



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE

**A pejotização no Direito do Trabalho como forma de evasão de
obrigações acessórias do contrato de emprego**

Autor: Saulo Gonçalo Brasileiro

Orientador: Prof. Dr. Eric Moraes de Castro e Silva

Recife
2019

Saulo Gonalo Brasileiro

**A pejetizao no Direito do Trabalho como forma de evaso de
obrigaoes acessoarias do contrato de emprego**

**Monografia apresentada para obter nota no
componente curricular TCC 3, requisito para
obteno do tıtulo de Bacharelado em Direito
pela Universidade Federal de Pernambuco.**

**Orientador: Prof. Dr. Eric Moraes de Castro e
Silva**

Recife
2019

*À Bia Casado,
por tudo que nossa amizade representa.*

Agradecimentos

Ao Professor Eric Moraes de Castro e Silva por sua orientação constante e de qualidade, cujo apoio prestado foi imprescindível para a conclusão desta monografia.

À Professora Ingrid Zanella Andrade Campos, minha orientadora de monitoria por vários semestres e pessoa que admiro, pela confiança depositada desde que nos conhecemos.

À Professora Cristiniana Cavalcanti Freire, querida orientadora de monitoria, por seus ensinamentos jurídicos e humanistas os quais levarei comigo para a vida.

À Promotora Rosângela Furtado Padela Alvarenga, do Ministério Público de Pernambuco, por seus ensinamentos sobre justiça que iluminarão, sem dúvida, a minha atuação profissional no Direito.

À Duda Pedrosa, amiga de todas as horas, em especial das mais difíceis. Seu suporte não só nesta monografia como em minha vida é indispensável.

À Amanda Muniz, por sua presença na distância que nunca nos afastou. Graças a você, carrego Minas Gerais no meu coração todos os dias.

Aos servidores desta Faculdade de Direito, pela convivência constante e agradável, tornando mais leve o caminho até aqui percorrido.

A todos os demais que colaboraram até o presente momento e não pude nomear em privilégio da brevidade, meus mais sinceros agradecimentos.

RESUMO

Esta monografia cuida da pejetização como medida utilizada para evasão de obrigações acessórias do contrato de emprego à luz das normas gerais de Direito do Trabalho e seus princípios fundamentais, com sua relativa ressignificação após a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). Tem como principal objetivo trazer os principais conceitos relativos ao fenômeno assim como a sua natureza e recepção (ou não) de sua licitude pelo ordenamento jurídico, bem como as repercussões tributárias e previdenciárias de suas acepções. Discute-se, também, em que medida tais medidas podem ser facilitadas ou aceitas em virtude da Reforma Trabalhista e suas alterações nos contratos da CLT, tendo em vista ainda o que foi regulado provisoriamente pela MP nº 808/2017, enquanto esta vigeu. Conclui-se que a pejetização, ainda que realizada no âmbito das novas relações de trabalho e até mesmo pelos preceitos reformistas, não é autorizada pelo ordenamento jurídico, sendo inclusive desconsiderada até mesmo em decisões do CARF para fins tributários, constituindo, portanto, evasão fiscal.

Palavras-chave: Pejetização; Evasão fiscal; Direito do Trabalho; Direito Tributário; Direito Previdenciário.

Sumário

Introdução.....	7
I. As normas protetivas no Direito do Trabalho.....	9
II. A configuração da relação de emprego.....	18
III. Pejotização como fraude a obrigações acessórias do contrato de emprego à luz da Reforma Trabalhista.....	30
IV. Considerações conclusivas.....	42
V. Referências bibliográficas.....	44

Introdução

O sítio eletrônico do Ministério Público do Trabalho, em notícia de março de 2017, revela uma preocupação de médicos com o aumento da pejotização, tendo a Federação Médica Brasileira procurado a Procuradoria-Geral do Trabalho a fim de combater a tal prática. Na mesma notícia, revela-se uma dificuldade em atuar contra elas tendo em vista a máscara do trabalhador autônomo (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2017).

A pejotização é, decerto, um sério problema a ser avaliado no direito brasileiro nesta quadra histórica em que nos encontramos. Pejotizar, no sentido mais próprio da palavra, é a prática de contratar como pessoa jurídica, sendo que o viés fraudulento normalmente se revela, a justificar a conotação negativa que a expressão tomou ao longo do tempo.

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, desempenha papel importante, especialmente ao adicionar o art. 442-B e levantar questionamentos sobre os fundamentos do Direito do Trabalho. É preciso, pois, levá-la em consideração naquilo que for compatível com a Constituição, para indicar possíveis caminhos resolutórios da problemática em debate.

Discutir pejotização é, insofismavelmente, adentrar em áreas conexas ao Direito do Trabalho, como o Direito Tributário (pela evasão de tributos), Direito Previdenciário (especialmente no financiamento), a fim de compreender os fundamentos dessa prática e caminhos adotados pelo ordenamento para combatê-la.

No primeiro capítulo, busca-se introduzir o ordenamento protetivo juslaboralista, para que as normas principais do Direito do Trabalho fiquem claras. Dessa forma, permite-se uma maior localização e enquadramento do que se é discutido, tendo em vista os fundamentos desse ramo. Ignorá-los seria tratar as normas laborais como se fossem quaisquer outros, o que constituiria uma impropriedade epistêmica.

Em seguida, no capítulo seguinte, debatemos a relação de emprego e os elementos necessários para a sua caracterização. Se a pejotização tem como objetivo frequente – e isso é indiscutível – evitar a formalização do vínculo empregatício, é necessário que se entenda, para além de toda dúvida, o que efetivamente o concretiza e as dobras hermenêuticas inerentes a cada um dos elementos.

O terceiro capítulo trata propriamente da pejotização e a discute sobre vários vieses: num primeiro momento, tratamos dos elementos fraudados na relação de emprego (pessoalidade e subordinação), como prática antecedente. Logo após, incursionamos na discussão concreta sobre que obrigações estão sendo evadidas com a

prática da pejotização e a possível razão pela qual elas são praticadas, além dos posicionamentos que vêm sendo tomadas pelas autoridades públicas diante do problema.

Finalmente, o capítulo quatro e derradeiro trará as principais conclusões tiradas do estudo, bem como retomar os principais pontos defendidos na monografia, a fim de sistematizar o que foi levantado. Sua função é fortemente integrativa.

A metodologia adotada é a análise teórica do instituto a partir da doutrina e jurisprudência brasileiras, com pontuais e incidentais remissões a experiências estrangeiras. Não há a análise de dados estatísticos por refoçarem ao objeto da análise, demandando um estudo apartado para avaliar o impacto quantitativo. A abordagem será, pois, qualitativa.

I. As normas protetivas no Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho parte de um pressuposto maior para a incidência de suas normas específicas e protetivas, que é o da proteção ao trabalhador na relação, baseada na sua vulnerabilidade. É, pois, o reconhecimento de um vínculo desigual entre empregado e empregador, no qual aquele, por sua vulnerabilidade, demanda proteção por parte do Estado.

Essa visão da relação de emprego foi claramente adotada pela Constituição Federal, quando tipifica os direitos sociais em seu art. 6º e os direitos dos trabalhadores, sejam eles urbanos ou rurais, no art. 7º, dentre os quais se menciona exemplificativamente (tal qual o rol lá contido) o salário mínimo, jornadas condizentes com a dignidade do trabalhador, entre outros. Essas normas são, em geral, de aplicabilidade imediata e eficácia plena, até mesmo por se tratarem de direitos fundamentais (art. 5º, §1º, da CF).

Os direitos atribuídos aos trabalhadores se revestem de duas diferentes naturezas: em primeiro lugar, direitos atinentes às relações individuais de trabalho; e, noutra ordem, os direitos coletivos, ambos assegurados com estatura constitucional a partir do art. 7º (SILVA, 2005, p. 288). A proteção dos trabalhadores se assenta em certos princípios que são típicos do Direito do Trabalho e que o orientam em sua aplicação cotidiana e na melhor interpretação das normas juslaboralistas.

Registre-se, no entanto, que, especialmente após a Lei nº 13.467/2017, conhecida como *Reforma Trabalhista*, há uma certa ressignificação de algumas normas principiológicas em respeito à nova regência normativa, quando tais normas não afrontarem o ordenamento constitucional. Esse ponto será objeto de maior detalhamento mais adiante.

Apesar disso, o Enunciado nº 04, da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, ocorrida após a Reforma Trabalhista, entende pela não afetação dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho operada pela nova legislação. Valdete Souto Severo e Jorge Luiz Souto Maior chegam a afirmar:

“A Lei 13.467/17, do início ao fim, nega a proteção. Mesmo seus autores admitem que essa legislação foi editada com a finalidade de promover proteção ao tomador do trabalho. Logo, suas regras não são trabalhistas e, como tal, não podem ser aplicadas, sob pena de subverterem a ordem do sistema de proteção a quem trabalha, sempre que negarem a Constituição e, portanto, romperem com a historicidade que justifica a existência de um Direito do Trabalho e de uma Justiça do Trabalho.” (SEVERO e MAIOR, 2017, p. 26-27)

É importante ter em mente que tais normas protetivas estão ligadas, especificamente, às relações regidas pela CLT e legislação extravagante, que não são todas as relações de trabalho, mas apenas aquelas nas quais se verificam a especial vulnerabilidade que atraia o regramento de equanimização. Por isso, a título de exemplo, elas não são aplicáveis às relações regidas primariamente pelo Código Civil entre dois particulares sem que haja maior repercussão.

O princípio fundante do Direito do Trabalho se chama *princípio da proteção*, também conhecido como *princípio tutelar*, garantindo amparo preferencial ao trabalhador por um imperativo de igualdade material, atendendo à função de reequilíbrio material das posições jurídicas do empregado e do empregador na relação por ele regida (FELICIANO, 2013, p. 244-245).

Nas palavras de Sérgio Pinto Martins (2012, p. 69),

“Como regra, deve-se proporcionar uma forma de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este último superioridade jurídica (Galart Folch, 1936:16). Esta é conferida ao empregado no momento em que se dá ao trabalhador a proteção que lhe é dispensada por meio da lei.

O princípio protetor protege o empregado e não qualquer trabalhador.”

Neste princípio fundante, de ordem pública (SÜSSEKIND, 2003, p. 44), é que se fundamenta todo o arcabouço normativo protetivo do trabalhador nas relações de emprego. Alicerça-se no reconhecimento desta posição de vulnerabilidade existente, já que

“a finalidade do Direito do Trabalho é alcançar uma verdadeira igualdade substancial entre as partes e, para tanto, necessário é proteger a parte mais frágil dessa relação: o empregado.” (CASSAR e BORGES, 2018, p. 13)

Essa norma fundamental possui pelo menos três consequências (ou dimensões) precípuas, que orientam a aplicação das normas relativas ao trabalho, quais sejam: a) *in dubio pro misero*; b) norma mais favorável; e c) condição mais benéfica (RODRIGUEZ, 2000, p. 107). O comentário de Delgado, no entanto, é adequado, para que não se limite apenas *àquelas dimensões*:

“Na verdade, a noção de tutela obreira e de retificação jurídica da reconhecida desigualdade socioeconômica e de poder entre os sujeitos da relação de emprego (ideia inerente ao princípio protetor) não se desdobra apenas nas três citadas dimensões. Ela abrange, essencialmente, quase todos (senão todos) os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho. Como excluir essa noção do princípio da imperatividade das normas trabalhistas? Ou do princípio da

indisponibilidade dos direitos trabalhistas? Ou do princípio da inalterabilidade contratual lesiva? Ou da proposição relativa à continuidade da relação de emprego? Ou da noção genérica de despersonalização da figura do empregador (e suas inúmeras consequências protetivas ao obreiro)? Ou do princípio da irretroação das nulidades? E assim sucessivamente. Todos esses outros princípios especiais também criam, no âmbito de sua abrangência, uma proteção especial aos interesses contratuais obreiros, buscando retificar, juridicamente, uma diferença prática de poder e de influência econômica e social apreendida entre os sujeitos da relação empregatícia.

Desse modo, o princípio tutelar não se desdobraria em apenas três outros, mas seria inspirador amplo de todo o complexo de regras, princípios e institutos que compõem esse ramo jurídico especializado.” (DELGADO, 2017, p. 214).

A crítica pontuada por Delgado merece acolhimento, já que, efetivamente, não apenas as três dimensões, trazidas por Plá Rodriguez e citadas por vários autores, são integrantes do princípio tutelar. Entretanto, para fins de explicação introdutória, já que o objetivo desta monografia não reside na discussão principiológica ou histórica do ramo, serão tratadas principalmente essas três dimensões, sem prejuízo de pontuais referências a outras normas protetivas dela decorrente.

Princípio *in dubio pro misero*. Com isso em mente, observa-se a primeira dimensão deste princípio: *in dubio pro misero*, também chamado de *in dubio pro operario*. A bem da verdade, tal previsão tem caráter hermenêutico. Ela deriva da constatação de uma circunstância jurídica que ocorre cotidianamente: a dúvida.

O tratamento jurídico de pontos duvidosos varia a depender do ramo do Direito. Por exemplo, em respeito ao princípio da presunção de não culpabilidade (art. 5º, LVII, da CF), a situação duvidosa no processo penal é resolvida *pro reo* (cf. art. 386, do CPP, especialmente o inciso VII), prestigiada a presunção (relativa, é verdade) de inocência garantida (BADARÓ, 2015, p. 56-58).

Consigne-se que tal princípio penal se aplica tanto a fatos como a normas, enquanto este princípio específico do Direito do Trabalho diz respeito *apenas e tão somente às normas aplicáveis* a uma situação concreta, de modo que a interpretação dos fatos é problema diverso, como aponta a doutrina (FELICIANO, 2013, p. 251).

Implica dizer que o regramento a ser dado a pontos normativos que incitem dúvida ao julgador deve, necessariamente, existir a fim de não violar a proibição do *non liquet* (art. 140, do CPC), quando tais questões forem levadas à apreciação jurisdicional e uma resposta for exigida por parte do jurisdicionado (art. 5º, XXXV, da CF).

Não é diferente no Direito do Trabalho. Registre-se que o princípio *in dubio pro misero* alberga regra de hermenêutica, segundo a qual o intérprete deva “optar, quando estiver de uma norma que comporte mais de uma interpretação razoável e distinta, por aquela que for mais favorável ao trabalhador, já que este é a parte fraca da relação” (CASSAR e BORGES, 2018, p. 14).

Vale salientar que tal princípio não se presta à consagração de teses teratológicas ou *contra legem*. Sua função principal é a de prestígio à condição desfavorável do trabalhador na relação de emprego, reconhecendo sua vulnerabilidade.

Existem duas condições, afirma Plá Rodriguez, para a aplicação desse princípio: em primeiro lugar, quando houver dúvida sobre o alcance da norma legal; e, a dois, quando não estiver em desacordo com a vontade do legislador. Imprescindível, também, que tal dúvida seja autêntica e não artificial (RODRIGUEZ, 2000, p. 110)

Em outras palavras, o ordenamento jurídico trabalhista, o qual tem teoricamente o objetivo de promover a proteção do trabalhador, ao instituir norma de interpretação duvidosa, certamente o fez objetivando a tutela do empregado. Fundamentado nisso é que se erige o *in dubio pro misero*, sendo certo contrassenso admitir uma interpretação mais desfavorável.

As críticas no sentido de que tal norma se prestaria a proteger e tutelar juridicamente situações absurdas, portanto, não se sustentam, conquanto na prática trabalhista isso possa eventualmente ser observado e cujo rechaço é necessário por parte do Poder Judiciário.

Já se faz importante reportar-se a uma modificação trazida pela Reforma Trabalhista no art. 8º, da CLT. Tal dispositivo conta com um novel §2º, que assim dispõe:

“Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.”

Essa disposição de modo algum trata do princípio em comento. Observe que tal norma não tem como escopo apenas a restrição de jurisprudência que eventualmente seja *contra legem* nem muito menos a que seja *secundum legem*. Já a jurisprudência supletiva, isto é, *praeter legem*, sofrerá efeitos inegáveis.

Sem adentrar na discussão acerca da legitimidade democrática da atuação do Poder Judiciário como legislador positivo, é indiscutível que, por exemplo, a Súmula nº 291, do TST, referente à indenização por horas extras habituais, foi extirpada do

ordenamento jurídico com o advento da Lei nº 13.467/2017 (DÓRO JÚNIOR, 2017, p. 102).

O debate, no entanto, no que tange ao princípio *in dubio pro misero* não está cingido à possibilidade de criação de direitos não previstos em lei por súmulas ou enunciados assemelhados. É possível alguma repercussão indireta, referente à interpretação de caráter ampliativo, que descambe na criação extrapolada de direitos em dissonância com o art. 8º, §2º, mas é um efeito absolutamente secundário.

Essencial se revela, pois, esclarecer que o aludido princípio cuida de situações de dúvida interpretativa e não (necessariamente) de criação de direitos. Dessa forma, essa alteração da Reforma Trabalhista não impacta na aplicação e análise do *in dubio pro operario* (CASSAR e BORGES, 2018, p. 16).

Princípio da norma mais favorável. Em seguida, devemos analisar o princípio da norma mais favorável. Esclarece Feliciano (2013, p. 425) que este princípio obriga o aplicador do Direito do Trabalho a “sempre escolher a *norma jurídica mais favorável* para o trabalhador, independente de sua hierarquia formal” (grifos no original), dizendo respeito, obviamente, à existência de concurso de normas juslaboralistas.

Tradicionalmente e de maneira geral, o conflito de normas – antinomias – é resolvido ora pelo critério temporal (*lex posteriori derogat legi anteriori*), ora pelo critério da especificidade (*lex specialis derogat legi generali*), ora pelo hierárquico (*lex superiori derogat legi inferiori*). Deve ser feita remissão ao art. 2º, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, a respeito das antinomias.

Esses critérios têm aplicabilidade temperada no Direito do Trabalho. A aplicação da norma mais favorável é assentada em base constitucional e decorrente do princípio da proteção, objetivando a melhoria das condições do trabalho (podendo referenciar-se o art. 7º, *in fine*, da CF).

Significa dizer que, em tese, uma norma coletiva (convenção ou acordo coletivo) ou mesmo o contrato individual de trabalho, seja inicialmente ou por aditivo, possa ampliar garantias ou benesses ao trabalhador, ainda que a lei não os preveja. Essa é a situação mais elementar.

No entanto, é possível que se visualizem situações mais complexas em que haja um conjunto de normas que contenham normas mais e menos favoráveis ao trabalhador. Basta se cogitar de um acordo ou convenção de caráter coletivo que preveja tanto benefícios quanto prejuízos ao trabalhador em relação ao que dispõe a CLT. É preciso que, em concreto, se decida sobre a norma aplicável na situação.

Sem maiores divagações acerca das principais teorias (acumulação, conglobamento e conglobamento por instituto), é indubitável o acolhimento majoritário da teoria do conglobamento por instituto pela doutrina e pela legislação, até mesmo por remissão ao art. 3º, III, da Lei nº 7.064/82 (FELICIANO, 2013, p. 246). Dessa forma, é necessária a observância desta condicionante teórica, não sendo possível pinçar (*cherry-pick*) as normas na forma da teoria da acumulação.

Problemas podem surgir quanto à avaliação por instituto ou por matéria que sejam efetivamente mais favoráveis. Contudo, mais premente e relevante controvérsia surge com a Lei nº 13.467/2017, quando institui os arts. 611-A e 611-B na CLT, referente à negociabilidade de certos direitos trabalhistas, *inclusive para criar situação de menor favorecimento ao trabalhador*, o que é relativamente inédito no ordenamento brasileiro na escala implementada.

Prevalente a ideia de hierarquia dinâmica no Direito do Trabalho, especialmente na busca do favorecimento ao trabalhador, que é mais vulnerável na relação. De todas as formas, independentemente da hierarquia, prevaleceria a norma mais favorável. Um ótimo exemplo da aplicação deste preceito é a Súmula nº 51, do TST, que dispõe:

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

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

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999) (BRASIL)

Com a Reforma Trabalhista, tal norma passa a admitir fortes temperamentos, com os arts. 611-A e B da CLT, insertos pela nova legislação. O art. 611-B prevê objetos ilícitos para supressão ou redução dos direitos lá tipificados (com exclusividade, aponta o *caput*), que, na verdade, apenas reitera o que já dispõe em boa medida o art. 7º, da Constituição. Não é novidade que os direitos lá tipificados pudessem ser ampliados.

Por outro lado, o art. 611-A, de necessária transcrição do *caput*, assim dispõe: “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho **têm prevalência sobre a lei quando**, entre outros, dispuserem sobre [...]” (grifos nossos). A MP nº 808/2017 pretendeu modificar alguns pontos desse artigo, a exemplo da prorrogação da jornada em ambientes

insalubres sem licença prévia das autoridades do Ministério do Trabalho, mas tal norma caducou em abril de 2018.

O art. 611-A, §1º, remete ao art. 8º, §3º, ambos da CLT, que fazem menção à necessidade de *intervenção mínima* na autonomia da vontade coletiva e observância exclusivamente dos elementos essenciais do negócio jurídico (art. 104, do CC). Deve a apreciação jurisdicional, pois, se adstringir à avaliação dos aspectos formais, não podendo incursionar na avaliação do mérito do instrumento coletivo, sendo evidente a vontade do legislador em assegurar a plena eficácia do pactuado coletivamente.

Significa dizer que a dinamização hierárquica das normas está um pouco mais engessada, já que se tem uma negociação coletiva prevalecente sobre a lei, *ainda quando seja para restringir direitos* (para ampliar sempre foi possível). Além disso, dentre os instrumentos de negociação coletiva, o acordo prevalece sobre a convenção (novamente, *independentemente do conteúdo*, ressalvadas as proibições do art. 611-B e a autorização do art. 611-A), por força do art. 620, da CLT.

Apenas para reforçar o ponto, chegou-se ao extremo de garantir até mesmo um “empregado hiperssuficiente” (LIMA e LIMA, 2018) e um contrato individual que prevalece ainda sobre o acordo coletivo, desde que o trabalhador possua nível superior e salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo do RGPS (art. 444, parágrafo único). Sendo este salário superior, admite-se o compromisso arbitral (art. 507-A).

Há entendimento, até agora não consagrado jurisprudencialmente, no sentido da inconstitucionalidade dessa figura, bem como incompatibilidade com a Convenção nº 111 da OIT, que cuida da discriminação em matéria de emprego, na linha do que expõe o Enunciado nº 49, da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho.

O princípio da norma mais favorável decerto admitirá uma mitigação muito intensa após a Reforma Trabalhista. Isso porque a hierarquia fortemente dinâmica pré-Reforma encontra-se atualmente bem mais engessada e estática, de modo que se poderia colocá-la da seguinte forma para o trabalhador em geral: acordo coletivo > convenção coletiva > lei > contrato individual.

Nalguns casos, como dito anteriormente, haverá uma mudança quanto ao contrato individual, por exemplo, que terá poderes mais amplos no caso do chamado “empregado hiperssuficiente”. A estrutura essencial, contudo, é essa: fixa e pré-determinada. Nada impede, claro, que haja a aplicação de normas mais favoráveis em certas situações, mas sua ocorrência concreta será mais rara. Nesse sentido, afirmam Cassar e Borges:

“A partir de 11.11.17 temos uma importante exceção ao princípio prevalência [*sic*] da norma mais favorável ao trabalhador, pois o acordo coletivo e a convenção coletiva prevalecerão sobre a lei, mesmo que reduzam direitos, invertendo a pirâmide da hierarquia dinâmica das normas trabalhistas.

Novos tempos, novas regras e uma visão diferente do Direito do Trabalho, desta vez mais privatista, menos protecionista e intervencionista. Perdem os trabalhadores, ganham os empresários.” (CASSAR e BORGES, 2018, p. 109)

A Reforma impõe, portanto, uma reavaliação do Direito do Trabalho até mesmo em seus fundamentos. Sua adequação constitucional é imprescindível – cumpre registrar –, mas não se pode lhe negar vigência naquilo que for compatível com a ordem constitucional, ainda que mais desfavorável aos trabalhadores, em respeito à separação dos poderes.

Princípio da condição mais benéfica. Temos, finalmente, a terceira dimensão do princípio da proteção, consistente na condição mais benéfica. Novamente quem esclarece é Plá Rodriguez:

“A regra da condição mais benéfica pressupõe a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, e determinada que ela deve ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao trabalhador que a nova norma aplicável.” (RODRIGUEZ, 2000, p. 131)

Sua concretude a separa em definitivo do princípio da norma mais favorável, não devendo haver confusão sobre essas duas normas que emanam do princípio da proteção. Enquanto em uma se cuida da análise das normas, em outra se tem uma situação concreta consolidada. Delgado o define em outros termos:

“Não se trata, aqui, como visto, de contraponto entre normas (ou regras), mas *cláusulas contratuais* (sejam tácitas ou expressas, sejam oriundas do próprio pacto ou do regulamento de empresa). Não se trata também, é claro, de condição no sentido técnico-jurídico (isto é, “cláusula que subordina o efeito do ato jurídico a evento futuro e incerto” — art. 114, CCB/1916; art. 121, CCB/2002). O que o princípio abrange são as cláusulas contratuais, ou qualquer dispositivo que tenha, no Direito do Trabalho, essa natureza. Por isso é que, tecnicamente, seria mais bem enunciado pela expressão *princípio da cláusula mais benéfica*.” (DELGADO, 2017, p. 217, grifos no original)

Tal preceito também não passou ileso pela Lei nº 13.467/2017. Certamente a mostra mais evidente dessa alteração encontra-se no art. 614, §3º, que, para além de uma reforma redacional, acrescentou uma pequena expressão “sendo vedada a ultratividade”, quando se consagrou a impossibilidade de ultratividade das normas coletivas.

O objetivo principal e inescindível foi o de tornar obsoleta a Súmula nº 277, do TST, que admitia a ultratividade das normas coletivas para além dos dois anos até que nova negociação coletiva fosse realizada. Tal alteração de entendimento adveio com a alteração na redação da Súmula operada em 2012, pela Resolução nº 185, do TST, a adotar este entendimento mais ampliativo.

Tamanha foi a controvérsia que uma ADPF foi ajuizada no STF, atualmente pendente de julgamento plenário tanto da liminar quanto do mérito, cuja medida acauteladora foi deferida pelo relator, Ministro Gilmar Mendes. Tal medida se deu no sentido de determinar, nesta ADPF 323, a suspensão de todos os processos correntes e dos efeitos das decisões judiciais proferidas no âmbito da Justiça do Trabalho que tratem da aplicação ultrativa de normas coletivas, sejam em acordos ou em convenções, preservada a fase instrutória e as execuções já iniciadas.

É evidente que, com a Reforma Trabalhista, a Súmula nº 277 tem como destino o cancelamento, por ser incompatível com a nova regência do art. 614, §3º, da CLT, o que é, à toda evidência, uma alteração – e das mais notáveis – a respeito da condição mais benéfica, especialmente porque diz respeito à disputa de poder envolvida na negociação coletiva.

Outras normas legais também dizem respeito a este princípio, como o próprio art. 611-A, a autorizar a negociabilidade desfavorável de condições de trabalho as mais diversas. A Súmula nº 372, I, do TST, também deverá ser objeto de reforma, haja vista a alteração operada no art. 468, §§1º e 2º, da CLT, pela Reforma.

Conclusão. Em suma, esse é o atual estado das três dimensões do princípio da proteção e das normas gerais de proteção ao trabalhador no ordenamento jurídico brasileiro. Outros princípios existem, como o da irrenunciabilidade (que também é afetado, especialmente no art. 611-A), o da primazia da realidade (que será debatido mais adiante), o da inalterabilidade lesiva (também impactado pela Reforma), mas que não comportam análise esmiuçada, tendo em vista o objeto principal da discussão desta monografia.

II. A configuração da relação de emprego

Dentro do Direito Individual do Trabalho, é lição tradicional a existência de um grupo de relações às quais se dá o nome de relação de trabalho, dentre as quais se inclui a relação de emprego. Tal distinção é relevantíssima para fins de determinação da regência normativa aplicável à situação posta para análise de qualquer profissional do Direito.

Para se adotar uma diferenciação bastante objetiva, pode-se dizer que a relação de trabalho abrange todo gasto de energia humana (trabalho eventual, autônomo, emprego *etc*) destinado a um objetivo útil, enquanto a relação de emprego é um tipo específico de trabalho tipificado pela legislação (DELGADO, 2017, p. 309-310). Curiosamente, refere-se ao contrato relativamente às relações de emprego comumente como contrato *de trabalho*, nomenclatura que optamos por não utilizar.

Tal distinção comporta comentários importantes, já que dizem respeito ao reconhecimento do regramento especial do Direito do Trabalho. Como visto anteriormente, este ramo do Direito cuida de relações marcadas pela desigualdade entre as partes – empregado e empregador, nomes típicos da relação de emprego – e não de toda relação de labor humano.

Na estrutura romana, falava-se em três espécies de contratos locativos, que abrangia diferentes espécies contratuais correlatas ao tema em debate: *locatio rei* (hoje sendo a locação propriamente dita), *locatio operis faciendi* (atualmente a empreitada) e a *locatio operarum*, sendo esta a colocação de serviços à disposição de outrem, primeiro antecedente dos contratos de trabalho *lato sensu*, incluindo a prestação de serviços (FARIAS e ROSENVALD, 2016, p. 837; GOMES, 1998, p. 272; DELGADO, 2017, p. 311-313).

É evidente que não se fala de um contrato de locação propriamente dito quando se discute a relação de trabalho. Isso porque a locação recai sobre uma coisa e não sobre uma pessoa. São tipos contratuais diferentes e atualmente inconfundíveis, sendo a união deles sob uma tipologia de locação um feito dos romanos, embora inaplicável à atual regência pelo desenvolvimento da doutrina.

Resta claro, a partir dessa rápida remissão histórica, a necessidade de se fazer uma análise aprofundada sobre o significado desse trabalho a ser prestado e sua efetiva natureza, já que esta pode se dar de inúmeras formas distintas, a demandar diferentes regramentos.

Em virtude da especificidade da relação de emprego, caracterizá-la claramente será um meio adequado para diferenciar das demais forma de trabalho (eventual, autônomo *etc*), embora reconheçamos a existência de situações limítrofes, que serão endereçadas.

Superado o debate sobre a natureza jurídica da relação de emprego, adotado o entendimento amplamente majoritário pela teoria contratualista, é lição doutrinária clássica que a relação de emprego necessita de pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade, conhecidos como elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego, com certa divergência terminológica pela doutrina (MARTINS, 2012, p. 100 e ss.; DELGADO, 2017, p. 314 e ss.).

Tais referenciais advêm do disposto no art. 3º, da CLT: “Considera-se empregado toda **pessoa física** que prestar serviços de natureza **não eventual** a empregador, **sob a dependência deste** e mediante **salário**.” (grifos nossos) É preciso, portanto, analisar minuciosamente cada elemento caracterizador da relação de emprego, especialmente aqueles respeitantes ao tema da pejetização. A ordem adotada não será a do dispositivo legal para fins de melhor adequação à explicação do tema principal.

A exclusividade não é elemento da relação de emprego, de modo que não há que se falar em sua ocorrência para a configuração do vínculo empregatício nos termos do art. 3º, da CLT. É nesse sentido que o art. 138, da CLT, contém preceito que autoriza expressamente outro vínculo de emprego ao empregado. A exclusividade sequer pode ser presumida, necessitando de cláusula especial, salvo em situações excepcionais relativamente a sigilo e à confidencialidade (CASSAR, 2017, p. 276).

Há quem defenda, a exemplo de Sérgio Pinto Martins (2012, p. 101), que a alteridade seja requisito essencial da relação de emprego. Entende-se alteridade como sendo o fato do trabalhador prestar os serviços por conta alheia, isto é, do empregador, não assumindo aquele os riscos do negócio deste.

Discordamos desse posicionamento, já que a alteridade não é efetivamente um *requisito* da relação de emprego, mas um *efeito jurídico* dela. O vínculo empregatício não existe *por causa dela*, porém a tem como efeito inafastável, uma vez presentes os requisitos destacados. Vólia Bomfim Cassar o entende como requisito acidental e não essencial, já que não estaria presente na terceirização, pois o empregador formal/intermediador se enriquece apenas de forma derivada com a prestação dos serviços do empregado, enquanto que aquele que enriquece originariamente – o tomador – não é o empregador aparente (CASSAR, 2017, p. 275).

Pessoalidade. A pessoalidade demanda que o contrato seja *intuitu personae*, isto é, prestação de natureza pessoal, vedada a substituição do empregado por outra pessoa ao alvedrio do empregado. Isso não impede substituições de natureza provisória e eventual, conforme autoriza o art. 450, da CLT, em aplicação conjunta com a Súmula nº 159, do TST.

Como afirma Vólia Bomfim Cassar, a pessoalidade

“não quer dizer que o trabalho só poderá ser desenvolvido, com exclusividade, por aquele empregado, e nenhum outro. Na verdade, o empregador poderá trocar de empregado, seja para substituí-lo no posto de trabalho, seja para cobrir suas faltas, férias ou atrasos. Isto significa que o obreiro pode ser trocado por outro empregado, por escolha do empregador ou com o consentimento deste, mas não pode se fazer substituir livremente por alguém de sua própria escolha, estranho aos quadros da empresa e sem o consentimento do patrão.” (CASSAR, 2017, p. 250)

À toda evidência, vale salientar, conquanto haja alguns setores doutrinários que preferam separar em dois requisitos diferentes, é nosso entendimento que é decorrência deste requisito que o empregado só possa ser pessoa física.

Segundo Delgado,

“Na verdade, a própria palavra *trabalho* já denota, necessariamente, atividade realizada por pessoa natural, ao passo que o verbete *serviços* abrange obrigação de fazer realizada quer por pessoa física, quer pela jurídica.” (DELGADO, 2017, p. 315, grifos no original)

Justifica-se tal afirmação no fato de que a contratação de uma pessoa jurídica, embora – é claro – não se confunda com a pessoa dos sócios ou de quem nela atue, não é efetivamente uma prestação *pessoal* no sentido de que é a empresa *pessoalmente* que irá cumpri-la. Isso não existe. O raciocínio é análogo ao fato de que a empresa não assina *pessoalmente* documentos, mas se faz (re)presentada por alguém, comumente um sócio-administrador, que se incumbe de transmitir a vontade do ente coletivo.

Por essas razões, em nossa compreensão, não se tem como admitir uma prestação de caráter pessoal a ser prestada por pessoa jurídica. Sendo assim, é consequência obrigatória que a pessoalidade implique serviço prestado por pessoa física, a fim de evitar contrassensos.

É relevante que este requisito seja bem compreendido, uma vez que o fenômeno da pejetização terá como incidência precípua, além de em outras instâncias caracterizadoras da relação de emprego, neste da pessoalidade, mais adiante debatido, já que a contratação de uma pessoa jurídica afastaria, em tese, o regramento protetivo da

legislação trabalhista, por carência de pessoalidade (ou de prestação por pessoa física, de forma mais específica).

Onerosidade. Não há relação de emprego pautada na gratuidade (MARTINS, 2015, p. 19). É imprescindível a contraprestação patronal em relação aos serviços prestados, sob pena de não configuração do vínculo empregatício, podendo haver a configuração, por exemplo, de um trabalho voluntário (Lei nº 9.608/1998).

É verdade que essa onerosidade deve se configurar “*bilateralmente*”. O labor prestado pelo empregado já é, por si só, uma prestação onerosa. Entretanto, na teoria contratual, é necessário que a onerosidade de um contrato seja aferida pela existência de vantagens e obrigações recíprocas para as partes.

A onerosidade deve, ainda, ser apurada sob dois enfoques diferentes para que esteja plenamente configurada. Por um lado, temos o enfoque objetivo, consistente na efetiva contraprestação, ainda que o interesse precípua não tenha sido o de pagar ou de trabalhar pelo dinheiro. O exemplo de Vólia Bomfim Cassar é esclarecedor:

“É o que ocorre com alguns professores, que ministram aula apenas por amor ao magistério, ora auxiliam comunidades carentes sem qualquer contraprestação (ex.: amigos da escola), ora são remunerados por este trabalho em universidades. Neste o trabalho foi oneroso, naquele gracioso. Alguns famosos médicos que labutam em algum pequeno hospital, por salários ínfimos, apenas por amor à vida humana etc.” (CASSAR, 2017, p. 260)

Já no plano subjetivo, a onerosidade fica manifesta quando as partes atribuem a esta parcela paga objetivamente uma especial intenção econômica que denote claramente o vínculo econômico existente entre as partes para os fins contraprestativos do Direito do Trabalho. Ou seja,

“Existirá o elemento fático-jurídico da onerosidade no vínculo firmado entre as partes *caso a prestação de serviços tenha sido pactuada, pelo trabalhador, com o intuito contraprestativo trabalhista, com o intuito essencial de auferir um ganho econômico pelo trabalho ofertado.*” (DELGADO, 2017, p. 323, grifos no original)

Apenas com a presença cumulativa desses requisitos é que se haverá de falar em onerosidade propriamente, para fins de configuração da relação de emprego. É possível que, em certas situações que refogem ao âmbito do objeto desta monografia, tal aferição se revele difícil e uma zona fronteira seja desvelada.

Subordinação. Deve-se observar, primeiramente, a existência de expressão diferente no art. 3º, da CLT, referindo-se à “dependência”, mais associada a um viés servil

da prestação do empregado, o qual, como se verá, é incondizente com a compreensão atual do requisito.

A concepção etimológica do termo *subordinação* decerto muito tem a esclarecer sobre a natureza. Subordinação vem de *sub + ordinare*, isto é, estar *sob as ordens*, elemento este imprescindível para caracterizar o vínculo empregatício.

Afirma a doutrina:

“a subordinação é que marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão). Será também a subordinação o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo).” (DELGADO, 2017, p. 324)

É verdade: a subordinação é um critério extremamente importante para a caracterização do vínculo, já que esse estado de sujeição é um bom candidato a ser diferencial pela relação de emprego. É um ponto distintivo daquilo que se denomina de trabalhador *autônomo*. Isso é evidente, já que se o trabalhador for autônomo, ele não pode ter subordinação; do contrário, se for subordinado, evidentemente não possui autonomia.

Não se esquece aqui de um aspecto histórico-filosófico importante consistente no binômio aparentemente contraditório trabalho livre/subordinado, lembrado por Andrade e Bezerra (2017, p. 130 e ss.), inclusive pondo em xeque a real “revolucionariedade” do Direito do Trabalho. Segundo Andrade:

“Apesar dessas premissas, fica outra indagação: o Direito do Trabalho e seus fundamentos desencadearam realmente uma revolução, no campo do Direito Privado ou foi ele próprio indispensável para legitimar os modelos de Estado e de Sociedade que surgiram após a queda do Absolutismo Monárquico – em que os poderes se encontravam nas mãos do clero e da nobreza – e permitir a ascensão da burguesia nascente ao poder e dar origem ao Estado Liberal – centrado no individualismo contratualista, na supremacia do trabalho vendido, comprado, separado da vida e no racionalismo instrumental a serviço da produção capitalista?” (ANDRADE, 2012, p. 39)

Denote-se que, à toda evidência, a subordinação do empregado não se refere à sua pessoa especificamente – *subordinação subjetiva* –, mas em relação aos serviços prestados – *subordinação objetiva* –, sob pena de configurar uma clara situação de

servidão humana, inadmissível na ordem constitucional vigente e na quadra histórica da humanidade em que se vive.

No entanto, apesar dessa possível clareza sobre o significado de subordinação, tal requisito computa inúmeros problemas quando de uma análise mais aprofundada. Além disso, a própria denotação da subordinação possui critérios diferentes. Como lembra Vólia Bomfim Cassar, fala-se em subordinação jurídica, técnica e econômica (CASSAR, 2017, p. 253-254).

A subordinação jurídica foi a opção adotada pelo legislador pátrio, consistente no poder diretivo do empregador na prestação de serviços, decorrente dos arts. 2º e 3º, da CLT. Nesse caso, inclui-se, por exemplo, o poder de aplicar penalidades ao empregado – desde que, logicamente, existente alguma infração.

Já a subordinação técnica se refere ao maior domínio técnico supostamente possuído pelo empregador. Contudo, salienta Vólia Bomfim Cassar, é possível que o empregado possua maior conhecimento técnico do que o empregador.

O critério da subordinação econômica, por sua vez, diz respeito à relação de dependência econômica e inexistência de autossuficiência por parte do empregado, o que, também, não é sempre verdadeiro. Não é demais ressaltar que haverá hipóteses em que, embora raras, o empregado possua rendimentos superiores ou mesmo independentes ao de seu patrão e ainda assim será subordinado.

Delgado se refere à necessária combinação da subordinação objetiva, jurídica e a subordinação estrutural, assim definida como aquela na qual “o fundamental é que [o empregado] esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.” (DELGADO, 2017, p. 328)

Apesar desse claro detalhamento, fala-se da existência de uma situação intermediária denominada *parassubordinação*, que desafia o entendimento jurídico acerca da caracterização (ou não) da relação empregatícia, cuja origem é atribuída por Ruth Lopes de Siqueira (2009, p. 272) ao modelo pós-fordista que transformou sobremaneira as relações laborais no fim do século passado.

Em tal caso, a parassubordinação é considerada por Souto Maior (2008, p. 166) como um “ser da mitologia jurídica moderna” por ser o parassubordinado um “trabalhador minotauro, meio subordinado, meio autônomo”, verificando-se uma situação limítrofe, isto é, uma zona cinzenta como construção recente.

Gaspar Andrade (2012, p. 55) chega a afirmar que a própria noção de parassubordinação (juntamente à de flexissegurança) são apenas legitimadoras de um modelo de sociedade que circunda a exploração da força de trabalho.

Os trabalhadores parassubordinados, de origem na doutrina italiana, referencia Alice Monteiro de Barros,

“não são subordinados, mas prestam uma colaboração contínua e coordenada à empresa e, por motivos fáticos e de desnível econômico, contratam seus serviços com esta em condição de inferioridade, sob a modalidade de contratos civis ou mercantis, como o de obra, o de prestação de serviços profissionais, transporte, etc., sem, entretanto, possuírem uma efetiva liberdade negocial.” (BARROS, 2016, p. 190)

Alice faz menção a trabalhos artísticos como bons exemplos desse *tertium genus* no qual há uma mitigação da subordinação como se conhece sem que se alcance a plena autonomia. Para a autora, isso demonstra a necessidade de redimensionar o Direito do Trabalho.

Pinto Martins (2012, p. 142) chega a comparar, em dado momento, *telessubordinação* e *parassubordinação*, embora sejam coisas completamente distintas. A existência de subordinação à distância não necessariamente a torna menos acentuada, especialmente tendo em vista as modernas tecnologias que possibilitam controle talvez até mais acurado do que anteriormente.

O mesmo autor (2012, p. 143) alude a uma combinação italiana para caracterização do trabalho parassubordinado: “co.co.co.” – coordenação, continuidade e colaboração, sendo a diferença essencial para o trabalho subordinado a existência de *coordenação* e não subordinação propriamente dita.

No entanto, é de se concordar com Souto Maior (2008, p. 167) quando este afirma que o efeito concreto (e, portanto, de certa forma inutilizante da própria noção) da ideia de parassubordinação é a criação de novas zonas fronteiriças. Isso se verifica especialmente na criação dessas zonas entre o empregado e o trabalhador parassubordinado, referenciando ele, ainda, que, na Itália, os autoafirmados trabalhadores parassubordinados eram “autênticos empregados”, a realçar a possibilidade concreta de fraudes a partir da experiência comparada.

No RR-528100-67.2006.5.02.0081 (BRASIL, 2011), o Tribunal Superior do Trabalho, em acórdão da lavra do Ministro Maurício Godinho Delgado, que, em relação a categorias como essa, “o Direito do Trabalho não absorve fórmulas criativas ou toscas de precarização do labor, como a *parassubordinação* e a *informalidade*” (grifos contidos no

original), reconhecendo o vínculo de emprego a uma medica veterinária pela existência concreta de subordinação.

Há, ainda assim, situações discutíveis do ponto de vista jurídico. Um recente exemplo é a natureza jurídica da relação existente entre uma empresa de transporte por aplicativo e o motorista, cujo maior exemplo é a Uber (com argumentação extensível aos demais aplicativos como 99, Cabify etc). A situação é ainda tão complexa que há divergência interna no TRT da 2ª Região (São Paulo), havendo decisões em sentidos contrários (negando, 1001574-25.2016.5.02.0026 – BRASIL, 2018e; reconhecendo, 1000123-89.2017.5.02.0038 – BRASIL, 2018d).

Parece-nos, contudo, que a melhor solução milita no reconhecimento da *inexistência* de subordinação, já que há autonomia do motorista de aplicativos a afastar o reconhecimento do vínculo de emprego, no mínimo pela ausência de subordinação. O acórdão citado, por exemplo, reconhece carecer o trabalhador até mesmo de pessoalidade e habitualidade.

É, pois, nesse contexto que se insere a subordinação dentro do ordenamento brasileiro. No capítulo seguinte, haverá maior discussão sobre a subordinação do ponto de vista do trabalhador autônomo e do novel art. 442-B dentro do contexto da pejetização.

Não eventualidade. Finalmente, o trabalhador deve ser pessoa física, subordinada, remunerada e que, necessariamente, preste serviços de natureza *não eventual* ao empregador.

A observação de Alice Monteiro de Barros (2016, p. 175) é pertinente: o legislador não se valeu da expressão “continuidade”, o que implica dizer que o trabalho não eventual não coincide com a ideia de trabalho *contínuo*, podendo ele ser, dessarte, *intermitente*, como autoriza a Reforma (art. 443, *in fine*, c/c art. 452-A, ambos da CLT, com redação da Lei nº 13.467/2017). Apesar disso, há doutrina que identifique a não eventualidade com a continuidade, o que é uma impropriedade em nossa visão (MARTINS, 2012, p. 101).

Para que o trabalhador seja não eventual é necessário que a atividade por ele exercida seja de natureza permanente e não acidental. A permanência, por sua vez, pode ser *contínua* ou *intermitente* (CASSAR, 2017, p. 265), sem que este último descaracterize, como dito acima, o vínculo.

Curiosamente, Amauri e Sônia Mascaro Nascimento entendem que

“trabalho intermitente é modalidade do eventual, do mesmo distinguindo-se pelo seu caráter cíclico continuado, mas com intervalos entre o fim de um e o

início de outro trabalho para a mesma fonte.” (NASCIMENTO e NASCIMENTO, 2015, p. 187)

Eneida Correia de Araújo, por sua vez, afirma a existência de uma “continuidade relativa” em relação aos intermitentes, reconhecendo, na assentada, a sua atuação na necessidade “normal” da empresa (ARAÚJO, s.p.), descartando a eventualidade.

A intermitência é, inclusive, de duvidosa constitucionalidade, já que aparentemente vulnera a proteção constitucional ao salário mínimo (art. 7º, IV), ao permitir que num dado mês o intermitente receba abaixo desse valor – ou sequer receba. Deixe-se de lado, neste momento, certas distorções geradas, como o fato de que o intermitente receberá a parcela proporcional de férias antes mesmo de adquiri-las (leitura combinada do art. 452-A, §6º, II, e §9º, da CLT).

A própria contribuição previdenciária será feita com base no valor efetivamente pago (art. 452-A, §8º, da CLT), que poderá ser inferior ao mínimo, resultando na obrigatoriedade do empregado complementar o valor eventualmente remanescente (Ato Declaratório Interpretativo nº 06/2017, da Receita Federal), sob pena de perda da condição de segurado do RGPS.

Importa dizer que a MP nº 808/2017 previa expressamente essa medida no art. 911-A, §§1º e 2º, inclusive referenciado pelo ADI da Receita, que perderam a vigência dada a caducidade da medida provisória em questão, embora permaneça hígido o ADI da RFB. Dessa forma, é possível que, apenas para se manter segurado, o trabalhador tenha um dispêndio ainda maior que o empregado em geral do art. 11, I, “a”, da Lei nº 8.213/91, o que aparenta ser uma violação da isonomia.

Godinho Delgado e Gabriela Delgado chegam a afirmar que

“Lidos, apressadamente e em sua literalidade, os novos preceitos jurídicos parecem querer criar um contrato de trabalho sem salário. Ou melhor: o salário poderá existir, ocasionalmente, se e quando o trabalhador for convocado para o trabalho, uma vez que ele terá o seu pagamento devido na estrita medida desse trabalho ocasional.” (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 155)

Assim, cabe questionar a constitucionalidade do trabalho intermitente, já que é relevantíssimo para a segurança jurídica. Tramitam no STF as ADIs nºs 5826 e 5829, relatadas pelo Ministro Luiz Edson Fachin, contando ambas com parecer da PGR pelo não conhecimento da ação e, no mérito, pela improcedência, mantendo-se o regramento reformista do intermitente.

A PEC nº 06/2019, conhecida nacionalmente como *Reforma da Previdência*, constitucionaliza a regra no sentido de vedar a contagem de tempo de contribuição para o

segurado que não contribuir com o valor mínimo de sua competência (art. 195, §14). No caso, poderá ele optar, alternativamente, complementar o valor, na linha do ADI da RFB, para alcançar o limite mínimo (art. 195, §15, I) ou agrupar contribuições a fim de atingi-lo e aproveitar o valor total (art. 195, §15, II).

Também se trata de solução cuja constitucionalidade ou eficácia serão duvidosas. Sem maiores divagações, até mesmo pela ausência de espaço para essa discussão, deve-se levantar apenas a natureza de norma de eficácia absoluta do salário mínimo (art. 7º, CF), o que evidencia o total descabimento de empregos em que se receba abaixo do mínimo (art. 60, §4º, II).

Sendo de tal forma, também não cabe a contribuição com valor inferior ao mínimo equivalente do salário de contribuição, pela inconstitucionalidade do trabalho inferior ao salário mínimo. Portanto, ainda que venha a ser aprovada a PEC nº 06/2019 como se encontra, tais dispositivos serão despidos de eficácia, já que serão arrastados pela inconstitucionalidade do trabalho com salário percebido inferior ao mínimo.

A caracterização, portanto, da não eventualidade se dará pela avaliação da necessidade do serviço prestado pelo trabalhador em questão no contexto global do empregador. Descabe, ainda, confundir essa categoria com a ideia de atividades-fim e atividades-meio, como lembra Vólia Cassar (2017, p. 265), já que, embora haja presunção da necessidade daquela, não significa que as atividades-meio sejam de imprescindibilidade meramente eventual.

Ressalta Delgado a existência de várias teorias para descrever a não eventualidade: teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica (DELGADO, 2017, p. 318 e ss.). Resta evidente o rechaço (inclusive da técnica legislativa adotada no art. 3º da Consolidação) da teoria da descontinuidade, como já foi afirmado anteriormente.

A teoria do evento consiste na ideia segundo a qual o trabalhador eventual é aquele admitido apenas em virtude de determinado evento, sendo, pois, esporádico. Sua adoção também não recebe amparo legal, até mesmo em vista da possibilidade de contratação de empregado por prazo determinado em dadas situações (art. 443, §2º, da CLT, bem como art. 2º, da Lei nº 6.019/1974, com alteração da Lei nº 13.429/2017 – “Lei da Terceirização”), haja vista que a regra dos contratos de trabalho é a celebração por prazo *indeterminado*.

Já a teoria dos fins do empreendimento diz respeito à participação do trabalhador nos “fins normais” da empresa. É evidente que a nomenclatura é imprópria: não se pode

falar em “fins anormais” da empresa (CASSAR, 2017, p. 266). Só se poderia pensar na atuação “anormal” – seja lá o que for tal figura jurídica – na forma do *ultra vires societatis*, que recebe rechaço legal, ou qualquer outra atuação desprovida de liceidade.

Por último, a teoria da fixação jurídica prenuncia que empregado é aquele que se fixa a uma fonte de trabalho, enquanto o eventual tem certa multiplicidade de tomadores de serviços. Também não recebeu guarida legal esta teoria, já que a exclusividade não é requisito para a relação de emprego, nem expressa nem tacitamente.

Portanto, com a teoria dos fins do empreendimento, parece adequada a adoção de diferenciação entre trabalhador eventual e trabalhador sazonal, ou adventício. Para Delgado,

“É verdade que este [trabalhador sazonal] realiza seu trabalho de modo descontínuo, apenas em determinadas épocas do ano (safras, plantio, período de veraneio, etc.). Contudo, a descontinuidade da prestação de serviços não é fator decisivo à sua caracterização como trabalhador eventual, à luz da opção teórica adotada pelo art. 3º, CLT. Além disso, sua atividade não é de duração tão curta (dias, por exemplo), prolongando-se, ao contrário, por semanas ou até mesmo alguns meses, em função da safra ou período de veraneio. Finalmente, seu trabalho diz respeito a atividade organicamente integrada à dinâmica do empreendimento do tomador de serviços.” (DELGADO, 2017, p. 321)

É evidente que situações duvidosas poderão surgir, pois são da natureza do Direito. No entanto, parece-nos um adequado panorama da matéria para fins de discussão da pejotização no Direito do Trabalho.

Conclusões. Nesse sentido, quando se mostrarem presentes todos os requisitos da relação de emprego, impõe-se a incidência das normas protetivas do Direito do Trabalho (sendo as de natureza principiológica dissertadas no capítulo antecedente). Inversamente, por óbvio, a carência de qualquer uma delas afasta a proteção celetista.

É por essa razão que se discutirá com detalhe a pejotização: sua finalidade é mascarar a presença dos requisitos do vínculo empregatício, a fim de redundar num tratamento normativo civilístico, desonerador do empregador e que vulnera direitos constitucionais dos trabalhadores empregados.

Por isso, para essa adequada compreensão se mostra imprescindível o conhecimento teórico de base acerca dos requisitos, para que eles possam ser reputados presentes ou não. As situações limítrofes destacadas neste capítulo, juntamente com as modificações promovidas pela Reforma Trabalhista, servem de forte combustível para a produção de fraudes pejotizadoras.

De outro lado, é preciso também negar aplicação às normas juslaboralistas quando a situação concreta também não revelar os necessários requisitos. Conquanto se verifique constantemente a prática de fraudes, é de se registrar que a contratação de pessoa jurídica, por si só, não agride a Consolidação e não merece rechaço social ou jurídico.

Na verdade, o que deve ser repudiado é a utilização fraudulenta das formas – comumente – a fim de burlar a aplicação do regramento protetivo, o que torna o ato nulo de pleno direito por simulação (art. 9º, da CLT), sem prejuízo da sobrevivência do ato dissimulado – isto é, o contrato de emprego –, por força do art. 167, *in fine*, do Código Civil, se válido for este na substância e na forma.

Por essas razões, é preciso analisar, com parcimônia e boa técnica, todas as situações postas para que não se passe de um extremo a outro. Isto é, da vulneração desmedida promovida por um excesso de autonomismo e normas dispositivas – que podem esconder distorções – a um excesso de proteção, inviabilizando a atividade do empregador e, por conseguinte, privando o trabalhador de seu emprego, obtido mediante a atuação daquele no mercado brasileiro.

III. Pejotização como fraude a obrigações acessórias do contrato de emprego à luz da Reforma Trabalhista

Conceitua-se, no Direito do Trabalho, pejotização como sendo a “contratação de um trabalhador, na condição de pessoa jurídica, para prestação de serviço intelectual” (PEREIRA, 2013, p. 77). Barbosa e Orbem assim a definem:

“Uma relação de trabalho na qual o trabalhador, pessoa física, para ser contratado ou para manter o posto de trabalho em determinada empresa necessita constituir uma pessoa jurídica, que pode ser uma firma individual ou uma sociedade empresária.” (BARBOSA e ORBEM, 2015, p. 840)

Tal conduta, por si só, não recebe rechaço da ordem jurídica, já que não há vedação à contratação de pessoas jurídicas para prestação de serviços no âmbito da empresa. A conduta é até vista com bons olhos pela Lei nº 11.196/2005, que, em seu art. 129 prevê:

“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.” (grifos nossos)

Significa dizer que a pejotização enquanto contratação de trabalhadores – inclusive com designação de obrigações a sócios ou empregados da própria PJ, como autoriza a Lei nº 11.196/2005 – por intermédio de pessoa jurídica, como conduta individualizada e inespecífica, não é um mal por si só.

É um indiferente legal como tantas outras condutas possíveis. O problema maior surge quando a contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas (PJ) tem como objetivo a burla à lei, isto é, o afastamento dos requisitos destacados no capítulo antecedente – uma pejotização-fraude, por assim dizer.

A leitura do art. 129, da Lei nº 11.196/2005, não pode ser feita sem que se leve em consideração a regência das normas juslaboralistas e a proteção constitucional ao trabalho, sob pena de tornar letra morta a CLT nesse ponto, especialmente o seu art. 9º, que não foi revogado sequer tacitamente. Imprescindível, então, dar-lhe vigência para que a interpretação do dispositivo em questão se dê apenas no sentido de não haver subordinação na relação debatida, por decorrer da própria natureza das normas de Direito do Trabalho.

É óbvio, contudo, que a conotação que assumiu a palavra pejotização é deveras negativa – *com razão*, diga-se de passagem, pois pejotização virou quase sinônimo de fraude trabalhista. A sua utilização não vem como agregador às relações sociais, mas como dissimulador de relações objetivando a *fraus legis*, especificamente o regramento protetivo da CLT.

Dessa forma, a contratação de um empregado na condição de pessoa jurídica é uma forma de, sob a máscara de algum outra figura contratual (prestação de serviços, por exemplo), afastar os efeitos decorrentes da relação de emprego, especialmente quanto à obrigatoriedade de recolhimento de certos valores para fins tributários, por exemplo.

Em linguagem técnica, estar-se-ia, com o afastamento do vínculo, a desconhecer de uma hipótese de incidência – entendida esta como a subsunção de um fato à hipótese legal (ATALIBA, 1997, p. 45) ou a absoluta identidade entre o fato e o desenho normativo da hipótese (CARVALHO, 2016, p. 261) – de certos tributos, como as contribuições especiais para financiamento da seguridade social tipificadas no art. 195, I, da Constituição, gerando graves consequências tanto do ponto de vista individual como social.

Não apenas isso, mas também o tratamento descambaria (ou poderia) para o regramento meramente civil da relação, consistente no contrato de prestação de serviços, regulado nos arts. 593 e seguintes (sem prejuízo, por exemplo, de caracterizar a empreitada – arts. 610 e seguintes – ou uma modalidade atípica). Seria reconhecer uma igualdade inexistente na situação concreta, aplicando-se-lhe regramento igual a situações que são, em essência, desiguais.

Para avaliar adequadamente a pejotização, é preciso conhecer a fundo o tratamento juslaboralista a fraudes e atos simulados. Como referido no primeiro capítulo desta monografia, devemos analisar aquilo que se denomina *princípio da primazia da realidade*.

Princípio da primazia da realidade. Emanação do princípio tutelar, este princípio tem como objetivo tutelar as situações laborais como elas efetivamente e são e não como formalmente aparentam ser. Um nome mais alongado seria *princípio da primazia da realidade sobre a forma*.

Plá Rodriguez afirma que o princípio tem pelo menos duas ideias a ele encerradas: a primeira está ligada ao fato de que não basta o contrato, mas a prestação efetiva da tarefa a qual determina a proteção deste ramo, ainda que o contrato seja nulo ou

inexistente. Em segundo lugar, ter-se-ia a ideia de que a verdade dos fatos deva prevalecer sobre os acordos formais (RODRIGUEZ, 2000, p. 341).

É imprescindível que, quando se cuida da aplicação desta norma, lembrar que “as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes” (BARROS, 2016, p. 125)

Nas palavras de Delgado, afirmando ser ele uma ampliação da noção civilística de atentar à intenção das partes, remetendo ao art. 112 do Código Civil:

“No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a *prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços*, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual — na qualidade de uso — altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva).” (DELGADO, 2017, p. 223, grifos no original)

A bem da verdade, a regra interpretativa constante do art. 112 se refere a possíveis imprecisões terminológicas ou utilização inadequada do léxico, não sendo possível lhe emprestar a interpretação feita por Delgado, que consideramos tecnicamente imprópria, embora de pouca ou nenhuma repercussão prática *a priori*. Todavia, nesta situação, é inegavelmente aplicável o regramento da simulação, invalidante de todos os negócios jurídicos (art. 167, CC), sem prejuízo de subsistência do negócio jurídico dissimulado, na forma da lei.

Por essa razão nos parece deveras exagerado considerar a primazia da realidade como um *princípio próprio* do Direito do Trabalho, mas na verdade é uma norma que inspira o ordenamento jurídico como um tudo a fim de resguardar o Direito contra fraudes.

É verdade que essa norma, nulificante de disposições fraudulentas e desconexas da realidade, é de especial importância num ramo tomado por operações fraudulentas perpetradas por empregadores, mas que não goza de exclusividade se tivermos em vista o fato de que outros ramos também inadmitem atos simulados, como no artigo referido acima da legislação civilística. Essa, no entanto, é uma discussão sobre a qual descabem maiores aprofundamentos tendo em vista a estreiteza do objeto.

Primar pela realidade significa, portanto, o respeito incondicional ao art. 9º, da CLT, específico que é: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

Nesse sentido, é afirmar que a primazia da realidade também resguarda regras de irrenunciabilidade. Se os direitos de natureza trabalhista são efetivamente irrenunciáveis (com os temperamentos de vários dispositivos introduzidos pela Reforma, como os arts. 444, parágrafo único, 507-A e 611-A, da CLT), significa que a assunção de acordos formais que mascaram a realidade implicariam em renúncia de direitos que teria o trabalhador num vínculo de emprego reconhecido.

Rosane Aparecida Rodrigues afirma:

“Na seara civilista, para que seja declarada a nulidade de um contrato é preciso a presença do *consilium fraudis*; já na seara trabalhista as fraudes aos contratos de trabalho são declaradas com base no art. 9º da CLT, que trata do instituto da fraude objetiva. [...]”

Assim a fraude objetiva é decorrente do contrato realidade, pois estando presentes os requisitos da relação de emprego previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, estará configurado o vínculo de emprego entre o trabalhador e o tomador de serviços. Nessa situação não é importante saber se as partes tinham ou não intenção de fraudar o sistema jurídico como ocorre no instituto de direito civil, ou seja, *consilium fraudis*.” (RODRIGUES, 2015, p. 20)

Embora lhe assista razão quanto à consequência, a utilização da terminologia *consilium fraudis*, própria do instituto da fraude contra credores – dessemelhante à situação da pejetização em sua essência, salvo no que comunga de fraudulento –, nos parece atécnica, apesar de não decorrer maiores consequências práticas da utilização imprópria da nomenclatura e da confusão conceitual.

No mais, é dizer que a fraude trabalhista tem em comum com a fraude contra credores apenas e tão somente o caráter fraudulento. Melhor seria ter afirmado, apenas e tão somente, que a caracterização da fraude no Direito do Trabalho *dispensa a apreciação da vontade das partes* em efetivamente burlar e fraudar a legislação laboral.

É importante, ainda, ter em vista o caráter coletivo *lato sensu* da proteção contra a pejetização. Em recente julgado (RR-75-22.2016.5.09.0125 – BRASIL, 2018f), o Tribunal Superior do Trabalho, em acórdão relatado pelo Ministro Maurício Godinho Delgado, reconheceu a possibilidade do MPT ajuizar ação civil pública a fim de tutelar a contratação de empresas – no caso concreto envolvendo a própria pejetização –, contrariamente ao entendimento do juízo de origem, que considerou serem os direitos de natureza heterogênea.

Salta aos olhos, pois, a indisponibilidade dessa relação, típica do Direito do Trabalho. Se a primazia da realidade, de fato, é também uma tutela em favor da

indisponibilidade dos direitos de natureza trabalhista, o reconhecimento da legitimidade do órgão ministerial para esse tipo de demanda é consequência lógica e cabível, sob pena de perpetuação das fraudes em níveis escandalosos.

Pejotização como fraude à personalidade. Como foi anteriormente explicado, um dos elementos para a relação de emprego se concretizar é a personalidade, que abrange a necessidade do empregado ser pessoa física.

Dessa forma, uma inicial fraude se caracterizaria pelo simples fato do empregador contratar uma pessoa jurídica, o que afastaria *ipso facto* a incidência do art. 3º, da CLT, e conseqüentemente o regramento do Direito do Trabalho. Essa fraude, por si só, evidentemente não basta, já que seria gritante a sua ocorrência.

Basta se imaginar a situação pela qual um empregador contratasse o empregado por intermédio de uma PJ por este constituída, sendo ele sócio único – uma EIRELI, por exemplo –, seria absolutamente estapafúrdio que o empregador apenas usasse disso, já que a fraude seria por demais evidente. Embora a existência de uma PJ no pólo contratado pelo empregador afaste, por si só, a relação de emprego, isso só ocorre na hipótese dela não se revestir de caráter fraudulento.

Pejotização como fraude à subordinação. Este é o ponto mais controvertido de todos, especialmente após a Reforma, já que foi introduzido um novo dispositivo alvo de muita crítica e que poderá abrir as portas para fraudes desenfreadas no âmbito laboral, que inclusive dispensarão a própria máscara da PJ.

Trata-se do art. 442-B, que assim dispõe:

“A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.” (grifos nossos)

Importante dizer que a MP nº 808/2017, não mais vigente, tentou dar-lhe redação diversa e alguns parágrafos, excluindo a possibilidade de pactuação da exclusividade (§1º acrescentado pela medida), além de acrescentar um §6º, que assim dispunha: “Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.”

Este último consagrava a primazia da realidade, trazendo melhor interpretação ao *caput* do artigo, que será detalhado logo a seguir. Objetivava o legislador da MP conceder maior segurança aos verdadeiros contratos de autônomo (CASSAR e BORGES, 2018, p. 64).

Por outro lado, o §5º, também de vigência encerrada, deixava os trabalhadores de zona fronteira, a exemplo dos representantes comerciais, fora da qualidade de

empregado, desde que cumpridos os requisitos previstos no *caput* do artigo. Privilegiou-se, nos casos anteriormente mencionados, pois, a forma.

A bem da verdade, é evidente que o trabalhador autônomo não é empregado, pois autônomo não é subordinado e subordinado não é autônomo. É um truísmo de inegável banalidade e obviedade. No entanto, a literalidade do dispositivo traz uma preocupação importante quanto a isso.

Uma possibilidade de distinção entre o autônomo e o subordinado diz respeito aos riscos suportados (o que alguns referem como requisito da alteridade do vínculo). Sendo eles suportados pelo trabalhador, será ele autônomo; pelo empregado, será subordinado. Por outro lado, também é possível distinguir com base no domínio sobre os instrumentos de trabalho ou mesmo por trabalhar por conta própria ou alheia (NASCIMENTO e NASCIMENTO, 2015, p. 185).

Segundo Godinho Delgado e Gabriela Delgado,

“A interpretação literal do preceito normativo conduziria ao absurdo, sem dúvida. Ela traduziria a ideia de um profissional contratado formalmente como autônomo, porém, na prática, cumprindo o seu contrato com todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, poder ser considerado, juridicamente, como efetivo autônomo.” (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 152)

Vólia Cassar relata a existência de duas correntes acerca do dispositivo em questão: a primeira privilegia o afastamento do vínculo do empregatício desde que preenchidos os requisitos formais, ainda que de fato estejam eles presentes. A segunda, com a qual concordamos, afirma que a presença de fato dos requisitos dos arts. 2º e 3º, da CLT, não são afastáveis pelo contrato formalizado, até mesmo pela vedação do art. 611-B, I, e a indisponibilidade do direito (CASSAR, 2017, p. 284).

Em obra anterior à Reforma, Leone Pereira registra a existência de decisões da Justiça do Trabalho no sentido de invocar o art. 9º para afastar a formalidade aparente e reconhecer o vínculo empregatício de fundo (2013, p. 98-99), com todas as consequências dele derivadas. Não há razão para que essa interpretação não prevaleça mesmo após a Lei nº 13.467/2017, já que, como dito, o art. 9º permanece em vigor.

Seria contraditório e beira o absurdo a admissão de que a legislação alberga legitimamente a hipótese de falseamento da realidade com um instrumento escrito, *especialmente* no Direito do Trabalho. Implicaria reconhecer não uma *primazia da realidade sobre a forma* mas uma *primazia da forma sobre a realidade*, que não encontra amparo sequer no âmbito do Direito Privado.

O Direito Civil conhece a figura da simulação inocente, mas esta é pragmaticamente irrelevante, dada a inexistência de consequências maiores. Embora assim seja, o Enunciado nº 152, da III Jornada de Direito Civil, entende ser a simulação inocente também invalidante do negócio jurídico.

No entanto, nem se cuida de uma simulação sem consequências maiores. Ao contrário, a simulação pretendida pelo legislador reformista afasta toda uma regência protetiva, cujo objetivo é reduzir a desigualdade nos polos contratantes a fim de evitar exercícios abusivos de direito nessa relação.

Deixar de reconhecer o vínculo de emprego quando este existir significaria, sem dúvidas, uma omissão imperdoável a respeito de desigualdades gritantes. Silenciar-se dessa forma é, decerto, ensurdecador e o legislador, ainda que a pretexto de modernizar as relações de trabalho, não pode legitimar a prática de atos fraudulentos.

Não seria a primeira vez em que o legislador tentou fazer prevalecer a forma em detrimento da realidade. Isso também ocorreu quando do afastamento (ou tentativa deste) do vínculo por intermédio da Lei nº 8.949/94, desde que presente a modalidade de cooperativa de mão de obra, o que não foi acolhido pela comunidade jurídica à época (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 153).

Difícil de negar que tenha sido o intento do legislador reformista a adoção da primeira corrente referida por Vólia, o que seria forte incentivo à pejetização, já que o cumprimento das formalidades legais prescinde da avaliação da situação concreta e daquilo que efetivamente ocorre – *primazia da realidade*.

Desnatura-se, a nosso entender, uma das bases do Direito como um todo, que é a proteção incondicional contra atos simulados, que não reflitam a realidade como ela é, cujo destino tem sido a invalidade e não a chancela legislativa.

É de se constatar que, com a nova redação, a pejetização terá um incentivo lotérico maior, já que a literalidade do texto poderia ensejar essa primeira interpretação, restrita ao formalismo. Possível até mesmo que ela encontre guarida em decisões pontualmente ou até mesmo em nível jurisprudencial.

A recentidade da Reforma e as muitas dúvidas que pairam sobre a sua interpretação impedem prognósticos no momento. Ainda ocorre um certo momento de adaptação (ou mesmo revolta) em relação à Reforma por motivos que refogem à análise estritamente técnico-jurídica desta monografia, o que deve ser levado em consideração quando da apreciação do conteúdo da Lei nº 13.467/2017, se se pretender fazê-lo de maneira metodologicamente adequada.

Fraude às obrigações acessórias ao contrato de emprego. As obrigações essenciais ao contrato de emprego são a prestação de serviços de natureza não eventual – pelo empregado – e a remuneração – por parte do empregador àquele.

No entanto, existem obrigações que são acessórias *especificamente* ao contrato de emprego, pois, embora digam respeito ao vínculo empregatício e não possam ser afastadas, não guardam com a prestação do serviço em si concretamente avaliada. Na verdade, subsistem *porque existe uma prestação trabalhista e não pela natureza particular do labor prestado*. A qualificação é estritamente jurídica e não fática.

Essas obrigações a que nos referimos não coincidem, integralmente, com os deveres anexos a que se refere Paulo Lôbo, para quem

“Há deveres que excedem do próprio e estrito dever de prestação, especialmente nas obrigações negociais, mas que não são com ele necessariamente anexos, unidos ou correlacionados. Larenz denomina-os ‘deveres de conduta’, que resulta do que as partes estipularam [...]” (LÔBO, 2017, p. 80)

Essas obrigações – deveres de conduta, na expressão do autor –, de natureza claramente acessória, dizem respeito às relações em gerais. Por isso os chamamos de obrigações acessórias genéricas, aplicáveis a todas as relações obrigacionais independentemente da especificidade.

Aqui tratamos de obrigações acessórias específicas do contrato de emprego, que decorrem da existência – não de mera relação obrigacional – de um vínculo empregatício, sendo a ele *especificamente* respeitantes, ostentando natureza de normas de Direito do Trabalho. Na doutrina, tradicionalmente, se refere a essas obrigações secundárias como efeitos próprios do contrato de trabalho (DELGADO, 2017, p. 697).

A relação de emprego demanda do empregador ao menos duas precípuas obrigações acessórias específicas que merecem nossa atenção: o depósito, em conta vinculada, de 8% da remuneração paga ou devida ao trabalhador no mês antecedente no até o dia 7 de cada mês (FGTS) – esse valor poderá ser movimentado em situações específicas (art. 20, da Lei nº 8.036/90) – e o recolhimento da contribuição previdenciária – patronal, bem como retenção e repasse daquela devida pelo trabalhador.

É evidente que existem outras: a Lei nº 7.418/85 institui o Vale-Transporte, que o empregador deve oferecer, inclusive participando naquilo que exceder 6% do salário básico do empregado (art. 4º, parágrafo único). No entanto, ele não constituirá base de cálculo para as obrigações que discutiremos (art. 2º, “b”).

É bem verdade que, com o eSocial, é provável que certas declarações sejam extintas, a exemplo da GFIP, referente ao FGTS, uma vez que haverá a união dessas informações no sistema eSocial (PACHECHO FILHO e KRUGER, 2015, p. 07), a constituir obrigações a menos por parte do empregador. Serve-se, ao menos esta é a ideia proposta, ao propósito de desburocratizar e promover a transparência nessas informações, inclusive evitando duplicidade e dubiedades.

O Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS) consiste em recolhimentos pecuniários compulsórios e periódicos (de periodicidade mensal) em conta bancária vinculada ao trabalhador, realizados pelo empregador, e que pode ser sacado em certas situações legais.

Sua criação veio com a Lei nº 5.107/66 – atualmente revogada, tendo em vista a vigência da Lei nº 8.036/90 e a Lei nº 7.839/89, que lhe antecedeu e foi a norma revogadora – como alternativa à estabilidade decenal (art. 492, da CLT) e foi adotado como único possível com a Carta de 88, em seu art. 7º, II (DELGADO, 2017, p. 1.440).

Deve o empregador recolher 8% da remuneração paga ou devida ao trabalhador mensalmente – constituindo infração o seu não cumprimento, na forma do art. 23, §1º, I, da Lei nº 8.036/90 –, a fim de que haja a proteção do tempo de serviço do trabalhador, já que descabida a proteção estabilitária anteriormente existente (CASSAR, 2017, p. 1.173).

Já a contribuição previdenciária, que tem natureza de contribuição especial para financiamento da seguridade (art. 195, I, “a”, e II, da Constituição Federal), isto é, tem natureza *tributária*, dentro das contribuições especiais, que podem ser gerais ou à seguridade social (PAULSEN, 2017, p. 62-63). A seguridade, por sua vez, abrange previdência, assistência e saúde (art. 194, *caput*, da CF). No caso da contribuição devida pelo empregado, esta será descontada diretamente da remuneração a que faz jus (art. 30, I, “a”, da Lei nº 8.212/91).

Observe-se, então, que a contratação de um empregado como pessoa jurídica afasta claramente ambas as contribuições previdenciárias, *especialmente tendo em vista a parte final* do art. 195, I, “a”, que, embora não exija vínculo empregatício, requer a pessoa física prestadora de serviços – inclusive o eventual e o autônomo, mas não o pejetizado.

O Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF), em recente decisão (Processo nº 13971.720494/2013-30 e Acórdão nº 2202-004.697, de agosto de 2018 – BRASIL, 2018a) entendeu possível reconhecer a simulação e cancelar, no ponto, o

lançamento tributário da contribuição previdenciária, dentre outros argumentos, pela “inexistência fática das pessoas jurídicas” no que se referia à prática de pejetização.

No acórdão, também ficou consignado que a “roupagem enganosa” da pejetização gera, inclusive, a conduta típica da sonegação fiscal, pois implica atuação intencional no sentido de iludir a autoridade fazendária, privando-lhe de receitas devidas.

Poderia se argumentar pelo interesse do empregado em também não se submeter às contribuições em questão, pelo que ele aquiesceria à pejetização, inclusive para ter à sua disposição maior valor líquido. Essa argumentação – de uma possível pejetização “pró-empregado” – é falha por pelo menos dois motivos.

Para isso, é preciso uma breve incursão no planejamento tributário. Resta saber, e este é o questionamento principal, se essa medida é viável a afastar a incidência do ponto de vista das normas tributárias e trabalhistas. Responder a primeira parte da pergunta significa dizer, em suma, qual das seguintes modalidades – elusão, elisão ou evasão fiscal – estará presente no caso.

Não há consenso sobre a terminologia a ser utilizada. Definamos, sem maior incursão na discussão terminológica, *elisão* como sendo o planejamento tributário lícito praticado pelo contribuinte, a fim de desonerar-se da carga tributária, *elusão* como condutas praticadas de forma lícita mas abusivamente, normalmente por vias indiretas, artificiosas e de duvidosa liceidade (pondo-o numa situação limítrofe), enquanto que *evasão* é a prática efetiva de condutas ilícitas como fraude e sonegação (remeto, para maiores, explicações a MACHADO SEGUNDO, 2018, p. 143 e ss.)

O CTN, em seu art. 116, parágrafo único, define uma norma geral antielisão:

“A autoridade administrativa poderá desconsiderar atos ou negócios jurídicos praticados com a finalidade de dissimular a ocorrência do fato gerador do tributo ou a natureza dos elementos constitutivos da obrigação tributária, observados os procedimentos a serem estabelecidos em lei ordinária.”

Esse dispositivo é objeto de importantes questionamentos, especialmente pela sua amplitude semântica e pela falta de regulamentação, já que a norma é de eficácia limitada, exigindo a observância dos “*procedimentos a serem estabelecidos em lei ordinária*”. Segundo afirma Hugo de Brito Machado Segundo, no tocante à não aprovação da lei regulamentadora, em tom crítico:

“Com a rejeição da norma que continha essas disposições, o Fisco, para fundamentar sua pretensão de desconsiderar planejamentos feitos por contribuintes, afirma que configuram simulação, mesmo quando isso não é verdade. Como decorrência, o contribuinte, além de submeter-se a uma multa

elevada, de 150% do valor do tributo, não tem direito a esse processo administrativo prévio no qual se discute a validade de seu planejamento, e ainda se vê na iminência de ser processado criminalmente por infringência ao art. 1º da Lei nº 8.137/90 (Lei dos Crimes contra a Ordem Tributária).” (*idem*, p. 144)

A decisão do CARF decerto lança a medida dentre daquelas de *evasão*, portanto, fraudulentas e ilícitas. Parece, à toda evidência, ser o melhor entendimento, apesar dos argumentos trazidos por Brito Machado Segundo, já que a simulação afeta interesses de ordem pública, sem prejuízo de – caso a situação concreta assim se revele – não se a reconhecer quando não existir boas provas em favor da desconsideração da forma.

A segunda razão pela qual descabe falar em pejetização “pró-empregado” se assenta na irrenunciabilidade dos direitos sociais, especialmente face à imperatividade das normas juslaborais. Alice Monteiro de Barros afirma que

“não seria viável que o ordenamento jurídico, impregnado de normas de tutela do trabalhador, permitisse que o empregado se despojasse desses direitos, presumivelmente pressionado pelo temor reverencial de não obter o emprego ou perdê-lo, caso não formalizasse a renúncia.” (BARROS, 2016, p. 126)

Portanto, é da essência desses direitos a sua inegociabilidade *in pejus*. Trata-se de cláusula relativa, é bem verdade, tendo em vista a regência da Lei nº 13.467/2017, especialmente no novel art. 611-A, da CLT, mas se deve respeito – sempre – ao mínimo garantido constitucionalmente (art. 7º, da CF, c/c art. 611-B, da CLT).

Um fato deve ser reconhecido: a tributação que recai sobre as empresas é enorme. Basta se mencionar, exemplificativamente: a contribuição patronal (art. 195, I, “a”, da CF), PIS/COFINS (art. 195, I, “b”, da CF), CSLL (art. 195, I, “c”, da CF) e Saleduc (art. 212, §5º, da CF), sem mencionar a incidência de IRPJ e tributos outros existentes (que não sejam indiretos, já que o contribuinte de fato não será a empresa, como o ICMS).

Dessa forma, muitas buscarão a pejetização como uma forma de amenizar a carga econômica suportada, provavelmente tentando adequá-la como uma forma legítima de planejamento tributário. Apesar disso, não há espaço – isto é, a busca é explicável, o que não quer dizer que seja justificável – no direito brasileiro para a pejetização como forma de contenção de gastos tributários, muito menos trabalhistas, pois redundam em inegável fraude à legislação.

A forma adequada para a redução da carga tributária, nessa situação, não deve ser a *evasão fiscal*, a utilização de meios ilícitos para se esquivar da incidência de normas tributárias, mas o pleito pela mudança legislativa. Descabe a adoção de condutas que impliquem em *fraus legis*, como já vem sendo reconhecido nos Tribunais e nos órgãos

fazendários, embora não possamos discutir com essa insofismável realidade tributária carnavalesca e manicomial que ronda o direito pátrio.

Conclusão. A pejetização, dessa forma, se mostra como uma forma de fraude ao cumprimento de obrigações decorrentes dos efeitos próprios do contrato de emprego, inclusive incidindo em vedações de natureza fiscal e previdenciária, recebendo rechaço da ordem jurídica vigente. A adoção da forma de PJ é medida ilícita – *evasão fiscal* – e precariza sobremaneira a relação de emprego.

IV. Considerações conclusivas

A partir do que foi estudado, é possível verificar que a pejotização, por si só, é uma prática neutra. No entanto, a atuação reiterada de empregadores durante os anos vem reforçando a sua conotação negativa, isto é, de prática fraudulenta e evasiva de obrigações inerentes ao contrato de emprego e ao Direito do Trabalho.

O princípio da proteção, informador do Direito do Trabalho, preconiza e alicerça as bases deste ramo especializado, na medida em que pretende corrigir distorções e desigualdades que se verificam concretamente. Supera-se, já há muito, o paradigma da igualdade formal como suficiente e busca-se o equilíbrio dessa relação entendida como naturalmente desequilibrada para fins de direito.

Para que essa proteção recaia sobre aqueles que realmente a demandam, é preciso o preenchimento de certos requisitos, justamente para que não se dê tratamento desigual numa situação de igualdade. Isso seria violar frontalmente o princípio da igualdade insculpido na Constituição Federal de 1988.

Apesar disso, há situações limítrofes e ambíguas em que não se há consenso sobre a decisão razoável no caso concreto, isto é, a aplicação ou não das normas protetivas do trabalhador. Isso não afasta a existência de situações indúvidas, seja pelo reconhecimento, seja pelo afastamento peremptório – ou seja, as situações mais clássicas e tradicionais, especialmente na não eventualidade e na subordinação.

A pejotização, portanto, se consagrou como uma das formas mais clássicas de afastamento do regramento protetivo do Direito do Trabalho, especialmente como medida de caráter econômico e de redução de gastos empresariais. No entanto, até mesmo por decorrência da vedação à conduta simulada, vem se reconhecendo o vínculo empregatício, na forma dos arts. 3º e 9º, da CLT, com toda a proteção que lhes é inerente.

Seu afastamento se dá pela tentativa de burla aos requisitos da personalidade e da subordinação principalmente, a fim de descaracterizar o vínculo de emprego tutelado pela Consolidação. Resta claro, todavia, que tal fraude costuma ocorrer concomitantemente, do contrário a fraude ficaria por demais evidente.

A Reforma Trabalhista visivelmente tentou ampliar aquilo que a Lei nº 11.196/2005 trazia – essa pejotização “neutra”, não fraudatória –, na forma do trabalhador autônomo (art. 442-B, da CLT), exigindo-se-lhe apenas o cumprimento das formalidades legais. O objetivo inegável era a defesa de uma tese de *primazia da forma sobre a realidade*, o que até o momento não dá sinais de prosperidade.

É evidente, a nosso entender, que – para além de ânimo de causar prejuízo – há uma motivação precípua na pejetização por parte do empregador: contenção de gastos, possivelmente racionalizado em virtude da alta carga tributária recaente sobre a empresa, embora não seja a medida mais consentânea.

Não se nega a alta oneração da atividade empresarial no ordenamento nacional, mas também não se pode coonestar fraudes em detrimento de trabalhadores. Estes, por sua vez, se veem de certa forma pressionados – embora, em situações excepcionais, seja imaginável a existência de vantagens tributárias ao empregado, especialmente os de maior poder aquisitivo –, sob pena de não obterem emprego.

Dessa forma, temos que a pejetização é uma prática que não recebe a chancela do ordenamento jurídico brasileiro, que constante e reiteradamente vem invalidando – para todos os fins – contratos celebrados sob essa máscara pejetizadora.

Importam, finalmente, medidas no sentido de garantir a atuação constante do Ministério Público do Trabalho em caráter coletivo, assim como a tentativa de conciliar as necessidades de sobrevivência econômica com os direitos constitucionais dos trabalhadores. Tais propostas devem dizer respeito principalmente à carga tributária existente e que onera sobremaneira e em especial a folha de salários.

V. Referências bibliográficas

1. ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. O direito do trabalho na filosofia e na teoria social crítica. Os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações. *Rev. TST*, Brasília, v. 78, n. 3, p. 37-63, jul./set. 2012.
2. _____; e BEZERRA, Zelia Costa Santos. Aspectos da subordinação no Direito do Trabalho. Suas implicações no contexto das novas tecnologias da comunicação e da informação. *Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife*, v. 89, n. 01, Recife, jan./jun. 2017, p. 125-143.
3. ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. O contrato de trabalho intermitente: um novo contrato? (versão cedida pela autora)
4. ATALIBA, Geraldo. *Hipótese de incidência tributária*. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 1997.
5. BADARÓ, Gustavo. *Direito Processual Penal*. 3. ed. São Paulo: RT, 2015.
6. BARBOSA, Attila Magno e Silva; e ORBEM, Juliani Veronezi “Pejotização”: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM*, v. 10, n. 2, p. 839-859, 2015.
7. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
8. BRASIL. Conselho Administrativo de Recursos Fiscais. Processo nº 13971.720494/201330. Brasília, 08 ago. 2018a. Disponível em: <<https://carf.fazenda.gov.br/sincon/public/pages/ConsultarJurisprudencia/consultarJurisprudenciaCarf.jsf>>. Acesso em: 31 jan. 2019.
9. _____. Consolidação das Leis do Trabalho, de 01º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 31 jan. 2019.
10. _____. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 31 jan. 2019.
11. _____. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm>. Acesso em: 31 jan. 2019.

12. _____. Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1982. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7064.htm>. Acesso em: 31 jan. 2019.
13. _____. Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1985. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7418compilado.htm>. Acesso em: 31 jan. 2019.
14. _____. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8036compilada.htm>. Acesso em: 31 jan. 2019.
15. _____. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8212compilado.htm>. Acesso em: 31 jan. 2019.
16. _____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213compilado.htm>. Acesso em: 31 jan. 2019.
17. _____. Lei nº 8.949, de 9 de dezembro de 1994. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8949.htm>. Acesso em: 31 jan. 2019.
18. _____. Lei nº 9.608, de 6 de dezembro de 1998. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19608.htm>. Acesso em: 31 jan. 2019.
19. _____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil). **Diário Oficial da União**. Brasília, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 31 jan. 2019.
20. _____. Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005. **Diário Oficial da União**. Brasília, 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11196.htm>. Acesso em: 31 jan. 2019.
21. _____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Diário Oficial da União**. Brasília, 2017. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>.

Acesso em: 31 jan. 2019.

22. _____. Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. **Diário Oficial da União**. Brasília, 2017. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808impressao.htm>. Acesso em: 31 jan. 2019.

23. _____. Supremo Tribunal Federal. ADPF 323 MC/DF. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Brasília, 19 out. 2016. **Diário de Justiça Eletrônico**. Disponível em:

<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=310538275&ext=.pdf>>.

Acesso em: 31 jan. 2019.

24. _____. _____. Manifestação da PGR em ADI 5826/DF. Brasília, 27 jun. 2018b. Relator: Ministro Edson Fachin. Disponível em:

<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=314728907&ext=.pdf>>.

Acesso em: 31 jan. 2019.

25. _____. _____. Manifestação da PGR em ADI 5829/DF. Brasília, 27 jun. 2018c. Relator: Ministro Edson Fachin. Disponível em:

<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=314728905&ext=.pdf>>.

Acesso em: 31 jan. 2019.

26. _____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário nº 1000123-89.2017.5.02.0038. São Paulo, 20 ago. 2018d. Disponível em:

https://consulta.pje.trtsp.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=DlhFm5a3ga7fN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p_idpje=o6OktH7QAOI%3D&p_num=o6OktH7QAOI%3D&p_npag=x>.

Acesso em: 31 jan. 2019.

27. _____. _____. Recurso Ordinário nº 1001574-25.2016.5.02.0026. São Paulo, 08 jan. 2018e. **Diário de Justiça Eletrônico**. Disponível em:

https://consulta.pje.trtsp.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=RGYn1kKFcSbfN5%2F5oMAy%2Bw%3D%3D&p_idpje=qXeqfY5nt24%3D&p_num=qXeqfY5nt24%3D&p_npag=x>. Acesso em: 31 jan. 2019.

28. _____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 528100-67.2006.5.02.0081. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Brasília, 19 dez. 2011. **Diário de Justiça Eletrônico**. Disponível em:

<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?>

- [anoProclnt=2011&numProclnt=38715&dtaPublicacaoStr=19/12/2011%2007:00:00&nia=5611073](#)>. Acesso em: 31 jan. 2019.
29. _____. _____. Recurso de Revista nº 75-22.2016.5.09.0125. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Brasília, 04 mai. 2018f. **Diário de Justiça Eletrônico**. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2017&numProclnt=237458&dtaPublicacaoStr=04/05/2018%2007:00:00&nia=7131159>>. Acesso em: 31 jan. 2019.
30. _____. _____. Súmula nº 51. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-51>. Acesso em: 31 jan. 2019.
31. _____. _____. Súmula nº 159. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-159>. Acesso em: 31 jan. 2019.
32. _____. _____. Súmula nº 277. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277>. Acesso em: 31 jan. 2019.
33. _____. _____. Súmula nº 291. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-291>. Acesso em: 31 jan. 2019.
34. _____. _____. Súmula nº 372. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-372>. Acesso em: 31 jan. 2019.
35. CARVALHO, Paulo de Barros. *Curso de Direito Tributário*. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.
36. CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.
37. _____. e BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à Reforma Trabalhista*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.
38. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.
39. DELGADO, Maurício Godinho; e DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017,

40. DÓRO JÚNIOR, Nivaldo. A Reforma Trabalhista e a restrição de edição de súmulas pelos Tribunais do Trabalho. *Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região*, Brasília, v. 21, n. 2, 2017, p. 89-104.
41. FARIAS, Cristiano Chaves de; e ROSENVALD, Nelson. *Curso de Direito Civil: teoria geral e contratos em espécie*. v. 4. 6. ed. Salvador: JusPodivm, 2016.
42. FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Curso crítico de Direito do Trabalho: Teoria Geral do Direito do Trabalho*. Saraiva: São Paulo, 2013.
43. GOMES, Orlando. *Contratos*. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998.
44. LIMA, José Edmilson de Souza; e LIMA, Erick Alan. O empregado hipersuficiente sob a perspectiva do direito fundamental da igualdade e da Convenção 111 da OIT, *Percurso*, vol. 3, n. 26, Curitiba, 2018, p. 452-475.
45. LÔBO, Paulo. *Obrigações*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.
46. MACHADO SEGUNDO, Hugo de Brito. *Manual de Direito Tributário*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2018.
47. MAIOR, Jorge Luiz Souto. A supersubordinação – invertendo a lógica do jogo. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p. 157-193, jul./dez. 2008.
48. MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 18. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
49. _____. *Direito do Trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
50. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Médicos denunciam ao MPT aumento da “pejotização”*. Brasília, 22 mar. 2017. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/78875dbb-ff7a-44f9-997f-ce997933b1e2>. Acesso em 21 de janeiro de 2019.
51. NASCIMENTO, Amauri Mascaro; e NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 40. ed. São Paulo: LTr, 2015.
52. OLIVEIRA, Lourival José de; e FIGUEIREDO, Mayra Freire de. A reforma trabalhista e liberdade contratual: o direito ao trabalho construído sob a perspectiva puramente econômica. *Revista de Direito Econômico e Socioambiental*, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 93- 121, set./dez. 2017.
53. PACHECO FILHO, José Gomes; e KRUGER, Samuel. *eSocial: modernidade na prestação de informações ao Governo Federal*. São Paulo: Atlas, 2015.
54. PAULSEN, Leandro. *Curso de Direito Tributário Completo*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.
55. PEREIRA, Leone. *Pejotização: o trabalhador como pessoa jurídica*. São Paulo: Saraiva, 2013.

56. RODRIGUES, Rosane Aparecida. *Fraude às relações de emprego*. São Paulo: LTr, 2015.
57. RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTR, 2000.
58. SEVERO, Valdete Souto; e MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Manual da Reforma Trabalhista: pontos e contrapontos*. São Paulo: Sensus, 2017.
59. SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.
60. SIQUEIRA, Ruth Lopes Gomes de. Parassubordinação: Uma nova visão no Direito do Trabalho. *Rev. do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, v. 16, n. 01, João Pessoa, 2009, p. 268-282.
61. SÜSSEKIND, Arnaldo. Os princípios social-trabalhistas na Constituição brasileira. *Rev. TST*, v. 09, n. 1, Brasília, jan./jun. 2003, p. 40-46.