

A Legalidade da "Pejotização" como Forma de Terceirização de Mão de Obra após a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017)

Rodrigo Farias do Nascimento¹

Izabel Cristina Uraní de Oliveira²

RESUMO

Na contemporaneidade das relações laborais no Brasil, observamos uma tendência marcante: a contratação de profissionais que se organizam sob a forma de Pessoa Jurídica, fenômeno popularmente denominado de "pejotização". Este fenômeno ganhou maior destaque com a promulgação da Lei nº 13.429/2017. Além disso, a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, permitiu a terceirização de todas as atividades da empresa, inclusive as atividades-fim. Diante desse contexto, a partir do método de revisão bibliográfica, o presente estudo propôs uma análise acerca da licitude da prática da pejotização como modalidade de terceirização de empregados após a vigência da Reforma Trabalhista. Os resultados revelaram que a pejotização, quando configurada como uma forma de terceirização de empregados, após a referida lei, é considerada ilícita. Nesse sentido, é crucial distinguir claramente a terceirização da pejotização, mesmo que esta última seja admitida no ordenamento jurídico, mas restrita aos casos estabelecidos pelo art. 129 da Lei nº 11.196/2005.

Palavras-chave: direito do trabalho; reforma trabalhista; terceirização; lei nº 13.467

1 INTRODUÇÃO

A prática da terceirização, também conhecida como outsourcing, tem se destacado como uma estratégia de reorganização do processo produtivo, em que uma empresa contrata outra para fornecer suporte na consecução de seus objetivos empresariais. No cenário jurídico brasileiro, a terceirização é regulamentada pela Lei nº 6.019/1974, que versa sobre trabalho temporário e terceirização, e pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

Ao longo do tempo, a legislação brasileira limitava a terceirização à contratação de empregados para atividades-meio, proibindo explicitamente essa prática nas atividades-fim, incluindo a administração pública. No entanto, em 2017, a promulgação da Lei Nº 13.429

¹ Acadêmico do Curso de Direito do Centro Universitário Luterano de Palmas. E-mail: rodrigofarias100@hotmail.com

² Professora Orientadora. E-mail: izabel.oliveira@ulbra.br

alterou dispositivos da Lei nº 6.019/1974, gerando incertezas legais sobre a possibilidade de terceirização nas atividades-fim, resultando em debates acalorados sobre a sua legalidade no ordenamento jurídico.

Essa ambiguidade foi fonte de controvérsias, com a Justiça do Trabalho inicialmente proferindo decisões contrárias à terceirização das atividades-fim das empresas. Posteriormente, a Lei Nº 13.467, conhecida como Reforma Trabalhista, veio em 2017 para trazer clareza à questão, autorizando explicitamente a contratação de empregados por meio da terceirização para todas as funções nas empresas, inclusive as atividades-fim.

Atualmente, a definição de terceirização no ordenamento jurídico brasileiro caracteriza-se como uma técnica de reorganização do processo produtivo, em que uma empresa cliente contrata outra empresa prestadora para executar qualquer serviço em uma de suas atividades, incluindo a atividade principal.

Essa nova realidade levanta questões sobre a conexão entre terceirização e diversas formas de contratação, incluindo a prática conhecida como "pejotização". Este termo, que se refere à contratação de profissionais por meio de pessoas jurídicas (P.J.), tornou-se comum desde a criação da figura tributária pelo art. 129 da Lei nº 11.196/2005.

Apesar de inicialmente considerada uma fraude para burlar a legislação trabalhista, a prática da pejotização passou por mudanças. A Reforma Trabalhista de 2017, ao permitir a terceirização das atividades-fim, suscita dúvidas sobre a legalização da pejotização. Surge, assim, a questão central deste estudo: A prática da pejotização como espécie de terceirização de empregados após a Lei nº 13.467/2017 é lícita?

A partir do método de revisão bibliográfica, será verificado a hipótese preliminar deste estudo, em que temos que mesmo com a validação da terceirização na atividade-fim, a Lei nº 13.467/2017 não legitima a pejotização. Assim, busca-se elucidar a distinção entre terceirização e pejotização, reconhecendo que, embora esta última possa ser lícita em alguns casos, não se confunde com a terceirização nos moldes regulamentados pela legislação vigente.

A relevância deste estudo decorre do interesse crescente de empresas, trabalhadores e profissionais de diversas áreas em compreender o processo de terceirização após a Reforma Trabalhista. A incerteza quanto à licitude da prática da pejotização, mesmo após a legalização da terceirização das atividades-fim, torna essencial esclarecer até que ponto essa modalidade é permitida ou não.

Diante desse cenário, acredita-se que este estudo contribuirá para a compreensão das mudanças nas relações de trabalho no Brasil, oferecendo uma análise crítica sobre as implicações da terceirização, especialmente no que diz respeito à pejetização.

2 ELEMENTOS ESSENCIAIS NA CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO: UMA ANÁLISE DETALHADA

Ao explorarmos os intrincados aspectos da relação de emprego e seus elementos fático-legal, é imperativo inicialmente ressaltar que o Direito do Trabalho constitui um sistema jurídico intrincado, com regras e princípios voltados para trabalhadores subordinados, empregadores (sejam eles empresas coligadas ou tomadores de serviços, entre outros), visando proteger o contrato mínimo de emprego e as obrigações derivadas das relações laborais. Essas medidas de proteção, orientadas pelos princípios constitucionais, notadamente o da dignidade da pessoa humana, estendem-se também a Sindicatos, associações representativas, e órgãos de classe (Delgado, 2019).

Quanto à sua natureza legal, o Direito do Trabalho, embora já tenha sido classificado como componente do Direito Público por juristas de distintas especializações, atualmente prepondera a sua classificação no segmento do Direito Privado. Alguns estudiosos, no entanto, argumentam que esse ramo jurídico não se enquadra adequadamente em nenhum dos dois grandes grupos clássicos, inserindo-o em um terceiro segmento denominado Direito Social (Delgado, 2019).

Nesse contexto, duas grandes vertentes demarcam o Direito do Trabalho: o Direito Individual do Trabalho e o Direito Coletivo do Trabalho.

O Direito Individual do Trabalho concentra-se no estudo das relações individuais de emprego, abrangendo princípios, normas e instituições que regulam o surgimento, a manutenção e o término dessas relações. Ele delinea os direitos e deveres tanto dos empregados quanto dos empregadores, especificando normas particulares para diversas formas de trabalho (Leite, 2019).

Dentro desse âmbito, são examinadas as regras e os princípios que orientam a contratação de indivíduos. Esse domínio investiga os mecanismos de formação e garantia dos contratos de emprego, a disciplina da prestação e contraprestação do trabalho, as implicações das alterações, suspensões e interrupções contratuais, bem como as ramificações resultantes das situações de término dos vínculos empregatícios (Martinez, 2019).

Por outro lado, o Direito Coletivo do Trabalho busca garantir princípios que respaldem a organização sindical autônoma e livre dos empregados, possibilitando sua atuação eficaz na busca por melhorias nas condições de emprego tanto no âmbito empresarial quanto na categoria como um todo (Delgado, 2017).

Nessa esfera, são examinados os princípios e normas que regem a atuação das entidades representativas dos trabalhadores, assim como sua estrutura organizacional. Avaliam-se os conflitos que surgem e são intermediados pelos sindicatos, bem como os métodos que possibilitam a resolução dessas divergências: negociação direta, conciliação, mediação, arbitragem e jurisdição. A análise abrange ainda o estudo do conteúdo dos instrumentos utilizados para a solução de conflitos coletivos, como acordos coletivos, convenções coletivas, laudos arbitrais e sentenças normativas, incluindo a dimensão da paralisação coletiva do trabalho, conhecida como greve (Martinez, 2019).

No âmago do Direito do Trabalho brasileiro, em sua abrangência, concentra-se na investigação científica não apenas de qualquer forma de trabalho, mas especificamente de um tipo peculiar de atividade humana, prestada de forma subordinada (Leite, 2019). A relação de trabalho representa, assim, a categoria mais ampla, enquanto a relação de emprego configura-se como uma modalidade específica (Leite, 2019). A relação de emprego, enquanto fenômeno sociojurídico, emerge da síntese de diversos fatores ou elementos reunidos em um contexto social ou interpessoal específico. Dessa maneira, o fenômeno da relação de emprego decorre da combinação dos denominados elementos fático-jurídicos, sem os quais essa relação não se estabelece (Oliveira, 2018).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) identifica esses elementos em dois dispositivos correlatos. No primeiro: "Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste" (Brasil, 1943). No segundo: "Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços" (Brasil, 1943).

Na complexa teia da relação de emprego, a intrincada interação de elementos fático-jurídicos delinea as fronteiras desse vínculo laboral. A pessoalidade, como princípio *intuitu personae*, estabelece que, em regra, o contrato de emprego é intrinsecamente ligado à pessoa física do empregado. Isso implica que a prestação laboral deve ser realizada de forma pessoal, sendo a substituição do trabalhador permitida apenas em circunstâncias excepcionais, mediante

consentimento do empregador. Importante ressaltar que essa imposição de pessoalidade não se estende ao empregador, que pode assumir diversas formas, seja pessoa física, jurídica ou entidade despersonalizada, como uma massa falida (Leite, 2019).

A não-eventualidade, enquanto elemento essencial, requer uma prestação de serviço de forma habitual, constante e regular. Assim, a relação empregatícia demanda uma continuidade na prestação laboral, mesmo que por um período determinado, excluindo a caracterização do trabalho esporádico (Delgado, 2019).

A subordinação, derivada do latim "*sub* = abaixo" e "*ordinare* = ordenar," reflete a noção de submissão, sujeição e dependência. Preferindo o termo "dependência," a CLT destaca que a subordinação é evidenciada quando o empregador exerce autoridade sobre o empregado, determinando não apenas o que deve ser feito, mas também o momento e a maneira como a atividade contratada será executada. Essa relação de dependência se manifesta pelo controle sobre o tempo e o modo da execução do trabalho, incluindo pausas e períodos de descanso, quando aplicáveis (Martinez, 2019).

A onerosidade, outro pilar fundamental, se manifesta na remuneração do trabalho executado, negando a possibilidade de trabalho gratuito. Nesse contexto, o valor econômico da força de trabalho disponibilizada ao empregador deve corresponder a uma contrapartida econômica expressa no conjunto salarial, abrangendo diversas verbas contra prestativas pagas ao empregado (Delgado, 2019).

A ausência de contraprestação durante o tempo de trabalho não descaracteriza automaticamente a relação de emprego. Quando há um contrato de atividade em sentido amplo, presume-se a existência do trabalho, cabendo ao tomador de serviços comprovar que a atividade em questão é eventual, não subordinada, impessoal ou não onerosa (Martinez, 2019).

A alteridade, último elemento em análise, estabelece que o empregado não assume os riscos da atividade realizada pelo empregador. Ao realizar um trabalho por conta alheia, o empregado permanece alheio a quaisquer dificuldades financeiras ou econômicas do empregador ou de seu empreendimento. Os frutos desse trabalho pertencem exclusivamente ao empregador, e cabe a este a responsabilidade de remunerar o prestador conforme acordado. A assunção dos riscos é intrínseca ao conceito de empregador, conforme o art. 2º da CLT, não fazendo parte do conceito de empregado (Martinez, 2018).

Essa complexidade dos elementos da relação de emprego exige a coexistência de todos esses fatores para caracterizar o contrato de emprego. A ausência de qualquer um desses elementos pode resultar na configuração de um tipo contratual completamente distinto do emprego (Delgado, 2019). Para uma compreensão precisa dessa relação, é imperativo considerar certos princípios, os quais serão abordados a seguir.

2.1 PRINCÍPIOS DE PROTEÇÃO AO EMPREGADO

O princípio da proteção, elemento central do Direito do Trabalho, desempenha um papel essencial na correção de desigualdades inerentes às relações entre empregados e empregadores (Delgado, 2019). Sua missão é estruturar uma malha de salvaguardas para os trabalhadores, especialmente em um ambiente onde o desequilíbrio contratual é uma realidade. Manifestando-se em várias presunções, como o *in dubio pro operário*, este princípio atua como um farol, direcionando interpretações em favor do empregado, notadamente em situações ambíguas.

Adicionalmente, outros princípios, derivados do princípio da proteção, como o da aplicação da norma mais favorável e o da condição mais benéfica, ampliam o alcance dessa proteção. O primeiro preconiza a preferência pela norma mais benéfica aos interesses dos empregados em casos de incerteza (Moura, 2016). O segundo estabelece que, em situações de confronto entre regras concorrentes, a escolha deve recair sobre a que seja mais favorável ao empregado, assegurando a manutenção da condição mais benéfica (Delgado, 2019).

O princípio da irrenunciabilidade, por sua vez, visa impedir que o empregado renuncie aos seus direitos trabalhistas, constituindo-se como uma barreira vital diante de possíveis vulnerabilidades (Martinez, 2019). Importante notar que, embora seja uma regra geral, há exceções que permitem negociações em benefício do empregado (Moura, 2016).

A busca pela longevidade na relação de emprego é expressa no princípio da continuidade. Este princípio presume, em favor dos empregados, a conversão de contratos por tempo determinado em contratos por tempo indeterminado quando ocorre violação de seus requisitos legais (Martinez, 2018). O objetivo subjacente é integrar o empregado de maneira duradoura na dinâmica empresarial.

O princípio da primazia da realidade estabelece que a verdade dos fatos deve prevalecer sobre documentos formais, como a Carteira de Trabalho. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) considera nulos atos praticados com o intuito de desvirtuar ou fraudar direitos trabalhistas (Leite, 2019).

Por fim, o princípio da razoabilidade, embora seja um princípio geral do direito, encontra aplicação específica no âmbito trabalhista. Requer uma interpretação equilibrada das situações fáticas, impedindo conclusões injustas. Em casos de justa causa, por exemplo, a pena deve ser proporcional e razoável, evitando medidas excessivas (Leite, 2019).

Esses princípios, entrelaçados, delineiam um panorama normativo que orienta a proteção ao empregado no Direito do Trabalho, promovendo justiça e equidade nas relações laborais.

3 REFLEXOS DA LEI Nº 13.467/2017: UMA ANÁLISE APROFUNDADA SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO

No presente capítulo, propõe-se uma análise abrangente do instituto da terceirização, especialmente em virtude da promulgação da Lei nº 13.467/2017. Pretende-se abordar diversos elementos pertinentes à terceirização de mão de obra, oferecendo insights sobre a definição do termo, suas origens históricas e, de maneira equitativa, examinar tanto as vantagens quanto as desvantagens associadas a esse fenômeno. Ademais, será realizado um exame detalhado dos avanços introduzidos no cenário normativo que envolve a terceirização, destacando as transformações decorrentes da legislação de 2017, cujas nuances têm impactado significativamente as dinâmicas laborais no contexto brasileiro.

3.1 BREVE PANORAMA DA TERCEIRIZAÇÃO: ASPECTOS HISTÓRICOS, CONTROVÉRSIAS E REGULAMENTAÇÃO NO BRASIL

A terceirização, originada do neologismo que destaca a descentralização empresarial de atividades para terceiros, tem raízes na prática antiga do *putting-out system* na Europa entre os séculos XVI e XVIII (Leite, 2019). Esse fenômeno, embora não recente, ganhou destaque nas últimas três décadas do século XX no Direito do Trabalho brasileiro (Delgado, 2019).

O conceito de terceirização é similar ao instituto francês da *sous-traitance*, uma forma de empreitada em que a empresa tomadora contrata outra para realizar serviços que normalmente realizaria (Cassar, 2015). Nesse cenário, a relação jurídica envolve o empregado, a empresa prestadora de serviços e a empresa contratante, formando uma estrutura triangular. A responsabilidade pelo vínculo empregatício recai sobre a empresa prestadora, embora o trabalho seja executado nas instalações da empresa contratante.

A terceirização, também denominada de desverticalização, subcontratação, parceria, entre outros termos, ganhou destaque a partir dos anos 1970 como uma estratégia para

dinamizar e especializar os serviços empresariais (Correia, 2018). Apesar de objetivar a otimização de processos e a redução de custos operacionais, a terceirização é um fenômeno controverso, apresentando argumentos favoráveis, como modernização empresarial e redução de custos (Jorge Neto, 2019), e contrários, incluindo a redução de direitos dos empregados.

No contexto brasileiro, a terceirização, embora amplamente adotada, carecia de regulamentação por um longo período. Essa prática, embora tenha seus benefícios, enfrenta críticas, especialmente relacionadas à redução de direitos trabalhistas. Mesmo diante de argumentos contrários, a terceirização tornou-se uma prática generalizada em busca de eficiência e qualidade empresarial (Pipek; Magano; Dutra, 2017).

3.2 EVOLUÇÃO NORMATIVA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: DO SURGIMENTO LEGAL À COMPLEXIDADE ATUAL

A trajetória normativa e jurisprudencial da terceirização no Brasil é um reflexo das transformações nas relações de trabalho ao longo do tempo. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada na década de 1940, não contemplou a terceirização, limitando-se a mencionar a subcontratação de mão de obra, como a empreitada e subempreitada (art. 455). Naquela época, a terceirização não havia adquirido a amplitude que ganhou posteriormente, carecendo de uma definição específica (Delgado, 2019).

As primeiras décadas do Direito do Trabalho brasileiro testemunharam uma ausência de destaque para a terceirização em textos legais ou jurisprudenciais. Essa relativa indiferença derivava da limitada relevância socioeconômica da terceirização nas fases iniciais da industrialização, mantendo-se um modelo de vínculo empregatício bilateral entre empregado e empregador, sem grandes incursões na formação de modelos trilaterais terceirizantes (Delgado, 2019).

Contudo, as referências iniciais sobre a sistemática terceirizante, mesmo sem essa nomenclatura, surgiram no âmbito estatal nas décadas de 1960 e 1970, durante a reforma administrativa. Dois diplomas, o art. 10 do Decreto-Lei nº 200/67 e a Lei nº 5.645/70, incentivaram a prática da descentralização administrativa, estimulando a contratação de serviços executivos ou operacionais junto a empresas privadas (Weigand Neto; Souza, 2018).

No setor privado, a terceirização ganhou terreno com a promulgação da Lei do Trabalho Temporário, Lei nº 6.019/1974. Essa lei permitiu a contratação temporária de empregados para substituição transitória de mão de obra permanente ou acréscimo extraordinário de serviços. A

contratação temporária visava evitar fraudes na contratação indeterminada, instituindo um novo formato de contrato de trabalho temporário (Jorge Neto, 2019).

Entretanto, a terceirização no setor privado, ao longo das últimas décadas do século XX, expandiu-se para além das bases legais, incorporando-se de forma cada vez mais genérica, especialmente em atividades como conservação e limpeza (Delgado, 2019). A ausência de uma legislação específica e abrangente durante esse período resultou em uma terceirização que, muitas vezes, não estava sujeita a regulamentações detalhadas quanto a hipóteses de incidência, garantias ambientais, trabalhistas, previdenciárias e responsabilizações (Delgado; Delgado, 2017).

Nesse cenário, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabeleceu, em 1986, a Súmula nº 256, restringindo fortemente as hipóteses de contratação de empregados por empresa interposta. Essa súmula orientava a ilegalidade da contratação por empresa interposta, exceto em casos de trabalho temporário e serviços de vigilância. No entanto, essa orientação inicial passou por revisões posteriormente (Basile, 2019).

A Súmula nº 256 foi substituída em 1993 pela Súmula nº 331, que passou a ser um marco regulatório da terceirização. Essa súmula foi detalhada, estabelecendo, entre outras questões, que a contratação por empresa interposta era ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo em casos de trabalho temporário. Ela também tratava da responsabilidade subsidiária do tomador de serviços em caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas pelo empregador (TST, 1993).

A Súmula nº 331 delineou uma distinção entre atividade-fim e atividade-meio, estabelecendo que a terceirização era admitida apenas para as últimas. Assim, atividades vinculadas diretamente à finalidade principal da empresa contratante eram excluídas da possibilidade de terceirização, salvo no caso de trabalho temporário. Essa súmula tornou-se referência nas disputas judiciais envolvendo a terceirização no país (Barros, 2016).

No entanto, as regras e normas estabelecidas em 1943 pela CLT já não atendiam completamente às demandas da realidade contemporânea. Em resposta a essas mudanças, o Congresso Nacional começou a analisar, nos finais dos anos de 1990, o Projeto de Lei nº 4.302/1998, que buscava alterar dispositivos da Lei nº 6.019/1974 para regulamentar a terceirização de serviços (Delgado, 2019).

O debate sobre a terceirização se intensificou, e novos elementos foram incorporados à discussão. A Súmula nº 331 do TST foi revisada em 2011, expandindo as possibilidades de terceirização para todas as atividades, sem a restrição anterior de atividades-meio. No entanto, tal revisão não trouxe a clareza necessária, gerando controvérsias e insegurança jurídica (Delgado, 2019).

Em 2017, uma mudança significativa ocorreu com a Lei nº 13.429, que alterou a Lei nº 6.019/1974 e trouxe novas disposições sobre a terceirização. A nova legislação introduziu a figura da "empresa prestadora de serviços a terceiros", estabelecendo critérios para a terceirização de mão de obra. A lei também trouxe mudanças nas regras para o trabalho temporário, ampliando o prazo para a sua realização (Cassar, 2018).

No entanto, a Lei nº 13.429/2017 não solucionou totalmente as controvérsias em torno da terceirização. A ausência de uma definição clara sobre as atividades-fim e atividades-meio deixou espaço para interpretações diversas, resultando em disputas judiciais e diferentes entendimentos nos tribunais (Oliveira, 2018).

A Reforma Trabalhista, promulgada em 2017 pela Lei nº 13.467, teve um impacto abrangente, incluindo aspectos relacionados à terceirização. A legislação alterou diversos dispositivos legais e consolidou regras específicas para a terceirização, trazendo consigo inovações e desafios para as relações laborais no país (Correia, 2018).

Em suma, a evolução normativa e jurisprudencial ao longo do tempo reflete as transformações na prática da terceirização no Brasil. Desde as primeiras décadas do século XX até os dias atuais, as alterações legislativas, as decisões judiciais e as mudanças na conjuntura socioeconômica moldaram o panorama legal da terceirização, influenciando as relações de trabalho no país. As controvérsias persistem, evidenciando a complexidade do tema e a necessidade contínua de adaptação do arcabouço jurídico às dinâmicas do mercado de trabalho.

3.3 TRANSFORMAÇÕES SUBSTANCIAIS NA TERCEIRIZAÇÃO: ANÁLISE DETALHADA DA LEI Nº 13.467/2017

Neste segmento, será explorado duas modificações cruciais introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 no cenário normativo da terceirização. Estas alterações focalizam a permissão para terceirizar tanto atividades-meio quanto atividades-fim das empresas, além da instauração do que agora é conhecido como o instituto da "quarentena".

3.3.1 Terceirização das atividades-meio e das atividades-fim

A Revolução provocada pela Lei nº 13.467/2017 no panorama da terceirização ganha destaque no que tange à ampliação das possibilidades, indo além das atividades-meio. Um ponto crucial a ser ressaltado é a permissão para terceirizar quaisquer atividades, inclusive aquelas consideradas como a essência da empresa, uma prática anteriormente restrita apenas às atividades-meio.

Segundo a classificação de Santos (2014), as atividades-meio compreendem funções periféricas à atividade principal ou de serviços das organizações, tais como vigilantes, profissionais de manutenção, colaboradores de higiene, motoristas, cozinheiros, advogados e contabilistas. Com a Lei nº 13.429/2017 alterando dispositivos da Lei nº 6.019/1974, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) trouxe uma mudança significativa ao explicitar a permissão para terceirização nas atividades-fim das empresas, uma lacuna anteriormente não abordada pela legislação (Renzenetti, 2018).

As atividades-fim, conforme a categorização de Santos (2014), são aquelas vinculadas diretamente às competências essenciais da empresa, como operadores de máquinas, professores, costureiras, operários, administrativos e atendentes, entre outras.

Além do marco legislativo, é crucial mencionar a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) em 30/8/2018, que, ao julgar a ADPF 304 e o RE 958.252, estabeleceu a licitude da terceirização, independentemente do objeto social das empresas envolvidas. A tese jurídica firmada pelo STF assegura que a terceirização, seja de atividades-meio ou atividades-fim, é lícita, mantendo a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (Delgado, 2019).

Redinz (2019) destaca como exemplo a atual possibilidade de terceirizar atividades como caixa de banco, serviços de motorista em empresas de transporte coletivo e até o trabalho de professores em instituições de ensino. Contudo, ressalta-se que a Lei n. 13.467/2017 exige que o serviço prestado seja especializado, evitando a intermediação ilegal de trabalhadores, conforme previsto na Súmula n. 331 do TST.

A regulamentação da terceirização está consolidada nos artigos 4º-A a 4º-C, e 5º-A a 5º-D da Lei nº 6.019/1974, acrescidos pela Lei nº 13.429/2017 e alterados pela Lei nº 13.467/2017. A Lei nº 13.429/2017, aliada ao artigo 2º da Lei nº 13.467/2017, define os direitos e garantias dos empregados terceirizados, permitindo amplamente a terceirização, inclusive nas atividades-fim da empresa tomadora de serviços.

O aval do Supremo Tribunal Federal solidifica a terceirização de qualquer atividade da empresa, eliminando a noção de terceirização ilegal, exceto quando não observadas as disposições das Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, além das previsões da Súmula nº 331 do TST (Delgado, 2019).

Em síntese, a Lei nº 13.467/2017 rompeu com a jurisprudência anterior do Tribunal Superior do Trabalho, que vedava a terceirização da atividade-fim da empresa contratante, expandindo as possibilidades para qualquer atividade, seja meio ou fim. As empresas de prestação de serviços a terceiros encontram-se agora respaldadas por lei, desde que atendam aos requisitos legais para seu funcionamento (Martinez, 2018).

3.3.2 Salvaguardas contra fraudes: a inovadora quarentena na reforma trabalhista

Uma das notáveis salvaguardas inseridas pelo legislador na Reforma Trabalhista para conter possíveis abusos é a conhecida "quarentena", estabelecida no recém-criado artigo 5º-D, incorporado à Lei 6.019/74 pela Lei 13.467/17.

O referido artigo 5º-D impõe a restrição de que um empregado dispensado não pode prestar serviços para a mesma empresa na qualidade de empregado de uma empresa prestadora de serviços antes de decorridos dezoito meses desde sua demissão. Esta medida, segundo Jorge Neto (2019), visa prevenir a precarização do trabalho, impedindo que empregados demitidos continuem a prestar serviços como empregados das contratantes. Caso isso ocorra, esses empregados têm o direito de pleitear o reconhecimento do vínculo empregatício diretamente com a tomadora.

Dessa forma, o legislador determina que o empregado dispensado, seja ele empregado ou sócio de uma empresa terceirizada, não pode prestar serviços para a empresa que o desligou, nem como empregado sem vínculo empregatício, antes do período de dezoito meses a partir de sua demissão, exceto se estiver aposentado.

A Reforma Trabalhista, ao estabelecer a permissão para a contratação de terceiros em qualquer atividade, inclusive atividades-meio e atividades-fim, implementou também medidas para coibir práticas prejudiciais nas relações de trabalho, como a chamada "pejotização". Essa expressão refere-se à dispensa de empregados seguida da recontração destes como terceirizados (Pipek; Magano; Dutra, 2017).

Weigand Neto e Souza (2018) alertam que o descumprimento do período de dezoito meses para a contratação de um empregado demitido nas condições mencionadas pode

caracterizar fraude. Nesse caso, ocorreria a anulação da demissão, o reconhecimento do vínculo empregatício direto com a empresa tomadora de serviço e a obrigação de pagamento de todas as verbas decorrentes do contrato de trabalho, como férias com acréscimo de um terço, 13º salário e FGTS.

De maneira análoga, um empregado dispensado ou que peça demissão não pode prestar serviços para sua ex-empregadora como empregado de uma empresa prestadora de serviços antes de decorridos dezoito meses desde sua dispensa ou pedido de demissão (Pipek; Magano; Dutra, 2017).

Analisando a reforma, percebe-se que foram estabelecidos períodos de "quarentena" para garantir que empregados inicialmente contratados por prazo indeterminado não sejam dispensados e posteriormente recontratados como empregados terceirizados ou sócios de empresas prestadoras de serviços à contratante.

Em essência, observa-se uma flexibilização na norma trabalhista que permite a contratação irrestrita de empregados terceirizados. No entanto, a nova legislação busca evitar, por meio dos requisitos mencionados, que a terceirização seja utilizada de maneira fraudulenta, especialmente no fenômeno conhecido como "pejotização".

4. PEJOTIZAÇÃO E A TERCEIRIZAÇÃO LEGAL

Ao percorrer a extensa literatura dedicada à terceirização, tema que ganhou notoriedade com a promulgação da Lei nº 13.429/2017, que alterou a Lei nº 6.019/1974, e, posteriormente, com a chegada da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, percebe-se a recorrência da menção a um fenômeno conhecido como pejotização. Este termo, cunhado por Martins Filho (2019), é um neologismo derivado da expressão "Pessoa Jurídica", identificada pelas iniciais P.J.

A pejotização é frequentemente associada à prática da terceirização e, em muitos casos, é identificada como uma forma de fraude às disposições trabalhistas. Diante desse contexto, este capítulo propõe uma análise aprofundada dos contornos desse fenômeno, buscando estabelecer distinções claras entre a pejotização e a terceirização. O objetivo é investigar se a Lei nº 13.467/2017, ao abordar a terceirização, estabeleceu diretrizes para coibir fraudes ou simulações de relações de emprego, especialmente aquelas referidas como pejotização.

Nesse sentido, a literatura especializada será explorada para desvendar as nuances desses dois fenômenos, compreendendo as implicações legais e constitucionais envolvidas. Considerando a relevância da temática e seu impacto nas relações laborais, a análise se propõe

a fornecer uma visão abrangente e esclarecedora sobre os desafios e limites delineados pela legislação para mitigar práticas nocivas como a pejetização no contexto da terceirização.

4.1 DINÂMICA DA PEJETIZAÇÃO NO CENÁRIO BRASILEIRO

Como delineado no capítulo precedente, a terceirização de mão de obra é um fenômeno de escopo global, originado para suprir demandas de serviços auxiliares em diversos setores empresariais, como limpeza, conservação, vigilância, transporte e segurança. No Brasil, entretanto, esse paradigma evoluiu, especialmente a partir da metade da primeira década do século XXI, expandindo-se para abranger profissionais diversos, como executivos, professores, engenheiros, artistas e jornalistas, transcendendo as fronteiras das atividades tradicionalmente terceirizadas (Afonso; Pinto;. Lukic, 2017).

Nesse contexto, emerge a prática conhecida como pejetização, um fenômeno onde empregados, inicialmente vinculados ao setor privado e contribuintes do Regime Geral da Previdência Social, desligam-se de suas empresas, estabelecem uma entidade empresarial e migram para o Simples Nacional ou o Microempreendedor Individual (MEI), atuando, então, como pessoa jurídica (PJ) (Santos; Viegas, 2019). Na pejetização, esses profissionais constituem empresas exclusivamente para prestar serviços a seus ex-empregadores, emitindo notas fiscais correspondentes (Afonso; Pinto;. Lukic, 2017).

A origem legal da pejetização remonta à Lei nº 11.196/2005, especificamente ao seu artigo 129, que permite que a prestação de serviços intelectuais seja realizada por pessoa física estruturada como entidade jurídica, sujeitando-se apenas à legislação aplicável às pessoas jurídicas, respeitando os ditames do Código Civil (Brasil, 2005). Nesse arranjo, o profissional autônomo, agora contratado como PJ, é responsável pelo recolhimento de impostos decorrentes da prestação de serviços, estabelecendo uma relação empresarial desprovida dos elementos clássicos de uma relação de emprego (Afonso; Pinto;. Lukic, 2017).

Contudo, essa prática não implica uma isenção geral de tributação. Os rendimentos da empresa são tributados por vários impostos federais, estaduais e municipais, conforme a natureza da atividade, como IRPJ, COFINS, CSLL, PIS, ICMS, ISSQN, entre outros (Martins Filho, 2019). Embora essa estratégia esteja respaldada legalmente, não se configura como uma dispensa abrangente de obrigações fiscais.

A pejetização, amparada pela legislação tributária, apresenta-se como uma alternativa legítima para profissionais autônomos, proporcionando-lhes uma relação com tomadores de

serviços sem os contornos da relação de emprego. Contudo, o fenômeno adquiriu uma amplitude notável, atingindo diversas áreas profissionais, desde executivos até artistas e jornalistas, refletindo uma transformação que se intensificou com a opção de se tornarem Microempreendedores Individuais (MEI) (Afonso; Pinto; Lukic, 2017).

Entretanto, é crucial ressaltar que a normatização da contratação de serviços por meio de PJs não marcou o início do fenômeno da terceirização ilícita, mas, inquestionavelmente, a legislação proporcionou um estímulo adicional para que os empregadores adotassem práticas mais recorrentes desse tipo no cenário brasileiro (Amorin, 2014).

Assim, diante do exposto, é possível discernir a existência de uma pejetização lícita, regida pelo artigo 129 da Lei nº 11.196/2005, na qual a pessoa física cede lugar à pessoa jurídica para a prestação de serviços, contanto que se observem criteriosamente os parâmetros estabelecidos pela lei, a fim de evitar a configuração de fraude ou pejetização ilícita.

4.2 PEJOTIZAÇÃO ILÍCITA

A pejetização ilícita, intrincada e flagrantemente prejudicial aos direitos trabalhistas, se configura quando um empregador, buscando elidir encargos e responsabilidades, contrata um colaborador sob a roupagem de pessoa jurídica. Essa artimanha se traduz na ausência de anotações na carteira de trabalho, eximindo-se de obrigações fundamentais como depósito mensal do FGTS, férias, 13º salário e encargos sociais (Martinez, 2018). O esforço em mascarar uma relação de emprego é evidente, revelando-se como uma manobra fraudulenta para transferir os riscos da atividade ao prestador de serviços (Afonso; Pinto; Lukic, 2017).

A clarividência de Delgado (2019) ressalta que a essência do termo "trabalho" remete à atividade de pessoa natural, enquanto o conceito de "serviços" abarca obrigações realizadas tanto por pessoas físicas quanto jurídicas. Assim, a pejetização, ao pactuar a prestação de serviços por pessoa jurídica sem a determinação de um indivíduo específico para realizá-la, distancia-se da relação jurídica típica do ambiente laboral (Cisneiros, 2018). Contratos dessa natureza podem ser enquadrados como prestação de serviços ou empreitada, mas nunca como contrato de emprego.

A prática da pejetização ilícita, considerada uma fraude laboral, pode assumir duas formas. Na primeira, a pessoa física é contratada diretamente, mas é coagida a constituir uma pessoa jurídica. Na segunda, a empresa demite seus empregados regulares para recontratá-los posteriormente como pessoa jurídica, mantendo as condições anteriores de subordinação e

personalidade. Em alguns casos, o empregado adquire uma nota fiscal de terceira empresa para apresentar ao empregador, recebendo salário em troca. Em ambas as situações, o contratante beneficia-se de menor carga tributária e isenção de responsabilidades, enquanto o contratado abre mão de direitos trabalhistas e assume despesas para manter a pessoa jurídica (Martinez, 2018).

A simulação se torna evidente quando empregador e empregado, de comum acordo, induzem terceiros, notadamente o Fisco e a Previdência Social, a acreditar em uma situação fictícia de prestação de serviços por pessoa jurídica (Martinez, 2019). Importante ressaltar que a pejetização ilícita é classificada como crime contra a organização do trabalho, conforme o artigo 203 do Código Penal, ensejando detenção de um a dois anos e multa, além da pena correspondente à violência (Brasil, 1940).

Portanto, a pejetização, seja lícita ou ilícita, não deve ser confundida com a terceirização. Contudo, é inegável que essa prática, comum no meio empresarial, demandou a atenção do legislador reformista, que buscou mitigar potenciais fraudes na terceirização por meio de vedações essenciais, como será explorado no próximo segmento.

4.3 DESVELANDO A FRAGILIDADE DA PEJOTIZAÇÃO DIANTE DA TERCEIRIZAÇÃO NA REFORMA TRABALHISTA

As seções anteriores delinearão a intricada rede jurídica envolvendo a utilização da Pessoa Jurídica (P.J.) como uma aparente fachada para encobrir práticas terceirizadas, muitas vezes dissimulando vínculos empregatícios autênticos. Em tais cenários, os contratos formais estabelecidos entre a empresa e indivíduos (sejam eles pessoas físicas ou jurídicas) não detêm primazia diante da Justiça do Trabalho, podendo ser considerados simulados (Correia, 2018).

A Justiça do Trabalho, com a devida firmeza, invalida esse tipo de contrato com base no artigo 9º da CLT, reconhecendo o vínculo empregatício e assegurando ao trabalhador todos os direitos pertinentes a essa relação (Santos; Viegas, 2019).

A diferenciação crucial entre terceirização e pejetização reside na formalização de contratos específicos com um tomador de serviços, podendo estes contratos serem realizados nas dependências do contratante ou em locais acordados com a empresa terceirizada (Correia, 2018). A Lei 6.019/1974, alterada pela Lei 13.429/2017, define a empresa prestadora de serviços a terceiros como uma pessoa jurídica destinada a fornecer serviços determinados e

específicos à contratante. A contratante, por sua vez, pode ser uma pessoa física ou jurídica que celebra contrato com a empresa prestadora para a prestação de serviços específicos.

A empresa prestadora de serviços deve, necessariamente, ser uma pessoa jurídica, não sendo permitida a figura de pessoa física. A responsabilidade pela contratação, remuneração e supervisão do trabalho realizado por seus empregados recai sobre a empresa prestadora, não gerando vínculo empregatício entre os empregados e a empresa contratante (Martins Filho, 2019).

A transferência de atividades, inclusive as atividades principais, para uma pessoa jurídica prestadora de serviços especializados a terceiros é reconhecida pelas recentes disposições legais. Entretanto, a empresa contratada não pode ter titulares ou sócios que tenham prestado serviços à contratante nos últimos dezoito meses na condição de empregados ou trabalhadores sem vínculo empregatício, a menos que sejam aposentados (Redinz, 2019).

Essa restrição visa prevenir possíveis fraudes na constituição de empresas prestadoras, cujos titulares (exceto aposentados) tenham sido trabalhadores, sob a forma de empregados PJs, para a tomadora. Em tais casos, tanto os sócios quanto os empregados da empresa contratada podem reivindicar o vínculo empregatício diretamente com a tomadora (Jorge Neto, 2019).

A contratante, seja pessoa física ou jurídica, pode celebrar contratos para serviços relacionados às suas atividades, inclusive as atividades-fim, indo contra a ilegalidade prévia à Reforma Trabalhista (Martins Filho, 2019).

A Lei nº 6.019/1974, visando resguardar os empregados contra possíveis fraudes, agora estabelece condições para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros, incluindo a comprovação de inscrição no CNPJ, registro na Junta Comercial e capital social compatível com o número de empregados. O contrato entre a tomadora e a empresa de terceirização deve conter cláusulas obrigatórias, tais como a qualificação das partes, a especificação do serviço, o prazo e o valor (Correia, 2018).

A empresa contratante é encarregada de garantir condições de segurança, higiene e salubridade aos terceirizados, seja nas instalações da empresa ou em local acordado contratualmente (Martins Filho, 2019).

A nova legislação assegura aos empregados da empresa prestadora de serviços condições análogas às oferecidas aos empregados próprios da tomadora quando os serviços são realizados em suas dependências (Pipek; Magano; Dutra, 2017).

Apesar da ampliação substancial do escopo de aplicação da terceirização pela Reforma Trabalhista, é imperativo agir com cautela. O artigo 3º da CLT, que define o empregado, permanece em vigor. Portanto, se o trabalho terceirizado ocorrer com pessoalidade, não eventualidade, de forma onerosa e com subordinação, configura-se uma autêntica relação de emprego, independentemente de a atividade ser intermediária ou finalística da empresa contratante (Pipek; Magano; Dutra, 2017).

Em outras palavras, o terceirizado não deve receber ordens diretas da empresa contratante, ter seus horários de trabalho controlados por ela ou sofrer punições disciplinares, características que indicam a subordinação típica do emprego. Na terceirização, contrata-se o serviço, não o indivíduo (Pipek; Magano; Dutra, 2017).

Portanto, embora a terceirização nas atividades-fim seja permitida, a ausência de pessoalidade e subordinação entre terceirizado e empresa contratante, juntamente com a capacidade econômica da empresa prestadora de serviços a terceiros, permanecem como requisitos essenciais para sua validade. A não observância desses requisitos resultará na declaração de fraude na terceirização, conforme o artigo 9º da CLT. Se a terceirização for considerada ilícita em uma empresa privada, será reconhecido o vínculo empregatício do terceirizado com a empresa tomadora, sujeitando-a às obrigações trabalhistas correspondentes (Martinez, 2018).

Portanto, a concepção inicial de que todas as atividades das empresas podem ser terceirizadas é equivocada. A Reforma Trabalhista não encerrou as relações empregatícias; ao contrário, as empresas devem analisar criteriosamente as atividades passíveis de terceirização e os vínculos com os prestadores de serviços para mitigar riscos trabalhistas (Pipek; Magano; Dutra, 2017). A presença dos elementos do vínculo empregatício, especialmente a subordinação, desmantela a aparência de pessoa jurídica, prevalecendo a relação empregatícia (princípio da primazia da realidade sobre a forma; princípio da valorização do trabalho e do emprego; aplicação do art. 9º da CLT) (Martins Filho, 2019).

4.4 AVALIAÇÃO CRÍTICA DA NOVA CONFIGURAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: PERSPECTIVAS E TENSÕES JURÍDICAS

Ao nos aprofundarmos nas implicações da recente reformulação da terceirização no contexto brasileiro, deparamo-nos com críticas substanciais que permeiam o debate jurídico. Mesmo desconsiderando a possibilidade de autorização para pejotização pela nova lei, Leite

(2019) destaca a existência de perspectivas no âmbito do Direito Empresarial que acolhem a terceirização de maneira ampla, estendendo-se até mesmo à atividade-fim da empresa.

Delgado (2019) propõe uma análise mais abrangente, argumentando que a nova legislação, ao alterar ou inserir preceitos na Lei nº 6.019/1974, busca fomentar a terceirização laboral, afastando restrições e controles significativos sobre esse processo.

Jorge Neto (2019), por outro lado, destaca que, em busca de melhores resultados empresariais, os trabalhadores estão perdendo suas conexões jurídicas com as empresas, especialmente devido ao aumento das empresas prestadoras de serviços. Essa desvinculação, segundo ele, é incongruente com os fundamentos do Direito do Trabalho, que historicamente busca integrar o trabalhador à empresa como uma salvaguarda para sua estabilidade econômica.

A crítica de Delgado (2019) aprofunda-se, ressaltando que o processo terceirizante contrasta consideravelmente com o modelo empregatício clássico, baseado em uma relação bilateral essencial. A dissociação entre a relação econômica de trabalho (estabelecida com a empresa tomadora) e a relação jurídica empregatícia (firmada com a empresa terceirizante) acarreta sérios desajustes em relação aos tradicionais objetivos tutelares e redistributivos do Direito do Trabalho ao longo de sua evolução histórica.

Outra crítica incisiva à terceirização reside na perda do referencial do trabalhador dentro da empresa, uma vez que muitas empresas modernas abrigam diversos trabalhadores de outras empresas, como prestadoras de serviços, locadoras de mão de obra ou empresas de serviços temporários. Essa desorientação do trabalhador, argumenta Delgado (2019), entra em conflito com os fundamentos do Direito do Trabalho, sendo incongruente com a ordem constitucional do trabalho, o princípio do não retrocesso social, a concepção de trabalho decente e os objetivos da OIT, que repudiam a ideia do trabalho humano como mercadoria.

Independentemente das formalidades contratuais, a Justiça do Trabalho, conforme destaca Redinz (2019), prioriza a realidade observada na prática da prestação de serviços. Em casos em que há conflito entre a forma contratual e a realidade, prevalece o que ocorre efetivamente no campo da prática, muitas vezes resultando na nulidade do contrato de emprego e no reconhecimento de um contrato mais alinhado à realidade, impondo novas obrigações ao empregador.

Em virtude dessas discordâncias com a estrutura teórica e normativa original do Direito do Trabalho, a nova forma de contratação trabalhista tem enfrentado restrições na doutrina e

jurisprudência trabalhistas, sendo interpretada por muitos como uma modalidade excepcional de contratação da força de trabalho. Além disso, sua aplicação exacerbada é percebida como uma afronta aos princípios constitucionais do trabalho e aos objetivos fundamentais estabelecidos pela Constituição de 1988, comprometendo a matriz humanística e social do ordenamento jurídico, bem como sua concepção de sociedade civil democrática e inclusiva (Delgado, 2019).

Em suma, para alguns doutrinadores, esse modelo, apregoado como "excelência administrativa", revela-se, na maioria dos casos, uma ferramenta de precarização dos direitos trabalhistas. Portanto, uma leitura atenta desses novos dispositivos deve ser feita em sintonia com a ordem constitucional, que, enraizada nos princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, estabelece como direitos sociais o primado do trabalho, a busca do pleno emprego e a função social da propriedade, enquanto confere aos trabalhadores o direito à proteção do emprego e a outros direitos visando à melhoria de sua condição social (Leite, 2019).

5 CONCLUSÃO

O exame aprofundado realizado neste estudo revelou que a terceirização assumiu uma posição de destaque nas últimas três décadas, configurando-se como uma estratégia para a busca da suposta excelência administrativa pelas empresas. A ideia subjacente era que, ao focar exclusivamente em suas atividades principais, as empresas poderiam terceirizar serviços periféricos para outras pessoas jurídicas.

Contudo, por um longo período no Brasil, esse fenômeno não contava com uma regulamentação específica, mesmo com a existência da Lei nº 6.019/1974, que abordava a questão de forma incipiente, concentrando-se principalmente nos contratos de trabalhadores temporários. Posteriormente, essa legislação foi significativamente alterada através da Lei nº 13.429/2017. No entanto, as mudanças ainda não esclareciam se a terceirização abrangia as atividades-fim. Para dissipar qualquer ambiguidade, a Lei nº 13.467/2017 introduziu modificações na regulação da terceirização no país, alterando o objeto do contrato de terceirização e, por conseguinte, o tipo de atividade que poderia ser realizada pelo trabalhador terceirizado. Portanto, a partir da Lei nº 13.467/2017, não há impedimento explícito para a terceirização, inclusive da atividade-fim.

Contudo, com o intuito de evitar uma proliferação de pejotizações, prática na qual os empregados encerram seus vínculos empregatícios e passam a prestar serviços para suas antigas

empregadoras como pessoas jurídicas, a Lei nº 13.467/2017 estabeleceu critérios para garantir que a terceirização seja legítima.

Nesse contexto, o presente estudo oferece respostas à questão problema, concluindo que a pejetização como uma modalidade de terceirização de empregados após a Lei nº 13.467/2017 não é lícita.

Dessa forma, a hipótese do estudo é confirmada, indicando que a Lei nº 13.467/2017, apesar de validar a terceirização na atividade-fim das empresas, não respalda a pejetização. Isso ocorre porque, em primeiro lugar, se o contratado precisa desempenhar suas funções de forma subordinada ao empregador/tomador do serviço, as características essenciais da terceirização não estão presentes. Ademais, não é admissível que o empregado seja contratado como pessoa jurídica (PJ), uma vez que o empregado, por definição legal, é uma pessoa física. Além disso, a terceirização demanda a presença de uma empresa interposta, a chamada empresa contratada, sendo vedada a contratação direta entre a empresa contratante e o empregado.

Dessa perspectiva, quando evidenciada a subordinação ou personalidade entre o terceirizado e a empresa contratante (tomadora de serviços), a terceirização é considerada ilegal, resultando na declaração de um vínculo direto entre o contratante e o terceirizado.

Portanto, é crucial distinguir terceirização de pejetização, mesmo admitindo que esta última seja uma possibilidade no Direito pátrio, mas restrita aos casos estipulados no art. 129 da Lei nº 11.196/05. Essa diferenciação é essencial para uma aplicação adequada e ética das práticas de terceirização, garantindo o respeito aos direitos dos trabalhadores e a conformidade com a legislação vigente. Em síntese, o estudo oferece um olhar crítico e esclarecedor sobre a complexa dinâmica da terceirização no cenário jurídico brasileiro, destacando a importância de uma abordagem cuidadosa e diligente para evitar distorções prejudiciais às relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

AFONSO, José Roberto R.; PINTO, Vilma da Conceição; LUKIC, Melina Rocha. O trabalho pela pessoa jurídica: muito além da reforma trabalhista. **Revista dos Tribunais**, vol. 985/2017, nov, 2017. p. 187 – 210.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2008.

AMORIM, Delgado, Gabriela Neves. **Os limites constitucionais da terceirização**. São Paulo: LTr, 2014.

ANDRADE, M. M.; **Introdução à metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Atlas, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BASILE, César Reinaldo. **Direito do trabalho: remuneração, duração do trabalho e direito coletivo** 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

BRASIL . **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. São Paulo: Atlas, 2018.

BRASIL. **Lei nº 11.1196, de 21 de novembro de 2005**. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação – REPES [...] e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11196.htm>. Acesso em 01 set. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 21 de novembro, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm>. Acesso em 15 ago. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 11 de novembro de 2017**. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em 25 ago. 2019.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 10 set. 2019.

BRASIL. (1940). **Decreto Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Institui o Código

Penal. Disponível em: < <http://www.planalto.gov.br/03/decretolei/del2848compilado.htm>>. Acesso em: 16 set. 2019.

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do trabalho**. São Paulo: Método, 2018.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Makron, 2006.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho sintetizado**. 2. Rio de Janeiro: Método, 2018.

CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho para concursos de analista do TRT e MPU**. 11. ed. Salvador: JusPODIVM, 2018.

DELGADO, Gabriela Neves. **Os limites constitucionais da terceirização**. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

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

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

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 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.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho. 2 Ed.** São Paulo: Saraiva, 2016.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Reforma trabalhista: CLT e legislação comparadas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

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

REDINZ, Marco Antonio. **Contratos trabalhistas na prática**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

RENZETTI, Rogério. **Direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Forense, 2018.

SANTOS, Diogo Palau Flores dos. **Terceirização de serviços pela administração pública** estudo da responsabilidade subsidiária. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SANTOS, camila Fernanda Rocha dos Santos; VIEGAS Cláudia Mara de Almeida Rabelo. Os impactos da pejetização fraudulenta e do trabalho intermitente na vida do trabalhador e nos cofres da previdência social. **Revista dos Tribunais**, vol.1001/2019,| Mar/2019. p. 233 – 256.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17**. São Paulo: LTr Editora, 2017.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula 331/TST - 21/12/1993**. Locação de mão-de-obra. Terceirização. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Responsabilidade subsidiária do tomador de serviço. Revisão da Súmula 256/TST.

WEIGAND NETO, Rodolfo Carlos; SOUZA, Gleice Domingues de. **Reforma trabalhista: impacto no cotidiano das empresas**. São Paulo: Trevisan Editora, 2018.

WÜLFING, Juliana. **Teletrabalho**: proposta de regra jurídica fundamentada no princípio de proteção do empregado para o Brasil. Florianópolis: UFSC, 2014.