados de forma mais minuciosa no artigo supracitado. Estes são o profissionalismo, atividade econômica organizada e produção ou circulação de bens ou serviços (COELHO, 2016).

Coelho (2016) explica profissionalismo como exercício profissional de uma determinada atividade associada a três ordens. A primeira sendo a habitualidade, pela qual não será considerado empresário quem realiza algumas tarefas ou produz determinada mercadoria de forma excepcional; a segundo ponto é a pessoalidade, onde o empresário no exercício de sua atividade deve contratar empregados, sendo que estes irão, de fato, produzir ou fazer circular bens ou serviços; e terceiro, e mais relevante, trata-se a respeito do monopólio de informações que o empresário detém sobre o produto ou serviço, afinal é dever do empresário deter todo o conhecimento sobre o serviço que está prestando ou bens que está produzindo além de informar amplamente a tomadores e consumidores.

Atividade econômica organizada, trata Coelho (2016) como sendo o empresário quem exerce uma atividade econômica organizada, sendo então que a empresa é uma atividade. A atividade é econômica no sentido de que busque a geração de lucro por quem a explora. E a empresa será considerada organizada quando nela se encontrarem quatro fatores: capital, mão de obra, insumos e tecnologia, não sendo considerado empresário quem explora atividade de produção de bens ou serviços se algum desses fatores.

Com relação a produção ou circulação de bens ou serviços, vale o conceito de que produção de bens trata-se da fabricação de produtos ou mercadorias e a produção de serviços é sua prestação. Enquanto circulação de bens ou serviços é de comércio, ou seja, trata-se da busca do bem no produtor para leva-lo ao consumidor (COELHO, 2016).

Segundo Barbosa (2014) o empresário é quem dirige, em nome próprio, uma atividade econômica, assumindo os riscos do negócio, auferindo lucros ou sofrendo com prejuízos dela

decorrentes. A direção em nome próprio caracteriza assunção, de forma pessoal do empresário perante terceiros, da responsabilidade pelas obrigações que decorram dos riscos do empreendimento.

Como é possível observar, para se conceituar uma empresa se pressupõe o exercício de uma atividade econômica organizada, onde o empresário estará assumindo riscos decorrentes desta atividade, tendo lucro ou prejuízo sobre esta.

Ademais, o artigo 15 da Lei 8.212/91, qualifica uma empresa da seguinte forma:

Art. 15. Considera-se:

I – empresa – a firma individual ou sociedade que assume o risco da atividade econômica urbana ou rural, com fins lucrativos ou não, bem como órgãos e entidades da administração pública direta, indireta e fundacional (BRASIL, 1991).

Porto e Vieira (2019) citando Rubens Requião leciona que existem “dois elementos fundamentais para caracterizar a figura do empresário: a iniciativa e o risco”. Dessa forma, o trabalhador que vem a ser contratado sob o pretexto de atuar como pessoa jurídica não possui nenhuma das duas condições, afinal, não dirige uma atividade econômica, e não possui nenhum tipo de risco.

### **7.3 A Aplicação do Princípio da Primazia pela Realidade**

O princípio da primazia da realidade é um dos norteadores quando se trata da relação e de decisões a serem tomadas em âmbito trabalhista. Afinal, como já tratado anteriormente, este princípio objetiva-se na realidade fática dos acontecimentos, devendo ser considerado o que realmente aconteceu frente ao que esteja descrito em contrato.

Ricardo Resende (2020) explica este princípio da seguinte forma:

Trata-se de princípio amplamente aplicado na prática trabalhista, diante das inúmeras tentativas de mascarar a realidade, notadamente no tocante à existência do vínculo de emprego. Com efeito, é comum a utilização de técnicas fraudulentas, por exemplo, a utilização de cooperativas ‘de fachada’, estágios irregulares, terceirização irregular, entre outros artifícios. (RESENDE, 2020, p. 31)

Resende ainda aponta sua relevância frente a Reforma Trabalhista e ao fenômeno da Pejotização:

Ressalte-se que, com a Reforma Trabalhista de 2017, tal princípio se tornou ainda mais importante, ao passo que a lei aparentemente passou a legitimar diversas situações que, na prática, muitas vezes configurarão fraude à relação de emprego. Assim, por exemplo, a terceirização de atividade-fim, expressamente autorizada pela Lei nº 13.467/2017, continua tendo sua regularidade condicionada a inexistência de pessoalidade e subordinação com o tomador dos serviços (salvo, como sempre foi, na hipótese de trabalho temporário). Existindo pessoalidade e subordinação com o tomador, a terceirização será declarada ilegal, com fundamento no princípio da primazia da realidade, pois estarão presentes, de fato, entre trabalhador e tomador dos serviços, os requisitos caracterizadores da relação e emprego estabelecidos pelos artigos 3º e 2º da CLT (RESENDE, 2020, p. 31).

Neste sentido, se entende que, no Direito do Trabalho, concede-se maior valoração a fatos ocorridos do que ao que possa se encontrar descrito em documentos.

#### **7.4 Posicionamento da Jurisprudência**

Com o julgamento do RE 958.252 e ADPF 324 pelo Supremo Tribunal Federal, possibilitando a terceirização da atividade-fim, essa ferramenta se mostra altamente atrativa para empresários, no intuito de auxiliar na redução dos custos das empresas.

Porém, o referido julgado não cria a possibilidade de burlar a legislação trabalhista, ou seja, mesmo com a possibilidade de terceirizar isso não significa que a empresa possa mascarar a contratação de um funcionário por meio de um contrato de prestação de serviços assinado com o funcionário. Para tanto, a jurisprudência tem adotado este posicionamento, onde, desde que visíveis os elementos do vínculo de emprego – pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, tem-se havido o reconhecimento do vínculo.

Isso mostra-se visível no julgamento do Tribunal Superior Trabalho que se transcreve:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA – TRABALHO AUTÔNOMO – RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO – FENÔMENO DENOMINADO ‘PEJOTIZAÇÃO’. O quadro fático-probatório delineado pelo Tribunal Regional deixou transparecer que a reclamante prestou serviços concernentes à atividade finalística da reclamada, com pessoalidade e mediante subordinação jurídica, configurando-se, desse modo, o vínculo de emprego pleiteado. Nesse contexto, somente com revolvimento do acervo fático-probatório dos autos seria possível ultrapassar e infirmar os fundamentos expostos no acórdão regional, o que é vedado nesta instância recursal, conforme o enunciado da Súmula nº 126 do TST. Agravo desprovido (Ag-AIRR – 638-76.2015.5.02.0050, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 30/08/2019).

Esse posicionamento, é corroborado em decisão recente do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

VÍNCULO DE EMPREGO. ART. 3º DA CLT. PEJOTIZAÇÃO. O caso retrata de forma clara o fenômeno hodiernamente denominado de ‘Pejotização’, neologismo pelo qual se define a hipótese em que o empregador, para se furtar ao cumprimento da legislação trabalhista, obriga o trabalhador a constituir pessoa jurídica, dando roupagem de relação interempresarial, a um típico contrato de trabalho. Tal comportamento, por objetivar desvirtuar, impedir ou fraudar as normas trabalhistas é nulo, nos termos do artigo 9º, da CLT, importando no reconhecimento do vínculo de emprego (TRT – 2 1000249-33.2019.5.02.0083 SP, Relator Ivani Contini Bramante, 4ª Turma, Data de Publicação 02/06/2020).

Importante destacar que tais posicionamentos e formas de julgamento já eram adotadas mesmo antes da Reforma Trabalhista ocorrida em 2017, como se percebe em decisão do Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA A PARTIR DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. VENDEDOR. “PEJOTIZAÇÃO”. CARACTERIZAÇÃO. Na hipótese, o Tribunal Regional, com base nas provas produzidas nos autos, consignou que a relação existente entre o autor e a reclamada era tipicamente de emprego, pois presentes os requisitos que configuram o referido liame. Registrou que era praxe da ré a determinação de abertura de pessoa jurídica pelos trabalhadores contratados, a exemplo do reclamante que, embora tenha constituído uma empresa, permaneceu subordinado à reclamada e se apresentava ao mercado, inclusive, como empregado da TOTVS, no cargo de executivo de atendimento e relacionamento, conforme gravado no seu cartão de visitas. Descaracterizado portanto, o contrato de natureza comercial, pois constatado o intuito de fraudar direitos previstos na legislação trabalhista por meio de constituição de pessoa jurídica (fenômeno conhecido como ‘pejoização’). Trata-se de conhecida modalidade de precarização das relações de trabalho por meio da qual o empregado é compelido a constituição de sociedade com familiares, e presta os serviços contratados, mas com inteira dependência, inclusive econômica, e controle atribuídos ao tomador. Não merece reparo a decisão regional. Agravo de instrumento a que se nega provimento. [...] (TST – AIRR – 1018-93.2014.5.03.0022, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 05/05/2017).

Porém, nos casos onde estejam ausentes os elementos constituintes do vínculo de emprego, o posicionamento também tem se mostrado pacífico, como é demonstrado na decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região:

ESCELSA. TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM.RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. MATÉRIA JULGADA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADPF 324 E NO RE 958252. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO. A partir do julgamento pelo Supremo Tribunal Federal na ADPF nº 324 e no RE nº 958252, afastou-se a possibilidade de reconhecimento da relação de emprego com o tomador de serviços tão somente sob a tese de labor na atividade-fim da empresa contratante. A decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal não obsta, contudo, o reconhecimento do vínculo de emprego se estiverem presentes os requisitos da relação de emprego diretamente com o tomador de serviços. Não tendo sequer sido aventada na petição inicial a prestação de serviços de forma pessoal e subordinada ao tomador, correta a sentença que rejeitou o pedido de reconhecimento de vínculo direto com o tomador (TRT – 17 – RO: 0000997-22.2016.5.17.0002, Relator Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi, Data de Julgamento 23/05/2019, Data da Publicação 11/06/2019).

E como mais recentemente vem sendo aplicados nos Tribunais Regionais, como mostra o Tribunal da 4ª Região:

MOTORISTA DE TÁXI. VÍNCULO DE EMPREGO NÃO CONFIGURADO. Ausentes os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, não há suporte fático e legal para o reconhecimento do vínculo de emprego (TRT – 4 ROT 0021753-09.2017.5.04.0025, Data de Julgamento 02/06/2020, 5ª Turma).

E também:

‘CHAPA’. VÍNCULO DE EMPREGO NÃO CONFIGURADO. Ficando demonstrado nos autos que o reclamante atuava como ‘chapa’, realizando a descarga de caminhões, sem a presença de subordinação, não há falar em vínculo de emprego (TRT – 4 ROT 0020333-82.2018.5.04.0752, data de Julgamento 20/02/2020, 5ª Turma).

Pelo que se observa, o posicionamento da jurisprudência sobre o tema Pejotização é nítido e claro sobre a necessidade da presença dos elementos que constituam a relação de emprego para que seja comprovada a fraude na relação jurídica. Na ausência de qualquer dos requisitos, não há modo de se comprovar a prática ilícita e consequente precarização da relação.

## 8. CONCLUSÃO

O presente trabalho foi realizado a partir da definição do problema, que é a conceituação sobre do que se trata o fenômeno da Pejotização, as suas principais características e como a jurisprudência brasileira vem tratando do assunto. Ademais, é visível que o tema trata distintamente sobre duas modalidades de contratos, o civil e o trabalhista, afinal, pejotizar nada mais é do que burlar a legislação trabalhista realizando um negócio jurídico por meio de um contrato de prestação de serviços com uma pessoa física com roupagem de pessoa jurídica.

Terceirizar as atividades laborativas dentro de uma empresa é algo que, quando feito da forma correta, é algo muito positivo tanto para quem contrata os serviços, tendo em vista a redução nos seus custos operacionais e a contratação de mão de obra especializada, quanto para o contratado que, além de auferir seus rendimentos, terá a oportunidade de crescer profissionalmente, vindo a expandir seu empreendimento. Porém, o empresário ao se valer de uma prática que é lícita com objetivos obscuros, está pondo em risco seu próprio negócio, sujeitando-se a possibilidade de severas punições, desde reconhecimento do vínculo de emprego, pagamento de multas e indenizações por dano moral causado ao empregado submetido a esta situação, entre outras penalidades.

O trabalho se desenvolveu com pesquisas bibliográficas, documental, legislativa e jurisprudencial, sendo utilizadas doutrinas, artigos, periódicos, sites de *internet* e outros meios disponíveis. Desse modo foi possível perceber no decorrer do presente estudo a existência de grande diferença entre a terceirização lícita e a prática da Pejotização,

Ao se conceituar o vínculo de emprego, a terceirização e o fenômeno da Pejotização, ficam evidentes a quantidade massiva de direitos dos quais os trabalhadores acabam sendo privados quando da ocorrência dessa prática fraudulenta. Assim sendo, a atuação estatal torna-se ainda mais importante, já que a utilização desta ferramenta é tão vantajosa somente para um dos polos do negócio jurídico.

A jurisprudência tem julgado favoravelmente ao trabalhador quando da ocorrência desta prática, porém, vale ressaltar uma máxima do ramo do Direito: cada caso é um caso, devendo ser analisadas todas as suas particularidades. Por isso é necessária uma interferência maior do Estado sobre o assunto, devendo haver mais rigor e maior fiscalização para combater a fraude trabalhista.

Por fim, além da atuação estatal, é de suma importância a conscientização do empregador para que este reconheça o valor do trabalho e do trabalhador, do contrário este

poderá vir a sofrer severas punições que impactem diretamente na saúde financeira de sua empresa.

## REFERÊNCIAS

ALELUIA, Thais Mendonça, **Direito do Trabalho**, 2ª ed., rev., ampl. e atual., Salvador: JusPodivm, 2015.

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

BARBOSA, Leandro Garcia. Conceito e função econômica da empresa. In: **Revista de Informação Legislativa**. Brasília: Senado Federal, ano 51, n. 202, p. 251 à 277, jun. 2014. Disponível em: <[www.12.senado.leg.br/ril/edicoes/51/202/ril\\_v51\\_n202.pdf](http://www.12.senado.leg.br/ril/edicoes/51/202/ril_v51_n202.pdf)>. Acesso em 07 abr. 2020.

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

BRASIL.. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 07 abr. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 07 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm)>. Acesso em 11 abr. 2020.

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>. Acesso em 11 abr. 2020

BRASIL. Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17102.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17102.htm)>. Acesso em: 12 abr. 2020

**BRASIL. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.** Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/16019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16019.htm)>. Acesso em 08 abr. 2020.

**BRASIL. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.** Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm)>. Acesso em 01 mai. 2020.

**BRASIL. Súmula nº 51.** Tribunal Superior do Trabalho. NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1 - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html#SUM-51](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-51)>. Acesso em: 31 mar. 2020.

**BRASIL. Súmula nº 212.** Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, DF. DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-212](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212)>. Acesso em 31 mar. 2020.

**BRASIL. Súmula nº 256.** Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, DF. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-256](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256)>. Acesso em: 31 mar. 2020.

**BRASIL. Súmula nº 276.** Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, DF. AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-276](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-276)>. Acesso em 2 abr. 2020.

BRASIL. **Súmula 331**. Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, DF. 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. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331)>. Acesso em: 2 abr. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324, processo nº 999759-98.2014.1.00.000, Relator: Ministro Roberto Barroso, Brasília, DF, de 30 de agosto de 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 958.252. Relator: Ministro Luiz Fux, Brasília, DF, 30 de agosto de 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista, processo nº 80700-43.2009.5.17.0003, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DETJ 21/06/2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, processo nº 2232-69.2012.5.01.0241, 4ª Turma, Relator: Ministro Fernando Eizo Ono, DEJT 17/11/2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Recurso de Revista, processo nº 1084-76.2011.5.01.0073, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandão, DEJT 08/05/2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Agravo Interno no Agravo em Recurso Especial, processo nº 968132/BA, Rel. Min. Francisco Falcão, v.u., DJe 28/08/2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Recurso de Revista, processo nº 72300-82.2008.5.15.0083, 3ª Turma, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Publicação: DETJ 17/05/2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Recurso de Revista, processo nº 11927-34.2015.5.15.0053, 2ª Turma, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Publicação: DEJT 08/11/2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Recurso de Revista, processo nº 607-12.2013.5.09.0671, 7ª Turma, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Publicação: DETJ 06/10/2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Recurso de Revista, processo nº 10270-52.2016.5.03.0022, 7ª Turma, Relator Desembargador Convocado Roberto Nobrega de Almeida Filho, Data de Publicação: DEJT 12/04/2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, processo nº 638-76.2015.5.02.0050, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 30/08/2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, processo nº 1018-93.2014.5.03.0022, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 05/05/2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região), Recurso Ordinário Trabalhista, processo nº 1000249-33.2019.5.02.0083, 4ª Turma, Relator Ivani Contini Bramante, Data de Publicação 02/06/2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região), Recurso Ordinário, processo nº 0011760-22.2016.5.03.0148-ED, da 10ª Turma, Relatora: Taisa Maria Macena de Lima, Belo Horizonte, 23 de agosto de 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), Recurso Ordinário Trabalhista, processo nº 0020487-60.2016.5.04.0012, Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa, em 03/05/2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), Recurso Ordinário Trabalhista, processo nº 0021753-09.2017.5.04.0025, 5ª Turma, Relator: Claudio Antonio Cassau Barbosa, Data de Julgamento 02/06/2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região), Recurso Ordinário Trabalhista, processo nº 0020333-82.2018.5.04.0752, 5ª Turma, Relator: Claudio Antonio Cassau Barbosa, Data de Julgamento 20/02/2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (17ª Região), Recurso Ordinário, processo nº 0000997-22.2016.5.17.0002, 2ª Turma, Relator Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi, Data da Publicação 11/06/2019.

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. rev. e atual. Salvador: JusPodivm, 2017.

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CASSAR, Vólia Bonfim, **Direito do Trabalho**. 14ª ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; NETO, Francisco Ferreira Jorge. **Manual de Direito do Trabalho**. 4ª ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2019.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado**. 1ª ed. Forense - RJ, São Paulo: Método, 2016.

COELHO, Fabio Ulhoa, **Manual de Direito Comercial: direito de empresa**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016.

DALGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

GACIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. rev. atula. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016  
PEREIRA, Leone. **Pejotização**: o trabalho como pessoa jurídica. São Paulo: Saraiva, 2013.  
PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. A “PEJOTIZAÇÃO” NA REFORMA TRABALHISTA E A VIOLAÇÃO ÀS NORMAS INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO. In: **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. n. 80. jul. 2019, pág. 52-77. Disponível em:

<<https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/349/course/section/14150/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28JUL%202019%20-%20n%C2%BA%2080%20-%20Pejotiza%C3%A7%C3%A3o%29.pdf>>. Acesso em: 26 mar.2020.

RENZETTI, Rogério. **Direito do Trabalho: teoria e questões práticas**. 5ª ed. rev. atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8ª ed., ver. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 2ª ed., rev. e atual., São Paulo: Saraiva, 2014.

SOARES JR, Alcídio, **A Terceirização e o Enfoque de seus Conceitos**. 2013, Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/25901/a-terceirizacao-e-o-enfoque-de-seus-conceitos>>. Acesso em: 31 ago. 2019.

VIEIRA, Zânia Maria Rios Aguiar. **Metamorfose no Trabalho Industrial**: um estudo sobre os impactos da terceirização na cultura organizacional. Rio de Janeiro: E-papers, 2009.