

PEJOTIZAÇÃO: A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O DESRESPEITO AOS DIREITOS TRABALHISTAS

Lucas Ferreira Zonzini

Bacharelado em Direito – FDCI

lucas.zonzini@hotmail.com

Henrique Nelson Ferreira

Professor Orientador, Professor na Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim, Advogado, Especialista em Direito da Economia e da Empresa – FGV/RJ.

hnelsonferreira@gmail.com

RESUMO

A "pejotização" é um fenômeno que ocorre quando uma empresa, visando se desvincular dos encargos trabalhistas, como o pagamento de férias, 13º salário, horas extras, entre outras, contrata um trabalhador pessoa jurídica ao invés de contratá-lo como empregado com carteira assinada, vinculado a CLT.

No presente trabalho, será abordada a ilegalidade da prática por parte dos empregadores, os efeitos que a pejotização poderá ter eventualmente na vida do empregado e o que leva o empregado a aceitar exercer uma função sob essas condições. O foco do projeto em si, será trabalhar a problemática sob a ótica do trabalhador, especialmente na tutela de seus direitos.

A pesquisa em questão tem como objetivo realizar uma análise geral do panorama existente no cenário nacional, abordando de forma comparativa a incidência do tema. O estudo das consequências da pejotização no direito do trabalho permite compreender melhor os aspectos jurídicos e institucionais dessa prática, bem como suas implicações sociais e econômicas.

Seu objetivo principal gira em torno de adquirir conhecimentos e conceitos que envolvam as nuances da pejotização no Brasil, e analisar a efetividade da tutela jurisdicional pátria acerca do tema; além de aprofundar o estudo nas causas do problema, considerando em que ponto a terceirização da mão de obra torna-se ilegal.

1 INTRODUÇÃO

Após anos na luta pela tutela de seus direitos, os trabalhadores tornam a ficar desprotegidos diante das arbitrariedades do empregador, que age visando burlar a CLT/1943. É imprescindível compreender melhor os aspectos jurídicos e institucionais dessa prática, bem como suas implicações sociais e econômicas. Além disso, a pejotização é um fenômeno complexo e multifacetado, que envolve questões econômicas, políticas e sociais, além das questões jurídicas.

Desde a promulgação da CLT/1943, a caracterização do vínculo empregatício sempre foi pautada pelo artigo 3º, que define o empregado como sendo a pessoa física que presta serviços não eventuais, de forma subordinada, e com remuneração. Em outras palavras, quando presentes esses requisitos, há uma clara relação de emprego

estabelecida. Apesar da lei 13.467/2017, conhecida como a reforma trabalhista, não ter alterado o teor desse artigo, permitiu que empresas contratassem trabalhadores como autônomos, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afastando a qualidade de empregado, o que causou a flexibilização das relações entre empregadores e empregados. O artigo 442-B da CLT/1943 é claro nesse sentido.

Com relação ao impacto da Lei 13.467/2017 no cenário do Direito do Trabalho, LEITE (2023, p 539) preceitua o seguinte posicionamento:

A adoção da flexibilização de desregramento vem encontrando, no Brasil, resistência por parte da Justiça do Trabalho, cuja missão continua voltada para a aplicação dos princípios tradicionais do direito do trabalho, que marcam o caráter nitidamente tutelar (em prol do trabalhador) deste ramo da ciência jurídica. Entretanto, a Lei 13.467/2017, também chamada de Lei da Reforma Trabalhista, vem enfraquecendo sobremaneira a atuação da Justiça do Trabalho em prol da efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

No entanto, quando se dá com o claro propósito de desvirtuar a relação de emprego e não em uma contratação civil comum e regular, essa prática é considerada ilegal pela Justiça do Trabalho, pois a relação entre a empresa e o trabalhador é, na maioria dos casos, uma relação de emprego disfarçada. Ou seja, o trabalhador é subordinado à empresa, executa tarefas em benefício dela e não tem autonomia na condução de suas atividades. Além disso, a pejetização pode trazer prejuízos para o trabalhador, como a falta de proteção social e a impossibilidade de se beneficiar de direitos trabalhistas garantidos pela Constituição Federal/1988, como a garantia de salário mínimo, o direito a férias remuneradas, FGTS, dentre outros.

De acordo com o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Sérgio Pinto Martins (2021, p. 93): “a pejetização configura uma “fraude à legislação trabalhista”, pois permite que o empregador se beneficie da mão de obra do trabalhador sem arcar com os custos e obrigações trabalhistas e previdenciárias que lhe são devidas.” Além disso, cabe enfatizar que essa prática causa uma enorme precarização das condições de trabalho e de vida do trabalhador, que fica desprotegido diante de uma eventual dispensa ou acidente de trabalho. Diante desse cenário, é evidente a necessidade de uma atuação firme do Poder Judiciário no combate à pejetização, para assegurar a proteção dos direitos trabalhistas e sociais dos empregados.

A relevância do estudo da pejetização para a área trabalhista é fundada, de forma geral, na tutela dos direitos do trabalhador, que fica desprotegido, por exemplo, diante de uma eventual dispensa ou acidente de trabalho, não tendo acesso aos direitos e benefícios assegurados pela legislação trabalhista. Além de gerar competição desleal entre empresas que respeitam a legislação trabalhista e aquelas que utilizam essa prática para reduzir seus custos. A prática é também difícil de ser identificada, tendo em vista que as empresas estão sempre buscando meios para mascarar a relação de emprego, dificultando a comprovação da existência de vínculo empregatício.

A precarização das relações de trabalho é o maior problema a ser abordado. A prática da pejetização, na maioria das vezes é benéfica unilateralmente, tendo em vista que o empregador economiza com encargos trabalhistas, e o empregado, que é o lado mais fraco da relação, suporta todos os ônus, muitas vezes tendo que arcar com os custos de manter uma empresa, como impostos e taxas, reduzindo ainda mais sua

renda disponível. Outro problema da pejetização é que ela pode afetar a arrecadação de tributos, já que as empresas que utilizam essa prática podem deixar de pagar contribuições previdenciárias e outros impostos, prejudicando as políticas sociais e os serviços públicos oferecidos pelo Estado. Por que, apesar de ser veementemente proibida, a prática é tão recorrente?

Sobre o problema base da temática, será aferida a possibilidade de atuação mais incisiva dos órgãos competentes no que tange a prevenir a prática, como também promover a criação de políticas públicas de emprego e renda, visando contribuir para a diminuição da informalidade e precarização das relações de trabalho. É evidente que a solução vai além de esperar que os trabalhadores simplesmente denunciem a prática, visto que na maioria das vezes eles não tem outra saída, senão o desemprego. Nesse contexto, essa pesquisa tem o objetivo de analisar a pejetização visando demonstrar os limites da legalidade da lei.

A fim de que seja possível elucidar o tema da forma mais clara possível, faz-se necessário analisar o problema como um todo, desde a contribuição do contexto econômico e social do país para a recorrência dessa modalidade de contratação, até a aferição do constatando os efeitos da prática. Como também verificar as sanções aplicadas as empresas que se utilizam da prática e a forma que os órgãos jurisdicionais tratam da proteção do empregado nesses casos. É intrínseco ao problema compreender a influência de fatores como a alta taxa de desemprego e a crise econômica podem influenciar na decisão de empresas e trabalhadores em adotar a pejetização.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para entender as raízes da pejetização, é necessário destacar o seu conceito inicial, que versava em torno de uma simples relação entre duas empresas, onde uma atende as necessidades da outra. Nesse sentido, Martinez (2023, p. 930) afirma que:

"[...] pode-se afirmar que a terceirização ou outsourcing é uma técnica de organização do processo produtivo por meio da qual uma empresa, visando concentrar esforços na consecução do seu objeto social (em sua atividade-fim), contrata outra empresa, entendida como periférica, para lhe dar suporte em serviços que lhe pareçam meramente instrumentais, tais como limpeza, segurança, transporte e alimentação, normalmente identificados como atividades-meio.

Entretanto, a prática evoluiu, permitindo que a empresa prestadora de serviços fosse contratada para prestar serviços coincidentes com a atividade fim da contratante, descaracterizando o conceito inicial da terceirização. Sob o entendimento de Martinez (2023, p. 932), a relação de contrato entre as duas passou a ser por conveniência, onde a empresa tomadora dos serviços contrata uma empresa prestadora, para prestar serviços coincidentes com sua atividade principal.

A pejetização pode ser considerada uma fraude as normas impostas pelo ordenamento jurídico brasileiro quando se reconhecer que na verdade se trata de uma relação de emprego, uma vez que estão presentes todos os requisitos legais desta, e que os direitos trabalhistas do empregado não são pagos quando ele é contratado por meio de pessoa jurídica. (PADILHA, 2020)

Certamente, não seria utilizada caso não houvesse algum benefício envolvido no ato, e dentre as questões que envolvem a prática, a redução das despesas por parte da empresa contratante é o principal fundamento. Conforme preceitua Ives Gandra:

A terceirização tem por finalidade a redução dos custos da produção, com concentração da empresa principal na sua atividade produtiva fundamental e subcontratação de empresas secundárias para a realização das atividades inerentes, acessórias ou complementares. (FILHO, 2023, p. 264)

De modo a regular as relações de trabalho, a CLT/1943 tem papel fundamental na tutela dos direitos, tanto do empregador quanto do empregado, garantindo condições dignas de prestação de serviço e estabelecendo parâmetros para que a relação de trabalho seja configurada e devidamente exercida.

Para Torres (2022) o termo Pejotização surge da denominação Pessoa Jurídica: é utilizado para descrever o ato de manter empregados através da criação de empresa pelos contratados – a relação passa a ser entre empresas ao invés do contrato de trabalho entre a empresa e seus empregados. O termo ficou vinculado a uma prática pejorativa, onde na verdade o empregador nada mais faz do que maquiagem a relação de trabalho – por reduzir os direitos do empregado, a pejotização traria benefícios financeiros ao empregador.

Sob uma ótica voltada para a contratação de serviços prestados por uma organização em si, e não apenas de uma PJ constituída por uma PF apenas, Castro (2000, p. 82) afirma:

(...) é uma relação jurídica que envolve o interesse de três partes. Daquela que contrata os serviços de uma empresa especializada em determinado serviço, a fim de poder concentrar seus recursos materiais e humanos em sua atividade principal, chamada tomadora. Por sua vez, a empresa especializada nos serviços contratados é uma chamada prestadora. E, finalmente, do empregado contratado pela prestadora, que desempenha suas funções beneficiando secundariamente a tomadora.

Desse modo, a análise de diversos conceitos leva a crer que, nos casos em que há o objetivo de fraude, a adesão da pejotização visa contornar certas obrigações que a CLT/1943 impõe ao empregador, sendo o caso mais simples constatado quando uma empresa contrata um trabalhador como pessoa jurídica, ao invés de contratá-lo como funcionário com carteira assinada, presando pela diminuição de despesas referentes a encargos trabalhistas. Nesse sentido, Oliveira (2013, p. 26) destaca que:

O ato é adotado em muitos estabelecimentos como obrigação para a admissão do empregado, o qual receberá como prestador de serviços assim regulado pelo Código Civil de 2002, principalmente pelos artigos 593 ao 609, e não regido pela CLT, apesar de estarem presentes todos os aspectos necessários para a constituição da relação emprego, isto é, a onerosidade, a subordinação, não eventualidade, a pessoalidade e ser o trabalho prestado por pessoa física. Assim sendo, a típica relação de emprego será burlada, mascarando-a com a finalidade de não aplicação da legislação trabalhista.

A prática em si, e tudo que a engloba, acarreta na precarização das relações de trabalho, não ferindo somente dispositivos da CLT/1943, como também princípios respeitados pela CF/88, como a dignidade da pessoa humana, que exerce sua tutela sobre todo o ordenamento jurídico brasileiro. A relação de uma contratação por meio de uma pejetização legalizada, está abarcada pela liberdade da contratada em constituir essa relação, não é possível que haja uma obrigação imposta pelo empregador.

Acerca da precarização das relações de trabalho, tal malefício é fundado no fato de que a pessoa física que presta serviços como PJ não faz jus aos direitos trabalhistas. Para se ter uma ideia clara da dimensão que é abdicar desses direitos, faz-se necessário elencar os benefícios garantidos ao empregado CLT que são renunciados ao aceitar uma contratação mediante vínculo PJ: jornada de trabalho; hora extra; intervalos para descanso; FGTS; 13º salário; férias; licença maternidade e paternidade; seguro-desemprego; vale-transporte; adicional de insalubridade e periculosidade; aviso prévio; dispensa da prestação de serviço em situações especiais; descanso semanal remunerado.

Seguramente, o empregado que integra uma relação de contratação na modalidade de PJ se vê vulnerável, tendo em vista que não está sob a tutela de nenhum direito trabalhista. Consequentemente, torna-se um profissional inseguro por prestar seus serviços sem ter garantia alguma.

Nos casos em que a pejetização é utilizada como meio de fraudar uma relação de emprego, o mais beneficiado, via de regra, será o empregador, que terá seus custos trabalhistas reduzidos exponencialmente. Essa transição do regime CLT para o modelo de contratação por PJ, é apresentada, na maioria das vezes, perante a afirmação de que o prestador terá um aumento salarial atrativo em razão da redução das despesas com impostos, por parte do tomador.

A princípio, ao adotar a pejetização o trabalhador seria beneficiado com aumento na remuneração, entretanto, ao levar em consideração a perda dos benefícios concedidos ao empregado regido pela CLT/1943, é possível observar que o referido aumento na remuneração se torna irrisório, ao passo que o empregado fica desamparado e à mercê do empregador caso qualquer eventualidade venha a acontecer. O principal motivo que influencia o empregador a contratar como Pessoa Jurídica está na redução dos custos, tendo em vista que diante desse tipo de contratação, teoricamente não há vínculo de emprego, fato que exime o empregador de arcar com diversos direitos trabalhistas, além de redução em encargos tributários e previdenciários.

Dado o atual cenário de desemprego, mesmo sob renúncia aos direitos trabalhistas, a pejetização torna-se uma alternativa para os trabalhadores, pois desta forma asseguram o suprimento das demandas, sejam elas familiares ou individuais. A depender do caso, a pejetização é criminalizada porque mesmo que a relação contratual abarque Pessoas Jurídicas, as relações reais de trabalho são entre patrão e empregado, com a presença de subordinação. Tal modalidade de contratação é vedada pelo artigo 9º da CLT/1943, da seguinte forma: “Serão nulos de pleno direito aos atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Como forma de clarear o conceito e evitar o equívoco ao tratar do assunto, é necessário que seja elucidada a distinção existente entre a pejetização e a terceirização. Diferente da pejetização, na terceirização ocorre uma relação entre empresas, onde uma organização contrata a outra para fornecimento de serviços ou mão de obra em uma área específica. Nessa modalidade de contratação, a empresa contratada é responsável por gerenciar seus próprios funcionários, além de garantir a eles os direitos trabalhistas e previdenciários.

A fim de que seja demonstrado de forma explícita a atuação da terceirização, é possível citar o sistema utilizado pelas escolas estaduais do Espírito Santo, onde o Governo do Estado é responsável pela contratação de uma empresa terceirizada que fornece a mão de obra responsável pela limpeza das escolas. Os funcionários fazem o serviço especializado nas escolas, mas respondem diretamente à empresa contratada. Esse ato é utilizado principalmente para aumentar a eficiência do serviço prestado, em tese é o que se espera diante da contratação de uma empresa especializada, o que conseqüentemente acarreta na redução de custos para a contratante, considerando que os encargos trabalhistas ficam sob a responsabilidade da contratada.

Sobre a terceirização, é importante ressaltar que o seu principal propósito é a especialização da atividade da prestadora de serviços, sendo que a redução de custos, que nem sempre ocorrerá, é uma possibilidade e não um propósito a ser buscado.

Para compreender de forma inequívoca, torna-se indispensável tratar do que dispõe a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o dispositivo versa sobre as diretrizes para a terceirização de atividades, chamando atenção também para a incidência da responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, a depender do caso:

Súmula 331 TST:

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela

empresa regularmente contratada.
VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.
Observação: (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

É possível identificar a presença da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no julgado proferido pelo Ministro do STF, Luiz Fux. Entretanto, no contexto apresentado na jurisprudência, a Súmula 331 foi considerada inconstitucional. O relator fundamenta sua decisão em tese que defende a licitude da 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.

RECURSO EXTRAORDINÁRIO REPRESENTATIVO DE CONTROVÉRSIA COM REPERCUSSÃO GERAL. DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO DO TRABALHO. CONSTITUCIONALIDADE DA "TERCEIRIZAÇÃO". ADMISSIBILIDADE. OFENSA DIRETA. VALORES SOCIAIS DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA (ART. 1º, IV, CRFB). RELAÇÃO COMPLEMENTAR E DIALÓGICA, NÃO CONFLITIVA. PRINCÍPIO DA LIBERDADE JURÍDICA (ART. 5º, II, CRFB). CONECTÁRIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ART. 1º, III, CRFB). VEDAÇÃO A RESTRIÇÕES ARBITRÁRIAS E INCOMPATÍVEIS COM O POSTULADO DA PROPORCIONALIDADE. DEMONSTRAÇÃO EMPÍRICA DA NECESSIDADE, ADEQUAÇÃO E PROPORCIONALIDADE ESTRITA DE MEDIDA RESTRITIVA COMO ÔNUS DO PROPONENTE DESTA. RIGOR DO ESCRUTÍNIO EQUIVALENTE À GRAVIDADE DA MEDIDA. RESTRIÇÃO DE LIBERDADE ESTABELECIDA JURISPRUDENCIALMENTE. EXIGÊNCIA DE GRAU MÁXIMO DE CERTEZA. MANDAMENTO DEMOCRÁTICO. LEGISLATIVO COMO LOCUS ADEQUADO PARA ESCOLHAS POLÍTICAS DISCRICIONÁRIAS. SÚMULA 331 TST. PROIBIÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO. EXAME DOS FUNDAMENTOS. INEXISTÊNCIA DE FRAGILIZAÇÃO DE MOVIMENTOS SINDICAIS. DIVISÃO ENTRE "ATIVIDADE-FIM" E "ATIVIDADE-MEIO" IMPRECISA, ARTIFICIAL E INCOMPATÍVEL COM A ECONOMIA MODERNA. CISÃO DE ATIVIDADES ENTRE PESSOAS JURÍDICAS DISTINTAS. ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL. INEXISTÊNCIA DE CARÁTER FRAUDULENTO. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DA LIBERDADE DE DESENHO EMPRESARIAL (ARTS. 1º, IV, E 170). CIÊNCIAS ECONÔMICAS E TEORIA DA ADMINISTRAÇÃO. PROFUSA LITERATURA SOBRE OS EFEITOS POSITIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO. OBSERVÂNCIA DAS REGRAS TRABALHISTAS POR CADA EMPRESA EM RELAÇÃO AOS EMPREGADOS QUE CONTRATAREM. EFEITOS PRÁTICOS DA TERCEIRIZAÇÃO. PESQUISAS EMPÍRICAS. NECESSÁRIA OBSERVÂNCIA DE METODOLOGIA CIENTÍFICA. ESTUDOS DEMONSTRANDO EFEITOS POSITIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO QUANTO A EMPREGO, SALÁRIOS, TURNOVER E CRESCIMENTO ECONÔMICO. INSUBSISTÊNCIA DAS PREMISSAS DA PROIBIÇÃO JURISPRUDENCIAL DA TERCEIRIZAÇÃO. INCONSTITUCIONALIDADE DOS INCISOS I, III, IV E VI DA SÚMULA 331 DO TST. AFASTAMENTO DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA CONTRATANTE POR OBRIGAÇÕES DA CONTRATADA. RECURSO EXTRAORDINÁRIO PROVIDO. 1. Recurso extraordinário com repercussão geral reconhecida para examinar a constitucionalidade da Súmula n.º 331 do Tribunal Superior

do Trabalho, no que concerne à proibição da terceirização de atividades-fim e responsabilização do contratante pelas obrigações trabalhistas referentes aos empregados da empresa terceirizada. 2. Interesse recursal subsistente após a aprovação das Leis nº. 13.429, de 31 de março de 2017, e 13.467, de 13 de julho de 2017, as quais modificaram a Lei nº. 6.019/1974 para expressamente consagrar a terceirização das chamadas “atividades-fim”, porquanto necessário não apenas fixar o entendimento desta Corte sobre a constitucionalidade da tese esposada na Súmula nº. 331 do TST quanto ao período anterior à vigência das referidas Leis, como também deliberar a respeito da subsistência da orientação sumular do TST posteriormente às reformas legislativas. 3. A interpretação jurisprudencial do próprio texto da Carta Magna, empreendida pelo Tribunal a quo, revela a admissibilidade do apelo extremo, por traduzir ofensa direta e não oblíqua à Constituição. Inaplicável, dessa forma, a orientação esposada na Súmula nº 636 desta Egrégia Corte. Mais além, não tem incidência o verbete sumular nº 283 deste Egrégio Tribunal, porquanto a motivação de cunho legal do aresto recorrido é insuficiente para validar o acórdão de forma autônoma. 4. Os valores do trabalho e da livre iniciativa, insculpidos na Constituição (art. 1º, IV), são intrinsecamente conectados, em uma relação dialógica que impede seja rotulada determinada providência como maximizadora de apenas um desses princípios, haja vista ser essencial para o progresso dos trabalhadores brasileiros a liberdade de organização produtiva dos cidadãos, entendida esta como balizamento do poder regulatório para evitar intervenções na dinâmica da economia incompatíveis com os postulados da proporcionalidade e da razoabilidade. 5. O art. 5º, II, da Constituição consagra o princípio da liberdade jurídica, consectário da dignidade da pessoa humana, restando cediço em sede doutrinária que o “princípio da liberdade jurídica exige uma situação de disciplina jurídica na qual se ordena e se proíbe o mínimo possível” (ALEXY, Robert. Teoria dos Direitos Fundamentais. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 177). 6. O direito geral de liberdade, sob pena de tornar-se estéril, somente pode ser restringido por medidas informadas por parâmetro constitucionalmente legítimo e adequadas ao teste da proporcionalidade. 7. O ônus de demonstrar empiricamente a necessidade e adequação da medida restritiva a liberdades fundamentais para o atingimento de um objetivo constitucionalmente legítimo compete ao proponente da limitação, exigindo-se maior rigor na apuração da certeza sobre essas premissas empíricas quanto mais intensa for a restrição proposta. 8. A segurança das premissas empíricas que embasam medidas restritivas a direitos fundamentais deve atingir grau máximo de certeza nos casos em que estas não forem propostas pela via legislativa, com a chancela do debate público e democrático, restando estéreis quando impostas por construção jurisprudencial sem comprovação inequívoca dos motivos apontados. 9. A terceirização não fragiliza a mobilização sindical dos trabalhadores, porquanto o art. 8º, II, da Constituição contempla a existência de apenas uma organização sindical para cada categoria profissional ou econômica, mercê de a dispersão territorial também ocorrer quando uma mesma sociedade empresarial divide a sua operação por diversas localidades distintas. 10. A dicotomia entre “atividade-fim” e “atividade-meio” é imprecisa, artificial e ignora a dinâmica da economia moderna, caracterizada pela especialização e divisão de tarefas com vistas à maior eficiência possível, de modo que frequentemente o produto ou serviço final comercializado por uma entidade comercial é fabricado ou prestado por agente distinto, sendo também comum a mutação constante do objeto social das empresas para atender a necessidades da sociedade, como revelam as mais valiosas empresas do mundo. É que a doutrina no campo econômico

é uníssona no sentido de que as “Firmas mudaram o escopo de suas atividades, tipicamente reconcentrando em seus negócios principais e terceirizando muitas das atividades que previamente consideravam como centrais” (ROBERTS, John. *The Modern Firm: Organizational Design for Performance and Growth*. Oxford: Oxford University Press, 2007).

11. **A cisão de atividades entre pessoas jurídicas distintas não revela qualquer intuito fraudulento, consubstanciando estratégia, garantida pelos artigos 1º, IV, e 170 da Constituição brasileira, de configuração das empresas para fazer frente às exigências dos consumidores, justamente porque elas assumem o risco da atividade, representando a perda de eficiência uma ameaça à sua sobrevivência e ao emprego dos trabalhadores.**

12. Histórico científico: Ronald H. Coase, “The Nature of The Firm”, *Economica* (new series), Vol. 4, Issue 16, p. 386-405, 1937. O objetivo de uma organização empresarial é o de reproduzir a distribuição de fatores sob competição atomística dentro da firma, apenas fazendo sentido a produção de um bem ou serviço internamente em sua estrutura quando os custos disso não ultrapassarem os custos de obtenção perante terceiros no mercado, estes denominados “custos de transação”, método segundo o qual firma e sociedade desfrutam de maior produção e menor desperdício.

13. A Teoria da Administração qualifica a terceirização (outsourcing) como modelo organizacional de desintegração vertical, destinado ao alcance de ganhos de performance por meio da transferência para outros do fornecimento de bens e serviços anteriormente providos pela própria firma, a fim de que esta se concentre somente naquelas atividades em que pode gerar o maior valor, adotando a função de “arquiteto vertical” ou “organizador da cadeia de valor”.

14. A terceirização apresenta os seguintes benefícios: (i) aprimoramento de tarefas pelo aprendizado especializado; (ii) economias de escala e de escopo; (iii) redução da complexidade organizacional; (iv) redução de problemas de cálculo e atribuição, facilitando a provisão de incentivos mais fortes a empregados; (v) precificação mais precisa de custos e maior transparência; (vi) estímulo à competição de fornecedores externos; (vii) maior facilidade de adaptação a necessidades de modificações estruturais; (viii) eliminação de problemas de possíveis excessos de produção; (ix) maior eficiência pelo fim de subsídios cruzados entre departamentos com desempenhos diferentes; (x) redução dos custos iniciais de entrada no mercado, facilitando o surgimento de novos concorrentes; (xi) superação de eventuais limitações de acesso a tecnologias ou matérias-primas; (xii) menor alavancagem operacional, diminuindo a exposição da companhia a riscos e oscilações de balanço, pela redução de seus custos fixos; (xiii) maior flexibilidade para adaptação ao mercado; (xiv) não comprometimento de recursos que poderiam ser utilizados em setores estratégicos; (xv) diminuição da possibilidade de falhas de um setor se comunicarem a outros; e (xvi) melhor adaptação a diferentes requerimentos de administração, know-how e estrutura, para setores e atividades distintas.

15. A terceirização de uma etapa produtiva é estratégia de organização que depende da peculiaridade de cada mercado e cada empresa, destacando a opinião do doctorum que por vezes a configuração ótima pode ser o fornecimento tanto interno quanto externo (GULATI, Ranjay; PURANAM, Phanish; BHATTACHARYA, Sourav. "How Much to Make and How Much to Buy? An Analysis of Optimal Plural Sourcing Strategies." *Strategic Management Journal* 34, no. 10 (October 2013): 1145–1161). Deveras, defensável à luz da teoria econômica até mesmo a terceirização dos Conselhos de Administração das companhias às chamadas Board Service Providers (BSPs) (BAINBRIDGE, Stephen M.; Henderson, M. Todd. “Boards-R-Us: Reconceptualizing Corporate Boards” (July 10, 2013). University of Chicago Coase-Sandor Institute for Law &

Economics Research Paper No. 646; UCLA School of Law, Law-Econ Research Paper No. 13-11). 16. **As leis trabalhistas devem ser observadas por cada uma das empresas envolvidas na cadeia de valor com relação aos empregados que contratarem, tutelando-se, nos termos constitucionalmente assegurados, o interesse dos trabalhadores.** 17. A prova dos efeitos práticos da terceirização demanda pesquisas empíricas, submetidas aos rígidos procedimentos reconhecidos pela comunidade científica para desenho do projeto, coleta, codificação, análise de dados e, em especial, a realização de inferências causais mediante correta aplicação de ferramentas matemáticas, estatísticas e informáticas, evitando-se o enviesamento por omissão de variáveis (“omitted variable bias”). 18. A terceirização, segundo estudos empíricos criteriosos, longe de “precarizar”, “reificar” ou prejudicar os empregados, resulta em inegáveis benefícios aos trabalhadores em geral, como a redução do desemprego, diminuição do turnover, crescimento econômico e aumento de salários, permitindo a concretização de mandamentos constitucionais como “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais”, “redução das desigualdades regionais e sociais” e a “busca do pleno emprego” (arts. 3º, III, e 170 CRFB). 19. A realidade brasileira, apurada em estudo específico, revela que “os trabalhadores das atividades de Segurança/vigilância recebem, em média, 5% a mais quando são terceirizados”, que “ocupações de alta qualificação e que necessitam de acúmulo de capital humano específico, como P&D [pesquisa e desenvolvimento] e TI [tecnologia da informação], pagam salários maiores aos terceirizados”, bem como afirmou ser “possível que [em] serviços nos quais os salários dos terceirizados são menores, o nível do emprego seja maior exatamente porque o ‘preço’ (salário) é menor” (ZYLBERSTAJN, Hélio et alii. “Diferencial de salários da mão de obra terceirizada no Brasil”. In: CMICRO - N°32, Working Paper Series, 07 de agosto de 2015, FGV-EESP). 20. A teoria econômica, à luz dessas constatações empíricas, vaticina que, verbis: “Quando a terceirização permite às firmas produzir com menos custos, a competição entre firmas que terceirizam diminuirá os preços dos seus produtos. (...) consumidores terão mais dinheiro para gastar com outros bens, o que ajudará empregos em outras indústrias” (TAYLOR, Timothy. “In Defense of Outsourcing”. In: 25 Cato J. 367 2005. p. 371). 21. O escrutínio rigoroso das premissas empíricas assumidas pela Corte de origem revela insubsistentes as afirmações de fraude e precarização, não sendo suficiente para embasar a medida restritiva o recurso meramente retórico a interpretações de cláusulas constitucionais genéricas, motivo pelo qual deve ser afastada a proibição, em homenagem às liberdades fundamentais consagradas na Carta Magna (art. 1º, IV, art. 5º, II, e art. 170). 22. Em conclusão, a prática da terceirização já era válida no direito brasileiro mesmo no período anterior à edição das Leis nº. 13.429/2017 e 13.467/2017, independentemente dos setores em que adotada ou da natureza das atividades contratadas com terceira pessoa, reputando-se inconstitucional a Súmula nº. 331 do TST, por violação aos princípios da livre iniciativa (artigos 1º, IV, e 170 da CRFB) e da liberdade contratual (art. 5º, II, da CRFB). 23. As contratações de serviços por interposta pessoa são hígidas, na forma determinada pelo negócio jurídico entre as partes, até o advento das Leis nº. 13.429/2017 e 13.467/2017, marco temporal após o qual incide o regramento determinado na nova redação da Lei n.º 6.019/1974, inclusive quanto às obrigações e formalidades exigidas das empresas tomadoras e prestadoras de serviço. 24. **É aplicável às relações jurídicas preexistentes à Lei n.º 13.429, de 31 de março de 2017, a responsabilidade subsidiária da pessoa jurídica contratante pelas obrigações trabalhistas não adimplidas pela empresa prestadora**

de serviços, bem como a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias devidas por esta (art. 31 da Lei n.º 8.212/93), mercê da necessidade de evitar o vácuo normativo resultante da insubsistência da Súmula n.º 331 do TST. 25. Recurso Extraordinário a que se dá provimento para reformar o acórdão recorrido e fixar a seguinte tese: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”.

(RE 958252, Relator(a): LUIZ FUX, Tribunal Pleno, julgado em 30/08/2018, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-199 DIVULG 12-09-2019 PUBLIC 13-09-2019)

Apesar de extensa, a ementa se mostra extremamente completa e de simples compreensão, onde fica clara a posição dos tribunais superiores. Após análise do caso, conclui-se que a terceirização é permitida, desde que respeitada a responsabilidade subsidiária da empresa contratante. O texto faz referência a Lei 6.019/1974, que tem relevância direta para o pleno entendimento do tema tratado na jurisprudência. A terceirização das atividades-fim encontra sua validade, desde que respeitadas as formalidades constantes no dispositivo legal, a fim de que seja sempre respeitado o interesse dos trabalhadores.

A Súmula 331 do TST foi considerada inconstitucional para o contexto tratado na ementa em razão de não estar em conformidade com princípios constitucionais, como o da livre iniciativa, liberdade contratual e valores sociais do trabalho. Além do mais, prevê uma restrição à terceirização, onde as atividades-fim não poderiam ser terceirizadas.

Em que pese uma análise da pejetização em sua forma prática, cabe analisar o caso em que a emissora de televisão Rede Globo foi condenada a pagar R\$ 9.000.000,00 (nove milhões de reais) ao ex-apresentador Lair Rennó. Em síntese, a ação movida pelo jornalista buscou salários referentes ao período em que ele apresentou o programa *Encontro* durante o período em que Fátima Bernardes estaria indisponível (férias e folgas). Além disso, o ex-apresentador também teve, em 2014, seu contrato modificado de CLT para PJ, incumbindo à Rede Globo a sonegação de todos os direitos previdenciários de Rennó.

O fato de uma entidade com tamanha evidência e influência em cenário nacional ter optado por migrar funcionários do CLT para PJ, evidencia que existem benefícios atrativos para as empresas. O entendimento do Magistrado foi de reconhecer o vínculo empregatício existente entre as duas partes, ao passo que há a clara incidência do art. 3º da CLT/1943 do ponto de vista de uma pessoa física prestando serviços de natureza não eventual ao empregador. Comprovada a existência das características necessárias para a celebração de um vínculo CLT, o Juiz considerou o contrato fraudulento, onde amparou sua decisão no art. 9º da CLT/1943.

Casos de destaque como esse são importantes para destacar o problema para um público que não tem tanto interesse no tema, além de estabelecer fundamentos importantes no ordenamento jurídico brasileiro, causando uma reação em cadeia, podendo motivar futuras decisões judiciais sobre casos congêneres, o que

consequentemente proporcionaria uma mudança nas práticas de contratação das empresas.

Ainda sobre o objetivo da pejetização, da Cruz (2007, p. 7), como forma de exemplificar o funcionamento, afirma que “nas empresas, a pejetização é tratada como uma prática cotidiana, cujos objetivos são aumentar a produtividade e reduzir os custos com pessoal e encargos sociais, em curtos intervalos de tempo.”

Acerca do principal argumento para implementação da terceirização, ele se mostra frágil, na visão de Castro (2000, p.81):

Fato é que não haverá diminuição dos gastos, já que a empresa terceirizante os terá, com relação a contratação, ao treinamento de pessoal, aos encargos trabalhistas, entre outros. Dessa forma, no momento de celebração do contrato de prestação de serviços, todos os valores investidos serão repassados à beneficiária, não existindo efetiva redução de custos. Assim, não obstante sobreviva sob os argumentos de desenvolvimento econômico e competitividade no mercado, a terceirização consiste numa precarização das relações laborais, em que o empregado tem seus direitos fragmentados.

O direito do trabalho busca pela tutela do empregado como pessoa física, não é aceita a hipótese de que uma pessoa jurídica figure como empregado. O art. 3º da CLT é claro nesse sentido, quando expressa que é considerado empregado toda pessoa física. Além do mais, o contrato de trabalho tem característica personalíssima, ou seja, não pode ser executado por outra pessoa, senão aquela que o pactuou. Oliveira (2013, p. 26) afirma que:

No momento em que se vislumbra a presença da pessoa jurídica no pólo que deveria ser do empregado, é configurada uma locação de serviços, ou um contrato de empreitada, temporário, terceirização, trabalhador autônomo, etc. Em suma, a pejetização é um instituto antagônico ao típico empregado do direito laboral.

Em contraponto a tudo que foi aludido até o presente momento, por outro lado, é fundamental ressaltar a linha que diverge a legalidade da ilegalidade, para que seja possível compreender a profundidade do fenômeno. Existe também uma visão em que a prática é benéfica em geral:

A aplicação desta técnica de administração gera o crescimento do número de empresas dentro da economia nacional, sendo que essas aumentam o número de postos de trabalho, com vantagens refletidas na área social. (...) essa importância é mais intensa no campo econômico e social pois um dos principais objetivos do Direito do Trabalho é o pleno emprego, a garantia de trabalho para todos. (ROBORTELLA apud DA CRUZ, 2009, p. 9).

Apesar de todas os entendimentos negativos sobre a pejetização, a prática não é um ato eivado de ilegalidade, existem hipóteses em que o empregador se utiliza da pejetização sem visar fraudar a Lei e levar prejuízo ao empregado. Nesse sentido é possível compreender a legalidade da pejetização da seguinte forma:

A pejetização nada mais é que a contratação de uma pessoa jurídica para desempenhar uma atividade, fazendo com que o contratado assuma os riscos do negócio, mediante a remuneração desses serviços. Esse tipo de contratação é legal, e até mesmo bastante impulsionada, pois significa a retirada de trabalhadores da informalidade, trazendo para

estes benefícios, inclusive previdenciários. No entanto, se for utilizada por empregadores como uma forma de burlar as leis, então, é considerada a criminalização do ato. (BACCARELLI, 2022)

Apesar de todos os prejuízos que podem existir para o trabalhador nessa modalidade de contratação, também existem alguns pontos positivos que podem ser considerados no ato de aceitação desse tipo de contrato de trabalho, como por exemplo: a indispensabilidade de, constantemente, intentar formas de atualização e capacitação, a possibilidade de participar de estruturas organizacionais diferentes, contribuindo para a experiência, além de (quando permitido pelo contrato) participar de organizações distintas e de forma simultânea.

A prática da pejetização sob alegação de não existência de relação de emprego, tem sido derrubada pelos tribunais. Para que seja configurada uma relação de emprego, existem uma série de requisitos a serem cumpridos, que estão dispostos no artigo 3º da CLT/1943: Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Sobre o referido dispositivo, o empregador exige que o empregado constitua uma Pessoa Jurídica e o contrata para prestar serviços. O entendimento do TST tem sido de que, estando presentes os requisitos da relação de emprego, esta será reconhecida, e somente não se enquadrará como empregado o trabalhador autônomo ou eventual. Restando claro que a subordinação e a habitualidade têm sido primordiais para a caracterização do vínculo empregatício.

Como forma de exemplificar de forma clara o entendimento do TST, faz-se necessário que seja feita uma análise jurisprudencial sobre o caso, conforme segue a ementa proferida em sede de agravo de instrumento, apreciado pelo relator Ministro Maurício Godinho Delgado:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. **CONSTITUIÇÃO DE EMPRESA PELO RECLAMANTE. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE TRABALHISTA.** RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. A relação de emprego é a principal fórmula de conexão de trabalhadores ao sistema socioeconômico existente, sendo, desse modo, presumida sua existência, desde que seja incontroversa a prestação de serviços. A Constituição da República, a propósito, elogia e estimula a relação empregatícia ao reportar a ela, direta ou indiretamente, várias dezenas de princípios, regras e institutos jurídicos. Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e a fórmula intitulada de “pejotização”. Em qualquer desses casos – além de outros –, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera, impõe-se e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá apenas como meio de precarizar as relações empregatícias. Somente não se enquadrará como empregado o efetivo trabalhador autônomo ou eventual. Contudo, a inserção do real empregado na condição de pessoa jurídica se revela como mero simulacro ou artifício para impedir a aplicação da Constituição da República, do Direito do Trabalho e dos direitos sociais e individuais fundamentais trabalhistas. Trabalhando o obreiro cotidianamente no estabelecimento empresarial, com todos os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia, deve o vínculo de emprego ser reconhecido (arts. 2º,

caput, e 3º, caput, CLT), com todos os seus consectários pertinentes. Na hipótese, o TRT, com alicerce no conjunto fático-probatório produzido nos autos e em respeito ao princípio da primazia da realidade, constatou que a prestação de serviços do Autor à Reclamada, por intermédio da empresa constituída pelo Reclamante, visava a mascarar o vínculo empregatício existente entre as partes, evidenciando-se nítida fraude trabalhista (denominada na comunidade trabalhista de “pejotização”). Diante de tal constatação, e considerando presentes os elementos configuradores da relação de emprego, o TRT manteve a sentença que deferiu o pleito autoral de reconhecimento de vínculo direto com a Reclamada. Tais assertivas não são passíveis de reanálise, diante do que dispõe a Súmula 126/TST (...) (TST-Ag-AIRR 10009678920155020432, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, 3ª T., DEJT 29.03.2019).

A ementa acima diz respeito a um julgado proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Dentre todas as nuances constantes no caso, como forma de contextualizar o conteúdo ao que se espera apresentar nesta pesquisa, cabe ressaltar que existem formas legais de realização da terceirização, o que não é o caso.

O reclamante em questão, constituiu uma empresa, a fim de prestar serviços em favor da reclamada, o que não configura indício de fraude à relação trabalhista. O relator frisa em seu relatório que formas alternativas de prestação de serviços são excepcionais sob o prisma da relação de emprego. Entretanto, havendo a presença de elementos que indicam a relação de emprego, essas formas alternativas não devem sobressair, e foi o que aconteceu no caso em destaque, restando comprovado que a prestação de serviços por meio de PJ tinha como objetivo mascarar o vínculo empregatício existente. Comprovada a fraude, o TRT manteve a sentença que reconheceu o vínculo entre as partes.

É evidente a presença da terceirização de forma ilegal quando existe uma prestação de serviços de modo a desrespeitar o que está disposto na CLT/1943, na forma preceituada por Leite (2023, p.1024-1026):

"A fraude à lei é aquela que ocorre pela prática de ato ou celebração de um contrato em que as partes sabem, antecipadamente, que se trata de uma engendração, formalmente perfeita, que encobre ou inibe a aplicação da lei. Exemplo típico é o chamado contrato de prestação de serviços com o objetivo de mascarar uma relação empregatícia". Neste caso, a fraude à lei implica nulidade absoluta de tal contrato fraudulento (art 9º da CLT/1943)."

Em contrapartida, existem situações onde a terceirização é permitida. O ponto principal para distinguir uma relação legal e uma fraudulenta, é fundado na existência ou não da relação de emprego, que é caracterizada mediante a existência de: atividade pessoal; serviço contínuo; onerosidade; e subordinação.

Neste sentido, é possível citar o julgado do STF proferido pelo relator Ministro Roberto Barroso, que reconheceu a incidência de forma legal da prática:

DIREITO DO TRABALHO. AGRAVO INTERNO EM RECLAMAÇÃO. ALEGAÇÃO DE AFRONTA ÀS DECISÕES PROFERIDAS NA ADPF 324, NO RE 958.252, NA ADC 48, NA ADI 3.961 E NA ADI 5.625. LICITUDE DE OUTRAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DA PRODUÇÃO E DE PACTUAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO.

Agravo interno interposto contra decisão monocrática pela qual se julgou procedente o pedido formulado na reclamação, para cassar decisão de

Tribunal Regional do Trabalho que afastou contrato de sociedade, reconhecendo a existência de relação de emprego entre as partes. 2. Ofensa ao decidido nos paradigmas invocados (ADPF 324, no RE 958.252 (Tema 725 RG), na ADC 48 e na ADIs 3.961 e 5.625), nos quais se reconheceu a licitude de outras formas de organização da produção e de pactuação da força de trabalho. 3. O contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem relações de trabalho, pois um mesmo mercado pode comportar alguns profissionais que sejam contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho e outros profissionais cuja atuação tenha um caráter de eventualidade ou maior autonomia. 4. São lícitos, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra, parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real; isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação. 5. Caso em que o reclamante não se trata de trabalhador hipossuficiente, sendo capaz, portanto, de fazer uma escolha esclarecida sobre sua contratação. Inexistente, na decisão reclamada, qualquer elemento concreto de que tenha havido coação na contratação celebrada. 6. Agravo interno a que se nega provimento.

(Rcl 56285 AgR, Relator(a): ROBERTO BARROSO, Primeira Turma, julgado em 27/03/2023, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 29-03-2023 PUBLIC 30-03-2023)

A existência da prática da terceirização de forma legal foi demonstrada no julgado acima, onde ficou expresso que o contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem relações de trabalho, havendo a possibilidade de profissionais serem contratados para prestarem serviços, sem que haja habitualidade e subordinação.

Nos casos em que a pejotização é utilizada legalmente, o contrato deve ser real, sem que haja relação de emprego entre o prestador do serviço e o tomador. Como dito anteriormente, caso seja averiguado a existência de subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, pode caracterizar-se fraude à contratação.

Em que pese as hipóteses legais de incidência da terceirização, cabe inferir que a empresa contratante, ainda assim, deve tomar as medidas preventivas para garantir que a empresa terceirizada cumpra com as obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais em relação aos seus empregados. Além disso, é fundamental respeitar os direitos trabalhistas dos empregados terceirizados, como jornada de trabalho, salário adequado, férias, entre outros, evitando qualquer forma de precarização do trabalho.

3 METODOLOGIA

A natureza da pesquisa será básica, haja vista que seu objetivo principal gira em torno de adquirir conhecimentos e conceitos que envolvam as nuances da pejotização no Brasil, e analisar a efetividade da tutela jurisdicional pátria acerca do tema; além de aprofundar o estudo nas causas do problema, considerando em que ponto a terceirização da mão de obra torna-se ilegal. (GIL, 2022).

A abordagem utilizada pode ser considerada qualitativa, tendo em vista que o objeto de análise serão casos práticos em que há a utilização do Pejotismo nas

organizações, onde será vislumbrado seus prós e contras, bem como a influência que a prática tem no cenário econômico e social, tanto do trabalhador, quanto do empregador. A fim de poder compreender claramente as principais problemáticas envolvidas ao tema, será imprescindível a utilização de métodos comparativos que permitam uma análise clara e que permitam identificar tendências e padrões, ainda que os casos sejam variados. (MARCONI; LAKATOS, 2022).

Em relação aos objetivos, haverá a presença dos mais variados tipos. Em razão da pesquisa versar sobre como o Pejotismo é aplicado nas relações de trabalho, e como os órgãos responsáveis atuam na sua fiscalização, é possível identificar a presença da técnica descritiva. Além disso, há também a utilização da técnica explicativa, uma vez que a pesquisa tem como um dos objetivos principais identificar o motivo do Pejotismo ser tão utilizado, ainda que o entendimento majoritário seja de que a prática não deve ser adotada. E por fim, visando explorar as causas e consequências do Pejotismo, será utilizada também a técnica exploratória.

Em relação aos procedimentos, haverá, predominantemente, a utilização da pesquisa bibliográfica e do estudo de caso. A pesquisa bibliográfica será utilizada de modo a identificar os principais fatores que envolvem o tema a nível nacional, será realizada uma grande análise literária, visando levantar informações teóricas que possam enriquecer o entendimento da pesquisa. O estudo de caso será utilizado realizando análises acerca da incidência do Pejotismo nas empresas, as suas causas e consequências para o empregador e para o empregado. De forma contumaz, será utilizada a análise jurisprudencial, para que seja possível vislumbrar o entendimento dos magistrados em relação às ocorrências.

4 RESULTADOS

Após profundas análises e conceituação tanto da pejotização quanto da terceirização, foi possível compreender os pormenores que envolvem as duas práticas, bem como a linha tênue que traça uma divisão entre as duas modalidades de contratação. Em síntese, a pejotização caracteriza-se como uma ramificação obscura da terceirização, no sentido de mascarar a relação de trabalho sob a premissa dos benefícios da terceirização, mas colocando em prática de forma totalmente diversa.

Como forma de diminuir a incidência da pejotização no mercado de trabalho, consequentemente somos levados a crer que a maneira mais acessível de fazê-la, seria encontrar uma forma de beneficiar o empregador, tendo em vista que ele é o maior beneficiado com a migração dos empregados do CLT para PJ. Sendo assim, cabe considerar a possibilidade de concessão de benefícios fiscais e subsídios, como meio de incentivar a formalização de empregos.

Sob um olhar até fora da curva em relação a solução do problema, não no sentido de inviabilidade, mas sob uma ótica não muito vislumbrada de imediato, é possível analisar a probabilidade de um apoio mais incisivo a iniciativas empreendedoras, que resultaria em uma saída para quem encontra dificuldades de se inserir no mercado formal. Tal apoio pode ser concedido por meio de linhas de crédito especiais e capacitação em gestão de negócios. Esse prisma é interessante pois muda a posição da parte que até então se encontrava desprotegida.

Infelizmente, há um contexto social que exerce influência direta no tema central dessa pesquisa. De maneira simplória, o analfabetismo funcional consiste na inaptidão da pessoa de compreender textos e ideias, e até o ano de 2021, 11,4% da população brasileira com mais de 15 anos se encontrava nesse estado, fato que resulta claramente em dificuldades em encontrar emprego, qualificação na carreira e atinge até aspectos pessoais, como organização de vida e finanças familiares. Chegando ao ponto principal, o analfabetismo funcional atinge o discernimento do trabalhador sobre seus direitos trabalhistas, o que o torna vulnerável diante da má-fé existente em determinados contratos de trabalho, e por isso, a educação e a conscientização sobre direitos trabalhistas é caráter primordial na busca pela capacitação dos trabalhadores, tornando-os capazes de buscar e manter empregos com condições adequadas.

É importante ressaltar que o analfabetismo funcional não é a principal vertente que colabora para a aceitação de contratos de trabalho informais, é apenas mais uma causa que garante que parcela da sociedade não tenha acesso a condições dignas de trabalho.

O tratamento do problema de forma preventiva é uma hipótese a ser considerada, a promoção da educação sobre os direitos trabalhistas e a importância de estar sob sua tutela é a chave dessa conscientização. Sumariamente, as formas de precaver a classe trabalhadora da informalidade e da precarização das relações de trabalho devem ser multifacetadas. A mudança significativa no cenário depende do esforço conjunto de órgãos competentes, classe trabalhadora e sociedade.

As decisões judiciais expostas na presente pesquisa demonstram que o entendimento majoritário é na premissa de defesa dos direitos do trabalhador, seja reconhecendo vínculo o empregatício nos casos de má fé por parte da empresa, ou nos casos de regular a existência de uma relação laboral terceirizada, cuidando para que o empregado não fique desamparado.

5 CONCLUSÃO

Ao final dessa pesquisa, é possível concluir que existem pontos positivos e negativos, tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores, dadas as devidas proporções e óticas.

Do ponto de vista do empregador, a principal vantagem está na economia proporcionada pela não incidência dos encargos trabalhistas e previdenciários, o não pagamento dos benefícios que a CLT garante. Em contraponto, é necessário destacar alguns pontos negativos que devem ser suportados pelas empresas, como o fato de o prestador de serviços PJ não estar totalmente adaptado à rotina organizacional, a não exclusividade do trabalhador, que por ser PJ, em tese não deveria ter o dever de subordinação, além de possíveis reclamações trabalhistas,

Sob a ótica do trabalhador, uma vantagem está na viabilidade de poder estar atuante no mercado de trabalho, considerando a situação econômica vivenciada atualmente, bem como a necessidade de buscar constantemente capacitação e atualização. Como também a autonomia de organização do próprio horário e a possibilidade de prestar serviços para várias organizações simultaneamente, e conseqüentemente vivenciando de realidades organizacionais diversas.

Com relação aos pontos negativos da contratação como PJ por parte do trabalhador, que foi o marco central da presente pesquisa, é indispensável que o que mais precariza a relação é a ausência dos direitos trabalhistas em geral, acompanhada da extrema insegurança com relação ao futuro e a inviabilidade de traçar um plano de carreira. Inclusive, além da falta de todos os benefícios citados anteriormente, o trabalhador deve suportar os ônus dos encargos previdenciários com recursos próprios.

A atuação mais incisiva das autoridades competentes é necessária não somente para evitar a ocorrência, mas também para fomentar a implementação de políticas públicas voltadas para a geração de emprego e renda, a fim de que seja possível alcançar a mitigação dos índices de informalidade e fragilização das relações laborais. Diante de todo o conteúdo que foi desenvolvido em torno da pejotização, é evidente que a resolução desse impasse transcende a expectativa de que os trabalhadores denunciem a prática, uma vez que, na maioria esmagadora das vezes, por se tratar da parte mais frágil da relação, eles se veem sem alternativa senão o desemprego.

Em caso de análise de toda a problemática de forma superficial, há de se concluir que considerando as particularidades de cada caso, resta ao empregador e ao trabalhador ponderar as suas necessidades em primazia, para que enfim possam tomar a decisão que defina a modalidade de contratação e o porquê. Entretanto, restou comprovado que essa tomada de decisão, mais especificamente por parte do trabalhador, passa por tantos outros aspectos sociais e de indispensabilidade, que beira o egoísmo tratar deste aspecto reduzindo tal decisão a uma simples escolha entre a opção mais benéfica. Estamos aqui diante de um ponto em que, muitas vezes, o fator determinante será a necessidade do empregado.

REFERÊNCIAS

BACCARELLI, Maria Rosaria Trevizan. **Pejotização: o que é e como funciona?** DSG Sociedade de Advogados. 8 novembro. 2022. Disponível em: <https://www.dsgadvogados.com.br/trabalhista-social/pejotizacao-mei/>. Acesso em: 18 abril. 2023

BARBOSA, A. M. e S.; ORBEM, J. V. “PEJOTIZAÇÃO”: PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, DAS RELAÇÕES SOCIAIS E DAS RELAÇÕES HUMANAS. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, [S. l.], v. 10, n. 2, p. 839–859, 2015. DOI: 10.5902/1981369420184. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/20184>. Acesso em: 5 set. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 jun. 2023.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 abr. 2023.

BRASIL. Lei n. 10.406, 10 de janeiro de 2002. Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 24 jun. 2023

CASTRO, Rubens Ferreira de. **A Terceirização no Direito do Trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2000. P. 81-82.

DA CRUZ, Luiz Guilherme Ribeiro. A terceirização trabalhista no Brasil: aspectos gerais de uma flexibilização sem limite. **Revista do CAAP - 1º Semestre - 2009**, São Paulo, p. 7-9, 2009.

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

GIL, Antônio C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. Grupo GEN, 2022. 9786559771653. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771653/>. Acesso em: 20 Jun. 2023

FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **Manual de Direito e Processo do Trabalho**. 28. ed. - p. 264. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho** / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 15. ed. – p. 539; 1024-1026. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MARCELINO, Paula; CAVALCANTE, Sávio. Por uma definição de terceirização. **Cad. CRH**, Salvador, v. 25, n. 1, p. 331-346, out./2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-49792012000200010>. Acesso em: 5 set. 2023.

MARCONI, Marina de A.; LAKATOS, Eva M. **Metodologia Científica**. Grupo GEN, 2022. 9786559770670. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559770670/>. Acesso em: 20 jun. 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho** – 14. ed. – p. 930-932. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Pejotização: Fraude à Legislação Trabalhista**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 47, n. 172, p. 87-107, abr./jun. 2021.

MIGALHAS. **A pejotização nas relações de trabalho**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/333486/a-pejotizacao-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 7 mai. 2023.

Netto, A. F. G., & Dias, L. C. (2019). **Pejotização e dumping social: os impactos nas relações de trabalho**. Revista Brasileira de Direito do Trabalho, 194-216.

NEXO POLÍTICAS PÚBLICAS. **A alfabetização e o analfabetismo funcional no Brasil**. Disponível em: <https://pp.nexojornal.com.br/Dados/2023/05/19/A->

