



CENTRO UNIVERSITÁRIO LUTERANO DE PALMAS

Recredenciado pela Portaria Ministerial nº 1.162, de 13/10/16, D.O.U. nº 198, de 14/10/2016
AELBRA EDUCAÇÃO SUPERIOR - GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO S.A.

PEJOTIZAÇÃO: TERCEIRIZAÇÃO OU FRAUDE TRABALHISTA?

Acadêmico: Samuel Ribeiro Santiago

Orientador: Marcelo Amaral da Silva

RESUMO

O trabalho tem por finalidade, analisar a terceirização de mão de obra e a pejotização como possibilidades para a contratação trabalhista, afim de entender a sua aplicabilidade dentro do direito trabalhista, e quando, e se a pejotização é crime como forma de contratação. É sabido que para o empregador a contratação por forma de terceirização (contrato de trabalho) é mais vantajosa, pelo fato de que se paga menos imposto nesta forma de contratação, do outro lado para o trabalhador pode não ser interessante, visto que vários benefícios não são contemplados nessa forma de contratação. O objetivo do trabalho é analisar os requisitos que caracterizam a terceirização e o fenômeno pejotização, e entender essas formas de contratação, abordando a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF), Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Tribunal Regional do Trabalho (TRT10), no que tange a esse tipo de contratação, observando quando ocorre a pejotização trabalhista.

Palavras-chave: pejotização, contratação, terceirização

1 INTRODUÇÃO

O Direito do trabalho, possui como uma de suas finalidades mais essenciais à proteção jurídica do empregado. As regras que são definidas representam uma diminuição considerável na exploração de mão de obra, eis que as empresas devem respeitar tais normas que estão preestabelecidas pelo direito do trabalho.

A CLT (Consolidação das leis trabalhistas), é uma normativa protetiva que se aplica a relação de trabalho, ou seja, uma empresa contrata, faz a organização e tem o comando direto dos seus empregados, gerando assim através dessa prestação de serviço, e dessa relação trabalhista entre empregador e empregado, um vínculo empregatício.

Em contraposição a isso, surge neste cenário de relação de trabalho dois fenômenos para a contratação de uma mão de obra especializada. São elas a terceirização e a forma de pejetização.

A pejetização é tratada como fraude em decorrência do artigo 9º da CLT, o qual dispõe sobre a nulidade dos atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar os preceitos contidos na Consolidação das Leis Trabalhistas. A pejetização nada mais é, do que uma prática cometida pelo empregador para mascarar a relação de trabalho com o objetivo de reduzir custos. Isso ocorre quando o contrato de trabalho que legalmente deveria ser feito com a pessoa física, é alterado para um contrato de prestação de serviço de uma pessoa jurídica, constituída pelo próprio empregado.

A terceirização é quando uma empresa contrata outra empresa para um serviço específico. A empresa contratada deve ter capacidade econômica compatível com a sua execução e são seus funcionários que desempenham o trabalho do serviço que foi contratado.

A forma de contratação por pejetização e a terceirização trabalhista, são modalidades com diferenças muito importante, a pejetização é tratada como uma forma ilegal, enquanto a terceirização é permitida por lei. É de suma importância que haja o entendimento tanto por parte dos empregadores, quanto da parte dos trabalhadores contratados dessas diferentes modalidades, afim de evitar qualquer problema de cunho trabalhista.

É preciso evidenciar neste contexto que é possível a contratação de pessoa jurídica, sem que seja configurado uma fraude

Apesar de que as duas formas de contratação possam ser confundidas, a pejetização, se não seguir todos os parâmetros estabelecidos em lei e desvirtuar o objetivo pelo qual foi criado, é considerada fraude trabalhista e é tipificada como crime no código penal através do art 203.

Esse tema foi escolhido a fim de analisarmos as duas formas de contratação, caracterizarmos cada uma, para entender a sua aplicabilidade dentro do direito trabalhista e por fim compreender se tal ato de pejetização é realmente crime e quando pode ser considerado uma fraude trabalhista.

É de notório entendimento que o contrato como pessoa jurídica é de grande vantagem, principalmente financeira, tanto para a empresa quanto para o empregado, mas que também gera riscos para ambos. A reforma trabalhista passa a considerar legal a terceirização da execução de qualquer atividade desenvolvida pela empresa, permitindo a terceirização da atividade fim. É nesse momento que surge a discussão de quando a contratação de pessoa jurídica pode ser considerada fraude, é essa discussão que será abordada no projeto.

Ademais, é necessário frisar que todo contrato de trabalho, por meio de pejetização ou terceirização, deve ser feito com olhar ponderado e prudente, respeitando a legislação brasileira e respeitando direitos e os deveres por parte da empresa e do empregado, através de uma orientação jurídica de um profissional especializado afim de evitar qualquer tipo de problema futuro. E neste cenário cabe ao tomador fazer uma análise profunda, a respeito do que significa a delegação de tarefas e acesso a informações importantes a um terceiro, que podem ser de suma importância para sua estratégia de negócio.

2 TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA COMO MEIO DE CONTRATAÇÃO

A terceirização de mão de obra, é hoje uma das formas de contratação trabalhista e nada mais é do que o ato de contratar uma empresa, que presta um serviço específico, para que essa empresa realize os seus serviços para a empresa que a contrata. Dessa forma a empresa contrata mão de obra especializada, sem a necessidade de firmar um vínculo empregatício direto com o trabalhador

O professor e advogado Paulo Sergio Joao leciona o seguinte entendimento a respeito da terceirização:

Quando se trata de prestação de serviços por terceiros, o objeto contratual é a transferência pela contratante para o atendimento dos serviços que estão sendo contratados e para o qual a prestadora poderá se valer de trabalhadores próprios ou atuar de modo individual em relacionamento contratual cuja finalidade, diga-se de novo, é a prestação de serviços em quaisquer atividades, *inclusive a principal*, desde que o prestador tenha capacidade econômica compatível com sua execução. (JOÃO P.S. **Terceirização e prestação de serviço por meio de pessoa jurídica** Fev/2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-fev-01/reflexoes-trabalhistas-terceirizacao-prestacao-servicos-meio-pessoajuridica#:~:text=Quando%20se%20tra ta%20de%20presta%C3%A7%C3%A3o,relacionamento%20contratual%20cuja%20 finalidade%2C%20diga%2D>. Acesso em: 18 de Outubro de 2022)

A lei que rege a terceirização como forma de contratação é a Lei 13.429/17 complementadas pela Lei 13.467/17, que direciona sobre as características e formas legais de fazer a contratação.

Nos dias atuais o setor de serviço, é um dos setores que obtiveram grandes vantagens pela nova legislação, podemos destacar os segmentos de turismo, educação, saúde, estética, limpeza dentre vários outros.

José Alberto Couto Maciel é membro da Academia Brasileira de Direito do trabalho e faz uma análise da lei, referindo que:

O trabalho terceirizado, de acordo com o artigo 4º - A é realizado por uma empresa prestadora de serviços a terceiros, pessoa jurídica de direito privado, destinada a prestar serviços determinados e específicos, o que diferencia esse tipo de trabalho do realizado por uma empresa específica de trabalho temporário.

O grande conflito existente na terceirização, e que atravança toda a Justiça do Trabalho e que é a "pedra no sapato" das empresas em todo o país, talvez por uma falta de técnica dos legisladores, não foi diretamente solucionado, o que poderá levar os Tribunais a continuar decidindo de acordo com a súmula 331 do TST, mantendo os mesmos problemas atualmente existentes, a não ser que norma posterior, ou decisão do STF, venham a esclarecer melhor o objetivo da lei. É que a referida súmula, como é sabido, proíbe a terceirização nas atividades - fim, apenas entendendo válidos os contratos de terceirização nas atividades-meio. Ora, ao regulamentar o trabalho temporário, no artigo 9º da Lei nova, em seu parágrafo 3º, está expresso que, "O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividade-meio e atividade-fim, a serem executados na empresa tomadora de serviços". Entretanto, sendo essa a questão principal da terceirização, o legislador, quando na Lei trata da terceirização diz no parágrafo 2º do artigo 4º A, que "Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviço, qualquer que seja seu ramo, e a empresa contratante". (MACIEL J.P.C. **Comentário à lei 13.429/17, no que concerne a terceirização**. Abril/2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/d e p e s o/256807/comentarios-a-lei-13-429--de-31-de-marco-de-2017--no-que-concerne-a-terceirizacao> Acesso em: 18 de Out. de 2022)

Maiara Carvalho, traz uma visão sobre os fundamentos utilizados para a justificar a contratação por terceirização, referindo que:

Um dos fundamentos que sempre foi utilizado para justificar a terceirização é o de que a transferência de determinadas atividades secundárias de uma empresa permite que esta concentre maiores esforços para aprimorar os seus serviços principais. Nesse ponto, o instituto é profundamente criticado sob o argumento de que permite a precarização do trabalho. Isso porque a empresa opta por transferir serviços a terceiros buscando reduzir seus custos de produção, e, ao invés de contratar empregados, prefere uma empresa para executar os seus serviços. Assim, a empresa contratada fica responsável por fornecer a mão-de-obra, dirigir e arcar com os custos de seu pessoal. (CARVALHO, Maiara. A reforma trabalhista e a terceirização. Ano 2021. Disponível em: < <https://direitoreal.com.br/artigos/reforma-trabalhista-terceirizacao>>. Acesso em 17.nov 2023,

Desta feita, a contratação de mão de obra terceirizada acontece quando uma empresa "A" precisa que sejam realizados trabalhos ou atividades específicas e contrata uma outra

empresa “B” que possui funcionários contratados por ela e capacitados para atender esta demanda específica. Assim a empresa contratante não precisa se preocupar com a gestão do desenvolvimento do serviço, que fica a cargo da empresa contratada.

A legislação trabalhista tornou apta a terceirização de qualquer tipo de atividade, sendo elas atividades meio e fim. Enquanto a atividade-meio é a função sem correlação com a sua produção fina, mas que tem um papel na empresa, está relacionada a outras atividades, que apesar de importantes não tem uma ligação direta com o que a empresa realmente faz. Já a atividade-fim é de fato o que a empresa produz e realiza; é a atividade que consta como principal em seu contrato social. A diferença entre uma e outra reside na proposta da empresa no contrato social.

Essa modalidade de contratação traz vantagens significativas para a empresa que contrata, como exemplo, podemos citar que neste modelo, a substituição da mão de obra quando necessária é mais rápida, menos burocrática e onerosa para a empresa, além do que esse tipo de contrato não caracteriza nenhum vínculo empregatício com a empresa o que traz ainda benefícios financeiros, pois com a diminuição do quadro de funcionários, diminui também a incidência de impostos que a empresa deve pagar por cada colaborador contratado. Ainda como vantagem pode-se destacar a redução das ações na justiça do trabalho; a contratação de profissionais qualificados em cada área, trazendo otimização de resultados em todas as etapas, auxiliando a recuperação da competitividade no mercado de trabalho, retomando assim o crescimento do País.

Neste contexto, é importante informar que o trabalhador não tem nenhum tipo de prejuízo financeiro com esse modelo de contratação, visto que ele é um colaborador que já é efetivo na empresa contratada e tem todos os seus direitos resguardados, inclusive a nova legislação prevê que em casos em que a empresa contratada, não tenha recursos suficientes para arcar com as responsabilidades trabalhistas dos funcionários a empresa contratante é responsável subsidiariamente, ou seja, há neste caso uma responsabilidade conjunta no que diz respeito ao direito trabalhista entre a contratante e a empresa prestadora do serviço, podendo esta, numa situação em que tenha que se responsabilizar pela obrigação trabalhista da empresa contratada, propor uma ação regressiva contra a devedora.

Ademais, a empresa terceirizada tem o dever de garantir, todo e qualquer direito previsto na legislação trabalhista, como 13º salário, férias, horas extras, além ainda de respeitar os direitos daqueles que foram estabelecidos em convenções coletivas que foram acordadas entre os sindicatos das categorias profissionais

No Brasil, a terceirização de mão de obra é positiva, pois além de proporcionar uma maior segurança jurídica, pois possui regras muito claras dentro da nova legislação, acaba movimentando a competitividade no País, melhorando a qualidade dos produtos e da prestação de serviços, gerando ainda melhores empregos e a criação de novas empresas aumentando assim o giro da nossa economia.

3 COMPREENDENDO O FENÔMENO PEJOTIZAÇÃO

Muito se fala, sobre a contratação de pessoa física como jurídica, para realizar serviços específicos para uma empresa. Essa forma de contratação pode ser ilegal se não respeitadas alguns termos específicos. Por exemplo, a contratação de uma pessoa física como jurídica afim de diminuir os encargos e pagamentos de impostos pela empresa, caracteriza fraude trabalhista. Essa forma de contratação tem o nome de pejotização.

O Advogado Fernando Schmidt define pejotização como:

A pejotização ocorre quando o trabalhador, através de uma pessoa jurídica aberta 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. A pejotização é uma prática comum, utilizada por empresas para livrarem-se dos encargos decorrentes das relações de trabalho através da constituição de pessoa jurídica para a emissão de notas fiscais. A pejotização é usual entre várias profissões: médicos, médicos veterinários, dentistas, fisioterapeutas, publicitários, arquitetos, técnicos em Tecnologia da Informação – TI, entre tantas. (SCHMIDT. F. **Pejotização. Crime e fraude à legislação trabalhista**. Ano 2015. Disponível em: <https://fernando8.com.br/artigos/218110285/pejotizacao-crime-e-fraude-a-legislacao-trabalhista#:~:text=A%20pejotiza%C3%A7%C3%A3o%20ocorre%20quando%20o,legisla%C3%A7%C3%A3o%20trabalhista%20fiscal%20e%20previdenci%C3%A1ria>. Acesso em 12 Set. 2022.

É verdade que esse instituto chamado pejotização, está cada vez mais sendo utilizado dentro das relações de trabalho, que por imposição da empresa, o trabalhador se vê obrigado a constituir uma pessoa jurídica, afim de ser contratado para o referido trabalho, abrindo mão neste caso de todos os benefícios e proteções de que tem direito dentro do ordenamento jurídico do trabalho.

A título de curiosidade, o nome “PEJOTIZAÇÃO” surgiu da sigla de pessoa jurídica PJ, dessa forma transformando o empregado (pessoa física) em PJ (pessoa jurídica). Porém, é necessário diferenciar as duas formas de pessoas.

A pessoa física é a que chamamos de Pessoa Natural, com capacidade jurídica para pleitear seus direitos e deveres. No direito do trabalho essa pessoa é o trabalhador. A pessoa

jurídica por sua vez, é uma entidade que tem uma responsabilidade jurídica, que no direito de trabalho são as empresas.

A relação dessas duas pessoas, no âmbito do direito trabalhista é o contrato de trabalho, que nada mais é do que um acordo entre as partes, que pode ser verbal ou não verbal na qual a pessoa física mediante remuneração fica subordinada a prestar um tipo específico de serviço para a pessoa jurídica.

A autora Cláudia Pereira Vaz de Magalhães, faz uma análise sobre o fenômeno pejetização como:

A pejetização é um fenômeno que tem sido de grande visibilidade e especulação nas relações trabalhistas. A Pejetização é um neologismo para caracterizar a “PJ”, isto é, a “pessoa jurídica”. Consiste na criação de uma pessoa jurídica para prestação de serviços a fim de se furtar no pagamento de verbas trabalhistas, reduzindo os custos da mão-de-obra pela burla da legislação. É uma arbitrariedade imposta ao empregado a imprescindibilidade da “pejetização”, violando explicitamente a finalidade da lei, que foi protegê-lo de possíveis desrespeitos a relação laboral. E esse desrespeito tem por escopo a busca por maiores lucros, preterindo-se direitos mínimos ao trabalhador. (MAGALHÃES, Cláudia Pereira Vaz, **O Fenômeno da Pejetização no Âmbito Trabalhista**, 2014, p.8)

Percebemos que o grande objetivo deste fenômeno é ocultar a real relação trabalhista, beneficiando neste caso o empregador, reduzindo de forma significativa os custos que advém da relação trabalhador e empregador, e uma das formas como a empresa convence esse trabalhador a adotar tal medida, e a promessa de um aumento salarial substancial e as vezes até uma promoção de cargos dentro da empresa. Apesar desse aumento ou a promoção à primeira vista parecer interessante para o trabalhador, ele não terá respaldo nenhum das leis trabalhistas e acaba perdendo o direito de obter inúmeros benefícios que são exclusivos dos trabalhadores que trabalham de acordo com a CLT, como exemplo: 13 salários, horas-extras, FGTS dentro vários outros.

Os tomadores afim de justificar a utilização da pejetização como forma de contratação de mão de obra se apoiam no art. 129. Da Lei 11.196, de 2005, que dispõe:

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.

Porém essa interpretação é realizada de forma equivocada pela empresa, visto que só poderá ocorrer o uso da pessoa jurídica em razão de uma prestação de serviço sem subordinação, afim de suprir uma necessidade temporária e específica.

O administrador e contador Vitor Torres define a Pejotização e exemplifica no que seria uma forma de contratação por pejotização como forma de ludibriar a justiça. Segue:

Nos casos conhecidos como pejotização, a empresa que precisa de determinados serviços decide demitir seus funcionários, contratados pelo regime da CLT, e buscar a contratação de Pessoas Jurídicas, na maioria das vezes que representam uma única Pessoa Física. Há mudanças praticadas mais lentamente, onde as empresas passam a substituir sua mão-de-obra contratada por PJ quando ocorrem demissões ou aposentadorias, migrando lentamente parte dos contratos para este sistema. Vamos a um exemplo: uma empresa de Tecnologia da Informação resolve que determinada área pode passar a ser atendida por Pessoas Jurídicas, e muda sua forma de contratação: ao invés de ter empregados com contratos regulamentados pela CLT, faz contratos de prestação de serviços com empresas de um sócio único. Na prática, o que aconteceu foi que a empresa passou a contar com um número similar de pessoas físicas atendendo às suas necessidades, mas cada uma delas agora está representada por uma PJ. TORRES. V. **Pejotização: O que é? Confirma as regras a partir da nova reforma trabalhista.** Ano 2022. Disponível em: <https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/pejotizacao/#:~:text=O%20termo%20Pejotiza%C3%A7%C3%A3o%20surge%20da,a%20empresa%20e%20seus%20empregados>. Acesso em 12 Set. 2022.

Essa prática do fenômeno pejotização, está sendo apontada por vários juristas e profissionais da área do direito do trabalho, como um favorecimento a precarização do trabalho, quando essas empresas a utilizam afim de evitar o pagamento dos encargos de uma relação trabalhista

Esse instituto também acaba sendo atraente para muitos trabalhadores, pois possui uma percepção equivocada de que existe alguma vantagem dessa forma de contratação, já que neste caso existe a possibilidade de uma remuneração mais alta, porém apenas de um salário maior acaba, sem perceber rejeitando todos os direitos trabalhistas a que tem direito.

É certo também, que muitas empresas utilizam a pejotização em forma de ameaça a seus funcionários, onde é oferecido que seja feito essa alteração na forma de contratação, mudando o regimento CLT pela contratação do mesmo em pessoa jurídica. Dentro dessa realizada e com medo de perder o emprego o trabalhador acaba cedendo para não perder sua fonte de renda.

4 DIFERENÇAS ENTRE TERCEIRIZAÇÃO E PEJOTIZAÇÃO

A terceirização e a pejotização são formas em que empresas utilizam para a contratação de mão de obra trabalhista. O professor e coordenador editorial trabalhista Ricardo Calcini faz uma comparação entre a contratação legal por terceirização e a contratação por forma da pejotização:

A "pejotização", como é cediço, é conhecida no meio jurídico como uma prática para mascarar uma verdadeira relação de emprego, e, por conseguinte, obter a

redução de custos. Isto ocorre quando o contrato de trabalho que deveria ser firmado com a pessoa física do trabalhador se transmuta, ao arrepio da legislação trabalhista, para um contrato de prestação de serviços através de uma pessoa jurídica por ele constituída. Já na terceirização ocorre a efetiva transferência da atividade (fim ou de meio) da empresa contratante para um prestador de serviços contratado, empresa jurídica essa de direito privado à luz do artigo 44 do Código Civil [1], que possua capacidade econômica coadunável com a sua execução, cujo contrato seja compatível com seu número de empregados, tal como impõem os artigos 4º-A e 4º-B da Lei 6.019/74 [2], alterada que foi pelas Leis 13.429/2017 (Terceirização) 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).(CALCINI. R. **STF e a pejetização de profissionais liberais: terceirização ou fraude?**. Julho/2022. Disponível em : <https://www.conjur.com.br/2022-jul-07/pratica-trabalhista-pejetizacao-profissionais-liberais-terceirizacao-ou-fraude>. Acesso em 18 de Out. 2022.

Como visto no decorrer da análise, a terceirização e a pejetização se confundem, porém, não são iguais. Na terceirização, uma empresa procura outra empresa que ofereça a mão de obra qualificada para o trabalho que precisa, e esses empregados já estão contratados da empresa que foi contratada. Já a pejetização, a empresa procura um trabalhador pessoa natural (física), e coloca como condição para a contratação a criação de uma pessoa jurídica para a prestação de um serviço como se fosse um empregado contratado. Essa contratação tem o pagamento efetuado através de emissão de uma nota fiscal e não de um recibo.

Em artigo publicado por Henrique França Ribeiro, o autor ratifica o entendimento de Calcini a respeito das duas formas de contratação, como segue:

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 prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. Já a denominada “pejetização” consiste na contratação de trabalhadores mediante a exigência de constituição de pessoas jurídicas. Tais pessoas jurídicas prestam serviços ao contratante mediante a celebração de contratos de prestação de serviços. A contratação para prestação de serviços sem habitualidade e subordinação jurídica é lícita. Contudo, quando realizada com o intuito de mascarar uma relação de emprego, será considerada ilícita.(Franca, Henrique Ribeiro. Diferença entre terceirização de serviços e pejetização. Ano 2022. Disponível em < <https://pt.linkedin.com/pulse/diferen%C3%A7a-entre-terceiriza%C3%A7%C3%A3o-de-servi%C3%A7os-e-henrique-fran%C3%A7a-ribeiro>>. Acesso em 17.nov.2023)

No que diz respeito a legislação, existem requisitos que precisam ser respeitados para que seja considerado legal e lícita a contratação por terceirização. Como por exemplo: A obrigatoriedade que a prestadora de serviço deve ter uma inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Física (CNPJ); Este CNPJ deve ter registro na Junta Comercial; O Capital Social da empresa contratada deve ser compatível com a quantidade de empregados contratados onde alguns parâmetros devem ser observados.

Além dos requisitos expostos, a empresa que será prestadora do serviço contratado, deverá prestar um serviço determinado e específico.

A inobservância dos requisitos pode caracterizar a pejetização, que é a contratação de uma pessoa jurídica (que pode ser um MEI ou empresário individual) para realizar a mesma prestação do serviço, porém mantém as características com o contratado que representa um vínculo empregatício, que tem como requisito a subordinação, onerosidade, habitualidade e pessoalidade.

Dessa forma entende-se que enquanto na terceirização a empresa contratada (terceirizada), mantém um vínculo empregatício com seus funcionários e garante a eles todos os direitos previstos na CLT, na pejetização o dono da empresa é o próprio prestador do serviço.

Enquanto a Terceirização tem embasamento legal para ser utilizada, a empresa que se utiliza da pejetização para contratar mão de obra profissional, pode ter serias consequências em caso de reclamação trabalhista, principalmente financeira, visto que neste caso a empresa deverá reconhecer o vínculo empregatício com o empregado, fazendo a assinatura na carteira de trabalho, além como o pagamento de todos os benefícios previstos em lei como o pagamento de 13º salário, férias, INSS, FGTS e demais outros pagamentos que são inerentes ao contrato de trabalho.

5 A JURISPRUDÊNCIA NO QUE DIZ RESPEITO A TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA

A terceirização trabalhista hoje é regulamentada pela lei nº 13.429/17, que permitiu que a terceirização de mão de obra pudesse ser realizada para qualquer atividade e em todos os setores.

Na jurisprudência podemos citar recurso de revista do Tribunal Superior do Trabalho conforme abaixo:

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DA RECLAMADA. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015 /2014 E ANTERIOR À LEI 13.467 /2017 . TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA. TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA. ADEQUAÇÃO AO ENTENDIMENTO DO STF (TEMA 739 DE REPERCUSSÃO GERAL NO STF - ARE 791.932). TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. VÍNCULO DE EMPREGO DIRETO COM O TOMADOR DE SERVIÇOS NÃO CONFIGURADO. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT , dá-se provimento ao agravo de instrumento para melhor análise de contrariedade à Súmula 331 , I/TST, porquanto mal aplicada à espécie. Embargos de

declaração providos, com atribuição de efeito modificativo ao julgado. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015 /2014 E ANTERIOR À LEI 13.467 /2017 . TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA. ADEQUAÇÃO AO ENTENDIMENTO DO STF (TEMA 739 DE REPERCUSSÃO GERAL NO STF - ARE 791.932). TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. VÍNCULO DE EMPREGO DIRETO COM O TOMADOR DE SERVIÇOS NÃO CONFIGURADO. O STF, por maioria, no julgamento do ARE 791.932 /DF, ocorrido em 11/10/2018 e transitado em julgado em 14/03/2019, representativo da controvérsia e com repercussão geral (tema nº 739), firmou tese jurídica vinculante, no sentido de que "é nula a decisão de órgão fracionário que se recusa a aplicar o art. 94 , II , da Lei 9.472 /1997, sem observar a cláusula de reserva de Plenário (CF , art. 97), observado o artigo 949 do CPC ". É necessário, pois, o exame da matéria à luz da tese firmada pelo STF, relativamente à possibilidade de terceirização de serviços afetos às atividades precípua das concessionárias de telecomunicações, sendo irrelevante perquirir sobre a natureza das atividades exercidas pela empresa contratada. No caso vertente , apesar de ter o TRT concluído pela configuração do vínculo de emprego diretamente com a empresa tomadora dos serviços - haja vista a relação direta entre o serviço e a atividade-fim da tomadora -, há de ser afastada a ilicitude da terceirização , à luz do entendimento do E. STF e do art. 94 , II , da Lei 9.472 /97. Consequentemente, não se reconhece o vínculo de emprego com a tomadora de serviços, tampouco a responsabilidade solidária e a condenação ao pagamento de direitos e benefícios legais, normativos e/ou contratuais dos empregados da tomadora daí decorrentes, mantida a responsabilidade subsidiária, em caso de eventual condenação, nos termos do entendimento do STF e da Súmula 331 , IV/TST. Ressalva de entendimento pessoal deste Relator . Recurso de revista conhecido e provido (TST - RR: XXXXX20165060102, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 15/06/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: 20/06/2022)

Em recente decisão do Supremo Tribunal Federal, onde foi julgado a ADPF nº 324 e o RE nº 958252, o Tribunal chegou ao entendimento de que a terceirização trabalhista é constitucional em qualquer e todas as etapas do processo, seja meio ou seja fim, ou seja independente do objeto social das empresas que serão envolvidas neste contrato, dessa forma ficando mantidas a responsabilidade de forma subsidiária da empresa contratante.

Durante muito tempo, no que diz respeito a terceirização de mão de obra trabalhista, a jurisprudência teve como base o entendimento que foi consolidado pelo Tribunal Superior do Trabalho, através da súmula nº 331 de 1993. O posicionamento deste Tribunal, firmou-se em suma, de que a terceirização seria lícita apenas se recaísse sobre as atividades até então chamadas de secundárias (meio).

Com a Lei 13.429/17, veio a regulamentação deste modelo de contratação, onde passou a ser admitido a execução de serviços determinados e específicos. Com a reforma trabalhista, que foi aprovada pela lei nº13.467/17, foi ampliado a possibilidade de terceirizar serviço para toda e qualquer atividade empresarial, inclusive a sua atividade principal (fim)

Diante de tal reforma e com a prerrogativa de poder terceirizar os serviços para qualquer atividade a forma de ilicitude para a terceirização, ficou restrita a fraude na contratação do trabalhador, ou seja, quando essa contratação é realizada no intuito de enganar a legislação trabalhista.

Afim de elucidar ainda mais o entendimento sobre o tema terceirização, o Tribunal Superior do Trabalho em recurso de revista esclarece que:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. LEI 13.467/2017. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ARTIGO 25 DA LEI Nº 8.987/95. ADPF Nº 324 E RE Nº 958.252. DISTINGUISHING, VERIFICAÇÃO DA PRESENÇA DOS REQUISITOS DOS ARTS. 2.º E 3.º DA CLT. 1. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADPF 324 e do RE XXXXX, aprovou tese com repercussão geral no sentido de 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 XXXXX). 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.** 2. Todavia, admite-se a aplicação do distinguishing quanto à tese fixada pelo STF, quando, na análise do caso concreto, verificar-se a presença dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT entre o empregado e a empresa tomadora dos serviços, situação que autoriza o reconhecimento do vínculo empregatício diretamente com esta, pois desfigurada a própria terceirização, utilizada apenas com o intuito de mascarar o vínculo empregatício do trabalhador. 3. Vale dizer, caso constatada fraude na aplicação da legislação trabalhista, não em decorrência do labor na atividade-fim da tomadora, mas pela constatação dos requisitos da relação de emprego, como no caso dos autos, em que comprovada a subordinação direta do trabalhador aos prepostos da ré, forçoso reconhecer a ilicitude da terceirização. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: XXXXX20155050006, Relator: Delaide Alves Miranda Arantes, Data de Julgamento: 06/04/2022, 8ª Turma, Data de Publicação: 11/04/2022)

Um tema importante para ser abordado ainda sobre a terceirização, é a respeito do litisconsórcio. Observando julgamento recurso repetitivo (tema 18), envolvendo uma

empresa contratante e uma prestadora de serviços, o TST decidiu que o liscorsórcio deverá ser necessário e unitário, ou seja, respondem juntos no que diz respeito ao reconhecimento de algum vínculo empregatício que for resultado de uma fraude na terceirização. Segue decisão:

1) Nos casos de lides decorrentes da alegação de fraude, sob o fundamento de ilicitude da terceirização de atividade-fim, o litisconsórcio passivo é necessário e unitário. Necessário, porque é manifesto o interesse jurídico da empresa de terceirização em compor essas lides e defender seus interesses e posições, entre os quais a validade dos contratos de prestação de serviços terceirizados e, por conseguinte, dos próprios contratos de trabalho celebrados; Unitário, pois o juiz terá que resolver a lide de maneira uniforme para ambas as empresas, pois incidíveis, para efeito de análise de sua validade jurídica, os vínculos materiais constituídos entre os atores da relação triangular de terceirização. 2) A renúncia à pretensão formulada na ação não depende de anuência da parte contrária e pode ser requerida a qualquer tempo e grau de jurisdição; cumpre apenas ao magistrado averiguar se o advogado signatário da renúncia possui poderes para tanto e se o objeto envolve direitos disponíveis. Assim, é plenamente possível o pedido de homologação, ressalvando-se, porém, ao magistrado o exame da situação concreta, quando necessário preservar, por isonomia e segurança jurídica, os efeitos das decisões vinculantes (CF, art. 102, § 2º; art. 10, § 3º, da Lei 9.882/99) e obrigatórias (CPC, art. 927, I a V) proferidas pelos órgãos do Poder Judiciário, afastando-se manobras processuais lesivas ao postulado da boa-fé processual (CPC, art. 80, I, V e VI). 2.1) Depois da homologação, parte autora não poderá deduzir pretensão contra quaisquer das empresas — prestadora-contratada e tomadora-contratante — com suporte na ilicitude da terceirização da atividade-fim (causa de pedir). 2.2) O ato homologatório, uma vez praticado, acarreta a extinção do processo e, por ficção legal, resolve o mérito da causa (artigo 487, III, 'c', do CPC), produz coisa julgada material, atinge a relação jurídica que deu origem ao processo, somente é passível de desconstituição por ação rescisória (CPC, arts. 525, § 15, 535, § 8º, e 966) ou ainda pela via da impugnação à execução (CPC, art. 525, §12) ou dos embargos à execução (CPC, art. 535, § 5º) e acarretará a perda do interesse jurídico no exame do recurso pendente de julgamento. 3) Em sede de mudança de entendimento desta Corte, por força da unitariedade imposta pela decisão do STF ('superação abrupta'), a ausência de prejuízo decorrente da falta de sucumbência cede espaço para a impossibilidade de reconhecimento da ilicitude da terceirização. Sendo assim, como litisconsorte necessário, a empresa prestadora que, apesar de figurar no polo passivo, não sofreu condenação, possui interesse em recorrer da decisão que reconheceu o vínculo de emprego entre a parte autora e a empresa tomadora dos serviços. 4) Diante da existência de litisconsórcio necessário e unitário, a decisão obrigatoriamente produzirá idênticos efeitos para as empresas prestadora e tomadora dos serviços no plano do direito material. Logo, a decisão em sede de juízo de retratação, mesmo quando apenas uma das rés interpôs o recurso extraordinário, alcançará os litisconsortes de maneira idêntica." Vencidos parcialmente os ministros Cláudio Mascarenhas Brandão, relator, Breno Medeiros, Alberto Bastos Balazeiro, Augusto César Leite de Carvalho, Lelio Bentes Corrêa, Mauricio Godinho Delgado, José Roberto Freire Pimenta, Hugo Carlos Scheuermann e Alexandre de Souza Agra Belmonte e as ministras Maria Helena Mallmann e Delaíde Alves Miranda Arantes. (TST-IncJulgRREmbRep-1000-71.2012.5.06.0018, Tribunal Pleno, red. p/ acórdão ministro Douglas Alencar Rodrigues, 22/2/2022)

6 A JURISPRUDÊNCIA NO QUE DIZ RESPEITO A PEJOTIZAÇÃO

Um dos princípios mais importantes que influi em qualquer segmento na área do trabalho, que é o da proteção do trabalhador, tem uma finalidade de proteger a parte mais

frágil da relação de trabalho, atenuando assim o desequilíbrio entre as partes, bem como garantir a igualdade no que tange a parte jurídica desta relação

O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª região também se utilizou de princípios para configurar o vínculo empregatício, sessão vejamos:

Verifica-se, pois, que ao contrário do quanto afirmado pelo recorrente, o recorrido trabalhou efetivamente como advogado da empresa de dezembro de 1983 a dezembro de 1986, ocasião em que foi despedido para ser, automaticamente recontratado, prestando os mesmos serviços. A diferença básica entre os dois contratos reside no fato de que antes prestava o serviço como empregado, após a despedida, como autônomo. O fenômeno ocorrido nos presentes autos, embora incipiente em 1996, ganhou depois grande notoriedade o mundo das relações de trabalho e é hoje denominado de “pejotização”. A pejotização é uma forma de terceirização mediante a qual a mesma pessoa, antes empregada, continua a realizar os mesmos serviços com a diferença de que a forma de contrato de trabalho transmuda-se geralmente sob a denominação jurídica de profissional liberal, micro-empresa ou cooperativa. Ora, são princípios basilares do contrato de trabalho o da primazia da realidade e da continuidade da relação de emprego. Este último decorre da presunção de que ao empregado não é vantajoso o término do vínculo empregatício, uma vez que o contrato de trabalho é regido por legislação específica que assegura ao obreiro vantagens que dificilmente encontrará noutras relações de trabalho. Quanto ao princípio da primazia da realidade, é relevante no caso dos autos uma vez que retira o valor probatório do contrato escrito se a relação material com aquele não se coaduna. (Processo nº 0049200-11.2004.5.05.0021 RO, DJ 19.11.2009, 5ª Turma, TRT 5ª Região, Rel. Des. Maria Adna Aguiar).

O Tribunal Superior de Trabalho, decidiu ainda ao agravo de instrumento, que tinha finalidade ao um recurso de revista denegado pelo TRT da 1ª Região, abordando um caso específico de um jornalista:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. CONSTITUIÇÃO DE PESSOA JURÍDICA COM O INTUITO DE DISSIMULAR O CONTRATO DE TRABALHO. DISCREPÂNCIA ENTRE O ASPECTO FORMAL E A REALIDADE. O acórdão recorrido contém todas as premissas que autorizam o exame do enquadramento jurídico dado pelo TRT aos fatos registrados. Nesse contexto, verifica-se que se tratava de típica fraude ao contrato de trabalho, consubstanciada na imposição feita pelo empregador para que o empregado constituísse pessoa jurídica com o objetivo de burlar a relação de emprego havida entre as partes. Não se constata violação dos artigos 110 e 111 do Código Civil, uma vez que demonstrada a ocorrência de

fraude, revelada na discrepância entre o aspecto formal (contratos celebrados) e a realidade. Agravo de instrumento improvido. (AIRR-1313/2001-051-01-40, 6a Turma, TST, Public. DEJT 31.10.2008, Rel. Min. Horácio Senna Pires).

Em contrapartida jurisprudências mencionadas acima, em sessão de 8 de fevereiro de 2022, por maioria do colegiado da 1ª turma do Supremo Tribunal Federal, considerou-se lícita a modalidade de contratação pelo fenômeno pejotização.

Esse caso em específico, foi em face da contratação de alguns médicos pelo Instituto Fernandes Filgueiras, como pessoas jurídicas, ao invés de contratados por carteira assinada, da forma tradicional.

A decisão do STF (tema 725) reconheceu lícita a terceirização em todas as etapas do processo produtivo, meio ou fim. Ainda, o Ministro Alexandre de Moraes e os demais que compartilharam do mesmo entendimento, tiveram o posicionamento de relativizar os requisitos de uma relação de emprego:

Segundo essa vertente, seguida pelos ministros Luís Roberto Barroso e Dias Toffoli, a pejotização é permitida pela legislação brasileira, e a apresentação dessa ação pelo MPT somente se justificaria se a situação envolvesse trabalhadores hipossuficientes. No caso, contudo, trata-se de escolha realizada por pessoas com alto nível de formação, e esse modelo de contratação é utilizado legalmente, também, por professores, artistas, locutores e outros profissionais que não se enquadram na situação de hipossuficiência LARA, Lorena Carvalho. Possibilidade de pejotização reconhecida pelo STF. 2022. Disponível em: <https://www.vlf.adv.br/noticia_aberta.php?id=1012> Acesso em: 10 Set. 2023.

Essa decisão reflete uma realidade: o trabalhador (empregado), prestando serviços de pessoa jurídica, recebendo uma remuneração alta, atribuída pelo seu alto nível de formação, não existe intensão em fraude trabalhista e sim buscando uma remuneração superior.

Ainda no que diz respeito a pejotização, uma ementa do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT-10) reconhece essa forma de contratação como fraude trabalhista, sessão vejamos:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CONTRATO DE PESSOA JURÍDICA. "PEJOTIZAÇÃO". PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. FRAUDE TRABALHISTA. NULIDADE. Com a edição da Consolidação das Leis do Trabalho, toda prestação de serviço pessoal passou a pressupor a existência de uma relação de emprego típica. Tal relação jurídica integrou o ordenamento jurídico com o objetivo de proteger o contratado hipossuficiente. Assim, a prestação de serviços de natureza diversa (eventual, autônoma, empreitada, etc.) deve ser amplamente comprovada nos autos da ação trabalhista. Esse ônus cabe à empresa reclamada quando ela negar o vínculo empregatício na contestação, consoante artigos 818 da CLT e 373 do CPC. Note-se, ainda, que a Justiça do Trabalho declarou ilegal a contratação de trabalhadores como se fossem pessoas jurídicas. Trata-se de prática chamada de "pejotização", que visa camuflar a

existência de relação de emprego e burlar a legislação trabalhista. (TRT-10 - RO: XXXXX20175100012 DF, Data de Julgamento: 24/04/2019, Data de Publicação: 03/05/2019)

Embora, na maioria dos casos a contratação se configure como vínculo empregatício, em uma decisão da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, desobrigou um laboratório de efetuar algumas contratações de médicos na condição de empregados. Neste caso específico o laboratório havia contratado 1.400 médicos especialistas para trabalhar nas unidades deste laboratório por meio de contratação como pessoa jurídica. O Ministério Público do Trabalho do Rio de Janeiro por sua vez, entendeu que essa contratação se caracterizava como pejetização e moveu uma ação de forma conjunta, que foi aceita e condenada pelo TRT Rio de Janeiro.

O Tribunal Superior do Trabalho, que revisou tal sentença, concedeu os direitos de empregado somente aos médicos que tinha uma relação de subordinação com o laboratório, uma vez que a subordinação é um dos princípios da CLT no que diz respeito a determinação de vínculo empregatício.

Existem casos de pejetização hoje em todos os setores, os profissionais na falta de outras possibilidades de trabalho acabam aceitando criar um CNPJ para a prestação do serviço específico, porém com o tempo, acabam por perceber que pós trás da precarização deste vínculo empregatício, existe uma dificuldade financeira desses tomadores contratantes, o que acabam na maioria das vezes em dificuldade para receber algum valor que seja devido, mesmo com a participação da Justiça do trabalho.

7 CONCLUSÃO

Em virtude do estudo realizado acerca da terceirização e do fenômeno pejetização que está cada vez mais sendo usado pelas empresas, é sabido que existe diferenças entre os meios de contratação que são importantes serem entendidos afim de que a contratação de mão de obra terceirizada possa ser feita de uma forma legal.

Conforme constatado durante esse estudo, a terceirização é uma forma de contratação de mão de obra trabalhista onde uma empresa precisa de uma prestação de algum serviço em qualquer atividade, e contrata uma outra empresa que possui funcionários contratados em regime CLT, e que é especialista do serviço pretendido pela empresa contratante. Dessa forma a empresa que é contratada realiza o serviço conforme for acordado em contrato.

Já a Pejotização é um fenômeno onde ocorre uma terceirização de forma ilegal. Essa pejotização se configura, quando uma empresa ao invés de contratar uma outra empresa para a realização do serviço que necessita, solicita que o trabalhador, especializado no serviço pretendido crie um CNPJ (pessoa Jurídica), para que seja contratado para o trabalho em questão.

Essa forma de contratar desobriga a empresa de todos os deveres e encargos trabalhistas em que dispões a CLT, tais como pagamento de horas extras, férias, 13º salário, FGTS e vários outros benefícios de que teria direito o trabalhador, que perde todos esses benefícios, e torna para a empresa essa forma de contratação financeiramente atrativa, visto que além dos benefícios citados que não são pagos, deixam de pagar também outros impostos e contribuições.

Muitos trabalhadores se submetem a tal contratação simplesmente pela falta de oportunidades de trabalho, onde é preferível um contrato de trabalho sem assinatura em carteira do que ficar desempregado.

É claro que existe algumas contratações neste formato de pejotização que foram aceitos pelos tribunais superiores, desde que os contratados não estivessem uma relação de subordinação com a empresa contratada, pois este requisito é um dos principais para configuração do vínculo empregatício. Como exemplo a contratação de médicos para suprimir uma demanda de uma localidade, ou técnicos de informação que na maioria das vezes trabalham de forma anônima.

Conclui-se depois da análise de lei, doutrinas e jurisprudência que a pejotização, se ao ser utilizada seguir todos os requisitos e parâmetros que estão estabelecidos na lei e não houver a desvirtuação do objetivo pelo qual foi criado, não é caracterizado como crime, porém, se a abertura dessa pessoa jurídica tiver a finalidade de ocultar ou maquiagem a relação de emprego, então neste caso, se configura crime e o tomador poderá ser punido.

A fraude está prevista no art 203 do Código penal, onde é tipificado como um crime contra a organização do trabalho, além disso, a pejotização poderá fazer a empresa ser enquadrada no crime de sonegação fiscal, previsto na lei n° 4.729/65, como também por sonegação previdenciária, previsto no art 337 do Código Penal Brasileiro.

A primeira coisa que uma empresa deve se atentar na hora da contratação de pessoas em regime de pessoa jurídica, para sua própria proteção, é contratar apenas se for em coerência com o modelo de trabalho que está sendo desenvolvido dentro da empresa, observando as condições de trabalho e identificando se dentro desta estrutura é necessário que o trabalhador tenha uma rotina, com horários e se este precisa ser subordinado a alguém.

Neste caso, a contratação não é aconselhada, tendo melhor opção a contratação via terceirização de uma empresa, ou uma contratação típica por meio da CLT.

Para garantia de uma contratação de forma legal, sem riscos para a empresa ou para o trabalhador, é buscar uma ajuda profissional na área trabalhista, para que possa visualizar em cada contexto as melhores soluções para as empresas e funcionários, afim de diluir todo e qualquer problema trabalhista que possa ocorrer a partir desta relação de emprego.

REFERÊNCIAS

CALCINI, Ricardo. **STF, e a pejetização de profissionais liberais: terceirização ou fraude?** Conjur. Julho/2022. Disponível em:<<https://www.conjur.com.br/2022-jul-07/pratica-trabalhista-pejetizacao-profissionais-liberais-terceirizacao-ou-fraude>>. Acesso em: 18 de out. de 2023.

CALCINI, Ricardo; MORAIS, Leandro Bocchi. **STF muda decisão em matéria de terceirização: há corte rescisório?** Conjur. Ano 2022. Disponível em:<<https://www.conjur.com.br/2022-jul-14/pratica-trabalhista-stf-decisao-materia-terceirizacao-corte-rescisorio/>>. Acesso em 08 de out. de 2023

DELGADO, Mauricio Godinho. **Contrato de Trabalho: caracterização, distinções, efeitos.** São Paulo: LTr, 1999.

FURTADO, Marcelo. **Terceirização de mão de obra: principais pontos sobre a lei.** Convenia,2022. Disponível em:< <https://blog.convenia.com.br/principais-pontos-do-projeto-de-lei-da-terceirizacao-da-mao-de-obra/>>. Acesso em 10 de nov. 2023

JOÃO P.S. **Terceirização e prestação de serviço por meio de pessoa jurídica** Fev/2019. Disponível em:<<https://www.conjur.com.br/2019-fev-01/reflexoes-trabalhistas-terceirizacao-prestacao-servicos-meio-pessoajuridica#:~:text=Quando%20se%20trata%20de%20prestacao%20de%20servi%C3%A7os,relacionamento%20contratual%20cuja%20finalidade%20%C3%A9%20de%20prestacao%20de%20servi%C3%A7os>> Acesso em: 18 de Out. de 2023.

MACIEL J.P.C. **Comentário à lei 13.429/17, no que concerne a terceirização.** Migalhas. Abril/2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dp/256807/comentarios-a-lei-13-429--de-31-de-marco-de-2017--no-que-concerne-a-terceirizacao>>. Acesso em: 18 de out. de 2023.

MAGALHAES, Claudia Pereira. **O Fenômeno Pejetização no Âmbito Trabalhista.** Vianna Sapiens, Ano 2014. Disponível em:< <https://www.viannasapiens.com.br/revista/article/view/102>>. Acesso em 10 de out de 2023.

MARCONDES, Fernanda Marchi; AKIYAMA,Isabella Naomi. **O Fenômeno da pejetização e suas consequências na relação de emprego.** Jusbrasil, Ano 2020. Disponível em:<<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-fenomeno-da-pejetizacao-e-suas-consequencias-nas-relacoes-de-emprego/317957777>>. Acesso em 12 de set. 2023

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

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 11. Ed. São Paulo: Atlas, 2010

MUCELIN, Guilherme; STOCKER, Leonardo. **Relações trabalhistas ou não trabalhistas na economia do compartilhamento.** 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

OLIVEIRA, Trícia; TAVARES, Ígor. **Pejetização e o STF na RCL 47.843: Novos desenhos contratuais trabalhistas.** Revista Consultor Jurídico, 2022. Disponível em:

<<https://www.conjur.com.br/2022-ago-08/tricia-oliveira-pejotizacao-decisao-stf-rcl-47843/>>. Acesso em: 8 set. 2022.

PEJOTIZAÇÃO e terceirização: Quais são suas diferenças: **3mind**. Ano 2022. Disponível em: <<https://www.3mind.com.br/blog/pejotizacao-e-terceirizacao/>>. Acesso em ago. 2023

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho**. 4. Ed. São Paulo: LTr. 1996.

ROMAR, Carla Teresa Martins, **Direito do trabalho esquematizado. Coordenador Pedro Lenza** – 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SCHMIDT. F. **Pejotização. Crime e fraude à legislação trabalhista**. Jusbrasil. Ano 2015. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/218110285/pejotizacao-crime-e-fraude-a-legislacao-trabalhista#:~:text=A%20pejotiza%C3%A7%C3%A3o%20ocorre%20quando%20o,legisla%C3%A7%C3%A3o%20trabalhista%20fiscal%20e%20previdenci%C3%A1ria>>. Acesso em 12 set. 2023.

SILVEIRA. Adriano Dultra. **Gestão de Risco da Terceirização - Atualizada de acordo com a nova legislação trabalhista**. 1. ed. São Paulo: Editora do Direito do Trabalho, 2021.

TERCEIRIZAÇÃO de mão de obra: tudo que você precisa saber sobre o assunto! **Talentos Consultoria**, Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: <<https://talentosconsultoria.com.br/blog/terceirizacao-mao-deobra/#:~:text=Terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20C3%A9%20a%20contrata%C3%A7%C3%A3o%20de,diretamente%20com%20a%20empresa%20contratante>>. Acesso em 10 de Outubro de 2023.

TORRES. V. **Pejotização: O que é? Confira as regras a partir da nova reforma trabalhista**. Contabilizei. Ano 2022. Disponível em: <<https://www.contabilizei.com.br/contabilidadeonline/pejotizacao/#:~:text=O%20termo%20Pejotiza%C3%A7%C3%A3o%20surge%20da,a%20empresa%20e%20seus%20empregados>>. Acesso em 12 set. 2023.

WEITZEL, Gisele de Almeida. **Terceirização x pejotização**. Migalhas. Ano 2023. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/289995/terceirizacao-x-pejotizacao>>. Acesso em 01 de set. 2023