

O FÊNOMENO DA “PEJOTIZAÇÃO” NO DIREITO TRABALHISTA

THE PHENOMENON OF “PEJOTIZATION” IN LABOR LAW

Joaquim Fernando Paes de Barros Filho¹
Elimei Paleari do Amaral Camargo²
Ivanilde Guadagnin³

RESUMO

Este artigo tem como principal motivação a busca pelo esclarecimento e pela apresentação das vertentes do fenômeno da “pejotização”, incluindo o aspecto lícito e ilícito presentes no Direito Trabalhista Brasileiro. A pretensão é de estruturar um desenvolvimento histórico, econômico, cultural, social e legal das relações laborais desde os primórdios da vida humana, relacionando com o presente tema de extrema atualidade e frequência. Os requisitos da personalidade, da onerosidade, da habitualidade e da subordinação que confirmam o vínculo empregatício, além da diferenciação entre a “pejotização” como instrumento de fraude e a terceirização lícita, serão objetos deste artigo.

Palavras chave: Direito do Trabalho. Pejotização. Pessoa jurídica. Encargos trabalhistas.

ABSTRACT

This article's main motivation is the search for clarification and presentation of the aspects of the phenomenon of "pejotization", including the legal and illegal aspects present in Brazilian Labor Law. The intention is to structure a historical, economic, cultural, social and legal development of labor relations since the beginnings of human life, relating it to this extremely topical and frequent topic. The requirements of personality, onerousness, habituality and subordination that confirm the employment relationship, in addition to the differentiation between “pejotization” as an instrument of fraud and lawful outsourcing, will be the objects of this article.

Key words: Labor Law. Pejotization. Legal person. Labor benefits.

¹ Bacharel em Direito pela ITE - Instituição Toledo de Ensino. Advogado.

² Doutora em Educação pela UNIMEP - Universidade Metodista de Piracicaba. Professora Adjunta da Fundação Universidade Federal de Rondônia (UNIR) - Campus “Professor Francisco Gonçalves Quiles”, Cacoal-RO.

³ Bacharela em Direito pela Associação Educacional de Cacoal – UNESC – Cacoal/RO. Advogada. MBA em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito e Prática Previdenciária.

INTRODUÇÃO

Para início deste trabalho que tratará sobre o fenômeno da “pejotização” como sendo uma das mais frequentes fraudes trabalhistas, uma breve explicação sobre o tema deverá ser exposta.

Basicamente o trabalhador constitui uma pessoa jurídica e celebra com o seu patrão um contrato simulado de prestação de serviços, recebendo o seu salário mediante a emissão de notas fiscais, visando mascarar a verdadeira relação de emprego que traria a responsabilidade ao empregador em garantir os encargos trabalhistas cabíveis.

Ademais, não existe somente a “pejotização” fraudulenta, mas também a forma lícita do fenômeno. Esta que também será discutida. Porém, o foco principal será apresentar as causas e consequências que a “pejotização” ilícita pode acarretar tanto em aspectos históricos, sociais e culturais, mas ainda nas esferas econômicas e legais.

As atividades laborais são de extrema importância para a vida humana como um todo. O empregador depende de seu empregado e vice-versa. Mas a manutenção disso por longo prazo traz efeitos que podem ser onerosos para ambas ou alguma das partes. Por fim, a apresentação de possíveis soluções para o enfrentamento de quaisquer que sejam os vícios presentes no mercado de trabalho é um grande objetivo presente neste artigo.

2 ASPECTOS HISTÓRICOS, ECONÔMICOS, CULTURAIS, SOCIAIS E LEGAIS SOBRE O SURGIMENTO E DESENVOLVIMENTO DE ATIVIDADES LABORAIS

O começo das atividades laborais na história foi algo espontâneo e sem definição entre as civilizações. O trabalho não tinha forma, regra e muito menos remuneração. Apenas servia como suprimento das necessidades de sobrevivência. Sem cobrança, produzia o que bem entendia, na quantidade que achasse suficiente e ao seu tempo. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014)

Correlacionando com a Filosofia, cita-se um trecho proferido por Karl Marx, filósofo, sociólogo, historiador, economista, jornalista e revolucionário socialista, que apresenta em suas obras diversos assuntos relacionados ao desenvolvimento e aprimoramento do trabalho como um todo, conceituando-se:

Antes de tudo, o trabalho é um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força

natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes à sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, afim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua própria vida. Ao atuar por meio desse movimento, sobre a natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. Ele desenvolve as potências nela adormecidas e sujeita o jogo de suas forças a seu próprio domínio. (MARX, 2010, p. 124).

O trabalho é muito maior que qualquer relação empregador/empregado, está na essência do homem, complementando-o e fazendo-o existir, desde os primeiros hominídeos, pertencentes ao gênero *Australopithecus* que se diferenciavam dos demais primatas por conta de sua postura ereta, locomoção bípede e uma arcada mais próxima da atual espécie humana, considerados o primeiro ancestral do homem atual, mesmo que da forma mais simples de trabalho, e mesmo não sabendo do que aquilo se tratava, já realizavam atividades que se assemelhavam ao labor (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014).

No entanto, ao analisarmos a etimologia da palavra trabalho, notamos que sua origem é do vocábulo latim “*Tripallium*” – denominação de um instrumento de tortura formado por três (tri) paus (*pallium*). Desse modo, originalmente, “trabalhar” significa ser torturado no *tripallium*. Infelizmente, os torturados eram negros e pobres que não pagavam seus impostos, porém no decorrer do tempo, com um certo progresso garantido pelo homem, no século XIV, iniciou-se o sentido de trabalho que hoje é conhecido (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014).

Agora, para que haja a movimentação de capital e a fluidez da economia, vale destacar que o exercício do trabalho é fundamental e auxilia de forma imprescindível no crescimento de um país, tanto como autônomo, empregado, empregador ou empreendedor, todos estes são considerados como agentes da economia, capazes de influenciar diretamente nos resultados civilizatórios.

Ao analisarmos o conceito da palavra, que designa a economia como sendo a ciência que estuda a produção, a distribuição e o consumo de bens e serviços, talvez relacionar com o trabalho fique mais claro. Quanto maior o número de pessoas trabalhando e recebendo remuneração, maior a quantidade de itens a serem consumidos nas mais diversas áreas econômicas, portanto, menores os índices de inadimplência. Tais resultados do mercado de trabalho também influenciam diretamente no PIB (Produto Interno Bruto) que representa mais renda, mais consumo e também mais geração de empregos.

Adentrando aos aspectos culturais e sociais do trabalho, na Antiguidade Clássica, tanto na Grécia em seu auge, por volta do século V a.C. (antes de Cristo), quanto na Roma Imperial, o trabalho obedeceu a duas vertentes básicas: as elites dominantes ocupavam-se

exclusivamente do trabalho intelectual, artístico, especulativo ou político. De outro lado, as funções consideradas subordinadas por sua natureza rústica e intensa ("trabalho braçal") eram desempenhadas pela mão de obra escrava, obtida nas guerras de conquista. Os vencidos eram transformados em escravos. No entanto, isso é passado. Na modernidade, todo e qualquer ser humano depende direta ou indiretamente da força laboral para sobrevivência nas mais amplas esferas. Além da importante influência social do trabalho na luta de classes em busca, de grosso modo, da garantia dos ideais iluministas da Revolução Francesa, quais sejam: a Liberdade, a Fraternidade e a Igualdade entre os cidadãos (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014).

Por fim, já no tocante ao interesse legal das atividades trabalhistas, o surgimento da ideia de regularização das relações e conseqüentemente do Direito do Trabalho no mundo, teve início nas Revoluções Industrial e Francesa nos séculos XVIII e XIX e, desde então, acompanha toda e qualquer inovação constantemente (CASSAR, 2015). No Brasil, a Lei Áurea foi o marco inicial da evolução histórica do Direito do Trabalho, tendo ampliação significativa na Constituição de 1934, esta que foi a primeira em que tratou sobre os direitos dos trabalhadores, garantindo alguns como: liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas, entre outros. (MARTINS, 2018)

3 CONCEITO DO FENÔMENO DA “PEJOTIZAÇÃO” E SUAS GARANTIAS

O fenômeno da “pejotização” é definido como sendo a contratação de um trabalhador, na condição de pessoa jurídica, normalmente para prestação de serviço intelectual, havendo a contratação, sob tal modalidade, também de trabalhadores braçais (CASSAR, 2015). Com arcabouço legal na Lei nº 11.196/2005, *in verbis*:

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

Quanto à palavra “pejotização”, esta se origina do termo pessoa jurídica ou PJ, dado a “transformação” de um empregado (pessoa física) em uma pessoa jurídica, juridicamente falando (OLIVEIRA, 2013).

O maior desafio para a justiça dentro deste tema é verificar se a verdadeira relação jurídica havida e quando constatado o desvirtuamento, garantir que o empregado tenha seus direitos resguardados e que não passe por um vínculo empregatício sendo uma pessoa jurídica, não contando com todos os seus encargos como salário mínimo, férias, gratificações natalinas, segurança e medicina do trabalho, limitação de jornada de trabalho, entre outros (CASSAR, 2015).

Chegamos ao ponto central da questão. O lado positivo da “pejotização” é conferir autonomia entre as partes e possibilitar uma maior especialização dos serviços, mas para muitos doutrinadores a real incidência da redução dos encargos trabalhistas desencantam tal fenômeno. Neste sentido:

Agora está acontecendo também o seguinte: estão criando as empresas pessoais, como por exemplo, no setor de informática lá da empresa. Tiraram o contrato de uma grande empresa, pegaram o funcionário que tem o domínio da realidade do trabalho da empresa, que conhece tudo e mandaram esse trabalhador montar a empresa dele. Ele virou uma empresa. O que eles fazem para quebrar com a pessoalidade? “Você não precisa vir todo dia mais, não”. Você vem aqui dia tal e dia tal: e quando eu precisar numa emergência a gente liga. [...] “Onde é possível individualizar a terceirização e criar essas situações inusitadas, estão fazendo. Às vezes, na porta da empresa se vê entrar um bocado de empresa de uma única pessoa, empresa de uma pessoa só, que é a própria pessoa (SANTANA, 2007, p. 170).

Os argumentos utilizados pelos empregadores-contratantes, para justificar a “legalidade da pejotização”, baseia-se no fato de que a aceitação do serviço se dá por livre e espontânea vontade, ao constituir pessoa jurídica e assinar o contrato de prestação de serviço.

Leone Pereira (2013) esclarece:

A prestação de serviços por meio de pessoa jurídica é tema importante nas relações de trabalho e ganha destaque, principalmente, quando a discussão repousa sobre a sua nulidade, para se reconhecer como legítima a relação de emprego. Sob a ótica trabalhista, toda relação jurídica que se realize de maneira pessoal, subordinada, onerosa e habitual é, por presunção de natureza empregatícia (p.78).

Ao final deste artigo será debatido com maior ênfase sobre os requisitos que uma relação contratual impõe para o reconhecimento da relação de emprego (pessoalidade, subordinação, onerosidade e habitualidade), mas por ora, fica o registro que é de suma importância o reconhecimento ou não, para a busca da justiça em forma de garantia de direitos aos trabalhadores.

Não podemos aceitar a “pejotização” como sinônimo de precarização do emprego, a constituição de pessoa jurídica para a prestação de serviços é legal e deve ser vista com

bons olhos.

O momento de globalização crescente e todos os outros problemas alavancados pela Modernidade, como a má distribuição de renda e a necessidade de subsistência do trabalhador, dificultam a criação e manutenção de empregos, então a regulamentação e fiscalização de outras maneiras de admissão devem e são previstas na Justiça do Trabalho (AGUIAR, 2014).

Não se pode igualar às máquinas, precisamos saber acompanhá-las. Na visão de um dos doutrinadores mais renomados do Direito, Miguel Reale, trazemos à colação a fim de enriquecer a pesquisa: “Toda vez que se cria um robô, há dez ou até mesmo 100 trabalhadores a menos. Um robô que se cria, 100 trabalhadores em desemprego” (*apud* PEREIRA, 2013, p. 79).

Vale ressaltar que esse impacto social não é uma consequência apenas da tecnologia, é também de condições sociais e políticas que vivenciamos.

Isso impulsiona para a flexibilização e desregulamentação dos direitos trabalhistas. A primeira, torna mais amena a severidade das normas jurídicas e pode ser usada sem prejuízos quando há interesses convergentes entre o patrão e o empregado. Já, a segunda, retira alguns direitos estatais e propicia que as próprias partes estabeleçam suas regras, desprotegendo ainda mais a parte hipossuficiente da relação, ou seja, o trabalhador (AGUIAR, 2014).

A flexibilização está ferozmente ligada a informalidade de milhares de empregos no Brasil e no mundo. Com o objetivo de redução do custo final do produto e das responsabilidades envolvidas, a informalidade ganha espaço e os direitos, perdem. A qualidade piora, a insegurança aumenta, contratos por prazos determinados aumentam e os salários e consequentemente a condição de vida dos trabalhadores pioram.

Presenciamos aqui, o aumento do desemprego e do subemprego de milhares de empregados e, assim, o consequente enfraquecimento das políticas internas dos países (PEREIRA, 2013).

A participação sindical na representação e defesa dos interesses da classe operária é de suma importância até mesmo para a manutenção da saúde da empresa como um todo.

Para Vólia Bomfim Cassar (2015), o Brasil adotou dois tipos de flexibilização, a legal em que a própria lei prevê e a sindical quando há a diminuição de direitos por meio de negociação coletiva.

Segue jurisprudência na qual o TST (Tribunal Superior do Trabalho) aceita a

flexibilização desde que não atinja direitos indisponíveis e irrenunciáveis dos trabalhadores:

"INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO. Flexibilização. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. 1. O intervalo mínimo intrajornada constitui medida de higiene, saúde e segurança do empregado, não apenas garantida por norma legal imperativa (CLT, art. 71), como também tutelada constitucionalmente (art. 7º, inc. XXII, da CF/88). Comando de ordem pública, é inderrogável pelas partes e infenso mesmo à negociação coletiva: o limite mínimo de uma hora para repouso e/ou refeição somente pode ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho (CLT, art. 71, § 3º). 2. O acordo coletivo de trabalho e a convenção coletiva de trabalho, igualmente garantidos pela Constituição Federal como fontes formais do Direito do Trabalho, não se prestam a validar, a pretexto de flexibilização, a supressão ou a diminuição de direitos trabalhistas indisponíveis. A flexibilização das condições de trabalho apenas pode ter lugar em matéria de salário e de jornada de labor, ainda assim desde que isso importe uma contrapartida em favor da categoria profissional. 3. Inválida cláusula de acordo coletivo de trabalho que autoriza a redução, em trinta minutos, do intervalo mínimo intrajornada de uma hora fixado para empregado submetido a jornada diária de oito horas. 4. Embargos de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se nega provimento" (E-RR-488883-66.1998.5.02.5555, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Joao Oreste Dalazen, DEJT 16/04/2004. Disponível em: [TST – ACORDO COLETIVO DE TRABALHO E-RR-488883-66.1998.5.02.5555](#). Acesso em: 10 dez. 2020).

Além do mais, voltando ao foco da “pejotização”, esta não acontece somente em situações em que envolvam trabalhos intelectuais, podendo ocorrer em qualquer outro tipo de serviço. As empresas aproveitando da triste situação atual, buscam, normalmente, burlar a legislação presente, causando prejuízos laborais:

Essas empresas surgem incentivadas pela ideologia do empreendedorismo, pois transformam o trabalhador em empresário, não obstante este permaneça nas mesmas condições de um empregado. O discurso dominante exalta o trabalho autônomo, o cooperativismo e o empreendedorismo como alternativas de combate ao desemprego e como formas mais modernas e adequadas ao capitalismo flexível dos dias atuais (FONSECA, 2015, p. 22).

Os trabalhadores não têm noção dos efeitos colaterais decorrentes de tal submissão. No fundo, o que visam é o mínimo de renda para a sobrevivência e um emprego, não se importando com os direitos que são deixados de lado ao constituírem pessoa jurídica para prestação de serviços, acreditando na compensação em incentivos previdenciários e fiscais, estes que estão longe do ideal.

Nessa conjuntura, patrões se aproveitam.

É este o quadro que se encontra marginalizado nas relações de subcontratação, pois quem detém o poder – a empresa contratante – o exerce não em relação aos direitos e obrigações contidas no contrato de trabalho, mas pelo viés de um contrato comercial entre empresas, contrato que não comporta cláusula social que tenha por objeto as condições de emprego de trabalho assalariado (DRUCK; THÉBAUD-MONY, 2007, p. 45).

A única solução para frear e regulamentar a “pejotização” é a Justiça do Trabalho, como condiz Leone Pereira:

Logo, tanto as ações de reconhecimento de vínculo de emprego, alegando-se pejotização fraudulenta com base no princípio da primazia da realidade sobre a forma, bem como as ações cujo objeto é a ventilação de eventuais direitos trabalhistas envolvendo uma pejotização lícita, são inexoravelmente de competência material da Justiça do Trabalho. Por derradeiro, poderíamos chegar à falsa conclusão de que, caso a pejotização fosse considerada lícita, teríamos duas pessoas jurídicas em lados opostos na relação de trabalho, bem como, em consequência, a incompetência material da Justiça Laboral. Não obstante, esse raciocínio não merece prosperar, por ser a Justiça do Trabalho a mais preparada para lidar com essas relações jurídicas, respeitando-se as demais justiças, que desenvolvem a prestação jurisdicional da forma mais célere, justa e efetiva possível (2013, p.119).

Neste momento vale mencionar que, além das “sanções” no âmbito trabalhista, é crime a frustração de direito garantido por lei, nos termos do artigo 203 do Código Penal, no capítulo em que trata sobre os Crimes contra a Organização do Trabalho, *in verbis*:

Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho: Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência (BRASIL,1940).

Por fim, ainda vivenciamos a garantia dada ao trabalhador de forma individual ou coletiva na oportunidade de denunciar na Delegacia Regional do Trabalho (DRT) quando quiser e se sentir prejudicado em uma relação de emprego.

4 VIÉS LÍCITO E ILÍCITO DA CONTRATAÇÃO DE PJ NO MERCADO DE TRABALHO

Existem diversas formas de relações de trabalho, podendo ser: autônomo; avulso; eventual; institucional; estágio; voluntário; subordinada (MARTINS, 2018).

As relações de trabalho autônomo, avulso e eventual têm maior importância para o tema deste artigo.

A primeira, atua na não existência de subordinação jurídica em relação ao tomador de serviços. O prestador de serviço atua como patrão de si mesmo, desenvolvendo suas atividades por conta própria, livremente. Muitas vezes é recorrente para quem deseja buscar novos meios de subsistência sem que dependa diretamente de outrem. O maior prejuízo para esta forma de trabalho é a crescente irregularidade das exigências legais,

principalmente na descaracterização do trabalho autônomo e na configuração da relação de emprego com subordinação (DELGADO, 2016). Neste tocante, Sérgio Pinto Martins alerta:

Há, entretanto, dificuldades, em certos casos, em se verificar se existe ou não esse elemento para a definição da relação de emprego. Em outras oportunidades, é preciso analisar a quantidade de ordens a que está sujeito ao trabalhador, para se notar se pode desenvolver normalmente seu mister sem qualquer ingerência do empregador. A questão, geralmente, é de fato. É preciso o estudo dos fatos inerentes à relação das partes para constatar se o trabalhador é empregado ou autônomo; daí por que dizer que o contrato de trabalho é um contrato de emprego (2018, p.161).

Tal trabalho tem previsão contratual legal nos arts. 593 a 609, do Código Civil, como sendo contrato de prestação de serviços. É de responsabilidade da Justiça do Trabalho para combater qualquer conflito, desde a Emenda Constitucional número 45/2004 (Reforma do Poder Judiciário).

Já para o trabalho avulso, temos dois tipos de trabalhador: o portuário, quem exerce atividades nos portos brasileiros com regulamentação pela Lei nº 12.815/13, e o não portuário. É definido basicamente pela alienação do poder de direção sobre o próprio trabalho em troca de remuneração, sem vínculo empregatício e com a intermediação do sindicato da classe do trabalhador (MARTINS, 2018, p.270).

A definição de Sérgio Pinto Martins esclarece:

O trabalhador avulso é, assim, a pessoa física que presta serviço sem vínculo empregatício, de natureza urbana ou rural, a diversas pessoas, sendo sindicalizado ou não, com intermediação obrigatória do sindicato da categoria profissional ou do órgão gestor de mão de obra (2018, p.169).

O Ministério Público do Trabalho (MPT) delimita algumas classes de trabalhadores avulsos como sendo de: estivadores; conferentes de carga e descarga, vigias portuários, capatazes, arrumadores; ensacadores de café e afins; classificadores de frutas; práticos de barras e de portos, entre outros (BRASIL MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *On line*).

Por fim, o trabalho eventual é muito semelhante ao avulso, distinguindo-se apenas por não ter os direitos garantidos pelas leis trabalhistas e sim pelo Código Civil, ajustando-se em contrato. E é prestado ao empregador mediante subordinação, onerosidade e, em regra, com pessoalidade apenas.

Visto isso, utilizando de todos esses conceitos e correlacionando-os, temos que a ilicitude da utilização da PJ ocorre quando ela é contratada para "mascarar" uma relação de emprego. Utilizam-se de contratos com empresas para evitar o reconhecimento do vínculo de emprego, mas, no entanto, o empregado proprietário da PJ (normalmente

trabalhador individual da pessoa física e único sócio da pessoa jurídica) presta serviços como se empregado fosse, com subordinação, pessoalidade, onerosidade e habitualidade. Em suma: houve apenas a "contratação de uma empresa" sem que ela atue, efetivamente, como empresa autônoma, assumindo os riscos do negócio e tendo um número indeterminado de clientes (MARTINS, 2018).

Um exemplo de “pejotização” fraudulenta seria: uma empresa X que tinha 100 vendedores empregados, todos estes realizando vendas de produtos da empresa e auferindo comissões pelas vendas, eram registrados e, portanto, além das comissões mensais tinham direito ao 13º salário, as férias + 1/3 e ao FGTS que era recolhido mensalmente nas contas vinculadas. A partir de um determinado momento e visando reduzir custos com o não pagamento dos encargos trabalhistas supracitados e ainda do recolhimento previdenciário, a empresa decidiu dispensar todos os vendedores, exigir que eles constituíssem PJ e recontratá-los, como empresas para realizar as mesmas tarefas que antes realizavam e nas mesmas condições.

Agora, se no caso acima exemplificado, o empregado que antes era vendedor constituir uma empresa e ele contratar empregados Y e Z para prestar serviços de vendas para diversas empresas e tais empregados Y e Z forem por ele remunerados e estiverem sob sua subordinação, com relação às empresas tomadoras, não haverá vínculo de emprego e assim será considerada uma forma lícita de “pejotização”, semelhante ao autônomo, diferenciando-se deste na contratação como pessoa física.

5 “PEJOTIZAÇÃO” VERSUS TERCEIRIZAÇÃO

É de suma importância tratarmos da terceirização. Este tópico está destinado ao aprofundamento do tema e diferenciação em comparação com a “pejotização”. Ambas sendo práticas de captação de mão de obra atípica.

Nesta modalidade existe uma relação jurídica trilateral, envolvendo o empregado, o empregador prestador dos serviços e o “empregador” tomador dos serviços. Por definição legal, o vínculo empregatício é constituído entre a intermediadora e o trabalhador, isto é, quem assina o contrato de trabalho na condição de empregador é a prestadora de serviços, e não o tomador. Ficando de responsabilidade da prestadora todos os débitos trabalhistas devidos, sem nenhuma relação solidária com a tomadora.

Tem-se assim:

Terceirização é a contratação de trabalhadores por interposta pessoa, ou seja, o serviço é prestado por meio de uma relação triangular da qual fazem parte o trabalhador, a empresa terceirizante (prestadora de serviços) e a tomadora dos serviços. O trabalhador presta serviços para a tomadora, mas sempre por intermédio da empresa terceirizante, não havendo contratação direta neste caso. Trata-se, portanto, de uma subcontratação de mão de obra. O trabalho não é prestado por meio de uma relação bilateral, como tradicionalmente ocorre na relação de emprego (ROMAR, 2018, p. 169).

A terceirização também é denominada pelos doutrinadores como: exteriorização; desverticalização; subcontratação; reconcentração; filialização; focalização; parceria; intermediação de mão de obra; colocação de mão de obra; contratação de serviço ou contratação de trabalhador por interposta pessoa Lei (CASSAR, 2015).

Sua origem de forma simplificada foi durante a Segunda Guerra Mundial (1939 a 1945) em busca de atender a demanda bélica da época, tendo a efetiva implementação anos depois (CASSAR, 2015).

Ao passar dos anos e do crescimento industrial mundial, em meados dos anos 70, com o início do modelo de produção industrial de mercadorias desenvolvido no Japão pela fábrica da Toyota (Toyotismo), a ideia da terceirização ganhou força (ANTUNES, 2011).

O principal objetivo da fábrica era, de acordo com a demanda, focar nas atividades essenciais com a utilização mais eficiente possível dos meios de produção, deslocando as tarefas secundárias para outras empresas. Abarcando a prática da terceirização trabalhista aqui, a qual começou a ocorrer no Brasil somente na década de 1990 (SILVIA, 2015).

Dessa forma, as empresas mantêm no quadro de funcionários o mínimo possível de trabalhadores, que eventualmente é aumentado por subcontratação de acordo com as condições de mercado, diminuindo assim seus custos (ANTUNES, 2011).

Para o aspecto histórico legislativo, por anos, a legislação brasileira não proibia e nem regulamentava as formas de terceirização. A CLT ficava restrita apenas em duas regras de subcontratação para contratos de empreitadas, tendo assim maior alicerce legal no Código Civil (MARTINS, 2011).

Em 1967, com o Decreto-Lei nº 200/67 em seu artigo 10, houve um início de real incentivo a ampliação do fenômeno da terceirização, que ganhou ainda mais força com o artigo 3º, parágrafo único, da Lei nº 5.645 em 1970 que regulamentava e impedia o crescimento desordenado da máquina administrativa, estando interligado ao §7º do mencionado Decreto-Lei (CASSAR, 2015).

Outro exemplo seria da Lei do Trabalho Temporário (Lei nº 6.019/74) que autorizou a

contratação de mão de obra por meio de pessoa interposta (terceiro) em duas situações: por motivo de afastamento ou por necessidade de acatar alta demanda esporádica. Ressaltando que tal forma de trabalho fica subordinado diretamente ao tomador dos serviços e somente é utilizado em atividade-fim, diferentemente da terceirização que também é permitido para atividade-meio (CALVET, 2015).

Com a crescente da prática de terceirização no mercado de trabalho, aumentou-se a demanda dessas relações perante a Justiça do Trabalho, aparecendo assim múltiplos entendimentos do TST.

Tal progresso resultou na Súmula nº 331 do TST:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral (BRASIL, TST, 2011).

Esta que ampliou a contratação de trabalho temporário e de vigilância, possibilitando ainda para conservação e limpeza e de atividade-meio do tomador (CASSAR, 2015).

E assim, em 31 de março de 2017 foi sancionada a Lei nº 13.429, a Lei da Terceirização que expandiu de forma vertiginosa as relações de empresas prestadoras de serviços a terceiros de modo geral (BRASIL, Lei nº 13.429, 2017).

Lei esta que incluiu os dispositivos legais que regulamentam o Trabalho Temporário. E foi aqui que a terceirização foi autorizada também para atividade-fim, não podendo retroagir a situações de trabalho anteriores, mediante julgamento do STF da ADPF nº 324 (Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental):

Decisão: O Tribunal, no mérito, por maioria e nos termos do voto do Relator, julgou procedente o pedido e firmou a seguinte tese: 1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8. cavfeliipe/1993” (STF - ADFP: 324, Relator: Min. Luís Roberto Barroso, Data de Julgamento: 30/08/2018, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJe-194 06-09-2019). (BRASIL, STF, 2018)

No entanto, a Lei da Terceirização trouxe discussão ao meio jurídico sobre a real diferenciação entre empregados contratados e os terceirizados, assim no intuito de promover a equivalência de direitos entre esses trabalhadores, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467) incluiu nesta lei o artigo 4-C:

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4o-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: [...]. (BRASIL, 2017).

Apesar das constantes alterações legislativas e da autorização de terceirização da atividade-fim, por força do quanto disposto no art. 9º da CLT, caberá à Justiça do Trabalho, com base em tal preceito e nos princípios que regem o Direito do Trabalho, analisar se as formas de terceirização são lícitas ou se apenas representam simulacro de uma relação de emprego (como no caso das “pejotizações”) e neste caso, condenar ao pagamento das verbas trabalhistas devidas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como já dito neste artigo, o fenômeno da “pejotização” é uma das mais frequentes fraudes trabalhistas na atualidade, no qual o trabalhador constitui uma pessoa jurídica para celebrar um contrato de prestação de serviço, sendo algo diverso do que preceitua o artigo 3º da CLT, este que deixa claro que empregador é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário

Com todas as crises financeiras, hídricas, sanitárias e afins enfrentadas pela sociedade, perceber-se que a “pejotização” lícita pode ser uma excelente saída para muitos.

Infelizmente a globalização e o modo de vida, na modernidade, trazem reflexos diretos para o mundo do trabalho, na medida em que as empresas estão cada vez mais em busca de novos modelos de ingresso ou de manutenção no mercado de trabalho e da

consequente redução de custos como forma de enfrentar a grande concorrência empresarial e a “pejotização” é uma destas alternativas. Contudo, a regulamentação deste fenômeno é imprescindível como forma de estimular, no Direito do Trabalho, a contratação lícita e afastar práticas fraudulentas a direitos trabalhistas.

A importância do labor em si é muito maior que qualquer relação empregador/empregado. O Trabalho é da essência do homem, complementando-o e fazendo-o existir, e o processo civilizatório foi de extrema importância para a composição atual. No entanto, a despeito do surgimento de novas formas de contratação (incluindo-se a “pejotização”), a contratação de trabalhadores, deve ser estimulada e privilegiada quando constatadas práticas fraudulentas (art. 9º da CLT).

Como tudo na vida, o Direito é uma ciência social que está e sempre estará em constante evolução. Não é exato, assim pode ou não agradar. No entanto, sempre tem que partir do princípio de ser o mais justo possível, determinado naquele momento ou naquela situação. É uma maneira regulamentadora de ordenar uma sociedade e estimular esta ao crescimento, sendo a “pejotização” uma boa alternativa para os enfrentamentos modernos, desde que adotada de forma lícita e incrementada política pública para a criação de postos de trabalho formais.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses a centralidade no mundo do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

AGUIAR, Maria Herika Ivo. **A flexibilização das leis trabalhistas. Uma alternativa para a crise de desemprego no Brasil?**. Revista Jus Navegandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 19, n. 4182, 13 dez. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/31250>. Acesso em: 8 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970**. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília. DF. 11 dez. 1970. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm. Acesso em: 20 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília. DF. 31 mar. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm. Acesso em: 22 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília. DF. 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 20 dez. 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.815, de 05 de junho de 2013.** Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários; altera as Leis nºs 5.025, de 10 de junho de 1966, 10.233, de 5 de junho de 2001, 10.683, de 28 de maio de 2003, 9.719, de 27 de novembro de 1998, e 8.213, de 24 de julho de 1991; revoga as Leis nºs 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, e 11.610, de 12 de dezembro de 2007, e dispositivos das Leis nºs 11.314, de 3 de julho de 2006, e 11.518, de 5 de setembro de 2007; e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília. DF. 05 jun. 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12815.htm#art76. Acesso em: 20 dez. 2020.

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 - RECAP e o Programa de Inclusão Digital; dispõe sobre incentivos fiscais para a inovação tecnológica;[...] . Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília. DF. 22 nov. 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm. Acesso em: 20 dez. 2020.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília. DF. 04 jan. 1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 07 out. 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília. DF. 11 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 15 nov. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940.** Código Penal. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília. DF. 31 dez. 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 15 nov. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília. DF. 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 02 set. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF. 27 fev. 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm. Acesso em: 20 out. 2020.

BRASIL. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Carta de Serviços**. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/orientacoes/carta-de-servicos-do-mpt/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso: 09 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2011]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 22 out. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324**. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2018]. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioTese.asp?tipo=TCC&tese=5900>. Acesso: 23 out. 2020.

CALVET, Otávio Amaral. **Direito do trabalho na era da descentralização produtiva**. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2015. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/6900/1/Otavio%20Amaral%20Calvet.pdf>>. Acesso em: 19 out. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11. ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15 ed., São Paulo: LTr, 2016.

DRUCK, Graça; THÉBAUD-MONY, Annie. Terceirização: A erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In DRUCK, Graça e FRANCO, Tânia (Orgs). **A perda da razão social do trabalho terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

FONSECA, Rafaela Guimarães Campos. **O fenômeno da pejotização e o avanço em seu reconhecimento pela jurisprudência**. Trabalho Monográfico de Bacharelado (Graduação) – Faculdade de Direito, Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 2015.

História: **A criação da CLT**. Jusbrasil, 2012. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt#:~:text=A%20CLT%20foi%20criada%20pelo,lotado%20para%20comemorar%20o%20feito>>. Acesso em: 27 ago. 2020.

LEAL, Priscila de Oliveira Ribeiro. **A evolução do trabalho humano e o surgimento do Direito do Trabalho**. Revista Jus Navegandi, 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/32198/a-evolucao-do-trabalho-humano-e-o-surgimento-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 12 set. 2020.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Valores do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da terceirização.** Consultor Jurídico, 2014. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2014-dez-19/reflexoes-trabalhistas-valores-sociais-trabalho-livre-iniciativa-fundamentos-terceirizacao#:~:text=O%20artigo%201%C2%BA%2C%20IV%2C%20da, trabalho%20e%20da%20livre%20iniciativa.&text=Isto%20significa%20a%20garantia%20do, express%C3%A3o%20efetiva%20do%20fundamento%20constitucional>>. Acesso em: 30 nov. 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política, livro I: o processo de produção do capital.** São Paulo: Editora Nova Cultural, 1996.

MENDES, Liamara. Reportagem Especial: Importância do trabalho na movimentação da economia. **Rádio TST**, 2017. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/radio-destaques/-/asset_publisher/2bsB/content/reportagem-especial-importancia-do-emprego-na-movimentacao-da-economia/pop_up#:~:text=Para%20que%20haja%20movimenta%C3%A7%C3%A3o%20de, um%20pa%C3%ADs%20%C3%A9%20o%20trabalho.&text=Com%20isso%2C%20os%20%C3%ADndices%20de, estimulando%20o%20crescimento%20da%20economia>. Acesso em: 16 ago. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLIVEIRA, Laura Machado de. **Pejotização e a precarização das relações de emprego.** Revista Jus Navegandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 18, n. 3501, 31 jan. 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/23588>. Acesso em: 8 nov. 2020.

ORNELLAS, Thuê C. Ferraz de; MONTEIRO, Maria Inês. Aspectos históricos, culturais e sociais do trabalho. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 59, n. 4, ago. 2006. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-71672006000400015&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 30 out. 2020.

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

Repórter Brasil. **O que é trabalho escravo.** [s.d.]. Disponível em: <<https://reporterbrasil.org.br/trabalho-escravo/>>. Acesso em: 28 ago. 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho esquematizado.** 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SANTANA, Robson. Práticas de terceirização nas empresas industriais. In DRUCK, Graça e FRANCO, Tânia (Orgs). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização.** São Paulo: Boitempo, 2007.

SILVIA, Dayane Rose. **Projeto de Lei 4330/2004: terceirização irrestrita.** Revista Jus Navegandi, 2015. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/38361/projeto-de-lei-4330-2004->

terceirizacao-irrestrita>. Acesso em: 27 out. 2020.

SIMÕES, Alexandre Gazetta. **Dos elementos caracterizadores da relação de emprego.** DireitoNet, 2015. Disponível em: <[https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9540/Dos-elementos-caracterizadores-da-relacao-de-emprego#:~:text=A%20rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20emprego%20somente,%2C%20e%20v\)%20a%20n%C3%A3o%20eventualidade.&text=Inicialmente%2C%20ao%20se%20focar%20a,mirar%20na%20rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20trabalho](https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9540/Dos-elementos-caracterizadores-da-relacao-de-emprego#:~:text=A%20rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20emprego%20somente,%2C%20e%20v)%20a%20n%C3%A3o%20eventualidade.&text=Inicialmente%2C%20ao%20se%20focar%20a,mirar%20na%20rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20trabalho)>. Acesso em: 12 set. 2020.