

A PEJOTIZAÇÃO E SUA INFLUÊNCIA NA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO
PEJOTIZATION AND THE INFLUENCE ON PRECARIOUSNESS OF WORK

Ana Caroline dos Santos¹
 Andreza Ramos de Souza²

Prof. Orientador: Everson Soto Silva Brugnara³

SUMÁRIO

RESUMO	02
ABSTRACT	02
CONSIDERAÇÕES INICIAIS	03
1 ELEMENTOS ESSENCIAIS PARA SE CONFIGURAR RELAÇÃO DE EMPREGO	04
2 O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO	05
3 PRINCÍPIOS E DIREITOS-(IN)VIABILIDADE DA PEJOTIZAÇÃO	07
4 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	08
CONSIDERAÇÕES FINAIS	09
REFERÊNCIAS	11

¹Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Una Betim (desde 2017). E-mail: anacarst7@gmail.com.

²Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Una Betim (desde 2017). E-mail: andreza.mg201@gmail.com.

³Orientador: Advogado especialista em Direito Público. Professor de Direito. Professor/Supervisor do Núcleo de Prática Jurídica do Centro Universitário Una Betim/MG. Mestre em Administração pelo Centro Universitário Unihorizontes. E-mail: sotobrugnara@hotmail.com

RESUMO

O presente artigo visa à análise das influências da pejetização na precarização do trabalho, em decorrência da permissão para contratação de pessoas físicas como se fossem jurídicas, eximindo assim, o empregador de arcar com as verbas trabalhistas devidas e demais proteções, desrespeitando com isso, garantias constitucionais e infraconstitucionais. Por consequência, ao gerar a precarização do trabalho, são trazidos à tona prejuízos econômicos, jurídicos e sociais. Através da análise desses princípios e direitos trabalhistas, bem como dos elementos essenciais de uma relação de emprego, depreende-se que a pejetização atua como uma forma de fraudar a relação empregatícia.

Palavras-chave: Pejetização. Relação de Emprego. Precarização.

ABSTRACT

This article aims to analyze the influences of pejetization on job insecurity, as a result of allowing individuals to be hired as if they were legal entities, exempting the employer from paying the due labor amounts and other protections, thus disrespecting constitutional and infraconstitutional guarantees. That, consequently, when generating the precariousness of work, they bring economic, legal and social losses. Through the analysis of these principles and labor rights, as well as the essential elements of an employment relationship, it appears that pejetização acts as a way to defraud the employment relationship.

Key-words: Pejetization. Employment Relationship. Precariousness.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Com o advento da Lei nº11.196/2005, a pejetização adquiriu ares de legalidade, apesar de, na época, ainda ser considerada fraude, tendo em vista que no art.129 da lei supramencionada, dispõe acerca de que 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 do Código civil.

Após a Reforma Trabalhista, lei nº 13.467 de 3/07/2017, o instituto da pejetização ganhou destaque, tendo em vista que questões relativas à terceirização, permitindo a contratação de terceirizados que exerçam toda e qualquer atividade dentro das empresas, gerando a possibilidade de se contratar pessoa jurídica sem que se caracterize vínculo empregatício.

De acordo com Castel (2012), o trabalhador envolvido na “fraude”, chamada pejetização, fica excluído de qualquer proteção trabalhista, inclusive à relativa ao meio ambiente de trabalho sadio. Trazendo consigo insegurança à pessoa que labora em tais condições, pois não há garantias.

O fenômeno da pejetização consiste na contratação de um trabalhador como pessoa jurídica, especificamente no formato de Microempreendedor Individual (MEI), por meio de um contrato de prestação de serviços. Com o advento da Lei nº11.196/2005, a pejetização adquiriu ares de legalidade, visto que seu artigo 129 admite, de certa forma, a contratação de trabalhadores intelectuais como pessoas jurídicas. Entretanto, com a popularização da pejetização, torna-se necessário analisar os prejuízos trazidos ao trabalhador, tendo como hipótese a precarização das relações trabalhistas.

A presente investigação exigiu o uso de revisão bibliográfica, análise documental tendo como fonte secundária a jurisprudência pátria. Quanto aos fins, trata-se de uma pesquisa descritiva do tipo qualitativa.

O presente artigo visa elencar, primeiramente, os elementos essenciais para distinção da relação de emprego e da relação de trabalho, o que é crucial para as garantias trabalhistas, visto que apenas a relação de emprego possui a proteção celetista. Posteriormente, há a explicação do fenômeno da pejetização e como

ocorre na prática. Por fim, discorre-se acerca da viabilidade legal da pejetização, e, ao final, sobre a possibilidade da geração da precarização trabalhista.

1- ELEMENTOS ESSENCIAIS PARA SE CONFIGURAR RELAÇÃO DE EMPREGO

Para que se possa entender como se dá o fenômeno da pejetização, é importante elencar os elementos essenciais para que seja caracterizada a relação de emprego, abrangida pelas normas da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Conforme lecionado por Leite (2019, p. 244), a relação de trabalho é toda relação humana em que há a prestação trabalhista. Por outro lado, a relação de emprego se trata de uma espécie da relação de trabalho, na qual existe a figura do empregado subordinado ao empregador, o que traz a abrangência das leis e proteções constitucionais e celetistas.

Para que ocorra a caracterização da relação de emprego, são necessários cinco elementos cumulativos: prestação de trabalho por pessoa física, personalidade por parte do trabalhador, não eventualidade na prestação de trabalho, onerosidade e subordinação do trabalhador ao empregador.

Primeiramente, quanto à prestação de trabalho por pessoa física, ou seja, uma pessoa natural, cerne do presente estudo, importante ressaltar que o Direito do Trabalho em si se destina a proteger direitos fundamentais dos trabalhadores, constitucionalmente garantidos, como a vida, saúde física e mental, bem-estar, etc. Portanto, é evidente a necessidade da prestação de serviço por pessoa natural para que reste configurada a relação de emprego.

O segundo elemento, a personalidade, possui uma relação com o primeiro, mas não se confunde com este. Ele se caracteriza pela infungibilidade na prestação do trabalho, e, portanto, não pode o trabalhador ser substituído por outrem. Entretanto, na relação de emprego existem diversas situações de exceção, como no caso das férias, ou licença-maternidade, em que existem substituições temporárias dos empregados.

O terceiro elemento, a não eventualidade, caracteriza-se pela continuidade na prestação do trabalho ao empregador, e, por esse motivo, o trabalho esporádico não pode ser enquadrado como uma relação de emprego.

Quanto ao penúltimo elemento, a onerosidade, trata-se da contraprestação econômica recebida pelo trabalhador em virtude da prestação de trabalho ao tomador de serviços. Delgado (2018, p.346) explica que a onerosidade se divide em dois planos diferentes: o objetivo e o subjetivo. O objetivo se refere às parcelas remuneratórias efetivamente recebidas pelo trabalhador.

No entanto, quando se pensa nas relações em que há uma servidão do trabalhador, o plano objetivo não se mostra suficiente, visto que, como na servidão o trabalhador não recebe o pagamento devido, a relação de emprego restaria formalmente descaracterizada. Nesses casos, surge a necessidade do plano subjetivo, que trata da intenção remuneratória.

O prestador de serviços efetua o trabalho na intenção de receber a contraprestação econômica, configurando-se o elemento da onerosidade, mesmo que o pagamento não se concretize. Por outro lado, em trabalhos voluntários, por exemplo, não há intenção anterior de recebimento do pagamento, visto que efetuados por fins filantrópicos, não econômicos.

Por fim, o último elemento se caracteriza pela subordinação. Conforme ensina Delgado (2018, p. 352) a subordinação está demonstrada em três dimensões: a clássica, a objetiva e a estrutural. A clássica diz respeito à noção de subordinação presente desde a servidão europeia: as ordens do empregador sobre o trabalhador. A objetiva se traduz pela colaboração e integração do trabalhador nos fins da empresa.

Por fim, a estrutural determina que não há necessidade de o trabalhador responder às ordens diretas do empregador, basta que ele esteja aceitando estruturalmente a organização empresarial criada pelo tomador de serviços.

As três dimensões se complementam e se traduzem em uma nova visão do elemento da subordinação, cada vez mais evidenciada na doutrina e jurisprudência. Conforme o exposto, é possível compreender o fenômeno da pejetização, que incide especialmente no elemento caracterizador “pessoa física”.

2- O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO

Conforme explica Pereira (2013, p.1231), a pejetização é o fenômeno por meio do qual uma empresa contrata um trabalhador, como pessoa jurídica, para

exercer trabalho intelectual. Essa prática se tornou possível devido à Lei 11.196/2005.⁴

Enfatiza o autor que diversos prestadores de serviços intelectuais, desde então, começaram a ser contratados como pessoas jurídicas, ferindo diversos fundamentos do Direito do Trabalho e gerando a perda de muitos direitos, como salário mínimo e férias.

Entretanto, conforme ensina Filho (2019, p.17), a prática deixou de se restringir apenas aos trabalhadores intelectuais e está sendo estendida pelos empregadores a todas as atividades. Ademais, enfatiza ainda o autor que, além de ocorrer uma violação trabalhista, incide também o afronte às normas tributárias e previdenciárias, já que não há o recolhimento habitual dos referidos tributos.

Ante o exposto, faz-se necessário entender porque o trabalhador se submete à pejetização, visto que, garantias trabalhistas são descartadas. Para Couto e Renault (2008, p. 6), a desigualdade de renda e a necessidade de sobrevivência do trabalhador faz com que ele aceite situações de trabalho precárias, inclusive a pejetização. O empregado figura como hipossuficiente na relação trabalhista e, portanto, sua vontade real é a menos relevante na tomada de decisões.

Os sindicatos, forma de proteção coletiva do trabalhador dentro da relação com empregador, estão cedendo cada vez mais às categorias econômicas. Conforme enfatizam os autores, não há como o empregado se impor de forma individual frente à empresa, visto que até na proteção coletiva os direitos básicos estão passíveis de atropelamento.

Nesse sentido, explicam Costa e Ternus (2012, p. 11) que, apesar do artigo 129 da Lei 11.196/2005 conceder certa autonomia aos trabalhadores intelectuais e garantir a viabilidade da pejetização, não pode ele suprimir as garantias trabalhistas, visto que todos os trabalhadores são hipossuficientes, sendo realizadores de trabalho intelectual ou não.

Diante disso, é necessário analisar as flexibilizações dos direitos trabalhistas ocorridas na pejetização, o que será tratado na próxima sessão. Ante o discorrido, é importante estudar a possibilidade legal da pejetização.

⁴ [...] Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

3- PRINCÍPIOS E DIREITOS – (IN)VIABILIDADE DA PEJOTIZAÇÃO

Conforme discorre Martinez (2019, p. 293)

A simulação é um vício que produz uma proposital e bilateral discrepância entre o querer interno do empregado e a vontade por eles declarada [...] O mesmo acontece quando empregado e empregador, de comum acordo, criam uma aparência de prestação de serviços via pessoa jurídica (pejotização)[...]

Portanto, ocorre na pejotização uma situação em que se faz necessário haver a apuração da veracidade dos fatos, pois “maquiam” um ato ilegal.

Ao se analisar a finalidade do direito do trabalho, Reale (2011, p. 115) ensina que é a manutenção da ordem social por meio da imposição de limites. Dessa forma, as normas trabalhistas refletem a visão humanista do direito em si. Sendo assim, o direito do trabalho e seus princípios buscam preservar o equilíbrio da relação laboral, bem como promover igualdade entre as partes, sendo a parte mais vulnerável, o trabalhador.

O Princípio da Primazia da Realidade tem como base que a realidade dos fatos deve imperar e não o que está formalizado no contrato. Bem como, assegurado no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que dispõe: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. (RESENDE 2011, p. 29), discorre acerca de formas de simular a prestação de serviço e explica que a pejotização é uma forma de mascarar a relação de emprego que existe na realidade fática.

Conforme La Cueva (1996, p. 92), a existência de uma relação de trabalho depende, em consequência, não do que as partes tiverem pactuado, mas da situação real na qual o trabalhador se ache colocado, porque, pode ser que o previsto contratualmente não corresponda à realidade e, portanto, não possua validade.

Ao analisar esse princípio, tem-se que a pejotização distorce os fatos ao ser contratada uma pessoa física, como se jurídica fosse. O princípio da proteção ao trabalhador busca proteger a parte vulnerável da relação empregatícia, tendo em vista a falta de igualdade econômica. De acordo com Schiavi (2016, p. 419), deve-se prestigiar a interpretação mais favorável ao empregado.

O princípio da condição mais benéfica, busca garantir ao trabalhador que sejam aplicados os direitos mais vantajosos a ele, dentro da relação empregatícia. Conforme Barros (2015, p. 170), o princípio da condição mais benéfica objetiva

Proteger situações pessoais mais vantajosas que se incorporam ao patrimônio do empregado, por força do próprio contrato, de forma expressa ou tácita consistente esta última em fornecimentos habituais de vantagens que não poderão ser retiradas.

Analisando os três princípios citados, percebe-se que, apesar da previsão do artigo 129 da Lei 11.196/2005, a prática da pejetização é ilícita ao não cumprir com os requisitos da relação empregatícia previstos no art. 3º da CLT, criando assim uma pessoa jurídica dissimulada.

Ademais, ao ignorar princípios basilares do direito do trabalho, nota-se que o empregado fica extremamente prejudicado na relação, pois o empregador tem gastos com encargos trabalhistas e previdenciários reduzidos com base em uma fraude. Ante o exposto, cabe finalizar o entendimento acerca da possível precarização gerada pela prática da pejetização.

4 - PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Conforme explica Pereira (2013, p.2165), o fenômeno da pejetização gera a flexibilização dos direitos, aumento nas horas trabalhadas (visto que não há controle de jornada) e, principalmente, uma ofensa aos direitos trabalhistas e à dignidade do empregado.

Nota-se, que no caso de uma prestação de serviços entre pessoas jurídicas, há a regulamentação por parte do Direito Civil, seara na qual as partes são consideradas paritárias, além de haver a primazia da vontade de cada contratante. Por outro lado, no Direito do Trabalho há a caracterização da hipossuficiência do empregado, que deve ser protegido perante a empresa, diante da presunção de sua vulnerabilidade.

Entende-se que, quando o trabalhador é contratado como “pessoa jurídica”, ele é formalmente desvinculado da CLT e, portanto, não possui as garantias devidas à sua condição de hipossuficiente perante o empregador.

Todos os direitos legalmente concedidos, como pagamento de horas extras, licença maternidade, férias e demais benefícios, são subtraídos, visto que o trabalhador, formalmente, é uma empresa prestadora de serviços. Conforme exposto

na jurisprudência, na prática, o trabalhador é exigido como se fosse empregado celetista, cobrando horários, metas e, na maioria das vezes, salário pré-definido.

Um dos princípios basilares do direito trabalhista é a primazia da realidade sobre a forma e, portanto, é necessário verificar se há uma efetiva prestação de serviços por parte de um Micro Empreendedor Individual, ou se há uma fraude, utilizada para contenção de gastos e perpetuação da informalidade.

Caso a fraude seja identificada, ressalta Filho (2019, p.18) deverá ser aplicada a desconsideração da personalidade jurídica e a consequente caracterização da relação de emprego. Entende-se que tal decisão gerará a obrigação de pagamento das verbas trabalhistas suprimidas e restaurará a dignidade do trabalhador, visto ser reconhecida a sua real posição de empregado hipossuficiente.

Ressalta-se que o Tribunal Superior do Trabalho tem aplicado o mesmo entendimento no sentido de⁵, caso seja reconhecida a fraude, deve ser afastada a prestação de serviços autônoma e reconhecido o vínculo de emprego.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista que a presente investigação tem como objetivo analisar os prejuízos trabalhistas gerados pela pejetização e, como hipótese, a precarização do

⁵ Ag-AIRR-11645-58.2016.5.03.0129, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 18/12/2020. - AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RÉ. LEI Nº 13.467/2017. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. VÍNCULO DE EMPREGO. REPRESENTAÇÃO COMERCIAL. FRAUDE. "PEJOTIZAÇÃO". DIFERENÇAS DE PLR. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA. Não se constata a transcendência da causa, no aspecto econômico, político, jurídico ou social. No aspecto político, em relação ao vínculo de emprego, destaca-se que o Tribunal Regional consignou presentes os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego, porquanto demonstrado nos autos que havia pessoalidade na prestação de serviços; onerosidade; subordinação jurídica; e não eventualidade. **Afastou-se, portanto, a prestação de serviços de forma autônoma, porque constatado o intuito de fraudar direitos previstos na legislação trabalhista por meio da constituição de pessoa jurídica, fenômeno conhecido como "pejotização". É possível reconhecer a ilegalidade de tal prática, quando objetiva fraudar a aplicação da lei trabalhista, em clara afronta ao disposto no artigo 9º da CLT, diante da completa subordinação com o suposto contratante, incompatível com o próprio conceito de empresa, ao arrepio dos princípios protetivos clássicos do Direito do Trabalho.** Interessa, pois, analisar a moldura fática delineada pelo Tribunal regional de maneira a evidenciar a presença dos requisitos configuradores do liame empregatício. No caso - frise-se -, a Corte de origem registrou: "o que se verifica é a pulverização dos direitos do trabalhador, por meio da contratação ilegítima de pessoa jurídica como autêntico empregado, sob a prática do que se passou a denominar de 'pejotização', privilegiando-se o capital em detrimento do trabalho, atraindo à hipótese o disposto no art. 9º da CLT". Assim, reafirmou a presença dos elementos fático-jurídicos que tipificam a relação de emprego. Nesse contexto delineado, o TRT findou por imprimir efetividade à regra do artigo 9º, da CLT. Não se vislumbra ofensa direta e inequívoca aos arts. 3º e 818 da CLT e 373 do CPC, na forma imposta pela alínea "c" do art. 896/CLT. Agravo interno conhecido e não provido, por ausência de transcendência da causa (grifo nosso).

trabalho, através da pesquisa bibliográfica realizada, foi possível verificar que há diversos prejuízos ao trabalhador na pejetização, inclusive a precarização trabalhista. O empregado presta seu trabalho sem possuir quaisquer proteções em troca, visto que possui todas as garantias celetistas afastadas, por meio de uma fraude.

Ademais, o empregador gera imenso prejuízo à sociedade de forma geral, visto que, além de agredir a dignidade pessoal de seu funcionário, usurpando-lhe direitos, obsta a arrecadação previdenciária e tributária de forma geral, já que não efetiva o pagamento dos tributos devidos.

Os direitos trabalhistas e o reconhecimento da condição hipossuficiente dos empregados perante às empresas foram conquistados após anos de luta, e, não devem ser afrontados mediante uma simulação travestida de legalidade.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do trabalho**. Brasília,DF, Out. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 21 abr. de 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005**. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação -REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras -RECAPe o Programa de Inclusão Digital; dispõe sobre incentivos fiscais para a inovação tecnológica; altera [...]; e dá outras providências. Brasília, DF, 21 nov. 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm>. Acesso em: 02 de fev. de 2021.

BRASIL. Lei 13.467 de 13 de Jul. de 2017. **Reforma Trabalhista**. Brasília,DF, Out. 2017. Disponível em:<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 03 abr. de 2021.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Disponível em:<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 06 mar. de 2021.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**. 10. ed. Petrópolis/RJ: Vozes, 2012.

CUEVA, Mario de La apud RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR. 4ª Ed. 1996.

COUTO FILHO, Eduardo Soares do; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **A “pejotização” e a precarização das relações de trabalho no Brasil**. Faculdade

Mineira de Direito, PUC Minas. 2008. Disponível em: <https://fmd.pucminas.br/Virtuajus/1_2009/Docentes/Pejotizacao>. Acesso em: 16 jan. 2021.

DA COSTA, Simone; TERNUS, Felipe. **A pejotização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no direito do trabalho. Simpósio Internacional de Direito: Dimensões materiais e eficacias dos direitos fundamentais.v.2, n.2, p.193-216,2012.** Disponível em:<<https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/simposiointernacionaldedireito/article/view/2285>>. Acesso em: 10 abr. de 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores.** 18.ed - São Paulo: LTr., 2019.

FILHO, Georgenor de Sousa Franco. **Pejotização. Reforma trabalhista em pontos.**2.ed. São Paulo: LTr.2018, p.93-94. Disponível em:<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162071/2019_franco_filho_georgenor_pejotizacao.pdf?sequence=1>. Acesso em: 14 abr. de 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 8. Ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARCONDES, Fernanda Marchi; NAOMI, Isabella Akiyama. **O fenômeno da Pejotização e suas consequências nas relações de emprego.** Jusbrasil. 31 março. 2016. Disponível em: <https://bit.ly/2IBHxsd>. Acesso em: 17 mar. de 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019

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

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. São Paulo: Saraiva, 2011.

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

SILVA, Maria Fernanda Braga E. **Pejotização e Precarização da relação de emprego**. Revista Serviço Social em Perspectiva, v. 4, n. Especial, p. 756-767, r2020. Disponível em: <<https://www.periodicos.unimontes.br/index.php/sesoperspectiva>>. Acesso em: 20 abr. de 2021.

SCHIAVI, Mauro. **Provas no Processo do Trabalho**. 4ª ed. São Paulo: LTR, 2014.