



**CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO - UNIFAMETRO**  
**CURSO DE DIREITO**

**MARIA EVANIR MARQUES ANSELMO**

**A DESCARACTERIZAÇÃO DA PEJOTIZAÇÃO PÓS-REFORMA:  
Da terceirização irrestrita a precarização dos Direitos Trabalhistas**

**FORTALEZA**

**2020**

MARIA EVANIR MARQUES ANSELMO

A DESCARACTERIZAÇÃO DA PEJOTIZAÇÃO PÓS-REFORMA:

Da terceirização irrestrita a precarização dos Direitos Trabalhistas

Artigo TCC apresentado à disciplina de TCC - II do curso de Direito do Centro Universitário Fametro – Unifametro – como requisito para obtenção do grau de bacharel, sob a orientação da Prof.<sup>a</sup> Dra. Maria Neurilane Viana Nogueira.

FORTALEZA

2020

MARIA EVANIR MARQUES ANSELMO

A DESCARACTERIZAÇÃO DA PEJOTIZAÇÃO PÓS-REFORMA:

Da terceirização irrestrita a precarização dos Direitos Trabalhistas

Artigo TCC apresentado no dia 23 de junho de 2020, como requisito para a obtenção do grau de bacharel em Direito do Centro Universitário Fametro – Unifametro – tendo sido aprovado pela banca examinadora composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

---

Prof.<sup>a</sup>: Dra. Maria Neurilane Viana Nogueira.  
Orientadora – Centro Universitário Fametro – Unifametro

---

Prof.<sup>a</sup> Rayane Araújo Castelo Branco Rayol  
Membro - Centro Universitário Fametro – Unifametro

---

Prof.<sup>a</sup> Camile Araújo de Figueiredo  
Membro - Centro Universitário Fametro – Unifametro

## **A DESCARACTERIZAÇÃO DA PEJOTIZAÇÃO PÓS-REFORMA: Da terceirização Irrestrita a precarização dos Direitos Trabalhistas**

**Maria Evanir Marques Anselmo<sup>1</sup>**

### **RESUMO:**

O presente estudo investiga a descaracterização do instituto da Pejotização, com o advento da Reforma Trabalhista, preliminarmente sob a perspectiva do conceito tradicional da relação de emprego, dos seus pressupostos fundamentais e dos princípios gerais que alicerçam o Direito do Trabalho, ora desconstruídos pelo legislador. Através da pesquisa pura, o estudo foi desenvolvido por método indutivo, amparado em pesquisas bibliográficas, doutrinas e obras jurídicas, legislação vigente e artigos científicos que corroboraram com o tema abordado, a julgar pela análise de práticas sociais, com objetivos exploratórios e descritivos, adotando conceitos reconhecidos, que integram a relação jurídica. Amparado pelos conceitos e fundamentos iniciais, demonstrou-se os efeitos sociais, práticos e jurídicos a partir da evolução do Instituto da Terceirização, apresentado os impactos causados estritamente por sua flexibilização irrestrita nas relações de trabalho, como a suposta segurança jurídica, defendida como fator de incremento ao mercado de trabalho; a subjetividade interpretativa, facultada aos pressupostos do vínculo empregatício; a manifesta violação aos princípios do Direito do Trabalho. Por fim, evidenciou-se que, em razão de todos fatos e argumentos apresentados nos capítulos anteriores, ensejou-se drasticamente a prática da Pejotização, apresentados em capítulo especial, todos os elementos e entendimentos que fortaleceram tal Instituto. Dentre todos os autores que contribuíram ao desenvolvimento do estudo, destacaram-se Mauricio Godinho Delgado, Vólia Bomfim Cassar e Carlos Henrique Bezerra Leite.

**Palavras-chave:** Reforma Trabalhista. Pejotização. Precarização das Relações de Emprego. Violação aos Princípios do Direito do Trabalho.

### **1. INTRODUÇÃO**

Ao longo da Evolução das Relações de Trabalho e diante de um cenário desfavorável da economia e relevante aumento do desemprego no país, a polêmica Reforma Trabalhista surge através da Lei 13.467 (BRASIL, 2017), com a promessa de flexibilizar irrestritamente as condições de trabalho, realizando mudanças relevantes na relação de emprego, desonerando o

---

<sup>1</sup> Graduanda do curso de Direito pelo Centro Universitário Fаметro - UNIFAMETRO. E-mail: evanirmarques@yahoo.com.br

empregador de dispendiosos encargos trabalhistas e previdenciários, combatendo o desemprego, contendo a crise. Com isso, ressurgindo um termo bastante conhecido no Direito do Trabalho denominado “Pejotização”, no qual os tomadores de serviço exigem, como condição ao empregado, a prestação de serviço por meio de pessoa jurídica, burlando as Leis do Direito do Trabalho e violando Princípios Constitucionais.

Contudo, a prática ilícita, substituindo os empregados efetivamente registrados antes da reforma, já seria considerada uma prática fraudulenta, admitindo-se a tal conduta uma constância em causas trabalhistas, motivo pelo qual muitos doutrinadores defendem que, com o advento da nova legislação, tais práticas foram suscitadas, diante do possível favorecimento da legislação no sentido de motivar a prática da Pejotização.

A fim de que os efeitos e impactos decorrentes da modificação da lei, em virtude da flexibilização irrestrita da terceirização, sejam objetivamente demonstrados, o presente estudo apresenta em seu primeiro capítulo, relevantes fundamentos e conceitos tradicionais do sistema jurídico que alicerçam o Direito do trabalho, de forma que os objetivos exploratórios e descritivos do objeto de estudo atinjam seu propósito.

Estabelecida a Relação de Trabalho por seu caráter genérico, devido sua abrangência por todas as relações jurídicas de trabalho, enquanto a Relação de Emprego, uma modalidade da relação de trabalho, o que lhe garante peculiaridades próprias, caracterizada por elementos fáticos jurídicos da pessoalidade, continuidade, onerosidade, alteridade e subordinação.

Importante salientar que o Direito do Trabalho, assim como as demais ramificações do Direito, possui um sistema jurídico fundamentado por institutos, valores, e princípios constitucionais que disciplinam as relações de emprego, visando à proteção do empregado, além de nortear o legislador na aplicação e criação de leis.

Diante da exposição dos principais conceitos, o segundo capítulo da pesquisa aborda os aspectos pertinentes a evolução da terceirização, quanto as relevantes mudanças nas relações de trabalho e o reflexo direto na geração de empregos, seus impactos sociais, práticos e jurídicos na relação de emprego, face a alegação de obscuridade da lei quanto à possibilidade de terceirização da atividade-fim, que viria a desqualificar pressupostos legais, considerados preponderantes a relação de emprego, assim como violando princípios constitucionais de proteção ao trabalhador, ocasionando a precarização das relações de trabalho, tornando a relação jurídica vulnerável a prática fraudulenta da Pejotização.

Isto posto, surge um paradoxo quanto a evolução da terceirização, a fragilidade de seus critérios reguladores, a subjetividade da lei, ou seja, a presumida segurança jurídica, objetivada pela Reforma Trabalhista, não estaria resguardada.

Em razão de toda a repercussão o STF, em 2018, através do julgamento da ADPF 324 e o RE 958252, decide pela constitucionalidade da terceirização em todas as etapas do processo produtivo, afastando os questionamentos quanto a violação dos Direitos trabalhistas, com a terceirização irrestrita, ao justificar que a atenção as leis trabalhistas permanecerão obrigatória, porém somente interpretações divergentes.

Presentes todas as críticas sobre a regularização da terceirização, diversas questões acerca da eficácia normativa, ao satisfatório efeito do legislador, quanto à segurança jurídica esperada originalmente, e da possibilidade de uma relação de trabalho vulnerável à prática da Pejotização, precarizando os direitos trabalhistas, faz-se necessário citar que a Reforma Trabalhista efetivamente não revogou dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) de forma direta, que permanecem “vigentes”, sendo estes: a subordinação, a habitualidade, a pessoalidade, a alteridade e a onerosidade. O que corrobora com o entendimento quanto a legislação concorrer com a ilicitude habitual de muitos empregadores, que dissimulam uma relação de emprego, em que prevalece a subordinação, com a finalidade única de obstar sua obrigação ao pagamento das verbas e encargos trabalhistas e previdenciários.

Indubitavelmente a terceirização é, a forma mais moderna da contratação, em especial para empresas que almejam um serviço especialização, não obstante, faz-se necessário ajustes que promovam a supressão dos riscos que envolvam o reconhecimento de vínculo de emprego, especialmente ao requisito da subordinação, mesmo ao considerar seu caráter jurídico, destarte procedente da simples vontade das partes e, portanto, não versa sobre a pessoa do empregado, pois possui elemento fático-jurídico não característico de uma relação de dependência entre a pessoa empregado e empregador.

Por outro lado, a posição contrária defende a grande evolução trazida pela Reforma, ao citar a insegurança jurídica que a antecede, insuficiente para a construção segura de juízo de direito, uma grande problemática ao ambiente jurídico-trabalhista. A Reforma Trabalhista, viria para combater justamente a precarização das relações de trabalho, permitindo maior segurança as partes. Assim reza o polêmico texto do artigo 442-B, incluído pela Lei nº 13.467, de 2017 na Consolidação da Leis do Trabalho - CLT (BRASIL, 1943): ” 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. ”

Posteriormente, no último capítulo, evidencia o favorecimento do Instituto da Pejotização, a partir da verificação da recepção dos Princípios do Direito do Trabalho, dos pressupostos fáticos jurídicos e todo o sistema jurídico do Direito do Trabalho quanto a sua

aplicabilidade pós-reforma, as restrições e supressões causadas pela nova legislação, contrapondo-se a natureza destes como juízos fundamentais, que fundamenta juízos em um sistema relativo de conceitos, e o quanto a subjetividade interpretativa precariza a relação de emprego e desqualifica o instituto da Pejotização como objeto de fraude trabalhista. Assim faz-se imperioso reconhecer os Princípios como a verdadeira expressão da norma, pois além de orientar o ordenamento jurídico como um todo, fundamentam o legislador em sua elaboração.

Nesse sentido compreende-se que a Pejotização nasce como a intenção ilícita do empregador em fraudar o contrato de trabalho, a partir da condição imposta ao trabalhador em instituir empresa para a realização de prestação de serviço por meio de Pessoa Jurídica, na tentativa de descaracterizar a relação de emprego tradicional, violando pressupostos legais de proteção ao trabalhador como a subordinação, pessoalidade, continuidade e onerosidade. (MOREIRA, 2013).

Aditando, especialmente sobre a subordinação, esta resulta da relação jurídica estabelecida através do contrato de trabalho, quando o empregado se submete as determinações da direção empresarial ao executar sua prestação de serviços, ou seja, sobre o modo pelo qual a realização da prestação de serviço ocorre, motivo pelo qual se caracteriza a sujeição, a dependência na relação de trabalho.

Salienta-se que, obriga-se inevitavelmente ao trabalhador o transtorno da judicialização, para requerer Direitos naturais e inerentes a relação de emprego, se fazer provar o vínculo empregatício para por fim, constatado pelo judiciário, se fazer valer os Direitos Trabalhistas conquistados, face a ausência de conceitos específicos as novas atividades abarcadas e a desqualificação indireta de requisitos fundamentais que caracterizam o vínculo de emprego. A ausência de materialidade compromete a compreensão clara e os impactos da modificação causada pela Reforma. (DELGADO, 2001).

Por fim, manifestados os argumentos preliminares, objetiva-se a seguir, fornecer subsídios para o devido entendimento do tema, suas implicações na realidade social e seus efeitos no âmbito das relações de emprego, além dos aspectos favoráveis e desfavoráveis da reforma aos trabalhadores, que em tese, beneficiaram em sua maior parte ao empresário. Fatores que serão detalhados nos capítulos seguintes, para melhor entendimento.

## **2. IMPACTOS DA REFORMA NA RELAÇÃO DE EMPREGO**

Antes da abordagem de aspectos relativos à relação de emprego e seus elementos fático-jurídicos, convém salientar que o Direito do Trabalho é um sistema jurídico permeado por

institutos, valores, regras e princípios, com a finalidade de disciplinar as obrigações decorrentes das relações emprego, visando à proteção do empregado e norteado pelos princípios constitucionais, que serão devidamente analisados no decorrer do artigo.

Preliminarmente iniciaremos nosso estudo a partir de uma imprescindível e relevante distinção entre a relação de trabalho e de relação de emprego, definição claramente estabelecida pelo doutrinador Maurício Godinho Delgado (2007, p. 285) “A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano.”

Considerando que a essência da prestação de serviço decorre da determinação celebrada por pessoa natural ou física, e não por pessoa jurídica, pois busca resguardar os bens jurídicos específicos e protegidos pelo Direito do Trabalho, tais como direito a integridade, saúde, vida, lazer e etc. (DELGADO, 2011).

O conceito de relação de trabalho consiste no vínculo regulado por meio de um contrato de trabalho, portanto, uma relação esta que envolve todas as modalidades de contratações e prestação de serviços, e caracteriza-se pelo vínculo jurídico, pelo qual uma pessoa natural executa uma obra ou um serviço seja este autônomo, temporário, ou seja, uma relação de trabalho eventual ou avulsa, enquanto a relação de emprego é uma modalidade ou gênero da relação de trabalho, é possui as características acima, porém com a exigência peculiar de alguns requisitos que a relação de trabalho não possui, são elas: Onerosidade, Habitualidade ou não eventualidade, Pessoalidade, Subordinação e a alteridade.

Veremos a seguir todos os impactos que advieram da reforma, na relação de emprego, seja em seus elementos, pressupostos, princípios e as modificações contribuiram para a precarização dos Direitos Trabalhistas e nas relações de trabalho.

## **2.1. Objeto da Relação de Emprego**

A relação de emprego, por tratar-se de um fenômeno sócio jurídico, é resultante de um apanhado de fatores ou pressupostos fático-jurídicos, que determinarão uma relação de emprego, tendo como objeto principal a relação jurídica decorrente do trabalho subordinado típico, ou seja, da própria relação de emprego. Isto posto, o Direito do Trabalho brasileiro, de forma ampla, não possui por objeto de investigação qualquer espécie de trabalho, e sim um tipo específico de trabalho humano, o prestado de modo subordinado (LEITE, 2019).

Sobre o direito individual do trabalho, este objetiva a investigação das relações individuais de emprego, abarcando todos os princípios, normas e instituições que regulam as



tais relações, fixando direitos e obrigações e indicando normas particulares para algumas formas de trabalho (LEITE, 2019). Portanto, averiguar os mecanismos do contrato de trabalho, de forma a disciplinar as modificações que refletem diretamente na relação de emprego.

O Direito do Trabalho nasce, sobretudo, com a função social de tutelar a proteção do trabalhador, de forma a garantir igualdade na relação de trabalho (CASSAR, 2011). Nesse sentido, considera-se a necessidade de harmonizar a relação jurídica entre as partes, visto que naturalmente se reconhece a superioridade do empregador, que detém o capital, enquanto o empregado considera-se a parte vulnerável, por deter somente a oferta do trabalho. Isto posto, torna-se indispensável a rigidez do direito, de modo que ocorra o devido equilíbrio.

### *2.1.2. Pressupostos fáticos da Relação de Emprego*

Conforme já citamos, os elementos fático-jurídicos da relação de emprego são a pessoalidade, não eventualidade, subordinação, a onerosidade e a alteridade, o que definiremos para melhor estudo e análise, devido as alterações advindas com a Lei 13.467/2017.

Primeiramente o pressuposto da pessoalidade, que nada mais é que a necessária realização do serviço por empregado, pessoa física e não por pessoa jurídica, portanto, o serviço obrigatoriamente deve ser executado pessoalmente pelo empregado. Assim, a figura do empregado há de ser, sempre, uma pessoa natural (DELGADO, 2019).

Em seguida o pressuposto da não-eventualidade, ao exigir-se a prestação do serviço de forma habitual, constante e regular. Desse modo, para que haja relação de emprego faz necessário a realização do serviço de forma permanente, mesmo que por tempo reduzido ou período determinado, porém não eventual (DELGADO, 2019).

Sobre a onerosidade revela-se pelo direito à contraprestação remuneratória pelo serviço executado ou ainda pelo trabalho colocado à disposição do empregador, devendo possuir retorno financeiro, verba paga pelo empregador ao empregado, devido a relação de emprego previamente acertada, (DELGADO, 2019). Ainda que ausente, a contraprestação, não será elemento desqualificador da relação de emprego, pois a presunção do trabalho encontra-se presente. Neste caso, será de responsabilidade do contratante realizar prova contrária a presença do vínculo empregatício, ou seja, comprovando a ausência dos pressupostos fático jurídicos que determinam a relação de emprego.

A alteridade trata-se de um pressuposto determinado pela ausência de risco por parte do empregado, pois é inerente a condição própria do empregador, não cabendo ao trabalhador

expectativas ou responsabilidade quanto ao lucro ou seu custo salarial, estando este indiferente a problemas financeiros do empregador.

Por fim a relação jurídica se consolida pela presença do elemento da subordinação, nosso pressuposto certamente mais comentado por força das modificações criadas pela reforma. A subordinação encontra-se evidenciada pela dependência e obediência de ordens, submetendo-se o empregado aos critérios e diretrizes de trabalho para executar suas atividades, não sendo este eventual ou esporádico. Isto posto, o trabalhador autônomo, independente da exclusividade e continuidade não mais será considerado em condição de emprego, uma característica até então predominante a relação de emprego típica, e em modificada, altera totalmente o contexto das relações de trabalho e acrescendo-se novas modalidades com a chamada flexibilização da terceirização.

Diante das circunstâncias mencionadas, grande parte dos entendimentos doutrinários defendem que o Direito do Trabalho estaria diante de discursões de pontos delicados e controvertidos com a nova lei, face a desconstrução da subordinação em favorecimento aos novos critérios do instituto da terceirização. Considerando a grande relevância, alguns dos pressupostos acima mencionados, serão abordados posteriormente, investigando todas as modificações consideradas prejudiciais a relação de emprego no sentido da precarização causada as relações trabalhistas e inclusive a própria violação de Direitos.

## **2.2. Princípios do Direito do Trabalho**

Os princípios são considerados verdadeiras normas ou elementos de sustentação do ordenamento jurídico. Com previsão constitucional, buscam conformidade lógico humanístico e social, diante das peculiaridades da vida social, inspirando o legislador ao momento da criação, interpretação e aplicação do Direito. A CLT, art. 8, caput, os define: (BRASIL, 1943)

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Partindo do pressuposto que o Direito do Trabalho possui uma função social histórica protetora dos Direitos trabalhistas, em função dos Direitos fundamentais advindos de valores como liberdade e igualdade, constatamos o acolhimento a integridade física, moral e psicológica do trabalhador, buscando garantir uma existência digna, face sua condição de

vulnerabilidade deste, na relação de trabalho. Portanto, a função social do Direito do Trabalho surge com a finalidade de proteger o trabalhador, ao disciplinar o contrato de trabalho, evitando prejuízos decorrentes de cláusulas abusivas, harmonizando conflitos. (CASSAR, 2011)

No âmbito das relações de trabalho, verifica-se relevante a abordagem e interpretação de outros dispositivos, norteados pelos mesmos princípios, pois reconhecem a dignidade da pessoa humana. Logo o princípio da dignidade da pessoa humana é fundamento constitucional pois rege os valores sociais do trabalho e justiça social, ao defender o trabalho como base da ordem social, possuindo objetivos que garantam o bem-estar e a justiça social. (DELGADO, 2017).

Ao questionarmos qual a função dos princípios da nossa lei trabalhista, Amauri Mascaro Nascimento (2001, p. 466) diz que “é a integração das lacunas. Nos casos de ausência de leis, de jurisprudência, de regras contratuais os princípios devem servir de critério de solução das controvérsias. É um papel muito acanhado dado aos princípios pela CLT”.

Diante de tais argumentações, verifica-se que os princípios são considerados normas universais, que permitem a interpretação e a integração das normas gerais, de forma a harmonizar entendimentos e dirimir a conflitos, fundamentando o sistema jurídico que ampara o Direito do Trabalho, como diretrizes que norteiam e disciplinam a aplicação da norma e a criação de futuras.

Princípios são enunciados genéricos, explicitados ou deduzidos do ordenamento jurídico pertinente, destinados a iluminar tanto o legislador, ao elaborar as leis dos respectivos sistemas, como o intérprete, ao aplicar as normas ou sanar omissões, como será exposto a seguir.

### *2.2.1. Princípio da proteção*

O princípio da proteção refere-se diretamente ao empregado, buscando o equilíbrio jurídico, ao considera-lo a parte vulnerável da relação de emprego, ressaltando seus requisitos fundamentais na orientação do Direito do Trabalho suscitando intenções de igualdade.

Diante disso, identifica-se diversos posicionamentos doutrinários que acentuam sua relevância, tais como de seu idealizador Américo Plá Rodriguez, a partir de três subprincípios: o *in dubio* “pro operário”, da aplicação da norma mais favorável e da condição mais benéfica, a serem tratados na sequência.

O “*in dubio pró operário*”, determina, caso divergências interpretativas sobre a mesma norma, a aplicação da norma mais favorável e da condição mais benéfica ao empregado. Logo a regra da aplicação da norma mais favorável, prevê que em caso de conflito de normas a respeito de mesma matéria, aplicar-se-á a mais favorável ao empregado.

Portanto, quando uma lei for mais favorável ao empregado, seja por garantias ou melhores condições de trabalho, deverá ser utilizada, considerando a parte hipossuficiente na relação de trabalho. A condição mais benéfica, esta determina que se evidenciado tal conflito de normas ou interpretações no próprio contrato de trabalho, prevalecerá a mais vantajosa, portanto que melhores condições oferecer ao empregado. Evitando assim sua exploração ou violações a sua integridade física e mental, e ainda permitindo intervenção jurisdicional.

Nesse sentido, Mauro Schiavi (2011, p.81) afirma ainda que:

“[...] quando a norma propiciar vários sentidos de interpretações possíveis, deve-se prestigiar a interpretação mais favorável ao empregado. Segundo a doutrina dominante, esse critério não se aplica no terreno processual, devendo o juiz, em caso de dúvida, julgar contra o litigante que detinha o ônus probatório. A doutrina alinha outros princípios fundamentais do Direito do Trabalho, como os princípios da primazia da realidade, da continuidade da relação de emprego, da irrenunciabilidade de direitos, da irredutibilidade de salários, da boa-fé, da razoabilidade, da dignidade da pessoa humana, da justiça social e da equidade.”

Como evidenciado, o princípio de proteção detém o intuito de estabelecer suporte especial ao trabalhador, através da concepção de Américo Plá Rodriguez (RODRIGUES, 2000), tornando-se um dos critérios basilares orientadores do Direito do Trabalho Brasileiro.

### *2.2.2. Princípio da irrenunciabilidade dos direitos*

O princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade dos direitos caracteriza-se por seu mandamento protetivo, segundo o qual não se permite que o empregado venha dispor de seus Direitos Trabalhistas, portanto este não poderá renunciar ou transacionar seus direitos, ou seja, serão nulos quaisquer atos que possuam tal finalidade, impedindo fraudes. Tal proteção, que, busca a proteção do trabalhador de suas próprias fraquezas, está materializada em uma série de dispositivos da CLT (MARTINEZ, 2019). Efetivamente, o princípio objetiva inviabilizar juridicamente a faculdade do empregado que, de forma espontânea, venha a renunciar vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato (DELGADO, 2019).

### *2.2.3. Princípio da continuidade da relação de emprego*

De forma geral, os contratos de trabalho são celebrados por prazo indeterminado, não obstante é possível sua modalidade por tempo determinado, desde que não haja a uma sucessão decorrente em uma mesma empresa, o que caracterizaria relação de vínculo. Conforme José

Cairo Junior (2018, p.110), “ presume-se que a intenção dos contratantes e principalmente do empregado é de procrastinar indefinidamente o pacto laboral. ”

Isto posto, a intenção do Direito do Trabalho é preservar a permanência do vínculo da relação de emprego, incorporando o trabalhador na estrutura empresarial, atingindo de fato sua pretensão, face o objetivo do Direito do Trabalho, de assegurar a melhor condição de trabalho, pactuação e gerenciamento da força de trabalho na sociedade (MARTINS FILHO, 2019).

O princípio da continuidade demanda a preservação da longevidade ao vínculo de emprego, visto que procura tornar a relação jurídica duradoura e contínua, de maneira a favorecer o trabalhador. Nessa perspectiva, caso o contrato celebrado por tempo determinado seja infringido de forma a violar pressupostos legais, este sofreria ajuste, passando a configurar como contrato indeterminado, de forma a garantir sua continuidade.

#### *2.2.4. Princípio da primazia da realidade*

O Princípio da primazia da realidade será, sem sombra de dúvidas, o princípio mais debatido neste estudo, face sua relevância na investigação de vínculos na relação de emprego, já que este princípio estabelece que os fatos reais do âmbito laboral têm maior força do que se encontra nos documentos, ou no próprio contrato de trabalho, prevalecendo a relação de forma rotineira e habitual na prática trabalhista.

Ademais, importante ressaltar que o ordenamento jurídico, no âmbito do Direito do Trabalho, considera como nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar os direitos trabalhistas, o que reforça a justificativa da existência do princípio em exame (LEITE, 2019).

Desta forma, podemos concluir que a função do princípio é solucionar contradições existentes entre uma situação de fato e o formalizado em contrato de trabalho, regulando o vínculo empregatício comprovado, pois a predominância do princípio da primazia da realidade prevalecerá sobre a formalidade, desde que devidamente comprovado.

#### *2.2.5. Princípio da razoabilidade*

O Princípio da razoabilidade, possui característica peculiar quanto a sua natureza subjetiva, pois não é utilizado ou adotado somente no âmbito do Direito do Trabalho, mas por diversos outros ramos do Direito, pois guia-se pela razão, portanto, advém da racionalidade. Sendo assim, este não admite ou considera como razoável a simples presunção apresentada pelo

empregador, como motivação suficiente para uma possível aplicação de demissão por justa causa, entendendo que a pena não seria razoável.

Sob este mesmo raciocínio, caberia ao empregador o ônus de provar dos fatos justificadores. Não seria razoável admitir que, numa única vez, alguns minutos de atraso ao local de trabalho sejam motivo de aplicação, pelo empregador, da pena máxima. Nesse caso, o juiz não pode realizar regulação de pen, portanto não poderá alterá-la, somente declarar ou não sua nulidade.

No entendimento de José Cairo Junior (JUNIOR, 2018), este defende que o princípio, afasta o reconhecimento de situações fáticas extremas, absurdas e inaceitáveis ao senso comum, e possui intenção de reprimir pretensões que possam distorcer a realidade, portanto, divergir dos parâmetros estabelecidos pela natureza humana entre ambas as partes na relação jurídica.

#### *2.2.6. Princípio da boa-fé*

A boa-fé também pertence aos princípios adotados em todos os ramos do Direito, pois possui aplicabilidade em qualquer relação jurídica, uma vez que sempre se exige do sujeito de uma relação que obedeça aos preceitos da boa-fé, o respeito à justiça, a lealdade e honestidade.

Américo Plá Rodrigues (2000, p. 425) enfatiza que a boa-fé se remete à:

Conduta da pessoa que considera cumprir realmente com o seu dever. Pressupõe uma posição de honestidade e honradez no comércio jurídico, porquanto contém implícita a plena consciência de não enganar, não prejudicar, nem causar danos. Mais ainda: implica a convicção de que as transações são cumpridas normalmente, sem trapanças, sem abusos nem desvirtuamentos.

Conclui-se, portanto, que o princípio preceitua a busca pela verdade e o respeito entre partes, em caso de um conflito necessário.

### **2.3. Precarização dos Princípios Constitucionais**

Isto posto, faz-se necessário a análise da recepção dos principais princípios do Direito do Trabalho quanto as relevantes alterações promovidas pela reforma, segundo a doutrina, a própria CLT (BRASIL, 1943) e a Constituição Federal (BRASIL, 1988), identificando os prejuízos quanto a sua interpretação ou aplicabilidade. Elencados alguns de maior relevância em razão ao tema: Princípio da irrenunciabilidade, Princípio da continuidade, Princípio da primazia da realidade, Princípio da razoabilidade, Princípio da boa-fé e especialmente o Princípio da proteção.

Conforme Maurício Godinho Delgado (2017, p. 97):

O princípio da vedação do retrocesso social, que como já citado, busca coibir ou evitar que novas normas jurídicas prejudiquem o patamar civilizatório já conquistado, proibindo o chamado retrocesso social, garantindo condições básicas de trabalho, em defesa da dignidade da pessoa humana, preservando os Direitos fundamentais.

Nesta perspectiva, ao observarmos a Reforma Trabalhista, verifica-se que o princípio em tela sofre prejuízos ao partir do momento que o teor protecionista do Direito do Trabalho, fora ignorado face a fragilização do princípio da proteção, assim, tem-se que o legislador afrontou um princípio constitucional de importância significativa.

Por citarmos o Princípio da Proteção, Maurício Godinho Delgado (2017, p. 40) doutrina:

O princípio da proteção é o núcleo do Direito do Trabalho. Por meio dele, o Direito do Trabalho estrutura em seu interior – com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias – uma ideia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia, visando atenuar no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

Isto posto, constata-se que a Reforma Trabalhista ao flexibilizar tais possibilidades, precariza as condições dos trabalhadores, violando a princípio da proteção, evidenciando a crescente desigualdade entre trabalhador e empregador, e neste contexto, igualmente afronta ao princípio da intervenção mínima, quando permite autonomia à vontade coletiva, prevalecendo o negociado em detrimento a lei, precarizando a relação de trabalho, ao permitir que Direitos trabalhistas sejam transacionados, descumprindo o princípio da norma mais favorável, assegurado pela Constituição federal. (BRASIL, 1988).

Sobre o princípio da continuidade, este assegura ao trabalhador a possibilidade de estabelecer relações comerciais, em virtude de uma relação empregatícia duradoura, o que vai de encontro ao texto da reforma, ao permitir a prestação de serviços sem continuidade, isto é, o contrato de trabalho intermitente, desvalorizando o trabalho no âmbito econômico e social, e estimulando empresas a adoção de práticas ilícitas ao contratar, prejudicando o trabalhador.

Isto posto, ressalta-se que ao permitir a violação de quaisquer um dos princípios fundamentais que protegem o trabalhador, sempre potencializará a desigualdade na relação de emprego, considerando o empregador como parte mais favorecida e, portanto, superior ao contrário do empregado, em condição de vulnerabilidade.

Ainda em agravante, o legislador, atacando o princípio da alteridade, transferindo os riscos do empreendimento, até então do empregador, ao empregado, gerando a este o ônus e a responsabilidade por seu empreendimento econômico, bem como pelos custos dos riscos do empreendimento empresarial, resultante do próprio serviço prestado.

De todo modo, a legislação permitiu ao empregador negociar Direitos já concedidos por lei. Ou seja, a Reforma introduzida pela Lei. 13.467 finda essa garantia ao trabalhador e abre

precedentes ao retrocesso de seus direitos, o que evidencia mais uma vez a condição de hipossuficiente do trabalhador, agravada com a supressão do princípio da intervenção mínima.

No item seguinte, serão apresentados aspectos peculiares que possam distinguir os Institutos da Terceirização e Pejotização, em especial no que tange aos avanços da Reforma Trabalhista de 2017.

#### **2.4. Terceirização x Pejotização à luz da Reforma Trabalhista**

O objeto de estudo aborda, a evolução do instituto da Terceirização, com a sanção da Lei nº 13.429/17, (BRASIL, 2017) quando ocorre um significativo impacto nas relações de trabalhos, no que tange em especial a flexibilização irrestrita da atividade terceirizada em quaisquer das etapas do processo produtivo, por consequência será demonstrado o fortalecimento da Pejotização, potencialmente prejudicial as garantias trabalhistas defendidas pelo Direito do Trabalho.

Preliminarmente, ressalta-se que no Direito do Trabalho a pessoa física, detentora da mão de obra é definida como trabalhador, que prestará serviços de natureza contínua, não eventual a determinado empregador, senão vejamos os termos da Consolidação das leis do Trabalho, CLT (BRASIL, 1943).

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

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

Por mesmo fundamento legal, em seu art. 2º, a Consolidação das leis do Trabalho define que, a pessoa jurídica é a empresa tomadora do serviço prestado, que determina as condições da execução do serviço, orienta e remunera o trabalhador, “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. (BRASIL, 1943).

Neste contexto, é imperioso o entendimento quanto as peculiaridades inerentes a cada um dos Institutos supramencionados, de forma que, uma vez diferenciados, sejam lucidamente estudados os efeitos sociais, práticos e jurídicos, ora despertados pela nova legislação.

Logo, a terceirização caracteriza-se como uma modalidade de contratação, na qual uma empresa tomadora, engaja em seu quadro, determinado trabalhador para execução de uma atividade ou serviço específico através de uma outra empresa, denominada terceirizada, portanto, este trabalhador será funcionário da empresa terceirizada, que será responsável por



todos os encargos legais pertinentes da contratação, ficando o tomador isento de tais atribuições, pois possui relação jurídica contratual diretamente com a empresa contratante.

Enquanto que o Instituto da pejetização será caracterizado através de duas condutas fraudulentas, ambas pelo empregador. A primeira consiste no ato de empresas contratarem trabalhadores (pessoas físicas) sob a imposição destes constituírem empresa, para a execução de prestação de seus serviços, no entanto terão todas as características de empregado. A finalidade é afastar sua responsabilidade sobre o pagamento de verbas, encargos trabalhistas e previdenciários. Ora, tal condição contradita as garantias do Direito do Trabalho, que tutela o empregado enquanto pessoa física, não existindo a consideração de pessoa jurídica como trabalhador, contrariando inclusive o próprio conceito tradicional de empregado estabelecido no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, CLT (BRASIL, 1943) e ignorando o fato da natureza “intuito personae”, do contrato. Na segunda, a empresa tomadora do serviço, exige de seu funcionário, que este abra mão de sua condição de empregado e celebre um contrato de prestação de serviço, permanecendo exatamente em mesmas condições, prática esta considerada fraude, conforme previsto no artigo 9º da CLT: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. (BRASIL, 1943)

Individualizados os Institutos, no capítulo seguinte serão apresentados os aspectos gerais do Instituto da Terceirização, discorrendo-se sobre sua origem, vantagens, desvantagens e principalmente os avanços do marco normativo da Reforma Trabalhista.

### **3. EVOLUÇÃO E EFEITOS PREJUDICIAIS DA NOVA TERCEIRIZAÇÃO**

A Terceirização pode ser definida como uma forma de organização operacional de uma empresa, ao transferir atividades inerentes de sua estrutura a empresas terceiras, proporcionando maior disponibilidade de recursos, reduzindo a estrutura operacional, diminuindo os custos, economizando recursos e desburocratizando a administração para as empresas. Deste modo não existe a chamada relação de emprego entre terceirizado e empresa contratante, pois a relação estabelece-se entre pessoas jurídicas, através do contrato entre as duas empresas, ocorrendo a relação de emprego deste, diretamente a empresa contrata, ocasionando a redução de obrigações trabalhistas. Na doutrina não existe, consenso quanto a natureza do Instituto da terceirização, devido sua subjetividade peculiar.

Nesse sentido, define DELGADO, (2010, p. 414):

Em outras palavras, terceirização significa repassar uma atividade que não esteja relacionada com objetivo principal da empresa outra empresa, para que esta contrate

seus próprios funcionários, mantendo com eles o vínculo de empregatício. A empresa terceirizada figura como intermediária da relação, que se torna trilateral. Para tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo de tomador de serviços sem que se estendam a estes laços jus trabalhistas, que se preservam fixados como uma entidade interveniente.

Desta forma compreende-se que a contratação por meio da terceirização de forma irrestrita, causa uma relação trilateral no sentido de que a empresa tomadora, beneficiada diretamente pela força de trabalho, deixa de assumir o ônus da contratação direta tradicional, firmando somente um vínculo jurídico com a empresa contratada.

### **3.1. A ascensão do Instituto da Terceirização em detrimento a relação de emprego**

Em um dado momento histórico, percebendo que o Direito cível comum, não mais estaria satisfazendo as necessidades da regulamentação trabalhista, por toda sua amplitude e ao mesmo tempo suas peculiaridades e complexidades, origina-se em 1943 a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), respaldadas por leis seguintes, inclusive da Lei nº 6.019 (BRASIL, 1974) que já regulamentava do trabalho temporário.

Não obstante, a evolução das relações humanas, a globalização, o próprio capitalismo e a amplitude das transações comerciais, sempre determinaram as novas necessidades do mercado, e em consequência as relações de trabalho segue em processo contínuo de adaptação ao meio, geralmente buscando a satisfação de interesses empresariais.

Sobre a globalização, Vólia Bomfim Cassar define, (2011, p.511):

A globalização e a crise econômica mundial tornaram o mercado interno mais frágil, exigindo maior produtividade por menores custos, para melhor competir com o mercado externo. O primeiro atingido com essa urgente necessidade de redução de custos foi o trabalhador, que teve vários direitos flexibilizados e outros revogados. A terceirização é apenas uma das formas que os empresários têm buscado para amenizar seus gastos [...]

Posto isso, o fenômeno da terceirização claramente não traduz um acontecimento recente. Com a aprovação da Lei nº 13.429, (BRASIL, 2017) inicia-se um processo de sistematização do Instituto da terceirização, passando também a regulamentar as relações de trabalho praticadas no âmbito das empresas de prestação de serviços a terceiros, segregando a o interesse econômico da tradicional concepção de relação de trabalho, introduzindo o trabalhador em uma relação jurídica temerária.

De acordo com interpretação de Jorge Neto (NETO, 2019), dentre os pontos favoráveis da terceirização estaria a modernização da administração empresarial com a redução de custos, o aumento da produtividade com novos métodos gerenciais da atividade produtiva e possibilidade de redução de empregados. Porém a Reforma aprovada em mesmo ano, pela Lei

de 13.467/17 (BRASIL 2017), apresenta novas possibilidades ao conceito da contratação por meio da terceirização, acrescentando o artigo 4º- A à Lei 6.019/74 (BRASIL,1974) que assim dispõe:

A reforma introduziu: “Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (Redação dada pela lei 13.467/17).

Sendo assim, a relação de trabalho por meio da terceirização, torna-se o meio pelo qual uma empresa contrata outra, com a finalidade de beneficiar-se da realização de qualquer atividade, independentemente do local da prestação, com a nova flexibilização nas atividades-fim das empresas, tendo como objetivo principal a redução dos custos operacionais, não objetivando o interesse do trabalhador.

Para Carlos Henrique Leite (LEITE, 2017), esta modalidade de relação de trabalho, a partir da terceirização precariza a relação jurídica, ao depreciar o valor econômico do trabalho, reduzindo a importância das garantias protegidas pelos Direitos fundamentais, indo de encontro ao princípio da dignidade da pessoa humana.

### **3.2. A flexibilização irrestrita do Instituto da Terceirização**

Concisamente, a Reforma Trabalhista, apresenta dois requisitos a terceirização para que sua licitude seja legítima, que é a ausência de pessoalidade e subordinação entre o trabalhador terceirizado e empresa contratante e em segundo a capacidade econômica da empresa prestadora de serviços a terceiros, caso não cumpridos, ensejaria fraude na terceirização, conforme fundamentação legal. Não obstante persiste a possibilidade do reconhecimento da terceirização fraudulenta pela Justiça do Trabalho, caracterizando a presença de um outro Instituto que abordaremos logo mais, o da Pejotização.

Apesar da ampliação das atividades terceirizadas, com a liberação das atividades-fim nas empresas, a previsão da CLT (BRASIL, 1943), em seu artigo 3º, permanece com o conceito de empregado, isto posto, verifica-se que no trabalho prestado pelo terceiro, caso presente o requisito da pessoalidade, a não eventualidade de forma onerosa e com subordinação, constatar-se-á vínculo, portanto, uma verdadeira relação de emprego, com todas as consequências daí decorrentes (PIPEK; MAGANO; DUTRA, 2017).

O fato é que, até liberação da flexibilização irrestrita da terceirização, a legislação esteve omissa quanto à adoção na atividade-fim, o que levou à interpretação falha da sua suposta

autorização, gerando insegurança jurídica e grande discussão sobre sua permissão ou não dentro do ordenamento jurídico, acontecimento este que gerou nova modificação com a Lei de 13.467/17, apresentando novas possibilidades ao conceito da contratação por meio da terceirização, ato que supostamente formaliza a abrangência as atividades-fim das empresas, estabelecendo que a prestação de serviços a terceiros compreende a transferência de qualquer das atividades da contratante, inclusive sua atividade principal, à outra pessoa jurídica.

A partir daí, cria-se divergências a respeito da legítima possibilidade quanto a abrangência das atividade-fim, gerando um verdadeiro conflito de entendimentos, uma incoerência entre os novos critérios reguladores do Instituto da terceirização e a precarização das relações de trabalho, no tocante a tolerância da prática da pejetização, e que a presumida segurança jurídica, objetivada pela Reforma Trabalhista, não estaria resguardada. Situação que seria solucionada através do posicionamento do STF, que veremos imediatamente.

### **3.3. Da constitucionalidade da terceirização irrestrita e seus efeitos**

Diante de toda a repercussão citada em item anterior, o STF decide, através da Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) de nº 324 e o Recurso Extraordinário (RE) 958.252, pela constitucionalidade da terceirização em todas as etapas do processo produtivo, afastando os questionamentos quanto a violação dos Direitos trabalhistas, com a terceirização irrestrita, ao justificar que a atenção as leis trabalhistas permanecerão obrigatória, porém somente interpretações divergentes.

"É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante." (RE 958.252)

"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 8.212/1993" (ADPF) nº 324

Destarte, as decisões proferidas pelo STF definitivamente findam a discussão sobre a contratação por meio da terceirização, afastando permanentemente as regras da Súmula 331 do TST. Senão, vejamos a decisão publicada do acórdão do RE n. 958.252, em 13/09/2019, na íntegra:

Decisão: O Tribunal, por maioria e nos termos do voto do Relator, apreciando o tema 725 da repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio.

Em seguida, o Tribunal fixou a seguinte tese: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”, vencida a Ministra Rosa Weber. O Ministro Marco Aurélio não se pronunciou quanto à tese. Ausentes os Ministros Dias Toffoli e Gilmar Mendes no momento da fixação da tese. Presidiu o julgamento a Ministra Cármen Lúcia. Plenário, 30.8.2018. (2019, p. 278).

Isto posto, regras que possuem o escopo de evitar que o instituto da terceirização, agora irrestrito, permita ações ilícitas, o que poderiam pejetizar as relações de trabalho, são estabelecidas, senão vejamos as previsões constantes na Lei 13.467. (BRASIL, 2017):

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

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

Sobre seus efeitos, destaca-se que terceirização propicia algumas situações peculiares ao cenário jurídico com as relações firmadas entre os empregados supostamente “terceirizados” e seus empregadores e a igualdade salarial frente a empregados diretamente contratados.

Algumas ponderações quanto aos efeitos da terceirização irrestrita, são cabíveis neste momento. Principalmente no que se refere a precarização das relações do trabalho em razão da flexibilização dos direitos dos trabalhadores, pois independentemente da forma de contratação, os direitos dos trabalhadores previstos na Constituição Federal, (BRASIL, 1988) e na Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) devem ser respeitados. Portanto, a atenção aos requisitos necessários de uma relação de emprego e a imposição de nulidade de qualquer ato praticado com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação legal.

De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite, (2017, p.341):

A terceirização em atividade-fim, além de precarizar as relações trabalhistas em geral, viola diversos dispositivos constitucionais e legais, bem como tratados internacionais de direitos humanos, os quais estabelecem o primado do trabalho digno, o valor social do trabalho e da livre-iniciativa, a função socioambiental da empresa, a busca do pleno emprego etc.

Ainda a respeito da flexibilização e a danosa maleabilidade da rigidez do Direito Trabalhista, tornando-o vulnerável, Vólia Bomfim Cassar, defende (2007, p 34):

Flexibilizar pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas estabelecendo as condições mínimas de trabalho através de leis, sem as quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade (mínimo existencial), mas autorizando, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma a

possibilitar a manutenção da empresa e dos empregos. Em outras palavras, flexibilizar significa criar exceções, tornar menos rígida a Lei trabalhista e reduzir direitos em determinadas situações.

Considerando que as atividades-fim podem ser conceituadas como atividades sensíveis a operação empresarial do tomador de serviços, compondo a essência desta dinâmica e contribuindo inclusive para a definição do seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. Portanto, a precarização da mão-de-obra pode significar a precarização da relação de emprego e conseqüentemente de sua posição no mercado.

Outro ponto seria o enfraquecimento do princípio da proteção ao trabalhador, já que o mecanismo jurídico da terceirização, permite que uma empresa obtenha benefício sobre serviços no mercado de trabalho sem responder diretamente pela relação empregatícia, ou seja o trabalhador é inserido na empresa tomadora de serviços, porém sua relação trabalhista está condicionada a outra, no caso ao fornecedor. Inclusive a contratação do serviço de atividade-fim, em que efetivamente preste o serviço seja pessoa física, com subordinação, onerosidade e não-eventualidade, gera a caracterização direta do vínculo empregatício com o tomador, ao negar esta relação, ensejar-se-á na prática da Pejotização.

Desconsiderando ainda a presença originalmente da pessoalidade de forma expressa, tampouco a subordinação, a própria rotina laborativa poderá desvirtuar a forma original de contratação, transformando a relação de trabalho em relação de emprego.

Para tal, a legislação estabelece uma série de requisitos à empresa prestadora de serviços, ora contratada para sua legalidade formal, objetivando a redução de fraude, supostamente esperada como certa, após as mudanças, dentre eles a limitação do capital social mínimo necessário; a igualdade de determinados direitos do empregado terceirizado em relação aos empregados efetivos; a igualdade de condições de segurança, higiene e salubridade; e por fim as certidões de cumprimento das obrigações previdenciárias, fundiárias e de informações sociais de seus atuais funcionários.

As ponderações realizadas acima buscam demonstrar o quanto torna-se sensível e subjetiva a lei na prática, os riscos trabalhistas envolvidos, a precarização da relação de trabalho, potencializando a condição vulnerável do trabalhador e a tendenciosa prática da fraude da Pejotização.

Desta forma, e para minimizar os prejuízos ao trabalhador, o legislador estabelece responsabilidades entre empresas tomadoras e contratada, com a intenção de garantir a mínima segurança e amparo ao trabalhador, como veremos no item seguinte.

### **3.4. A sensível segurança jurídica da responsabilidade subsidiária**

O entendimento da jurisprudência trabalhista em relação à responsabilidade da empresa contratante, demonstrou-se apreensiva sobre a proteção do empregado, face a possibilidade das contratações ilícitas, supostamente justificada como atividade terceirizada, precarizando a relação de trabalho, ao fim de um vínculo seja com sua empregadora direta ou mesmo com a empresa de prestação de serviços, motivo este que justifica a intenção do legislador em ratificar a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora. Antes de tudo, importante compreender quais responsabilidades estão previstas no Direito do Trabalho, e de que forma a legislação adota cada uma. Para tal, faremos a distinção de dois Institutos, da responsabilidade solidária e da responsabilidade subsidiária.

A responsabilidade solidária representa a condição em que uma mesma obrigação possuir mais de um responsável pelo seu cumprimento, desta forma o credor terá a faculdade de exigir o cumprimento da responsabilidade de quaisquer um dos devedores, com direito de regresso do pagador em relação ao outro devedor solidário, caso desejar.

Contudo, a responsabilidade subsidiária remete a uma obrigação não compartilhada entre os devedores, figurando na relação jurídica um devedor principal, no entanto, caso este não a cumpra, o outro terceiro responderá subsidiariamente pela obrigação, diferente da responsabilidade solidária, quando todos respondem igualmente, sendo a responsabilidade subsidiária a adota pela legislação a prática da terceirização.

De acordo com a Súmula 331, IV, do TST, identifica-se a atribuição legal, dada a lei no sentido da inclusão da empresa contratante, ora tomadora, na relação processual que venha a discutir obrigações trabalhistas, do ajuizamento até a execução. “ 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”.

Isto posto, a Reforma Trabalhista, recepcionada pela Lei 13.467/17, (BRASIL, 2017) estabelece-se a responsabilidade subsidiária nas obrigações trabalhistas originadas da intermediação de serviços terceirizados, caracterizados em fraude. Isto posto, vejamos o fundamento da Súmula 331 do TST, que neste sentido dispõe, em seu art. 5-A, em seu § 5º.

Art. 5o-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 5o A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017).

Deste modo, compreende-se a motivação da nova previsão legal, quando proíbe a contratação pela empresa contratante, uma empresa prestadora de serviços que possua em seu quadro social um ex-funcionário e ainda que este tenha sido demitido há período inferior a 18 meses, como forma de evitar a prática ilícita, o que em tese é impossível identificar-se, já que não dispomos de fiscalização suficiente.

Ao tocante, abre-se precedente para questionamento quanto a incapacidade de identificar tais situações, em razão da lei não coibir a pejetização na relação citada, não sendo suficiente identificar ou fiscalizar as relações laborais pejetizada. Não obstante, a terceirização tem produzido efeitos em diversas esferas do Direito do Trabalho, principalmente na relação econômica entre a produtividade, os custos e a qualidade do trabalho.

Neste sentido, a terceirização é de responsabilidade da empresa da contratação, a devida remuneração do trabalho dos seus funcionários, devendo o contrato de trabalho informar o tipo de serviço prestado e a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora, que somente após esgotados os meios, será responsabilizada, sujeitando-se a mesma previsão legal qualquer empresa intermediadora, comprovadamente ilícita e fraudulenta.

Conclui-se o item com a reflexão sobre todas as inovações incorporadas à legislação trabalhista, face a Reforma de 2017, os pontos positivos e negativos aos trabalhadores, com destaque a confusa segurança jurídica trazida pela Reforma, talvez pelo fato de regular a questão relevante da subsidiariedade da tomadora de serviços, o que decerto ainda merece muito estudo, caso contrário, a única garantia ou segurança serão os de prejuízos a relação de trabalho e em especial ao trabalhador.

#### **4. A ANUÊNCIA DA PEJOTIZAÇÃO PELA REFORMA TRABALHISTA**

Com a Reforma Trabalhista, impulsionada pela Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), originam-se diversas discussões quanto a flexibilização irrestrita da terceirização, gerando diversas opiniões divergentes no que diz a respeito à provável inconstitucionalidade de suas previsões, em razão da suposta facilitação à prática da chamada pejetização.

Logo, se faz necessário analisar o fenômeno da pejetização nas relações de trabalho e seus impactos de acordo com o art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), pois conforme visto nos capítulos anteriores, a terceirização irrestrita de mão de obra é um fenômeno que no Brasil, tornou-se uma prática passando a ser identificada de forma relevante.



No entanto, não se pode afirmar que a normatização da contratação de serviços mediante Pessoa Jurídica deu origem ao fenômeno da terceirização ilícita, mas, sem dúvidas, a norma tornou-se um mecanismo que incentivou para que a prática se tornasse recorrente no país (AMORIM, 2014).

Diante disso, o trabalhador, que aderindo a esta forma de contratação, cede e, ou negocia direitos irrenunciáveis inerentes a relação de emprego, atacando diretamente preceitos fundamentais, expostos a seguir.

#### **4.1. Elementos qualificadores da Pejotização**

O Instituto da Pejotização é um recurso já utilizado por muitas empresas, que compulsoriamente estabelece ao empregado a abertura de empresa em nome próprio ou no quadro societário, com vistas a desvirtuar relação tipicamente de emprego. Pois, nesse tipo de contratação, o funcionário torna-se um simples prestador de serviços, responsável por todo o recolhimento tributário do seu trabalho, inclusive previdenciária.

O Professor Maurício Godinho Delgado (2017, p. 309/310) explica:

*Relação de Trabalho versus Relação de Emprego — A Ciência do Direito enxerga clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. (...) A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes.*

Com o advento da Reforma Trabalhista, abriu-se o leque de possibilidades de contratações, surgindo a contratação, na condição de pessoa jurídica, e em consequência a desobrigação do empregador ao registro profissional do empregado, evitando assim os custos e encargos trabalhistas, caracterizando uma contratação pejotizada.

Na opinião de Vólia Bomfim Cassar, (2011, p.512):

*Num país onde o desemprego é alarmante e as condições de subemprego crescem a cada trimestre, reduzir os poucos direitos trabalhistas ou sonegar do trabalhador o vínculo com quem é seu real empregador é negar-lhe um mínimo existencial, uma vida digna. [...] a maioria dos trabalhadores terceirizados ou subcontratados são na verdade empregados das empresas tomadoras, disfarçados por contratos simulados com as cooperativas, associações ou empresas oportunistas.*

Diante disso, torna-se necessário entender o que é a pejotização e os prejuízos que a prática causa as relações de trabalho, bem como demonstrar as mudanças trazidas com a aprovação da Lei da Reforma Trabalhista e apontar soluções para o combate a Pejotização.

Com base nas considerações acima, visando identificar a ocorrência da fraude em casos concretos, é imperioso conhecer os elementos que determinam a diferença entre vínculo empregatício e prestação de serviços, identificando a relação jurídica de fato, conforme art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. Igualmente, o art. 3º, sobre os requisitos do vínculo empregatício: “Considera-se empregado, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. (BRASIL, 1943)

#### **4.2. A Pejotização como objeto de fraude**

Conforme visto no Capítulo anterior, com o advento da Reforma Trabalhista e a descaracterização parcial do Instituto da Pejotização como fraude, surge questionamentos quanto a predileção a segurança jurídica das empresas, pelo legislador, precarizando as relações de emprego. E ao analisar a nova roupagem do Instituto da Pejotização, seus impactos na relação de trabalho e seus efeitos quanto a inelutável complacência a fraude, verificamos que a legislação estimula a terceirização legítima, estabelecendo critérios de segurança às empresas, porém tornando a relação de trabalho sensível e tendenciosa a fraude na contratação.

A Pejotização ilícita trata-se de uma prática que se caracteriza quando o empregador contrata um funcionário, por meios de sua pessoa jurídica, assim inexistindo registro na carteira de trabalho e, portanto, as obrigações trabalhistas decorrentes, isto é, não há a obrigação de depósito mensal do FGTS, férias, 13º salário e encargos sociais (MARTINEZ, 2018).

Na verdade, é uma prática utilizada como fraude aos Direitos trabalhistas, porquanto muitas empresas dispensam seus empregados ou contratam novos como PJ, de forma a transferir os riscos da atividade ao prestador de serviços (AFONSO; PINTO; LUKIC, 2017). Faz-se oportuna, a lição de Delgado (2019, p. 339):

“ [...] 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. Por essa razão, a pactuação e efetiva concretização de prestação de serviços por pessoa jurídica, sem fixação específica de uma pessoa física realizadora de tais serviços, afasta a relação jurídica que se estabelece no âmbito justralhista. Pela mesma razão, apenas o empregador é que, indistintamente, pode ser pessoa física ou jurídica, jamais o empregado. ”

Observando-se a literatura sobre terceirização, a partir da Lei 13.429/2017 e 13.467/2017, (BRASIL, 2017) dentre outros dispositivos, verifica-se as mudanças na regulamentação da terceirização e em consequência podemos constatar diversas menções a um fenômeno da

pejotização, que, segundo Martins Filho (MARTINS, 2019), trata-se de um neologismo que se reporta a expressão da Pessoa Jurídica, consequente da sigla identificada por suas iniciais P.J, dessa forma a terceirização é associada à pejotização, tal prática trata-se de uma forma de fraude a legislação trabalhista.

Diante disso, neste Capítulo busca-se analisar os contornos do fenômeno da pejotização, diferenciando-a da terceirização, com o intuito de verificar se a Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), ao tratar sobre a terceirização, estipulou regramento para coibir fraudes ou simulação de relação de emprego, a chamada Pejotização.

### **4.3. Efeitos da Pejotização como consequência da terceirização irrestrita**

A Pejotização, torna-se objeto de fraude, quando o trabalhador, através de uma pessoa jurídica com o único intuito de emitir notas fiscais, executa trabalho exclusivo de pessoa física, com a intenção de mascarar a relação de emprego existente, fraudando a legislação trabalhista, fiscal e previdenciária, tornando evidente o objetivo financeiro das empresas, que ao optarem pela terceirização de uma atividade, buscam somente reduzir gastos.

Entretanto, a nova Lei da Reforma Trabalhista, afrouxando a proteção legal contra a pejotização, estabelece critérios subjetivos, como já citamos anteriormente, como capital social mínimo da empresa contratada e a impossibilidade da prestação de serviço pelo mesmo empregador por 18 (dezoito) meses, a partir da data da demissão, dentre outros. Isto posto faz-se necessário analisar se tais critérios seriam suficientemente concretos para a identificação da fraude, pela legislação trabalhista, que em regra só a identificaria se provocada, a contar que praticamente não dispõe de fiscalização suficiente, tornando o processo ainda mais fragilizado e, portanto, facilitado à consecução do empreendimento empresarial. Como diria Márcio Túlio Viana, “(...) os terceirizados de hoje são os empregados efetivos de ontem, apenas com outra roupa” (2017, p. 58).

O que difere a terceirização lícita da ilícita, ou seja, da pejotização, seria a natureza da prestação de serviço e sua característica permanência ou continuidade, considerando que a empresa tomadora que utiliza de mão de obra, geralmente exige além de exclusividade, dedicação por tempo integral. Neste sentido Arion Sayão Romita (apud LEITE, 2017, p.344), reconhece:

São lícitas as modalidades de contrato das quais não derivam prejuízos para o trabalhador nem fraude a legislação previdenciária. A mera exteriorização de serviços refletida em subcontratação de serviços e em interposição de empresas não pode ser acoimada de ilegal (...). Os serviços devem situar-se fora do âmbito das atividades essenciais e normais que constituem o objeto do comércio ou da indústria a que se dedica a empresa contratante.

Na contratação direta do empregado, sob condição de Pessoa Jurídica, ou o desligamento de empregados regularmente admitidos para recontratá-los, na condição de pessoa jurídica e exercício da mesma função, sob as mesmas condições de subordinação e pessoalidade, na certeza da ausência de fiscalização e abusando da condição vulnerável do trabalhador, que geralmente submete-se a imposição por necessidade, percebemos que a empresa contratante além de obter redução considerável de encargos trabalhistas e previdenciários, isenta-se de inúmeras responsabilidades, inerentes a figura do empregador.

Diante do exposto, nota-se que a ocorrência da situação fático-jurídica da utilização do contrato de P.J, como instrumento de fraude, apresentando-se supostamente como atividade de terceirização formal, e geralmente ocultando uma efetiva relação empregatícia. O que a Justiça do Trabalho, considera nulo, conforme o art. 9º da CLT (BRASIL, 1943), “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”, garantindo todos os direitos próprios deste vínculo ao contratado.

#### **4.4. A Pejotização em contraposição ao Princípio da Primazia da realidade**

A aplicação do Princípio da primazia da realidade, face a subjetividade do tema que envolve a caracterização do vínculo de empresa nas relações de trabalho, ora precarizada pela terceirização permissiva a fraude, tem influenciado relevantemente as decisões judiciais, mesmo após reforma, por ser considerado um instrumento indispensável ao juízo de valor coerente, agindo de forma a legitimar relações laborais, em casos de discordância entre a prática e comprovada documentalmente, com o objetivo de priorizar a realidade dos fatos, proporcionando o equilíbrio na relação de trabalho .

Segundo o princípio da primazia da realidade, a caracterização do vínculo de emprego deve prevalecer a própria realidade prática dos fatos e não pelas formalidades contratuais, o que acarreta “em uma descaracterização de uma relação civil de prestação de serviços, quando presentes os requisitos da relação de emprego” (PEREIRA, 2013, p. 95).

Considerando um comparativo entre os pressupostos do princípio da primazia, essenciais ao reconhecimento do vínculo de trabalho, aos parâmetros que garantem a prática legítima da Pejotização, questiona-se se existe segurança jurídica suficiente para distinção da prática fraudulenta e apresentada a fragilidade dos novos pressupostos legais que caracterizam atualmente o vínculo de emprego e o conflito direto a interpretação subjetiva da norma, o

Princípio da Primazia prevalece nos tribunais, o que vai de encontro ao propósito da Reforma, que é permitir a segurança jurídica.

Assim, o Tribunal Superior do Trabalho já se manifestou a respeito, conforme se observa:

"TERCEIRIZAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO COM O TOMADOR DOS SERVIÇOS. SUBORDINAÇÃO. ENQUADRAMENTO COMO BANCÁRIO. FRAUDE. ILICITUDE. REPERCUSSÃO GERAL. RE 958252. *DISTINGUISHING*."

O Supremo Tribunal Federal, no dia 30/08/2018, no julgamento da ADPF 324 e do RE 958252, aprovou a tese em sede de repercussão geral que: "É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante" (RE 958252). Portanto, de acordo com a Suprema Corte, é lícita a terceirização em todas as etapas do processo produtivo, sem distinção entre atividade-meio ou atividade-fim. Sob essa perspectiva, não é mais possível reconhecer vínculo direto com a tomadora dos serviços, em razão apenas da terceirização da atividade-fim. Todavia, admite-se a aplicação do *distinguishing* quanto à tese fixada no julgamento proferido pelo STF, quando, na análise do caso concreto, verifica-se a existência de subordinação direta do empregado terceirizado com a empresa tomadora dos serviços, situação que autoriza o reconhecimento do vínculo empregatício direto com esta, como ocorre no caso em tela. Na hipótese dos autos, restou demonstrada a subordinação direta do reclamante aos prepostos do banco reclamado, o que atrai como consequência a formação de vínculo empregatício diretamente com este, tomador e real empregador, devendo o reclamante ser enquadrado na categoria profissional correspondente, qual seja, dos bancários. Desse modo, constatada fraude na aplicação da legislação trabalhista, não em razão do labor na atividade-fim do tomador dos serviços, mas pela subordinação do empregado terceirizado ao banco tomador, impõe-se reconhecer a ilicitude da terceirização perpetrada pelos reclamados. Assim, correto o reconhecimento do profissional, conforme decidiu a Corte de origem. Recurso de revista não conhecido." (TST. RR - 1787-61.2011.506.0010. 2ª Turma. Relª. Minª. Delaíde Miranda Arantes. Data de publicação: 23/11/2018) vínculo empregatício com o banco reclamado, com enquadramento do reclamante na categoria dos bancários, fazendo jus a todos os benefícios estendidos a tal categoria.

Portanto, demonstra-se que a relação de trabalho será evidenciada através da investigação da realidade legítima do contrato e não em virtude do pacto entre expresso entre as partes, de forma a garantir que o Direito seja aplicado pelo judiciário a partir da situação objetiva do trabalhador, ao considerar a subjetividade da lei.

#### **4.5. A Precarização da Relação de Emprego**

Pois bem, diante de todas as situações apresentadas até então em relação à flexibilização irrestrita do Instituto da terceirização, a subjetividade aos pressupostos legais de qualificação a relação de emprego, a supressão aos princípios constitucionais com interpretação divergente justificada pelo STF, ao garantir que este permanecem intactos com a Reforma Trabalhista, constata-se a precarização da relação de trabalho, decorrente da impossibilidade do trabalhador em exercer os seus direitos e benefícios, ora garantidos pelo ordenamento jurídico.

De acordo com o entendimento de Carlos Henrique Bezerra Leite, (2017, p.341):

A terceirização em atividade-fim, além de precarizar as relações trabalhistas em geral, viola diversos dispositivos constitucionais e legais, bem como tratados internacionais de direitos humanos, os quais estabelecem o primado do trabalho digno, o valor social do trabalho e da livre-iniciativa, a função socioambiental da empresa, a busca do pleno emprego etc.

Diante de todos os argumentos ora expostos, conclui-se que a descaracterização do instituto da Pejotização é uma realidade, com a Reforma Trabalhista. Com uma nova roupagem, A “Pejotização” decorrente da contratação de pessoa jurídica ou da demissão de um empregado efetivo, para posteriormente recontratá-lo na forma de pessoa jurídica. Portando, permitir que a rigidez dos Direitos trabalhistas é incentivar a supressão de direitos legais, neste sentido, afirma Vólia Bonfim Cassar (CASSAR, 2017):

A reforma trabalhista é uma imposição do atual governo, que começou timidamente com um projeto de poucos artigos e se transformou num monstro jurídico consubstanciado, hoje, no substitutivo do Projeto de Lei 6787/16, aprovado pela Câmara e hoje no Senado sob o número PLC 38/17. O conteúdo do Projeto de Lei, ao contrário do afirmado pela imprensa, desconstrói o Direito do Trabalho como conhecemos, inverte seus princípios, suprime regras favoráveis ao trabalhador, prioriza a norma menos favorável ao empregado, a livre autonomia da vontade, o negociado sobre o legislado (para reduzir direitos trabalhistas), valoriza a imprevisibilidade do trabalho, a liberdade de ajuste, exclui regras protetoras de direito civil e de processo civil ao direito e processo do trabalho.

Em um Estado Democrático de Direito, é fundamental que todas as alterações e decisões legais, sejam também efetivamente democráticas, ou seja, que atendam a necessidade das relações sociais e econômicas do todo, o que reflete na precarização na relação de emprego, com a ruptura de elementos fundamentais ao reconhecimento do vínculo empregatício assim como a supressão dos princípios que sustentam o Direito do Trabalho.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com a flexibilização da terceirização irrestrita, advinda da Reforma Trabalhista de 2017, surgiu a controvérsia no sentido que a legislação teria permitido e incentivado a contratação de trabalhadores autônomos em substituição aos empregados, descaracterizando a qualidade de emprego na relação de trabalho, fragilizando os elementos essenciais e qualificadores e precarizando os princípios constitucionais do Direito do trabalho, por consequência incentivando a Pejotização.

Demonstrou-se, neste estudo, que a prática da Pejotização, pela qual o empregador contrata o trabalhador para prestação de serviço como pessoa jurídica, com o objetivo específico de burlar os efeitos da relação de emprego, fraudar os Direitos trabalhistas, sobretudo, por existir

todos os elementos de uma relação de emprego, quais sejam, a pessoalidade, a subordinação, a onerosidade e a habitualidade.

Conclui-se, portanto, que a criação do autônomo exclusivo exerce uma dupla desvantagem, pois facilita e estimula a fraude trabalhista ao mesmo tempo que prejudica o trabalhador substituído, pois a empresa pode, inclusive, decidir por sua substituição, em face de redução de custos, na medida em que terá um terceirizado capaz de assumir suas funções.

Assim, percebe-se que o fenômeno da Pejotização se dá em um contexto de crise econômica e desemprego acelerado e que diante da aprovação da Lei da Reforma Trabalhista, essa terceirização acaba por oportunizar um novo cenário ainda mais degradado, ao propagar a fraude, tornando a linha tênue da relação empregado e empregador, a hipossuficiência em relação ao trabalhador o deixa indefeso diante das condições, ao julgar sua necessidade de trabalhar, muitas vezes, em quaisquer situação, face a vulnerabilidade que o acomete.

Pode-se afirmar que a jurisprudência, até o advento da Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017), abnegava totalmente a possibilidade de pejotizar a relação de trabalho, reconhecendo a relação de emprego quando constatada a prestação dos serviços, apresentados os elementos qualificadores da subordinação, pessoalidade, continuidade e onerosidade, a despeito da constituição formalmente regular da pessoa jurídica.

A Reforma Trabalhista, causa fragilidade as relações de trabalho, a possibilidade da renúncia de Direitos, ignorando a condição da hipossuficiência do trabalhador e permitindo a negociação entre o vínculo de emprego ou contrato de pessoa jurídica, sem que isso possa necessariamente caracterizar fraude. Estabelece, portanto, a precarização de Direitos, contrariando princípios fundamentais, como a irrenunciabilidade e intransacionabilidade, que proíbem que o empregado, antes da admissão, durante o contrato ou mesmo após seu término, venha a renunciar ou transacionar seus Direitos trabalhistas, seja de forma expressa ou tácita.

No entanto, a fim de supostamente evitar a prática descontrolada da Pejotização, a Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), ao criar critérios para regulamentar uma inalcançável terceirização lícita, na verdade só vem reafirmar que tais ações sustentam a inconstitucionalidade da norma, ofendendo princípios previstos na Constituição Federal (BRASIL, 1988), tais como o princípio da dignidade da pessoa humana, além de isonomia, da proteção ao trabalhador, dentre outros.

Diante de todos os argumentos ora expostos, conclui-se que a descaracterização do instituto da Pejotização é uma realidade e com a Reforma Trabalhista, simplesmente adquire nova roupagem, bem mais danosa, a “Pejotização” decorrente da contratação de pessoa jurídica ou da demissão de um empregado efetivo, para posteriormente recontratá-lo na forma de pessoa jurídica. Isto posto, aceitação a terceirização irrestrita como uma forma moderna de contratação

com a falta crença de gerar empregos e propagar a igualdade social, dando maiores oportunidades de trabalho a sociedade, torna-se um equívoco com violentas consequências ao Direito dos trabalhadores, tornando-o mera mercadoria de negociação.

Por fim, o estudo, não defende a ausência de regulamentação, contudo desaprova o novo conceito de terceirização irrestrita, que não protege o trabalhador, pelo contrário, o submete as mais variadas condições, representando um retrocesso nas relações de trabalho, tornando lícito o que antes era fraude.

## REFERÊNCIAS

- AMORIM, Delgado, GABRIELA, Neves. **Os limites constitucionais da terceirização**. São Paulo: LTr, 2014.
- BRASIL, TST. Súmula nº 331. Disponível em: < [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/-Sumulas com índice/ Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/-Sumulas%20com%20%C3%ADndice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331)>. Acesso em: 17.09.2017.
- BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Vade Mecum acadêmico. 12. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)
- BRASIL. Lei n.13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei n.6.019, de 3 de janeiro de 1974, dispõe sobre relações de trabalho prestação de serviços a terceiros. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm)> Acesso em 30 de julho de 2017.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Niterói. ed.Impetus, 2007.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 5º ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.
- CASSAR, Vólia Bonfim. **Breves Comentários às Principais Alterações Propostas pela Reforma Trabalhista**, 2017. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/05/09/breves-comentarios-principais-alteracoes-propostas-pela-reforma-trabalhista/>> Acesso em: 30/ago/2017.
- CASSAR, Vólia Bonfim. **Tendências do Direito do Trabalho e flexibilização de suas regras**, 2016. Disponível em:< <http://genjuridico.com.br/2016/10/03/tendencias-dodireito-do-trabalho-e-flexibilizacao-de-suas-regras/>> Acesso em: 30/ago/2017.
- CAIRO JR., José. **Curso de Direito do trabalho**. 14. ed. Salvador: Jus Podivm, 2018.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. São Paulo: LTr, 2005.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho**, 2001, LTr.



DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 2007, 6a. Edição. São Paulo: Editora LTR.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2010

DELGADO, Maurício Godinho: **Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

JORGE NETO, F. Ferreira. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Carlos H. Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo, Saraiva, 2017.

LEITE, Carlos H. Bezerra. **Curso de Direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva. 2018.

LEITE, Carlos H. Bezerra. **Curso de Direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista - entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de Direito e processo do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MOREIRA, Adriano Jannuzzi. **Pejotização e paras subordinação: Direito do trabalho frente à nova realidade, pela caracterização da relação de emprego**. São Paulo, v. 77, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2001.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA Alexandre Lauria; MAGANO, Isabella. **Reforma trabalhista**. São Paulo: Blucher, 2017.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

\_\_\_\_\_. **Recurso Extraordinário (RE) 958.252**. Recte.(s) celulose nipo brasileira s/a - cenibra. Recdo.(a/s) ministério público do trabalho. Ministro Relator: Luiz Fux. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>. Acesso em: 07 out. 2019.

SCHIAVI, Mauro. **Provas no Processo do Trabalho**. 2ª ED. São Paulo: LTR p. 81, 2011.

\_\_\_\_\_. **STF decide que é lícita a terceirização em todas as atividades empresariais**. Disponível em:

<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429>. Acesso em 17 de abr de 2019.

VIANA, Marcio Túlio. **Para Entender a Terceirização**. São Paulo: LTR, 2017.