

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
COLEGIADO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

LUCAS TISCOSKI MACHADO

**A (I)LICITUDE DA PRÁTICA DA “PEJOTIZAÇÃO” COMO ESPÉCIE DE
TERCEIRIZAÇÃO DE EMPREGADOS APÓS A LEI Nº 13.467/2017**

FLORIANÓPOLIS, SC

2019

LUCAS TISCOSKI MACHADO

**A (I)LICITUDE DA PRÁTICA DA “PEJOTIZAÇÃO” COMO ESPÉCIE DE
TERCEIRIZAÇÃO DE EMPREGADOS APÓS A LEI Nº 13.467/2017**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Graduação em Direito da Universidade
Federal de Santa Catarina (UFSC) como requisito a
obtenção do grau de Bacharel em Direito

Orientadora: Prof^a. Doutora Juliana Wülfing

FLORIANÓPOLIS, SC


2019

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
COLEGIADO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TERMO DE APROVAÇÃO

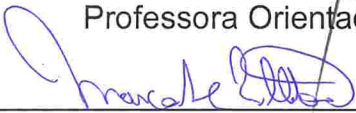
O presente trabalho de conclusão de curso, intitulado "A (i)licitude da prática da 'pejotização' como espécie de terceirização de empregados após a Lei nº 13.467/2017", elaborado pelo acadêmico **Lucas Tiscoski Machado**, defendido em **06/12/2019** e aprovado pela Banca Examinadora composta pelos membros abaixo assinados, obteve aprovação com nota 10 (dez), cumprindo o requisito legal previsto no art. 10 da Resolução nº 09/2004/CES/CNE, regulamentado pela Universidade Federal de Santa Catarina, através da Resolução nº 01/CCGD/CCJ/2014.

Florianópolis, 06 de dezembro de 2019



Juliana Wülfing

Professora Orientadora



Marco Antônio César Villatore

Membro de Banca



Natália Calliari

Membro de Banca



Universidade Federal de Santa Catarina
Centro de Ciências Jurídicas
COORDENADORIA DO CURSO DE DIREITO

TERMO DE RESPONSABILIDADE PELO INEDITISMO DO TCC E
ORIENTAÇÃO IDEOLÓGICA

Aluno(a): Lucas Tiscoski Machado

RG: 5264737

CPF: 05187441914

Matrícula: 15204731

Título do TCC: A (I)licitude da Prática da "Pejotização" como Espécie de Terceirização de Empregados após a Lei nº 13.467/2017.

Orientador(a):Juliana Wulfing

Eu, Lucas Tiscoski Machado, acima qualificado, venho, pelo presente termo, assumir integral responsabilidade pela originalidade e conteúdo ideológico apresentado no TCC de minha autoria, acima referido.

Florianópolis, 06 de dezembro de 2019.


Lucas Tiscoski Machado

RESUMO

Uma tendência nas relações modernas justralhistas no Brasil tem sido a contratação de empregados em um formato em que o profissional organiza-se como uma Pessoa Jurídica, fenômeno que passou a ser conhecido como pejetização. Tal prática passou a ser mais discutida a partir da Lei nº 13.429/2017, que introduziu mudanças na Lei nº 6.019/1974 (que disciplina a terceirização e o trabalho temporário) e frente à Lei nº 13.467/2017, a Reforma Trabalhista, que permite a terceirização de todas as atividades na empresa, inclusive as atividades-fim. Diante desse cenário, este estudo teve por objetivo analisar a i(licitude) da prática da pejetização como espécie de terceirização de empregados após a Lei nº 13.467/2017. Verificou-se que a prática da pejetização como espécie de terceirização de empregados após a Lei nº 13.467/2017 não é lícita. Assim, não se confunde terceirização com pejetização, mesmo que exista esta possibilidade no Direito pátrio, mas somente nos casos admitidos no art. 129, da Lei nº 11.196/2005.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Terceirização. Lei nº 13.467. Reforma Trabalhista.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 DIREITO DO TRABALHO E PROTEÇÃO DO EMPREGO	9
2.1 O TRABALHO E O DIREITO DO TRABALHO NA HISTÓRIA	9
2.2 RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS ELEMENTOS FÁTICOS-JURÍDICOS CARACTERIZADORES	15
2.3 PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO AO EMPREGADO	19
2.3.1 Princípio da proteção	21
2.3.2 Princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade	22
2.3.3 Princípio da continuidade da relação de emprego	23
2.3.4 Princípio da primazia da realidade	23
2.3.5 Princípio da razoabilidade	23
3 O INSTITUTO DA TERCEIRIZAÇÃO COM O ADVENTO DA LEI Nº 13.467/17 ..	25
3.1 ABORDAGEM GERAL SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO	25
3.2 MARCO NORMATIVO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL	28
3.3 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA TERCEIRIZAÇÃO: LEI Nº 13.467/17	35
3.3.1 Terceirização das atividades-meio e das atividades-fim	35
3.3.2 Da quarentena	38
4 A PEJOTIZAÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA	40
4.1 CONTORNOS DO FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO	40
4.2 PEJOTIZAÇÃO ILÍCITA	43
4.3 O NÃO RESPALDO DA PEJOTIZAÇÃO FRENTE À TERCEIRIZAÇÃO NA REFORMA TRABALHISTA	44
4.4 RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA EMPRESA CONTRATANTE	49
4.5 CRÍTICAS À NOVA FORMATAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL	51
5 CONCLUSÃO	55
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS E DIGITAIS	57

1 INTRODUÇÃO

A terceirização ou *outsourcing* é uma técnica de organização do processo produtivo por meio da qual uma empresa contrata outra empresa, para lhe dar suporte para a realização de seus objetivos empresariais. Atualmente, a legislação admite que uma entidade empresarial contrate outra para a prestação de um determinado serviço, ainda que esse serviço coincida com a sua atividade-fim.

No Brasil, o instituto da terceirização é regido pela Lei nº 6.019/1974 (que versa sobre o trabalho temporário e a terceirização) e pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Por muito tempo, no entanto, a legislação pátria disciplinava somente a contratação de empregados terceirizados para a realização de atividades-meio (secundárias), coibindo expressamente a prática deste instituto para as atividades-fim (ligação direta com a principal função produtiva ou de serviços das empresas), inclusive na administração pública.

No ano de 2017, adveio a Lei Nº 13.429, alterando dispositivos da Lei nº 6.019/1974. Apesar dos esforços para deixar a prática da terceirização mais adequada aos tempos atuais, o referido diploma legislativo foi omissivo quanto à possibilidade de terceirização da atividade-fim, gerando insegurança jurídica, ante a imprecisão da norma em admitir (ou não) a terceirização em atividade-fim, o que levou à discussão sobre sua permissão ou não no ordenamento jurídico.

Dessa forma, o tema passou a gerar controvérsias. Além disso, a Justiça do Trabalho vinha deliberando pela impossibilidade de terceirização das chamadas atividades-fim das empresas.

Nesse contexto, ainda no ano de 2017, a Lei Nº 13.467, denominada Reforma Trabalhista, entre outros dispositivos, pacificou a questão ao deixar clara a permissão da contratação de empregados pela via da terceirização para a realização de todas as funções nas empresas. Em outras palavras, a legislação regulamentou e ampliou a possibilidade de as empresas terceirizarem toda e qualquer atividade exercida em suas dependências, incluindo, conforme já relatado, a sua principal atividade (atividade-fim).

Nessa perspectiva, atualmente a definição de terceirização no ordenamento jurídico brasileiro é a de ser uma técnica de organização do processo produtivo por meio da qual uma empresa, entendida como tomadora ou cliente, por conveniência ou oportunidade, contrata outra empresa, compreendida como

prestadora, para prestar-lhe qualquer serviço em uma das suas atividades, inclusive no âmbito de sua atividade principal.

A descrição deste cenário, à primeira vista, permite visualizar uma conexão entre a terceirização e qualquer tipo de contratação. Neste sentido, como se sabe, no cotidiano justrabalhista existe a prática da contratação de profissionais por meio da figura conhecida por pejetização, que se refere a uma alusão à Pessoa Jurídica (P.J.). Ressalta-se que esta expressão tornou-se comum desde o advento da figura tributária criada pelo art. 129 da Lei nº 11.196/ 2005.

No entanto, mesmo com a previsão na Lei nº 11.196/2005, o mecanismo da pejetização era considerado uma fraude, admitindo-se que servia para burlar a legislação trabalhista, pois, na maioria dos casos, o funcionário P.J. mantinha subordinação à empresa e também não atuava em outras.

Atualmente, todavia, pode parecer que a liberação da terceirização das atividades-fim legalizou a chamada pejetização, de onde decorre um possível entendimento de que a Lei da Terceirização, por meio da Reforma Trabalhista, possibilita à empresa demitir seu empregado atual para que ele se transforme em Pessoa Jurídica e, depois, seja recontratado ou, ainda, passe a contratar funcionários somente no sistema da pejetização.

Com base neste entendimento, surge a seguinte questão problema, que este estudo busca responder: É lícita a prática da pejetização como espécie de terceirização de empregados após a Lei nº 13.467/2017?

Como resposta provisória a esta questão, a hipótese do estudo é a de que a Lei nº 13.467/2017, mesmo ao validar a terceirização na atividade-fim das empresas, não libera a pejetização. Assim, não se confunde terceirização com pejetização (embora não ilícita em alguns casos).

Buscando responder este problema, bem como refutar ou confirmar a hipótese formulada, este estudo tem como objetivo geral: Analisar a i(l)icitude da prática da pejetização como espécie de terceirização de empregados após a Lei nº 13.467/2017.

Já como objetivos específicos, o trabalho pretende: apresentar aspectos sobre Direito do Trabalho e proteção do emprego; discorrer sobre o instituto da terceirização e caracterizar a terceirização em relação à prática de pejetização.

Este trabalho pode ser justificado pelo fato de que, após a Lei nº 13.467/2017, passou a haver um grande interesse por parte das empresas, de

trabalhadores e de profissionais das mais diferenciadas áreas para entender o processo de terceirização. Isso porque, nas empresas há um maior interesse por aumentar o número de contratos terceirizados, mas, a priori, deve haver esclarecimentos sobre até que ponto este procedimento é lícito ou não.

Portanto, o tema suscita dúvidas, pois a terceirização, ainda que gere uma determinada economia ou uma praticidade para os empresários, sabe-se que não deve ser praticada de forma irrestrita nas organizações. Na verdade, a permissão para terceirização das atividades-fim, decorrente da Reforma Trabalhista, não legitima a terceirização em qualquer hipótese, como nos casos do sistema de pejotização.

Assim, o início da vigência da Lei n. 13.467/2017 trouxe importantes mudanças no cenário das relações do trabalho no Brasil, com reflexos diretos no mercado de trabalho e na geração de empregos, com o surgimento de novas possibilidades de contratação de trabalhadores, de modo que é fundamental que sejam observadas as previsões das normas trabalhistas e, também, as particularidades de cada modalidade de contratação. Com isso, serão evitadas futuras demandas judiciais trabalhistas e autuações administrativas aplicadas pelos auditores fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego, para o caso de inobservância das normas legais.

Em razão disso, acredita-se que este estudo seja relevante, porquanto é importante que os empregadores, bem como os administradores, os profissionais de recursos humanos, os contadores, os profissionais do Direito e também os empregados tenham conhecimento das novas modalidades de contratação, juntamente com as que já existiam antes da Reforma Trabalhista, e das suas especificidades e características, para que possam promover a admissão de forma regular, obedecendo às atuais previsões das normas trabalhistas. Da mesma forma, é fundamental que o advogado atuante nesta área também tenha tais conhecimentos, a fim de orientar a contratação de empregados de acordo com a atual legislação.

Para a realização do estudo, utilizou-se o método dedutivo para a abordagem do problema. O método dedutivo parte de uma questão geral para uma particularização, ou seja, parte-se da teoria geral para explicar uma questão particular (ANDRADE, 2011).

No que se refere ao tipo, o estudo poderá ser enquadrado como sendo

uma pesquisa bibliográfica. Na definição de Cervo e Bervian (2006, p. 65):

A pesquisa bibliográfica procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em documentos. Pode ser realizada independentemente ou como parte da pesquisa descritiva ou experimental. Em ambos os casos, busca conhecer e analisar as contribuições culturais ou científicas do passado existente sobre determinado assunto, tema ou problema.

A pesquisa bibliográfica utilizou fontes diversas, ou seja, obras doutrinárias e jurisprudenciais, físicas ou virtuais.

2 DIREITO DO TRABALHO E PROTEÇÃO DO EMPREGO

O trabalho humano sempre existiu, desde os primórdios da civilização, e, certamente, continuará existindo. Embora nem sempre coincidam os momentos históricos em todas as regiões do mundo, é possível compreender a história do trabalho por meio da evolução dos modos de produção de bens e de serviços. Mesmo porque, o “[...] o trabalho livre propriamente dito, como expressão típica do capitalismo, em oposição aos regimes da escravidão e da servidão surgiu a partir do final do século XVIII, por ocasião da Revolução Industrial” (MOURA, 2016, p. 53).

Desse modo, efetivamente, o Direito do Trabalho é fenômeno típico da Revolução Industrial, no século XIX, e das condições econômicas, sociais e jurídicas ali reunidas, sendo produto cultural daquele período e das transformações econômico-sociais e políticas à época vivenciadas (DELGADO, 2019).

Neste capítulo, discorre-se sobre o Direito do Trabalho, apresentando o seu surgimento e contextualizando com a categoria trabalho. Também destacam-se os pressupostos da relação de emprego e seus elementos fático-jurídicos, bem como os princípios protetores dos empregados.

2.1 O TRABALHO E O DIREITO DO TRABALHO NA HISTÓRIA

A palavra *trabalho* por muito tempo foi associada à tortura, dor ou sofrimento físico. Etimologicamente, origina-se do latim *tripalium*, uma espécie de instrumento de tortura que se usava em animais. Tal apetrecho também servia aos agricultores para rasgar, bater e esfiapar a espiga de milho, o trigo e o linho. Posteriormente, surgiram variações para o termo, como *tripaliare* (trabalhar) e *trepalium* (cavelete de três paus, uma espécie de estaca, usada para aplicar a ferradura aos cavalos) (CASSAR, 2018).

Por oportuna, eis a lição de Calvo sobre o tema (2019, p. 18):

[...] a maioria dos autores concorda que a origem etimológica de “trabalho” advém de tortura – *tripaliare*, que significa torturar. A palavra *tripalium* significa uma máquina de três pontas utilizada para tortura. Logo, é pacífica esta concepção histórica do trabalho concebido como um castigo ou uma dor e até uma pena. Em grego, o termo “trabalho” tem a mesma raiz que a palavra latina *poena* (pena).

Assim, o trabalho na Antiguidade¹ representava punição, submissão, em que os trabalhadores eram os povos vencidos nas batalhas, os quais eram escravizados. O trabalho não era dignificante para o homem. A escravidão era tida como coisa justa e necessária (JORGE NETO, 2019).

Com isso, verifica-se que a primeira concepção de trabalho possuía conotação de fadiga, esforço, sofrimento ou de outros valores totalmente negativos - ótica a qual justificava o trabalho escravo (RENZETTI, 2018).

Desse modo, na história da humanidade, durante muitos anos, sobretudo na Idade Antiga, o trabalho era associado a algo penoso, degradante e humilhante a quem o praticava (OLIVEIRA, 2018).

O trabalho escravo decaiu na Idade Média, não somente no período do Feudalismo (século V a século XI), como também no período urbano (século XI a século XV) (BARROS, 2016).

No Feudalismo, surge a servidão, em que os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que trabalhavam na terra do senhor, entregando parte da produção em troca da proteção militar e política. Eram chamados de servos da gleba (CASSAR, 2015).

Logo em seguida, surgiram as Corporações de Ofício, que tiveram início com o grande número de pessoas que saíram do campo rumo às cidades, fugindo da exploração e do trabalho forçado. Este fenômeno foi denominado êxodo rural e deu origem a uma grande concentração populacional nas cidades; assim, indivíduos que exerciam as mesmas profissões começaram a formar agrupamento (CALVO, 2019).

As Corporações atuavam com poder de regulamentar as relações sociais de sua época, tendo em vista suas largas atribuições. Controlavam o preço das mercadorias, garantiam a qualidade dos produtos e serviços, prestavam assistência aos desempregados e aposentados. Todos estes benefícios, para seus integrantes e para a sociedade em geral, eram uma retribuição pelos monopólios das Corporações em cada área de produção e atividade (MOURA, 2016).

Com o advento do Cristianismo², o trabalho passou a desfrutar de um

¹ Período que se estendeu desde a invenção da escrita (4000 a.C a 3500 a.C). à queda do Império Romano do Ocidente (476 d.C.) e início da Idade Média (século V) (JORGE NETO, 2019).

² Religião originada na Palestina, no século I, baseada nos ensinamentos de Jesus Cristo.

sentido mais digno e valoroso, quando, finalmente, na época do Renascimento³, passou a ser visto como a verdadeira essência humana (BARROS, 2016).

Devido a isso, Delgado (2019) aduz que, cientificamente é desnecessária a pesquisa por manifestações de ordem justrabalhistas em grupos sociais anteriores à Idade Moderna⁴. Isso porque, nas sociedades antigas e feudais, a espécie de trabalho subordinado pode ter ocorrido eventualmente, como mera particularidade, mas não foi relevante no que se refere à esfera socioeconômica.

Na verdade, o sistema de produção manufatureira foi somente modificado pela Revolução Industrial⁵, que, com a descoberta e o desenvolvimento da máquina a vapor, de fiar e o tear (1738–1790), expandiram as empresas. O trabalho passou a ser feito de forma mais rápida e produtiva. Estas invenções potencializaram o esforço humano, introduzindo a linha de montagem e a produção em larga escala (MARTINS FILHO, 2019).

Nasce a necessidade do trabalho do homem para operar a máquina e, com isso, o trabalho assalariado. Porém, substituía-se o trabalho do homem pelo do menor e das mulheres, que eram economicamente mais baratos e mais dóceis. Prevalencia a lei do mercado no qual o empregador ditava as regras, sem intervenção do Estado (liberdade contratual). A jornada era de 16 horas, e a exploração da mão de obra infantil chegou a níveis alarmantes (CASSAR, 2015).

Assim, foi a partir da Revolução Industrial que se iniciou o debate a respeito dos direitos dos trabalhadores, devido aos fenômenos da industrialização e da concentração de operários. Isso teve origem principalmente em cidades da Europa, quando então essa discussão foi impulsionada pelos movimentos e lutas de massa (PIPEK; MAGANO; DUTRA, 2017).

Sobre o período, relata Barros (2016, p. 49), que o

[...] conflito entre o coletivo e o individual ameaçava a estrutura da sociedade e sua estabilidade. Surge daí a necessidade de um ordenamento jurídico com um sentido mais justo e equilibrado. Na verdade, a rigor, todos os ramos do Direito e, principalmente as relações de trabalho foram se insurgindo [...] e reclamando modificação nos seus institutos.

Portanto, a origem do Direito do Trabalho está ligada ao trabalho livre da

³ Movimento de ordem cultural, científica e artística na Europa, entre meados do século XIV e o fim do século XVI (aproximadamente entre os anos de 1300 a 1600) e que marca a passagem da Idade Média para a Idade Moderna.

⁴ Período histórico entre 1600 a 1789.

⁵ Conjunto de mudanças que aconteceram na Europa e, posteriormente nos Estados Unidos, nos séculos XVIII e XIX (1760 a 1840, aproximadamente), com a introdução de novos processos de manufatura (indústrias).

Revolução Industrial, momento a partir do qual o trabalho passou a ser objeto de locações de obras e serviços. Na locação de obra, havia a execução de uma obra mediante pagamento do resultado (*locatio operis*). Na locação de serviços (*locatio operarum*), o próprio trabalho era o objeto do contrato (CALVO, 2019).

Coube ao México editar, em 1917, a primeira Constituição contendo direitos trabalhistas, tais como jornada diária máxima de oito horas, jornada noturna de sete horas, proibição do trabalho do menor de 12 anos, limitação da jornada do menor de 16 anos a seis horas, descanso semanal, salário mínimo, igualdade salarial, direito de sindicalização, de greve, indenização de dispensa, entre outros (LEITE, 2019).

Posteriormente, em 1919, a Alemanha edita a sua Constituição, contendo direitos trabalhistas, denominada de Constituição de Weimar, a qual disciplinava a participação dos trabalhadores nas empresas, autorizando a sua liberdade de associação. Além disso, a referida Carta tratou da representação dos trabalhadores nas empresas, criou um sistema de seguros sociais e também a possibilidade de os operários colaborarem com os empregadores na fixação de salários e demais condições de trabalho (PIPEK; MAGANO; DUTRA, 2017).

Sobre o período, Martins Filho (2019, p. 51) relata que “[...] dessa época em diante, as constituições dos países passaram a tratar do Direito do Trabalho e, portanto, a constitucionalizar os direitos trabalhistas”.

Ainda em 1919, é editado o Tratado de Versalhes, cuja importância para o Direito do Trabalho residiu na previsão de criação da OIT - Organização Internacional do Trabalho, cabendo a este organismo internacional universalizar as normas de proteção ao trabalho humano. O Brasil está entre os Estados-membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde a sua primeira edição (MARTINS FILHO, 2019).

No Brasil, considera-se que a história do Direito do Trabalho começou no ano de 1888, com a abolição da escravatura, pois até então a quase prevalência era do trabalho escravo (PIPEK; MAGANO; DUTRA, 2017).

Entretanto, no ano de 1824, a Constituição do Império (art. 179, XXV), inspirada nos princípios da Revolução Francesa, assegurou ampla liberdade para o trabalho. Em 1850, o Código Comercial trouxe regras de Processo, Direito Civil e Direito do Trabalho, sendo, portanto, o berço dos demais Códigos. Ao tratar das relações de comércio, fazia menção ao armador e seus tripulantes, tratando também

a possibilidade do aviso prévio, da indenização pela rescisão injusta do contrato a termo, da justa causa, da garantia de salário em caso de acidente de trabalho (CASSAR, 2015).

No ano de 1870, iniciaram-se as Ligas Operárias, que marcaram o início do sindicalismo brasileiro. Em 1871, adveio a Lei do Ventre Livre, pela qual os nascidos de escravas já não eram mais escravos. Já a Lei Saraiva Cotegipe, de 1885, libertou os escravos com mais de 60 anos depois que cumprissem mais de três anos de trabalho espontâneo. O Decreto nº 1.313, de 1891, três anos após a Abolição, proibiu o trabalho noturno dos menores de 15 anos, limitando a jornada a 7 horas (JORGE NETO, 2019).

Há quem afirme, no entanto, que a primeira legislação verdadeiramente trabalhista no Brasil foi a Lei nº 4.682/1923, a chamada Lei Elói Chaves, que instituiu a caixa de aposentadoria e o direito à estabilidade para os ferroviários que completassem 10 anos de serviço. Dois anos depois, a Lei nº 4.982/1925 disciplinou o direito de férias anuais remuneradas (PIPEK; MAGANO; DUTRA, 2017).

Posteriormente, em 1930, houve uma regulação tímida da matéria, com algumas disposições acerca de Sindicatos e do tratamento coletivo do trabalho. É desse período a Lei nº 62/1935, que assegurava aos empregados da indústria e do comércio o recebimento de indenização por rescisão injustificada do contrato de trabalho e o direito à estabilidade após dez anos de efetivo serviço no mesmo estabelecimento. Em 1939 é criada a Justiça do Trabalho (JORGE NETO, 2019).

A primeira Constituição brasileira que elevou os direitos trabalhistas ao *status* constitucional foi a de 1934, com normas disciplinando o salário mínimo, a jornada de oito horas, férias, repouso semanal (não era remunerado), pluralidade sindical e indenização por despedida imotivada. A Carta de 1934 foi elaborada sob forte influência da Constituição de Weimar (social-democrata) e da Constituição americana (liberal-individualista) (CASSAR, 2015).

A promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no ano de 1943, pelo presidente Getúlio Vargas, é considerado seu marco mais definitivo. A CLT, contudo, não constituiu uma simples compilação do direito preexistente, mas revelou-se verdadeira codificação do Direito do Trabalho (PIPEK; MAGANO; DUTRA, 2017).

Os efeitos do período pós-CLT (1943) estendem-se até 1988, trazendo as condições viabilizadoras do amplo regramento esculpido na Constituição de 1988

(MARTINS FILHO, 2019).

Isso porque, conforme já discorrido, a primeira Constituição brasileira a versar sobre direitos trabalhistas foi a de 1934. A partir de então, todas contêm princípios basilares do Direito do Trabalho. Essas Constituições foram aprovadas em 1937, 1946, 1967, com Emenda Constitucional de 1969, e a de 1988 (MARTINS FILHO, 2019).

Na verdade, a vigente Constituição é uma das mais avançadas no aspecto social. Segundo comenta Leite (2019), contendo diversos dispositivos versando sobre direitos trabalhistas (individual e coletivo), a Carta Magna incluiu o trabalho como Direito Social e o inseriu no título alusivo aos Direitos e Garantias Fundamentais.

Desse modo, na Lei Maior os direitos trabalhistas são tratados nos artigos 7º a 11. Em seu artigo 7º, elenca os direitos individuais dos trabalhadores urbanos e rurais, sem excluir outros que visem à melhoria de sua condição social. Esse artigo “vem a ser uma verdadeira CLT, tanto os direitos trabalhistas nele albergados”. (MARTINS FILHO, 2019, p. 45).

O artigo 8º estabelece que é livre a associação profissional ou sindical. O artigo 9º, por sua vez, especifica regras sobre greve. Já o artigo 10 determina disposição sobre a participação dos trabalhadores em colegiados. Finalmente, o artigo 11 menciona que, nas empresas com mais de 200 empregados, é assegurada a eleição de um representante dos trabalhadores para entendimentos com o empregador (MARTINS FILHO, 2019).

No período contemporâneo, portanto, o Direito do Trabalho, tanto no Brasil como no mundo, consolidou-se como uma necessidade dos ordenamentos jurídicos em função das suas finalidades sociais, que o caracterizam como uma regulamentação jurídica das relações de trabalho que se desenvolvem nos meios econômicos de produção de bens e prestação de serviços (JORGE NETO, 2019).

Assim, verifica-se que, no Brasil, a concepção social do trabalho decorreu de um lento processo evolutivo, mas chegou aos dias atuais, em que o seu valor social encontra-se estampado na CRFB/1988, mencionado como uma das premissas da dignidade da pessoa humana (RENZETTI, 2018).

Dessa forma, atualmente, consoante Leite (2019), o trabalho é reconhecido internacionalmente como um Direito Humano, como se infere do art. 23

da Declaração Universal dos Direitos Humanos⁶. No Brasil, é considerado como um valor estruturante do Estado Democrático de Direito (CRFB, art. 1º, IV)⁷ e um direito fundamental social (CRFB, art. 6º)⁸.

E assim, para Schiavi (2017), o Direito do Trabalho surgiu com o objetivo de garantir melhorias nas condições de cunho social dos trabalhadores, na medida em que buscou nivelar as desigualdades entre o trabalho e o capital, mas, sobretudo, visando à consagração da dignidade da pessoa humana enquanto agente laboral. Além disso, o Direito do Trabalho, em suas origens, buscou destacar os valores da órbita social do mundo do trabalho, bem como sedimentar uma sociedade solidária e justa (SCHIAVI, 2017).

O objeto principal do Direito do Trabalho é a relação jurídica decorrente do trabalho subordinado típico (relação de emprego⁹), conforme se discorre no item a seguir.

2.2 RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS ELEMENTOS FÁTICOS-JURÍDICOS CARACTERIZADORES

Antes de se abordar os aspectos sobre a relação de emprego e seus elementos fático-jurídicos, convém salientar que o Direito do Trabalho é um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores (empresas coligadas, tomadores de serviço, entre outros) para tutela do contrato mínimo de emprego, das obrigações decorrentes das relações emprego, das medidas que visam à proteção do empregado, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, em especial o da dignidade da pessoa humana. Também possui normas destinadas aos Sindicatos e associações representativas ou órgãos de classes (CRECI, CRM,

⁶ Art. XXII - 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego (DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, 1948).

⁷ Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (BRASIL, 1988).

⁸ Art. 6º - São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, **o trabalho**, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (Brasil, 1988 – Grifamos).

⁹ A relação de emprego ocupa-se de um tipo específico da atividade humana: o trabalho subordinado, prestado por um tipo especial de trabalhador, que é o empregado. Aqui, o que importa é a relação jurídica existente entre o empregado e o empregador, para efeito de aplicação do Direito do Trabalho (LEITE, 2019).

CREA, por exemplo), à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos existentes entre capital e emprego, à estabilização da economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados (DELGADO, 2019).

Quanto a sua natureza jurídica, o Direito do Trabalho já foi classificado como componente do Direito Público por autores de distinta especialização jurídica. Prepondera, atualmente, entretanto, a classificação do ramo justralhista no segmento do Direito Privado. Há autores, contudo, que consideram esse ramo jurídico inassimilável a qualquer dos dois grandes grupos clássicos, enquadrando-se em um terceiro grande grupo de segmentos jurídicos, o Direito Social (DELGADO, 2019).

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

O Direito Individual do Trabalho tem por objeto o estudo das relações individuais de emprego, já que este contempla o conjunto de princípios, normas e instituições que regulam o nascimento, a vida e a extinção das relações individuais de trabalho, fixam os direitos e obrigações dos empregados e empregadores e indicam as normas particulares para algumas formas de trabalho (LEITE, 2019).

Dessa forma, no campo do chamado Direito Individual do Trabalho, são estudados regras e princípios que orientam a contratação de sujeitos singularmente considerados. Neste espaço são apreciados os mecanismos de formação e de garantia dos contratos de emprego, a disciplina da prestação e da contraprestação do trabalho, as consequências das alterações, das suspensões e das interrupções contratuais e os reflexos produzidos pelas situações de cessação dos vínculos empregatícios (MARTINEZ, 2019).

O Direito Coletivo do Trabalho, por sua vez, busca assegurar princípios de garantia à livre e autônoma organização sindical dos empregados, de maneira a permitir sua atuação eficiente na busca da melhoria das condições de emprego no âmbito da empresa e da própria categoria envolvidas (DELGADO; DELGADO, 2017).

Na esfera do Direito Coletivo do Trabalho, são estudados regras e princípios que organizam a atuação das entidades que representam os empregados e seu aparelhamento estrutural. São analisados os conflitos produzidos e intermediados pelas entidades sindicais e as consequentes fórmulas que permitem a superação das arestas: negociação direta, conciliação, mediação, arbitragem e

jurisdição. É setor também de estudo e de análise do conteúdo dos instrumentos produzidos em nome da superação dos conflitos coletivos (acordos coletivos, convenções coletivas, laudos arbitrais e sentenças normativas) e da dimensão da paralisação coletiva do trabalho como fórmula de autotutela – greve (MARTINEZ, 2019).

Na visão de Leite (2019, p. 60), pode-se afirmar que

[...] o Direito do Trabalho visa, sobretudo, ao estabelecimento da igualdade jurídica entre o capital e o trabalho, uma vez que confere uma superioridade jurídica ao empregado em face da sua inferioridade econômica diante do empregador, detentor do capital. O seu objetivo primordial, pois, é estabelecer um arcabouço normativo que propicie a paz e o equilíbrio entre as duas forças que propulsionam o progresso econômico e social da humanidade.

O objeto principal do Direito do Trabalho é a relação jurídica decorrente do trabalho subordinado típico (relação de emprego).

Com base nisso, de forma geral e de maneira sintética, pode-se dizer que o Direito do Trabalho abrange todo e qualquer empregado. Abrange ainda determinados trabalhadores que não são empregados, mas que foram legalmente favorecidos pelo padrão geral da normatividade trabalhista (caso dos avulsos, por exemplo) (DELGADO, 2019).

Assim, o Direito do Trabalho brasileiro, de forma ampla, tem por objeto de investigação científica não qualquer espécie de trabalho, e sim um tipo especial de trabalho humano, prestado de modo subordinado (LEITE, 2019).

A relação de trabalho, então, seria gênero; a relação de emprego, por sua vez, espécie (LEITE, 2019).

A relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação dos chamados elementos fático-jurídicos, sem os quais não se configura a mencionada relação (OLIVEIRA, 2018).

Nessa perspectiva, a CLT aponta esses elementos em dois preceitos combinados. No *caput* de seu art. 3º: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943) e no *caput* do art. 2º: “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).

Tais elementos fático-jurídicos da relação de emprego são: prestação de serviços por pessoa física (pessoalidade), não eventualidade, subordinação, onerosidade e alteridade. Tais elementos são definidos na sequência.

- **Prestação de trabalho por pessoa física ou personalidade:** O contrato de emprego é, via de regra, *intuitu personae* com relação ao empregado, que é sempre pessoa física. Vale dizer, o empregado deve prestar pessoalmente o trabalho e, somente em casos excepcionais, com consentimento, tácito ou expresso, do empregador tem-se admitido a substituição do prestador do trabalho. Não há, porém, personalidade em relação ao empregador, que pode ser pessoa física ou jurídica ou, ainda, ente despersonalizado, como a massa falida (LEITE, 2019). Assim, a figura do empregado há de ser, sempre, uma pessoa natural (DELGADO, 2019).

Complementando, Calvo (2019, p.25) considera que “[...] isto significa que o trabalho deve ser prestado por pessoa física (pessoa natural). A pessoa jurídica não pode ser considerada como empregado”.

- **Não-eventualidade:** O contrato de emprego exige uma prestação de serviço de forma habitual, constante e regular. Nesse sentido, para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico (DELGADO, 2019).

- **Subordinação:** A palavra subordinação é de etimologia latina e significa *sub*=baixo e *ordinare*=ordenar. Portanto, o seu significado é de submetimento, sujeição, dependência, vocábulo este último preferido pela CLT (CALVO, 2019).

A subordinação é, então, evidenciada na medida em que o empregador define o tempo e o modo de execução daquilo que foi contratado. Entende-se como definição de tempo toda interferência do tomador dos serviços no que diz respeito ao instante de início e de término da atividade contratada, inclusive em relação aos momentos de fruição dos intervalos para descanso acaso existentes. Compreende-se, por outro lado, como definição de modo toda intercessão do tomador na maneira de ser operacionalizada a atividade contratada, resultando uma intromissão consentida pelo prestador nos meios por força dos quais serão alcançados os fins (os resultados da atividade contratada) (MARTINEZ, 2019).

- **Onerosidade:** Revela-se pela remuneração do trabalho executado, não

podendo este ser gratuito. Desse modo, ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício do obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada (DELGADO, 2019).

Por outro lado, o simples fato de não existir contraprestação durante o tempo em que houve trabalho não autoriza a conclusão de que estará descaracterizada a ocorrência de relação de emprego. Perceba-se que, havendo um contrato de atividade em sentido amplo, há que presumir existente o trabalho. Caberá ao tomador fazer prova de que, especificamente, a atividade na qual se inclui seu prestador é eventual, ou não subordinado, ou impessoal, ou não oneroso (MARTINEZ, 2019).

- **Alteridade:** Por este elemento, o empregado não assume os riscos da atividade desenvolvida pelo empregador, estando alheio a qualquer dificuldade financeira ou econômica deste ou do seu empreendimento (DELGADO, 2019).

Essa característica recebe o nome de alteridade (*alter* é palavra latina que significa: outro, alheio), porque, sendo o emprego um trabalho prestado por conta alheia, não está o empregado adstrito à expectativa de o empregador alcançar uma margem mínima de lucratividade para que seu salário seja pago. Note-se que os frutos do trabalho realizado por conta alheia pertencem exclusivamente ao tomador, cabendo a este apenas o dever de remunerar o prestador na dimensão pré-ajustada. A assunção desses riscos, aliás, faz parte do conceito de empregador - art. 2º da CLT, (e não do de empregado) (MARTINEZ, 2018).

Por fim, em relação a estes elementos da relação de emprego, convém salientar que não basta estarem presentes alguns elementos caracterizadores do contrato de emprego; é indispensável que todos eles coexistam, sob pena de ser caracterizado um tipo contratual totalmente diverso do emprego (DELGADO, 2019). Ainda, para bem caracterizar a relação empregatícia, merecido destaque é preciso que se dê a determinados princípios – o que será feito adiante.

2.3 PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO AO EMPREGADO

O Direito não é mero somatório de regras, produto de ato de vontade, ou mera concatenação de fórmulas verbais articuladas entre si. O Direito é

ordenamento ou conjunto significativo; é coerência ou, talvez mais rigorosamente, consistência; é valor incorporado em regra. E esse ordenamento, esse conjunto, essa unidade, esse valor, projeta-se ou traduz-se em princípios, logicamente anteriores aos preceitos (LEITE, 2019).

A palavra princípio deriva do latim *principium* (começo, origem), com significado genérico de primeiro instante em que as coisas ou pessoas começam a ter existência (SCHIAVI, 2017).

Wülfing (2014, p. 31) esclarece a diferença entre regras e princípios, afirmando que

[...] As regras possuem aplicação objetiva, o que significa que, se ocorre um fato tipificado, as regras devem ser aplicadas. Por outro lado, os princípios são mais genéricos, possuem um caráter moral, abrigam valores, representam uma construção social, cultural, ética que se transmuta em instrumento de harmonização do ordenamento jurídico aplicável aos Direitos Sociais.

As normas, desse modo, são o gênero a partir do qual derivam-se os princípios e as regras como espécies, sendo que tais categorias dizem o que deve ser. A partir desta concepção, é possível afirmar que os princípios e as regras são fundamentos para formular opiniões concretas de dever ser, mesmo de espécies muito diferenciadas (ALEXY, 2008).

Desse modo, na acepção jurídica, define-se princípio como um mandamento base de um sistema, considerado como um verdadeiro alicerce dele. O princípio é uma disposição de cunho fundamental que atinge diferentes normas, que irá servir de critério para sua compreensão dando-lhe sentido harmônico (SANTOS, 2014).

No Direito do Trabalho, até mesmo em função de sua construção histórica, os princípios ocupam espaço central, informando uma lógica protecionista. Partindo dessa ideia, e de que a principiologia do direito laboral protege o empregador contra suas próprias fraquezas (DELGADO, 2019), pode-se identificar que não existe um consenso acerca da classificação no que se refere aos princípios trabalhistas. Diante disso, os doutrinadores expõem os que consideram mais importantes do ponto de vista da proteção do empregado, segundo a obra de Américo Plá Rodríguez¹⁰, bem como Maurício Godinho Delgado, Amauri Mascaro Nascimento, Alice Monteiro de Barros.

¹⁰ Plá Rodríguez (Montevideo, 1919-2008) foi um dos mais importantes juristas uruguaios e profícuo doutrinador da área de Direito do Trabalho. Sua obra *Princípios do Direito do Trabalho*, de 1975, é considerada como referência até os dias atuais.

Dos princípios da proteção do empregado enumerados por Plá Rodriguez, destacam-se o princípio da proteção, princípio da irrenunciabilidade, princípio da continuidade, o princípio da primazia da realidade e o princípio da razoabilidade, sobre os quais se discorre a seguir.

2.3.1 Princípio da proteção

O princípio da proteção surge para contrabalançar relações materialmente desequilibradas entre empregados e empregadores. Esse propósito é alcançado mediante opções e atitudes interpretativas do aplicador da fonte jurídica em conformidade com as variáveis que devem ser analisadas (MARTINEZ, 2019).

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte vulnerável na relação empregatícia, empregado visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de emprego (DELGADO, 2019).

O princípio da proteção se expressa por meio de três subprincípios: *in dubio pro operario*, norma mais favorável e condição mais benéfica.

- **Princípio *in dubio pro operário***: Na dúvida quanto ao alcance ou à intenção de uma norma de proteção trabalhista, esta deve ser interpretada favoravelmente ao empregado. Trata-se de uma manifestação, no direito do trabalho, dos princípios do *in dubio pro reo* (direito penal) e favor *debitoris* (direito civil). Rejeita-se a aplicação de tal princípio no campo processual, por ferir o princípio da igualdade (MOURA, 2016).

- **Princípio da aplicação da norma mais favorável**: Havendo mais de uma norma jurídica potencialmente aplicável a determinados empregados, valerá, para a relação jurídica com o empregador, aquela que se mostrar mais favorável aos interesses daqueles. Na interpretação deste princípio, deve-se ter em conta a coletividade dos empregados a quem a norma se aplica no caso concreto (MOURA, 2016).

- **Princípio da condição (ou cláusula) mais benéfica**: O presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de

hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista) (DELGADO, 2019).

Assim, o princípio em tela é emanção do princípio da segurança jurídica em uma de suas vertentes constitucionais que consagram o princípio da irretroatividade da lei penal, salvo para beneficiar o réu, e o princípio do direito adquirido (LEITE, 2019).

Portanto, o princípio da manutenção da condição mais benéfica ou da inalterabilidade contratual *in pejus* baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual, diante de fontes autônomas com vigência sucessiva, há de se manter a condição anterior, se mais benéfica (MARTINEZ, 2019).

2.3.2 Princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade

O princípio da indisponibilidade dos direitos ou da irrenunciabilidade de direitos baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual não é dado ao empregado dispor (renunciar ou transacionar) de direito trabalhista, sendo, por conta disso, nulo qualquer ato jurídico praticado contra essa disposição. Tal proteção, que, em última análise, visa a proteger o trabalhador de suas próprias fraquezas, está materializada em uma série de dispositivos da CLT (MARTINEZ, 2019).

Em outras palavras, a legislação trabalhista é composta de normas de índole imperativa, de ordem pública, como aquelas que tratam de higiene e segurança do empregado. Quanto a essas normas, que integram a relação de emprego, formando um núcleo rígido, não há lugar para renúncia ou transação do empregado, mesmo que, do ponto de vista estritamente patrimonial, pareça ser mais favorável ao empregado a transação tendente a recair sobre direito indisponível. Quanto às cláusulas dispositivas, assim consideradas aquelas em que se permite a manifestação de vontade dos contratantes, pode haver renúncia ou transação, desde que no interesse do empregado. Portanto, pode o empregado negociar sua jornada de trabalho, seu salário e demais condições contratuais disponíveis, por exemplo, observados os limites antes referidos (MOURA, 2016).

Na verdade, este princípio traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato (DELGADO, 2019).

2.3.3 Princípio da continuidade da relação de emprego

O princípio da continuidade pode ser entendido como aquele que visa a atribuir à relação de emprego a mais ampla duração possível, sob todos os aspectos, gerando, por isso, presunções favoráveis aos empregados. Nesse sentido, se um contrato por tempo determinado é violado em algum dos seus requisitos previstos em lei, há, por bem da continuidade, uma conversão do ajuste por tempo determinado em um contrato por tempo indeterminado (MARTINEZ, 2018).

Assim, informa tal princípio que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do empregado na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justralhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo do Direito do Trabalho de assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade (MARTINS FILHO, 2019).

2.3.4 Princípio da primazia da realidade

Segundo este princípio, a formalidade do contrato de emprego, constante das anotações na Carteira de Trabalho e Tempo de Serviço - CTPS, e outros documentos não prevalecem sobre a realidade. Os fatos, que determinam a verdadeira formação e condições do contrato de emprego, sobrepõem-se à verdade meramente formal consubstanciada na documentação. Tanto é assim que a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho - TST - só concede eficácia relativa (*juris tantum*) às anotações constantes da CTPS do empregado (MOURA, 2016).

Além disso, o ordenamento justralhista considera nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar os direitos trabalhistas, o que reforça a justificativa da existência do princípio em exame (LEITE, 2019).

2.3.5 Princípio da razoabilidade

Embora seja também princípio geral de direito e, atualmente, considerado princípio constitucional implícito, no Direito do Trabalho o princípio da razoabilidade encontra aplicação específica, mormente na interpretação das situações fáticas que ordinariamente acontecem (MOURA, 2016).

À luz do princípio em tela, por exemplo, não é razoável presumir verdadeira a alegação do empregador no sentido de que o empregado tenha abandonado o emprego ou solicitado a sua demissão, em função do que cabe ao empregador o ônus de provar tais fatos. Também não é razoável admitir que, numa única vez, alguns minutos de atraso ao local de trabalho sejam motivo de aplicação, pelo empregador, da pena máxima (justa causa). Nesse caso, o juiz não pode dosar a pena, transmudando-a, para advertência ou suspensão. Apenas declara a sua nulidade, ou não (LEITE, 2019).

Após estes delineamentos sobre o Direito do Trabalho e proteção ao emprego, no próximo capítulo destacam-se aspectos sobre o fenômeno da terceirização no mundo das relações de emprego e do emprego propriamente dito.

3 O INSTITUTO DA TERCEIRIZAÇÃO COM O ADVENTO DA LEI Nº 13.467/2017

Neste capítulo, são apresentados aportes sobre o instituto da terceirização, discorrendo-se sobre aspectos gerais sobre a terceirização de mão de obra (definição, origens, vantagens, desvantagens) e os avanços do marco normativo desta temática.

3.1 ABORDAGEM GERAL SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO

A expressão terceirização resulta de neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente. Não se trata, seguramente, de terceiro, no sentido jurídico, como aquele que é estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais partes (MARTINS FILHO, 2019).

O neologismo terceirização foi construído pela área de Administração de Empresas, fora da cultura do Direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem. Um terceiro à entidade empresarial (DELGADO, 2019).

Corresponde ao termo inglês *outsourcing*, que significa suprir fontes externas. Representa a decisão da organização no sentido de utilizar transações de mercado em vez da utilização de transações internas, visando atingir determinados fins, em regra, propósitos econômicos (SANTOS, 2014).

A terceirização não é um fenômeno recente, mas a amplitude de sua utilização vem gerando estudos cada vez mais crescentes. Na Europa, entre os séculos XVI e XVIII, praticava-se o *putting-out system*, forma de subcontratação, pela qual o comerciante fornecia a lã bruta, o tecido oriundo da lã ou o metal, e às vezes até as ferramentas, a trabalhadores habitantes no meio rural; estes, por sua vez, retornavam o material acabado ou semiacabado. Esta subcontratação teve como objetivo contornar as regras da organização tradicional das profissões (Corporações de Ofício), já que os subcontratados (ou terceirizados da época) eram camponeses, fora do âmbito da estruturação urbana dos ofícios (LEITE, 2019).

A terceirização surgiu como forma de dinamizar ou especializar os serviços nas empresas, principalmente a partir dos anos de 1970 (CORREIA, 2018). Este instituto também é chamado de desverticalização, exteriorização, subcontratação, filialização, reconcentração, focalização, parceria (esta também chamada de parceirização); colocação de mão de obra, intermediação de mão de

obra, contratação de serviço ou contratação de trabalhador por pessoa interposta (CASSAR, 2015).

Contudo, a amplitude de sua adesão é realmente recente, decorrente da reestruturação produtiva, sendo uma de suas bases. Assim, é fenômeno relativamente novo no Direito do Trabalho brasileiro, assumindo clareza estrutural e amplitude apenas nas últimas três décadas do século XX (DELGADO, 2019).

A terceirização é instituto similar ao instituto da *sous-traitance* adotado no Direito francês. Uma espécie de empreitada, em que a empresa tomadora celebra com a outra pessoa jurídica ou física um contrato pelo qual esta última se encarrega da produção de um serviço, que a própria tomadora deveria executar para um cliente (CASSAR, 2015).

Frente a isso, na terceirização, há três pessoas envolvidas na relação jurídica: empregado, empresa prestadora (ou intermediadora) de serviços e empresa contratante (tomadora de serviços). Verifica-se, assim, que a relação é triangular. O vínculo empregatício ocorre entre o empregado e a empresa prestadora de serviços a terceiros, embora o empregado preste serviços em outro local (na empresa contratante) (CORREIA, 2018).

Cassar (2015) também caracteriza a terceirização como uma relação trilateral formada entre empregado, intermediador de mão de obra e o tomador de serviços (empregador real ou natural), caracterizada pela não coincidência do empregador real com o formal.

Neste sentido, o termo terceirização pode ser entendido como uma forma de prestação de serviços, executados por empregados de uma determinada entidade empresarial, justamente constituída para esta finalidade, ou seja, prover mão de obra a uma empresa contratante. Geralmente conhecida como prestadora de serviços, tal organização toma para si a responsabilidade de contratação, remuneração e direção do empregado e do trabalho realizado por esses seus funcionários em outra organização (REDINZ, 2019).

Na terceirização, a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, não assume a posição clássica de empregadora desse empregado envolvido (DELGADO, 2019).

Dessa forma, a terceirização do trabalho é o processo mediante o qual uma empresa contrata outra empresa, a fim de que esta realize atividades determinadas para aquela, as quais podem ser efetuadas dentro ou externamente

aos domínios da contratante (PIPEK; MAGANO; DUTRA, 2017).

Contudo, há de se ressaltar que há diferenças entre a simples intermediação de mão de obra e a terceirização de serviços. A intermediação de mão de obra está presente no trabalho temporário, quando a empresa prestadora de serviços possibilita que um empregado temporário preste serviços em outra organização, denominada tomadora. A terceirização, por sua vez, compreende a transferência de um serviço ou atividade específica de uma empresa à outra. Ou seja, não se busca apenas um empregado para substituir outro que entrou em férias, por exemplo. Na terceirização, há verdadeira delegação de um setor da empresa para que outra possa atuar com seus próprios empregados terceirizados. Nesse sentido, surge a obrigação de que a empresa de prestação de serviços a terceiros preste serviços determinados e específicos (CORREIA, 2018).

O objetivo da terceirização é a otimização de processos e funções, bem como uma suposta ou desejada melhoria na competitividade, tendo em vista que, em tese, reduz custos e gastos operacionais pela contratante, sobretudo os que se referem aos encargos trabalhistas (REDINZ, 2019).

A terceirização tem como um dos seus objetivos a redução dos custos operacionais das empresas, o que tem sido alcançado com o auxílio do processo de flexibilização da legislação trabalhista (WEIGAND NETO; SOUZA, 2018).

Entretanto, em linhas gerais, o fenômeno da terceirização possui argumentos favoráveis e contrários. Na visão de Jorge Neto (2019), os favoráveis são: a modernização da administração empresarial com a redução de custos, aumento da produtividade com a criação de novos métodos de gerenciamento da atividade produtiva e possibilidade de redução do número de empregados na empresa contratante.

Ainda nesta linha, Cassar (2015) afirma que, entre as vantagens da terceirização, encontram-se: a empresa contratante ou tomadora poderá focar no negócio da sua área de atuação, pois tem possibilidade de transferir a execução das atividades para uma empresa de prestação de serviços (terceirizada). Além disso, a terceirização é vantajosa tendo em vista que a empresa prestadora de serviços é quem irá contratar, remunerar e dirigir o trabalho realizado por seus empregados, podendo subcontratar outras empresas para realização desses serviços.

Para Martinez (2018), os benefícios da terceirização consistem no fato de que esta modalidade não irá configurar vínculo empregatício entre os empregados

ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante, desde que não seja estabelecida a subordinação entre os empregados terceirizados e a empresa contratante; os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou mesmo em outro local, escolhido em comum acordo com a empresa de prestação de serviços. Também ocorre maior agilidade nas decisões, redução de custos com maior lucratividade, e possibilidade de crescimento, além da otimização do serviços, e possibilidade de aumentar a produtividade e a competitividade da organização contratante.

Por outro lado, no que se refere aos argumentos contrários, Jorge Neto (2019) cita a redução dos direitos dos empregados, tais como a promoção, salários, fixação na empresa e vantagens decorrentes de convenções e acordos coletivos. Além disso, a empresa contratante poderá responder de forma subsidiária em relação às obrigações trabalhistas não cumpridas pela empresa da prestação de serviços, bem como o recolhimento das contribuições previdenciárias, no período em que vigorou o contrato.

Mesmo que pesem os argumentos contrários, tal prática rápida e amplamente passou a ser empregada em todo o mundo, objetivando, além da redução dos custos nos processos produtivos e prestação de serviços, a busca por mais qualidade nas empresas (PIPEK; MAGANO; DUTRA, 2017).

No Brasil, mesmo com a expressiva adesão desta forma de contratação por parte das empresas, por muito tempo não havia uma norma geral regulamentando-a, conforme se verifica no item a seguir.

3.2 MARCO NORMATIVO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, editada na década de 1940, não tratou da terceirização. O diploma consolidado fez menção a apenas duas figuras delimitadas de subcontratação de mão de obra: a empreitada e subempreitada (art. 455), englobando também a figura da pequena empreitada (art. 652, "a", III). Isso porque, à época de elaboração da CLT, a terceirização não constituía fenômeno com a abrangência assumida a partir dos anos de 1970, e por isso sequer mereceu qualquer definição designativa especial (DELGADO, 2019).

Afora essas ligeiras menções celetistas, não despontaram outras alusões

de destaque à terceirização em textos legais ou jurisprudenciais das primeiras décadas de evolução do ramo justralhista brasileiro. Isso se explica pela circunstância de o fato social da terceirização não ter tido, efetivamente, grande significação socioeconômica nos impulsos de industrialização experimentados nas distintas décadas que se seguiram à acentuação industrializante iniciada nos anos de 1930/40. Mesmo já vislumbrando uma globalização da economia, nos anos 1950, o modelo básico de organização das Relações de Emprego manteve-se fundado no vínculo bilateral empregado-empregador, sem notícia de surgimento significativo no mercado privado da tendência à formação do modelo trilateral terceirizante (DELGADO, 2019).

De todo modo, as primeiras referências legais sobre a sistemática terceirizante (ainda que sem o batismo de tal denominação) ocorreram com respeito ao segmento estatal das Relações de Emprego. No quadro da reforma administrativa intentada em meados da década de 1960, no âmbito das entidades estatais da União, foram expedidos dois diplomas que estimulavam a prática da descentralização administrativa, por meio da contratação de serviços meramente executivos ou operacionais perante empresas componentes do segmento privado. Tais textos normativos consistiam no art. 10 do Decreto-Lei nº 200/67 e na Lei nº 5.645/70. De certa forma, era uma indução legal à terceirização de atividades executivas, operacionais, no âmbito da Administração Pública (WEIGAND NETO; SOUZA, 2018).

Nas relações privadas de trabalho, entretanto, o processo de terceirização não teve o mesmo respaldo jurídico, pois foi somente no ano de 1974 que surgiu o primeiro diploma normativo a tratar especificamente da terceirização: a Lei do Trabalho Temporário - Lei nº 6.019/1974) (SCHIAVI, 2017).

A Lei nº 6.019/1974 possibilitou, em caso de necessidade transitória de substituição de mão de obra permanente e de acréscimo extraordinário de serviço, a contratação de empregados sob a égide de um contrato determinado. Surgia uma nova figura (contrato de trabalho temporário). A lei visava evitar a fraude na contratação indeterminada e sem critérios de empregados, por meio da interposição das empresas prestadoras. Assim, a contratação era possível, desde que feita para substituição temporária de mão de obra permanente ou em caso de acréscimo extraordinário de serviços (JORGE NETO, 2019).

Sobre o tema, Delgado (2019, p. 544) leciona que, “[...] de fato, nos anos

de 1970 apenas um único diploma legal, de efeitos restritos a contratos de curta duração (Lei do Trabalho Temporário, de 1974), veio acobertar o processo terceirizante”.

Mesmo assim, o segmento privado da economia, ao longo dos últimos 30 anos do século XX, passou a incorporar práticas de terceirização da força de trabalho, independentemente da existência de texto legal autorizativo da exceção ao modelo empregatício clássico. É o que se percebia, por exemplo, com o trabalho de conservação e limpeza, submetido a práticas terceirizantes cada vez mais genéricas no desenrolar das últimas décadas (DELGADO, 2019).

Portanto, a terceirização não apresentava, até o advento da Lei nº 6.019/1974, um diploma legal e próprio, que lhe regulamentasse as específicas hipóteses de incidência, as garantias ambientais, trabalhistas, previdenciárias e responsabilizatórias. Além disso, tal diploma dizia respeito apenas à terceirização provisória, com curto período de duração (DELGADO; DELGADO, 2017).

Nos anos de 1980, surge mais um diploma legal, a Lei nº 7.102/83, para ampliar o alcance da terceirização à atividade chamada de segurança bancária, na época; posteriormente denominada de segurança em geral (DELGADO, 2019).

Assim, pela Lei nº 7.102/83, autorizou-se também a terceirização da atividade superespecializada de vigilância, a ser efetuada em caráter permanente (ao contrário da terceirização autorizada pela Lei nº 6.019/1974, que era somente provisória) (SCHIAVI, 2017).

Portanto, independentemente da existência de texto legal autorizativo da exceção ao modelo empregatício clássico, os segmentos privados da economia, ao longo dos últimos 30 anos, passaram a incorporar práticas de terceirização. É o que se percebia, por exemplo, com o trabalho de conservação e limpeza, submetido a práticas terceirizantes cada vez mais genéricas, no desenrolar das últimas décadas (OLIVEIRA, 2018).

Ainda nos anos de 1980, o Tribunal Superior do Trabalho - TST - fixou súmula jurisprudencial a respeito do tema, incorporando orientação fortemente limitativa das hipóteses de contratação de empregados por empresa interposta. Era a Súmula nº 256/86: “[...] Salvo os casos previstos nas Leis nºs. 6.019, de 3.1.74 e 7.102, de 20.6.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.”

Comentando tal súmula, Basile (2019) leciona que a mesma trazia alguns

tópicos orientativos de grande relevância. Nessa linha, fixava como claramente excetivas na ordem jurídica as hipóteses de contratação terceirizada de trabalho. A regra geral de contratação mantinha-se, em tal contexto, com o padrão empregatício constante da CLT. Em consequência dessa vertente orientativa, caso considerada ilícita a terceirização perpetrada (por situar-se fora das alternativas das Leis nºs. 6.019 ou 7.102, segundo a Súmula), determinava-se, para todos os fins, a fixação do vínculo empregatício com o efetivo tomador de serviços.

Além disso, a mencionada Súmula pareceu fixar um leque exaustivo de exceções terceirizantes, o que comprometia sua absorção pela comunidade jurídica. Afinal, as expressas exceções não constavam do leque firmado pela Súmula nº 256.

A par disso, com a Constituição de 1988, posteriormente, houve vedação expressa de admissão de empregados por entes estatais sem concurso público (art. 37, *caput*, II e § 2º), que não tinha guarida na compreensão exposta na Súmula nº 256 do TST (anterior à CRFB/88) (SCHIAVI, 2017).

Todas essas circunstâncias e a controvérsia judicial que cercou a aplicação do referido verbete sumular conduziram, anos após, em fins de 1993, a revisão da Súmula nº 256, editando o TST, em substituição, a Súmula nº 331. A nova súmula era minuciosa, compondo-se de quatro itens:

- I — A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo o caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 3.1.74).
- II — A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).
- III — Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, 20.6.1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e subordinação direta.
- IV — O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial (TST, 1993).

Em função disso, com frequência cada vez mais significativa no âmbito do mercado laborativo, a jurisprudência trabalhista, nos anos de 1980 e 90, debruçou-se sobre o tema.

Jorge Neto (2019, p. 336) afirma que

[...] o TST editou a Súmula 256, fixando o entendimento de que é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, com a formação do vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços, exceto nas hipóteses de trabalho temporário e de serviço de vigilância. Esse entendimento não permitia a contratação mesmo para a atividade-meio. Mais tarde, a Súmula 256 foi cancelada e substituída pela 331.

Na Súmula nº 331, o TST firmou o entendimento, em seu inciso III, de que o empregador que desejasse terceirizar serviços em sua empresa deveria observar que as funções que poderiam ser terceirizadas deveriam ser somente as atividades-meio ou atividades secundárias da empresa (DELGADO, 2014).

Considerava-se atividade-meio aquela totalmente desvinculada das atividades-fim da tomadora de serviços, ou seja, das atividades principais da empresa. Por exemplo, uma fábrica de móveis poderia terceirizar atividades de limpeza, segurança, serviços jurídicos, mas não poderia fazê-lo com o intuito principal da empresa: a produção de móveis (PIPEK; MAGANO; DUTRA, 2017).

Assim, em 1993, o TST aprovou a Súmula nº 331, que passou a se constituir no marco regulatório da terceirização, introduzindo-se a distinção entre atividade-fim e atividade-meio, para efeito de fixação da licitude da terceirização, vedando a intermediação de mão de obra no caso de atividade-fim da empresa tomadora dos serviços (PIPEK; MAGANO; DUTRA, 2017).

Em resumo, a Súmula nº 331 do TST não permitia a terceirização das atividades-fim ou principais da empresa e determinava que não poderia haver pessoalidade e subordinação entre o empregado terceirizado e a empresa contratante (tomadora). Assim, excetuada a hipótese de trabalho temporário, o TST continuou, portanto, não considerando admissível delegar tarefas canalizadas para a atividade-fim da empresa, salvo o trabalho temporário (BARROS, 2016).

Com isso, durante muito tempo tomou-se como base as previsões da Súmula nº 331 do TST no que se refere à questão da terceirização de serviços no Brasil. Tanto a Justiça do Trabalho como o Ministério Público não mediam esforços no combate à terceirização de serviços ligados à atividade-fim das empresas fora dos limites traçados pelo mencionado dispositivo sumulado. Os principais fundamentos eram os de que os serviços da atividade-fim, quando terceirizados, violavam o princípio da isonomia, impossibilitavam o acesso ao quadro de carreira da empresa tomadora, além do esfacelamento das categorias profissionais envolvidas (WEIGAND NETO; SOUZA, 2018).

Não é preciso fazer um grande esforço para concluir que as regras e as normas constantes de um regramento legal promulgado em 1943 não mais se adequavam à realidade presente. A necessidade de atender às constantes alterações de contexto social resultou em várias mudanças na CLT ao longo das últimas décadas (PIPEK; DUTRA; MAGANO, 2017).

Nessa perspectiva, nos finais dos anos de 1990, começou a tramitar, no Congresso Nacional, o Projeto de Lei nº 4.302/1998, que pretendia alterar os dispositivos da Lei nº 6.019/1974 para regulamentar a terceirização de serviços. O referido projeto, de autoria do Poder Executivo, foi votado e aprovado pelo Senado Federal em 2002 (DELGADO, 2014).

A princípio, foi apresentado pelo então Presidente da República o Projeto de Lei nº 6.787 de 23/12/2016. Esse Projeto se tratava de uma minirreforma trabalhista, já que propunha a alteração de poucos artigos da CLT, assim como alterava a Lei nº 6.019/1974, que versa sobre o trabalho temporário e a terceirização de serviços. Assim, no dia 22 de março de 2017, o Projeto de Lei nº 4.302/98 foi promulgado por meio da Lei nº 13.429/2017, que passou a disciplinar o trabalho temporário e a terceirização (CASSAR, 2018).

Esta nova legislação alterou diversos dispositivos da Lei nº 6.019/1974, que versam sobre o trabalho temporário, e também passou a dispor sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. A Lei nº 13.429/2017 adotou terminologia distinta para as partes envolvidas na terceirização e no trabalho temporário (CASSAR, 2018).

Na verdade, a Lei nº 13.429/2017, basicamente, alinhavou regras novas sobre o contrato de trabalho temporário, alargando-lhe, significativamente o seu prazo de duração, regulado pela Lei nº 6.019/1974. No tocante às regras que introduziu sobre a terceirização em geral, elas não afetaram, de maneira significativa, o quadro jurídico até então imperante no ordenamento jurídico do País (DELGADO; DELGADO, 2017).

Atualmente, a Lei nº 13.429, de 31/3/17, trata da terceirização no art. 2º, ao inserir no texto da Lei nº 6.019/1974, os arts. 4º-A, 4º-B, 5º-A, 5º-B, 19-A a 19-C.

Neste sentido, a teor do referido diploma legal, no trabalho temporário há presença de três partes na relação jurídica, o empregado temporário, a empresa de trabalho temporário (intermediadora de mão de obra temporária) e a empresa tomadora dos serviços. Já na terceirização, da mesma forma, existe a formação de uma relação jurídica triangular, com empregado terceirizado, a empresa de prestação de serviços a terceiros e a empresa contratante (BRASIL, 2017a).

No entanto, a Lei nº 13.429/2017 não restringiu os serviços passíveis de terceirização apenas à atividade-meio da empresa, o que levou à interpretação de que havia sido autorizada a terceirização nas atividades-fim das empresas. Apesar

da ampla possibilidade de terceirização, esta legislação era omissa quanto à possibilidade de terceirização da atividade-fim e gerava insegurança jurídica, pois a imprecisão da norma em admitir (ou não) a terceirização em atividade-fim levava à discussão sobre sua permissão ou não no ordenamento jurídico (OLIVEIRA, 2018).

O tema, portanto, sempre gerou grande controvérsia. Isso porque a Justiça do Trabalho vinha deliberando pela impossibilidade de terceirização das chamadas atividades-fim das empresas.

Apenas para exemplificar, uma empresa de transporte coletivo jamais poderia terceirizar a função de motorista. Porém, não havia qualquer impedimento para que ela contratasse uma empresa de segurança para que procedesse à vigilância de sua base (WEIGAND NETO; SOUZA, 2018).

Ainda ano de 2017, foi promulgada a Lei nº 13.467, denominada Reforma Trabalhista, pelo então presidente Michel Temer, que alterou a CLT e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974¹¹; a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990¹² e a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991¹³, sob o argumento de adequar a legislação às novas relações de trabalho. A publicação da legislação no Diário Oficial ocorreu no dia 14/07/2017.

Porém, foi estabelecida *vacatio legis* para a Reforma Trabalhista, que somente entrou em vigor depois de decorridos 120 dias de sua publicação oficial (art. 6º), passando a vigorar em dezembro daquele ano (CORREIA, 2018).

Ocorre que a Lei nº 13.467/2017 foi além, introduzindo regras explícitas sobre a terceirização trabalhista em sentido mais amplo (DELGADO; DELGADO, 2017).

A Lei nº 13.467/2017 tem impacto em todo o ordenamento jurídico trabalhista, uma vez que regulamenta diversos institutos jurídicos e apresenta as tendências legislativas em relação a esse ramo do Direito. Algumas alterações atingiram até a própria estrutura do Direito do Trabalho (CORREIA, 2018).

Nesse quadro, a Lei nº 13.467/2017 implementou inúmeras medidas na esfera trabalhista, cujas inovações inseridas apresentaram-se em três planos combinados: Direito Individual do Trabalho, Direito Coletivo do Trabalho e Direito

¹¹ Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.

¹² Lei nº 8.036, de 11/05/1990, dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências.

¹³ Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.

Processual do Trabalho (DELGADO, 2019), inovando a matéria no tocante à terceirização em diversos pontos, conforme se discorre no item a seguir.

3.3 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DA TERCEIRIZAÇÃO: LEI Nº 13.467/2017

Neste tópico, destacam-se duas das principais alterações na regência normativa da terceirização advindas com a Lei nº 13.467/2017, que se referem à possibilidade da terceirização das atividades meio e fim das empresas, bem como sobre o instituto que passou a ser chamado de quarentena.

3.3.1 Terceirização das atividades-meio e das atividades-fim

A principal alteração da Lei nº 13.467/2017 em relação à terceirização é a que se refere à possibilidade de terceirizar qualquer atividade, mesmo que seja a principal da empresa – vale recordar que anteriormente somente poderiam ser terceirizadas as atividades-meio.

Conforme Santos (2014), as atividades-meio são os casos dos empregados que não têm ligação direta com a principal função produtiva ou de serviços das organizações, como os vigilantes, profissionais de manutenção de máquinas, colaboradores de higiene e conservação, motoristas, cozinheiros, advogados, contabilistas.

Assim, a Lei nº 13.429/2017 alterou dispositivos da Lei nº 6.019/1974, originalmente reguladora do contrato de trabalho temporário. Porém, apesar da mencionada legislação ter alterado diversos dispositivos da CLT e de outras leis, foi omissa no tocante ao instituto da terceirização da mão-de-obra, em relação ao que poderia ser terceirizado. Com isso, objetivando sanar a omissão da Lei anterior, a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, alterou novamente a redação da Lei nº 6.019/1974 para prever expressamente a possibilidade de terceirização nas atividades-fim das empresas (RENZETTI, 2018).

As atividades-fim, conforme Santos (2014), são as relativas a empregados que sempre são identificados como aqueles que atuam com as competências essenciais da empresa, como os operadores de máquina, professores, costureiras, operários do chão-de-fábrica, administrativos, atendentes, entre diversos outros.

Dessa forma, a Reforma Trabalhista passou a estabelecer que a

prestação de serviços a terceiros compreende a transferência de qualquer das atividades da contratante, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços, (inclusive na administração pública) (OLIVEIRA, 2018).

Desse modo, a Reforma Trabalhista buscou trazer clareza e não deixar dúvidas quanto à possibilidade de terceirização nas atividades-fim, *verbis*:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiras a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de **prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades; inclusive sua atividade principal** (BRASIL, 2017b – grifo nosso).

Portanto, pela literalidade do texto normativo inserido pela Lei nº 13.467/2017, há referência à terceirização de quaisquer das atividades da empresa contratante, inclusive a sua atividade principal.

Além da Reforma Trabalhista, vale citar que, em 30/8/2018, o STF, ao julgar conjuntamente a ADPF 304 (Rel. Min. Roberto Barroso) e o RE 958.252, de repercussão geral (Rel. Min. Luiz Fux), quanto ao tema 725 de repercussão geral, no qual se discutia a licitude da terceirização de atividades precípuas da empresa tomadora de serviços, fixou a seguinte tese jurídica: "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". Assim, com essa decisão do STF, toda e qualquer atividade, fim ou meio, poderá ser objeto de terceirização pela empresa principal, tomadora de serviços de empresas secundárias nessa relação (DELGADO, 2019).

Redinz (2019, p. 144) comenta como exemplo:

[...] a possibilidade atual de terceirização das atividades de um caixa de banco ou de supermercado, ou mesmo a terceirização dos serviços de motorista em uma empresa de transporte coletivo e, ainda, a possibilidade de terceirização do trabalho de um professor numa instituição de ensino, além de uma inimaginável lista de possibilidades que se tornaram viáveis a partir da Reforma Trabalhista. Porém, é importante registrar que a Lei n. 13.467/2017 exige que o serviço prestado seja especializado, devendo tal informação constar expressamente no contrato. Isto para evitar o fornecimento de trabalhadores por meio de empresa interposta, o que é considerado ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, conforme previsto no item I da Súmula n. 331 do TST.

Assim, atualmente, a terceirização está regulamentada nos arts. 4º-A a 4º-C, e 5º- A a 5º- D da Lei nº 6.019/1974 (dispositivos acrescentados pela Lei nº 13.429/2017 e alterados pela Lei nº 13.467/2017. Lei nº 13.429/2017, novo marco regulatório da terceirização, conjuntamente com o art. 2º da Lei no 13.467/2017 - Reforma Trabalhista -, definindo os direitos e garantias dos empregados terceirizados e permitindo amplamente a terceirização, inclusive para atividades-fim da empresa tomadora dos serviços.

Além disso, a partir do aval do Supremo Tribunal Federal, é possível a terceirização de qualquer tipo de atividade da empresa, não havendo mais que se falar em terceirização ilegal, à exceção das hipóteses em que não for observado o disposto nas Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, além das previsões da Súmula nº 331 do TST (DELGADO, 2019). Nesse sentido, veja-se:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. LEI 13.467/17. LICITUDE DA TERCEIRIZAÇÃO. CONCESSIONÁRIA DE ENERGIA ELÉTRICA. TRANSCENDÊNCIA. O processamento do recurso de revista na vigência da Lei 13.467/2017 exige que a causa ofereça transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica, a qual deve ser analisada de ofício e previamente pelo Relator (artigos 896-A, da CLT, 246 e 247 do RITST). A causa apresenta transcendência política (art. 896-A, § 1º, II, da CLT), uma vez que a terceirização de serviços para a realização da atividade-fim da empresa teve a Repercussão Geral reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal (Tema 725). Reconhecida a transcendência política, procede-se ao exame do agravo de instrumento. No caso, a decisão do eg. TRT encontra-se em consonância com o entendimento do e. STF, no sentido de ser lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas. Decisão proferida pelo STF na ADPF nº 324 e no RE nº. 958.252. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento (TST - AIRR 361-06.2018.5.14.0411 - 6.ª Turma - j. 18/9/2019 - julgado por Cilene Ferreira Amaro Santos - DJe 20/9/2019).

Em resumo, antes da Lei nº 13.467/2017, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho vedava a terceirização da atividade-fim da empresa contratante e somente autorizava a terceirização para atividades-meio. Porém, segundo as novas previsões legais, considera-se prestação de serviços especializados a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviço, que possua capacidade econômica compatível com sua execução (MARTINS FILHO, 2019).

Portanto, não há mais o que indagar: admite-se a execução de qualquer atividade mediante terceirização, inclusive a atividade principal da própria contratante. Fato é que as empresas de prestação de serviços a terceiros estão

agora legitimadas a atuar por força de lei, desde que cumpram os requisitos para o seu funcionamento (MARTINEZ, 2018).

3.3.2 Da quarentena

Conforme a melhor doutrina, um dos mais importantes requisitos incluídos pelo legislador na Reforma Trabalhista para o combate às fraudes é a já popularmente apelidada quarentena, prevista no novo artigo 5ºD.

O mencionado art. 5º-D (acrescido à Lei 6.019 pela Lei 13.467) fixa que o empregado demitido não poderá prestar serviços para a mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da data da sua demissão.

De acordo com Jorge Neto (2019), o objetivo é evitar a precarização do trabalho, com a dispensa de empregados pelas prestadoras, contudo, mantendo-se a prestação de serviços como empregados das contratadas. Se isso ocorrer, tais empregados poderão postular o vínculo de emprego de forma direta com a tomadora.

Desse modo, o legislador impôs que o empregado demitido não poderá prestar serviços para a empresa que o demitiu, sendo empregado ou sócio de empresa de mão de obra terceirizada, ou ainda prestar serviços como empregado sem vínculo empregatício, antes do decurso do prazo de 18 meses contados a partir de sua demissão, exceto se o empregado demitido for aposentado.

Com isso, a Reforma deixou claro que é permitido contratar terceiros para quaisquer atividades (atividades-meio e atividades-fim) e também trouxe ferramentas para evitar a precarização das relações de trabalho e o fenômeno conhecido como pejetização, que poderia ocorrer com a dispensa dos atuais empregados com posterior contratação destes como terceiros (PIPEK; MAGANO; DUTRA, 2017).

Sobre o tema, Weigand Neto e Souza (2018, p. 212) asseveram que

A não observância do decurso do prazo de 18 meses para a contratação de empregado demitido nas condições citadas pode acarretar na caracterização de fraude e no estabelecimento da solução de continuidade do contrato de trabalho, determinando a anulação da demissão e o conseqüente reconhecimento de vínculo empregatício direto com a empresa tomadora de serviço, além do pagamento de todas as verbas decorrentes do contrato de trabalho: férias com acréscimo de um terço, 13º salário, FGTS.

Da mesma forma, o empregado que for dispensado ou pedir demissão

não poderá prestar serviços para sua ex-empregadora na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do prazo de dezoito meses, contados a partir de sua dispensa ou pedido de demissão (PIPEK; MAGANO; DUTRA, 2017).

Neste contexto, conforme se depreende, a Reforma Trabalhista passou a prever períodos de "quarentena", para assegurar que os empregados contratados por prazo indeterminado não fossem dispensados e seguidamente contratados como empregados terceirizados ou como sócios de empresas que prestam serviços terceirizados à contratante.

Para Basile (2019), a Reforma Trabalhista trouxe inovação quanto à previsão de período de quarentena para que fosse possível celebrar contrato de terceirização com empresa prestadora, cujos sócios ou titulares tenham sido empregados ou trabalhadores sem vínculo empregatício da empresa contratante.

Verifica-se que, a rigor, houve a flexibilização da norma trabalhista, permitindo a contratação irrestrita de empregados terceirizados. Todavia, buscou a nova legislação evitar, por meio da estipulação dos requisitos antes apontados, que a terceirização seja utilizada como meio de fraudar as relações de emprego pelo fenômeno conhecido como "pejotização", conforme será discutido no capítulo posterior.

4 A PEJOTIZAÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA

Observando-se a literatura sobre terceirização, instituto que vem atraindo a atenção devido à Lei nº 13.429/2017 (que modificou a Lei nº 6.019/1974, que tratava da matéria), bem como com o advento da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) que, entre outros dispositivos, também introduziu mudanças na regência da terceirização, pode-se constatar diversas menções a um fenômeno denominado pejotização, que, segundo Martins Filho (2019), trata-se de um neologismo que se reporta à expressão Pessoa Jurídica, identificada pelas iniciais P.J.

Assim, a terceirização é constantemente associada à pejotização, pois, em muitos casos, esta prática trata-se de uma forma de fraude à legislação trabalhista.

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

4.1 CONTORNOS DO FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO

Conforme visto no Capítulo anterior, a terceirização de mão de obra é um fenômeno que ocorre em âmbito mundial, tendo surgido para, basicamente, prover mão de obra para a prestação de serviços auxiliares em muitos negócios empresariais, nos mais diversos ramos, como os de limpeza, conservação, vigilância, transportes, segurança.

Todavia, no Brasil, especialmente na metade da primeira década do Século XXI, a terceirização tornou-se uma prática muito além deste tradicional processo, passando a abranger cada vez maiores contingentes de profissionais: executivos, professores, engenheiros, artistas e jornalistas, para citar os mais comuns. Em tais casos, esta contratação deixou de exigir a figura de um intermediário para estas contratações, fazendo com que o contrato ocorresse de forma direta entre as partes. Com isso, outro processo passou a ser descortinado, a chamada pejotização (AFONSO; PINTO; LUKIC, 2017).

Ocorre o fenômeno da pejotização quando empregados atuantes no setor privado da economia, que possuem Carteira de Trabalho e Previdência Social -

CTPS e, por extensão, são contribuintes do Regime Geral da Previdência Social – RGPS, desligam-se da empresa (por vontade própria ou por demissão), constituem uma entidade empresarial e migram para a contribuição do Simples Nacional ou Microempreendedor Individual - MEI (de acordo com sua faixa de renda), atuando, a partir disso, como uma pessoa jurídica - PJ (SANTOS; VIEGAS, 2019).

Dessa forma, na pejetização, funcionários constituem empresas para prestar serviços unicamente para seu empregador e passam então a emitir notas fiscais de prestação de serviços para estes.

A pejetização, embora em torno de uma única pessoa natural, surgiu com a Lei de Direito Tributário nº 11.196, de 21.11.2005, em seu art. 129, que permite que a pessoa física se estruture como entidade jurídica formal, de maneira a assim prestar seus serviços ao mercado socioeconômico, nos moldes de uma pessoa jurídica explicitamente assim identificada, *verbis*:

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

Com base nessa relação de trabalho, o profissional autônomo contratado tem sua contraprestação financeira recebida de seu contratante, ao apresentar sua Nota Fiscal – NF. Diante disso, cabe a esse PJ todo o recolhimento dos impostos decorrentes da prestação de serviços.

No entanto, mesmo com esta prática, embasada legalmente no art. 129 da Lei nº 11.196/05, não ocorre dispensa geral de tributação. Isso porque, sobre as vendas da empresa irão incidir vários impostos federais, como o Imposto de Renda Pessoa Jurídica - IRPJ e as contribuições sociais: a Contribuição para Financiamento da Seguridade Social - COFINS (que incide sobre a receita bruta das organizações); a Contribuição Social Sobre o Lucro Líquido – CSLL e o Programa de Integração Social - PIS, além da tributação estadual, o Imposto sobre a Circulação de Mercadorias e Serviços – ICMS (MARTINS FILHO, 2019).

Ainda dependendo da natureza de seu ramo, incidem impostos federais, a exemplo o Imposto de Exportação – IE; Imposto de Importação – II, Imposto sobre Produtos Industrializados – IPI, entre outros. Já o prestador de serviços ainda está sujeito ao Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza – ISSQN, imposto

municipal (MARTINS FILHO, 2019).

Nesta configuração, ou seja, a teor do art. 129, da Lei nº 11.196/05, o trabalho em si passa a ser prestado sob o formato de uma relação empresarial, isto é, como uma mera prestação de serviços entre duas empresas. Não há, portanto, a *priori*, obrigação trabalhista de qualquer natureza, tendo em vista que os requisitos clássicos para se configurar uma relação de emprego – pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade – não se encontram presentes (AFONSO; PINTO; LUKIC, 2017).

Assim, naturalmente, a prática, quando embasada nos ditames legais tributários, harmoniza-se aos verdadeiros profissionais autônomos, que se relacionam com os tomadores de serviços sem os elementos da relação de emprego e constitui uma alternativa de planejamento tributário para as entidades empresariais (MARTINEZ, 2018).

Ocorre que, com base na mencionada lei, a contratação de PJs tornou-se cada vez mais generalizada, e fez com que

[...] esse processo se ampliasse para serviços comerciais e até de natureza personalíssima – desde contabilidade, advocacia, construção, arquitetura, decoração e mesmo serviços médicos e odontológicos. Mais recentemente, o processo se ampliou ainda mais e agora alcança muitos trabalhadores individuais, de profissões que não necessariamente exigem maiores habilidades técnicas e, o principal, sem que sejam as mais bem remuneradas. Tal prática pode ter começado com os executivos, mas alcançou jogadores de futebol, artistas, jornalistas e, inclusive, tanto a contratação de profissionais aposentados como, no outro extremo, daqueles em início de carreira. O fenômeno ainda se acentuou mais depois que surgiu a opção de se tornarem microempreendedores individuais (MEI), uma espécie de “empresa individual especial”, que emite nota fiscal e contribui diretamente para a previdência social com um valor básico ou reduzido (AFONSO; PINTO; LUKIC, 2017, p. 189).

No entanto, não se pode afirmar que foi com a normatização da possibilidade da contratação de serviços mediante contratação de Pessoa Jurídica que teve início o fenômeno da terceirização ilícita, mas, sem dúvidas, a criação da norma foi um mecanismo que incentivou os empregadores para que a prática se tornasse mais recorrente no país (AMORIM, 2014).

Assim, em face do exposto, pode-se considerar que existe a pejetização lícita (a teor do art. 129, da Lei nº 11.196/05, repita-se), na qual a pessoa física dá lugar à pessoa jurídica, que é criada ou já existe para prestação dos serviços, todavia é preciso obedecer a certos critérios definidos pela lei para não configurar fraude ou pejetização ilícita.

4.2 PEJOTIZAÇÃO ILÍCITA

A pejotização ilícita é uma prática trabalhista que se caracteriza quando o empregador contrata um funcionário como se este fosse pessoa jurídica, inscrito no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica - CNPJ, inexistindo anotações na carteira de trabalho e as obrigações trabalhistas dela decorrentes, isto é, não há a obrigação de depósito mensal do FGTS, férias, 13º salário e encargos sociais (MARTINEZ, 2018).

Na verdade, é uma prática utilizada como fraude aos direitos trabalhistas, porquanto muitas empresas dispensam seus empregados ou contratam novos como Pessoa Jurídica, de forma a transferir os riscos da atividade ao prestador de serviços (AFONSO; PINTO; LUKIC, 2017).

Por oportuna, é a lição de Delgado (2019, p. 339), ao aduzir que

[...] Na verdade, a própria palavra trabalho já denota, necessariamente, atividade realizada por pessoa natural, ao passo que o verbete *serviços* abrange obrigação de fazer realizada quer por pessoa física, quer pela jurídica. Por essa razão, a pactuação — e efetiva concretização — de prestação de serviços por pessoa jurídica, sem fixação específica de uma pessoa física realizadora de tais serviços, afasta a relação jurídica que se estabelece no âmbito justralhista. Pela mesma razão, apenas o empregador é que, indistintamente, pode ser pessoa física ou jurídica — jamais o empregado. Obviamente que a realidade concreta pode evidenciar a utilização simulatória da roupagem da pessoa jurídica para encobrir prestação efetiva de serviços por uma específica pessoa física (art. 9º, CLT), celebrando-se uma relação jurídica sem a indeterminação de caráter individual que tende a caracterizar a atuação de qualquer pessoa jurídica.

Portanto, não pode haver contrato de emprego quando o contratado for uma Pessoa Jurídica. Poderá ser um contrato de prestação de serviços, um contrato de empreitada, entre outros, mas nunca um contrato de emprego (CISNEIROS, 2018).

Por isso, a pejotização é uma fraude, caracterizada pela tentativa patronal de mascarar uma relação de emprego, exigindo do empregado a constituição de uma pessoa jurídica (CISNEIROS, 2018).

Nestes casos, não são raras as decisões em que a relação de natureza supostamente cível foi desconsiderada perante a Justiça do Trabalho, com a conseqüente condenação da empresa ao pagamento de verbas trabalhistas retroativas por todo o período imprescrito de relação havido, gerando altos ônus às empresas (WEIGAND NETO; SOUZA, 2018).

A pejotização ilícita pode ocorrer de duas formas. A primeira é pela contratação direta da Pessoa Física, mas exigindo dela a constituição de Pessoa

Jurídica. A segunda é mais grave, pois a empresa desliga seus empregados regularmente admitidos para recontratá-los, na condição de pessoa jurídica, para exercer as mesmas atividades, sob as mesmas condições de subordinação e personalidade de antes. Há ainda casos em que o empregado compra uma nota fiscal de uma terceira empresa para apresentar ao empregador, mediante o recebimento do salário. Em todos os casos, quem contrata paga menos impostos e se isenta de inúmeras responsabilidades. Quem é contratado abre mão de seus direitos trabalhistas – como FGTS + 40%, férias, 13º salário, horas extras, verbas rescisórias – e assume gastos para manter a pessoa jurídica, como emissão de nota fiscal e administração contábil (MARTINEZ, 2018).

Dessa forma, a simulação torna-se evidente na medida em que tanto o empregado quanto o empregador provocaram em terceiros (notadamente no Fisco e na Previdência Social) uma falsa crença de uma situação não verdadeira. Isso porque, empregado e empregador, de comum acordo, criam uma aparência de prestação de serviços, via pessoa jurídica (MARTINEZ, 2019).

Neste sentido, vale lembrar que a pejetização ilícita é prática considerada crime contra a organização do trabalho, conforme o *caput* do artigo 203 do Código Penal:

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

Em virtude disso, a pejetização (lícita ou ilícita) não pode ser confundida com a terceirização e este é fato indiscutível. De qualquer forma, não se pode negar que é prática comum no meio empresarial.

Assim, o legislador reformista buscou evitar fraudes futuras na terceirização, acrescentando importantes vedações, conforme será explicitado no item a seguir.

4.3 O NÃO RESPALDO DA PEJOTIZAÇÃO FRENTE A TERCEIRIZAÇÃO NA REFORMA TRABALHISTA

Diante do exposto nos itens anteriores, pôde-se notar que a dinâmica judicial trabalhista também registrava a ocorrência da situação fático-jurídica da utilização do contrato de usar P.J. como instrumento voltado a transparecer uma

terceirização formal, mas muitas vezes ocultando uma efetiva relação empregatícia. Em tais situações, não prevalece o contrato que efetivamente rege a relação jurídica real entre as partes, podendo-se evidenciar uma simulação (CORREIA, 2018).

Assim, na Justiça do Trabalho, com acertado rigor, considera-se nulo este tipo de contrato firmado entre empresa e pessoa física/jurídica, conforme o artigo 9º da CLT, e se declara o vínculo de emprego, garantindo ao trabalhador/empregado contratado todos os direitos próprios deste vínculo (SANTOS; VIEGAS, 2019).

Isso porque a terceirização ocorre mediante um contrato celebrado com um tomador, com vista à prestação de serviços, que tanto pode ocorrer nas dependências físicas do contratante ou em lugar de comum acordo com a empresa contratada (CORREIA, 2018).

A Lei 6.019/1974, alterada pela lei 13.429/2017 define empresa prestadora de serviços a terceiros no art 4º-A *caput* como sendo "[...] a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos" (BRASIL, 2017a). Em conjugação com o artigo supracitado, o art. 5ºA, *caput*, da mesma lei dispõe que contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.

Assim, a prestadora de serviços somente pode ser uma pessoa jurídica, não podendo ser uma pessoa física. Cabe à empresa prestadora de serviços contratar, remunerar e dirigir o trabalho realizado por seus empregados, não havendo que se falar em vínculo empregatício entre os empregados e a empresa contratante (MARTINS FILHO, 2019).

Segundo as novas previsões legais, considera-se prestação de serviços especializados a terceiros a transferência da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviço, que possua capacidade econômica compatível com sua execução (REDINZ, 2019).

Não poderá figurar, como empresa contratada, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados (REDINZ, 2019).

O objetivo desta vedação é a formação legítima de empresas prestadoras, evitando-se, assim, como fraude, a constituição de contratadas, cujos titulares (com exceção dos aposentados) sejam trabalhadores, na qualidade de empregados PJs,

que tenham prestado serviço para a tomadora. Se isso ocorrer, não só tais trabalhadores, os quais são sócios, como também os empregados da empresa contratada constituída, poderão postular o vínculo de emprego de forma direta com a tomadora (JORGE NETO, 2019).

Já a contratante tanto poderá ser uma pessoa física quanto uma pessoa jurídica, que poderá celebrar um contrato com uma empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, ou seja, sua atividade-fim, o que era considerado ilegal antes da Reforma Trabalhista (MARTINS FILHO, 2019).

A Lei nº 6019/1974, visando à proteção dos empregados contra eventuais fraudes, passou a ser disciplinada com as inovações em seu art. 4º B, que regem algumas condições para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros: prova de inscrição no CNPJ; Registro na Junta Comercial; Capital Social compatível com o número de empregados, observando-se os parâmetros definidos na tabela a seguir:

Tabela 1 – Capital mínimo exigido para empresas de prestação de serviços a terceiros

Número de empregados	Capital social mínimo
Empresas com até 10 empregados	R\$ 10.000,00
Empresas com mais de 10 até 20 empregados	R\$ 25.000,00
Empresas com mais de 20 até 50 empregados	R\$ 45.000,00
Empresas com mais de 50 até 100 empregados	R\$ 100.000,00
Empresas com mais de 100 empregados	R\$ 250.000,00

Fonte: Brasil (2017a – Adaptado)

Além disso, o contrato de prestação de serviços firmado entre a tomadora de serviços e a empresa de terceirização contratada deve conter obrigatoriamente as seguintes cláusulas: qualificação das partes; especificação do serviço a ser prestado; prazo para realização do serviço, quando for o caso, e valor.

Os serviços contratados tanto podem ser executados nas instalações físicas da empresa contratante como em outro local escolhido em comum acordo com a empresa de prestação de serviços, sendo de responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores postos à sua disposição (MARTINS FILHO, 2019).

Convém salientar que, anteriormente, a Lei não trazia nenhuma previsão acerca das condições de trabalho dos terceirizados. Não havia, portanto, a obrigação de a empresa tomadora assegurar as condições de segurança, higiene e salubridades de todos os trabalhadores terceirizados, quando o trabalho fosse realizado em suas dependências ou em local convencionado em contrato. Além disso, não existia obrigação de fornecimento das mesmas condições de alimentação em refeitórios e de atendimento médico ou ambulatorial oferecidas aos empregados da tomadora (CORREIA, 2018).

Agora, a Lei nº 6019/1974 passou a estabelecer a responsabilidade da contratante dos serviços em garantir as condições de segurança, higiene e salubridades de todos os trabalhadores terceirizados, quando o trabalho é realizado em suas dependências ou em local convencionado em contrato. De acordo com Correia (2018), essa previsão foi extremamente importante, pois o dever de garantir o meio ambiente de trabalho sadio pela contratante passou a ser ampliado também aos terceirizados.

Desse modo, a Lei alterada assegura aos empregados de uma empresa prestadora de serviços (empresa contratada) determinadas vantagens e condições nos mesmos moldes aplicados aos empregados próprios da tomadora (empresa contratante) quando os serviços forem executados nas dependências desta (PIPEK; MAGANO; DUTRA, 2017).

Por outro lado, a rigor, a partir da Reforma Trabalhista, não haverá qualquer impedimento para a terceirização, inclusive da atividade-fim. Porém, é necessário cuidado. Isso porque tanto as novas normas introduzidas pela Lei nº 13.429/2017 quanto as disposições anteriores da Lei nº 6.019/1974 trazem alguns requisitos para a validade da terceirização.

Assim, um ponto que merece bastante atenção com relação ao tema é a possibilidade de a terceirização ainda ser reconhecida pela Justiça do Trabalho como ilegal em determinadas circunstâncias. Isso porque, apesar de a Reforma ter ampliado significativamente o espectro de sua aplicação, possibilitando a terceirização das atividades-fim das empresas, o artigo 3º da CLT, que conceitua a figura do empregado, não foi revogado e permanece vigente. Isso implica dizer que, independentemente de a atividade terceirizada ser intermediária ou finalística da empresa, se o trabalho prestado pelo terceiro ocorrer com pessoalidade, não eventualidade, de forma onerosa e com subordinação, estar-se-à diante de uma

verdadeira relação de emprego, com todas as consequências daí decorrentes (PIPEK; MAGANO; DUTRA, 2017).

Em outras palavras, o trabalhador terceirizado não poderá receber ordens diretas da empresa contratante, bem como não poderá ter seus horários de trabalho controlados por ela nem receber punições disciplinares, aspectos que caracterizam a subordinação típica de um contrato de emprego. Além disso, a empresa contratante dos serviços não há de exigir que o trabalho seja efetuado exclusivamente por determinada pessoa. Na terceirização, contratam-se os serviços e não o indivíduo (PIPEK; MAGANO; DUTRA, 2017).

Dessa forma, apesar de ser possível a terceirização nas atividades-fim da empresa, permanece intacto o requisito para terceirização lícita, que exige a ausência de pessoalidade e de subordinação, uma vez que a empresa contratante (tomadora) contrata os serviços, e não a pessoa. Portanto, a parte final do item III da Súmula nº 331 do TST deverá permanecer aplicável (CORREIA, 2018).

Caso fique demonstrada a subordinação ou pessoalidade existente entre terceirizado e empresa contratante (tomadora de serviços), a terceirização será ilegal e conseqüentemente declarado o vínculo direto entre contratante e terceirizado (CORREIA, 2018).

Em resumo, havendo a subordinação entre o trabalhador terceirizado e os prepostos da contratante, será grande o risco de ser reconhecido judicialmente o vínculo jurídico de emprego, regido pela CLT, com o tomador de serviços empregador (REDINZ, 2019).

Em resumo, com a Reforma Trabalhista, dois são os requisitos da terceirização lícita (CORREIA, 2018):

a) Ausência de pessoalidade e subordinação entre terceirizado e empresa contratante (tomadora) e b) capacidade econômica da empresa prestadora de serviços a terceiros.

Se esses requisitos não forem respeitados, a fraude na terceirização será declarada, com fundamento no art. 9º da CLT. Exemplo: prestação de serviços para empresa contratante, que dá ordens e controla o trabalho dos terceirizados. Nesse exemplo, será declarado o vínculo empregatício direto entre a empresa contratante e trabalhador terceirizado. Se constatada a fraude na terceirização, as consequências trabalhistas serão distintas caso o trabalhador preste seus serviços em empresa privada ou em ente público (MARTINEZ, 2018).

Se a empresa tomadora de serviços for entidade privada, e a terceirização for considerada ilícita, haverá reconhecimento do vínculo de emprego do terceirizado com a empresa tomadora. Exemplo: Caso se verifique fraude na contratação de terceirizado por um banco privado, será reconhecido o vínculo de emprego com o tomador de serviços, devendo receber todas as verbas devidas aos bancários, e estará sujeito à jornada reduzida de 6 horas bancário (MARTINEZ, 2018).

Afasta-se, portanto, a primeira impressão errônea de que todas e quaisquer atividades das empresas poderão ser terceirizadas, já que a Reforma não sinalizou ou autorizou o fim das relações empregatícias. Ao contrário, mais do que nunca, as empresas deverão avaliar com muita cautela quais são as atividades passíveis de terceirização e de que maneira se dará o relacionamento com esses prestadores de serviços, sob pena de sujeitarem suas operações a riscos trabalhistas (PIPEK; MAGANO; DUTRA, 2017).

Isso porque, caso estejam presentes os elementos do vínculo empregatício, inclusive a subordinação, esvai-se o manto aparente da pessoa jurídica, prevalecendo a clássica relação empregatícia entre as partes (princípio da primazia da realidade sobre a forma; princípio da valorização do trabalho e do emprego; incidência do art. 9º da CLT) (MARTINS FILHO, 2019).

4.4 RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA EMPRESA CONTRATANTE

Ainda tendo como objeto de análise a terceirização em geral, regulada pela Lei nº 6.019/1974, em seus arts. 4-A, 4-B, 4-C, 5-A, 5-B, 5-C e 5-D, inseridos pelas Leis nºs. 13.429/2017 e 13.467/2017, cabe esclarecer que o diploma normativo preservou a responsabilização subsidiária da empresa tomadora de serviços (empresa contratante) em face das parcelas inadimplidas decorrentes da relação empregatícia formalizada com a empresa de prestação de serviços.

Por isso, na iniciativa privada, a empresa tomadora tem o dever de fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas da empresa escolhida. É o desdobramento da responsabilidade civil quanto às relações do trabalho, por meio da culpa *in eligendo* e *in vigilando*. Deve solicitar, mensalmente, a comprovação quanto aos recolhimentos previdenciários, fiscais e trabalhistas (JORGE NETO, 2019).

Neste contexto, Martins Filho (2019, p. 159) aduz que

[...] A responsabilidade subsidiária é aplicável quando ficar evidente que a empresa prestadora é inadimplente quanto aos títulos trabalhistas de seus empregados. É comum, pela experiência forense, quando se tem a rescisão do contrato de prestação de serviços entre a tomadora e a prestadora, não haver o pagamento dos títulos rescisórios dos empregados da segunda. Diante dessa situação de inadimplemento, pela aplicação decorrente da responsabilidade civil – culpa *in eligendo* e *in vigilando*, a tomadora deverá ser responsabilizada. Assim, claro está que a empresa tomadora deve ser inserida na relação jurídica processual, para que possa ser responsabilizada, em caso do inadimplemento por parte da empresa prestadora.

Dessa maneira, apesar da maior facilidade na contratação de terceiros, para a execução de qualquer atividade, a empresa contratante poderá vir a responder subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços e o recolhimento das contribuições previdenciárias. Neste mesmo sentido, já previa a Súmula nº 331 do TST em relação à terceirização das atividade-meio (REDINZ, 2019).

Essa responsabilidade subsidiária, clássica no Direito brasileiro, firmemente reconhecida na jurisprudência trabalhista (Súmula 331, IV, V e VI, TST), foi explicitamente mencionada no art. 5º-A, § 5º, da Lei n. 6.019/1974. O preceito legal também se reportou à responsabilidade solidária concernente aos recolhimentos previdenciários (art. 5º-A, § 5º, da Lei n. 6.019/1974 c./c. art. 31 da Lei n. 8.212/91). O novo § 5º do art. 5º-A da Lei n. 6.019/1974 se reporta à responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços (ou "empresa contratante", dentro da nova linguagem legal) pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, sem prejuízo da responsabilidade solidária criada pelo art. 31 da Lei nº 8.212/1991, no caso de verbas de caráter previdenciário.

Conforme se percebe, não houve mudanças significativas na regência normativa da terceirização em geral, consideradas as regras introduzidas pela Lei nº 13.429/2017 na Lei nº 6.019/1974. As empresas de trabalho temporário e de terceirização permanecem obrigadas a pagar todos os direitos trabalhistas previstos na Constituição de 1988 e na CLT, pois são, respectivamente, as reais empregadoras dos empregados temporários e terceirizados (CORREIA, 2018).

A empresa contratante, como já visto, não é a empregadora, mas o trabalho realizado pelos terceirizados a beneficia diretamente. Logo, se a empresa prestadora de serviços não pagar aos trabalhadores, restará à tomadora os pagamentos dos encargos trabalhistas. Essa responsabilidade é chamada de subsidiária e ocorrerá apenas na hipótese de a empregadora não honrar com o

pagamento dos direitos trabalhistas de seus empregados. De acordo com a nova legislação, a empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços e pelo recolhimento das contribuições previdenciárias (CORREIA, 2018).

Para que a tomadora de serviços seja obrigada a pagar os débitos remanescentes, é necessário, de acordo com TST, que tenha tido oportunidade de manifestar-se no processo judicial, como forma de garantir o contraditório e a ampla defesa (DELGADO, 2019).

Além disso, responderá por todas as verbas devidas ao empregado, ou seja, a sua responsabilidade é total (verbas salariais e indenizatórias). É esse o entendimento da jurisprudência, conforme a Súmula nº 331 do TST: “[...] 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”.

Nesta toada, mesmo com a nova Lei, permanece a manutenção da responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços, caso a empresa prestadora não pague os direitos trabalhistas. Isso quer dizer que, se a empresa que prestar os serviços não pagar corretamente os seus colaboradores, a empresa contratante poderá responder por essas dívidas. Por isso, os cuidados na escolha das empresas que prestarão os serviços terceirizados, especialmente quanto à capacidade econômica, diversidade de clientes e reconhecimento de sua especialização no mercado continuam sendo válidos e imprescindíveis para que a terceirização seja feita com segurança (PIPEK; MAGANO; DUTRA, 2017).

Dessa forma, se não forem tomados alguns cuidados pela empresa contratante, esta poderá vir a responder subsidiariamente pelos direitos trabalhistas dos empregados colocados à sua disposição.

Constatada a terceirização, portanto, o tomador será subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas dos empregados da empresa interposta (LEITE, 2019).

4.5 CRÍTICAS À NOVA FORMATAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

Mesmo afastando-se a ideia de que a pejetização não foi autorizada pela

nova lei, Leite (2019) afirma que alguns autores, com a visão voltada exclusivamente para o Direito Empresarial, admitem a terceirização de forma ampla e irrestrita, inclusive na atividade-fim da empresa (LEITE, 2019).

Porém, por outro lado, há discordâncias, pois

[...] Outros repudiam tal posição, e até criticam com veemência o novo verbete jurisprudencial, sob o argumento de que terceirizar para reduzir custos de mão de obra só interessa se a mão de obra terceirizada for mais mal remunerada que a da categoria profissional majoritária dos empregados da empresa. Para esta corrente, é exatamente neste ponto que reside a hipocrisia do argumento dos terceirizantes neoliberais. Vale dizer, se os custos da mão de obra terceirizada forem superiores, a eles não interessa. Há os que advogam que somente na atividade-meio da empresa é que a terceirização pode ocorrer de forma indiscriminada (LEITE, 2019, p. 558).

Na visão de Delgado (2019), o novo diploma legal, mudando e/ou inserindo preceitos na Lei nº 6.019/1974, procurou estimular a terceirização trabalhista, mediante o afastamento de restrições e controles significativos sobre o processo terceirizante.

Na visão de Jorge Neto (2019), na busca por melhores resultados empresariais, os trabalhadores estão perdendo a vinculação jurídica com as empresas, principalmente pela intermediação que está ocorrendo, com o aumento crescente das empresas prestadoras de serviço. Neste particular, a terceirização é incongruente com o Direito do Trabalho. A integração do trabalhador à empresa é uma forma de conservação da sua fonte de trabalho, dando-lhe garantias quanto ao emprego e à percepção de salários. É fator de segurança econômica.

Para Delgado (2019), o processo terceirizante é francamente distinto do clássico modelo empregatício, que se funda em relação de caráter essencialmente bilateral. Essa dissociação entre relação econômica de trabalho (firmada com a empresa tomadora) e relação jurídica empregatícia (firmada com a empresa terceirizante) traz graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo de sua história.

Nas palavras do autor:

[...] De fato, a terceirização rebaixa o patamar de retribuição material do trabalhador em comparação com o colega contratado diretamente pelo tomador de serviços. Esse rebaixamento envolve não somente o montante remuneratório percebido como também o conjunto de vantagens e proteções tradicionalmente conferidas pelo tomador de serviços aos seus empregados diretos, quer originadas de seu regulamento interno, quer originadas simplesmente da prática cotidiana empresarial, quer oriundas dos instrumentos negociais coletivos inerentes às categorias econômica e profissional envolvidas (bancos e empregados bancários, respectivamente;

empresas metalúrgicas e empregados metalúrgicos, respectivamente; etc.) (DELGADO, 2019, p.541).

Além disso, as empresas modernas, em sua quase maioria, já possuem em seu interior diversos trabalhadores que não são seus empregados e sim de outras empresas (empresas prestadoras, locadoras de mão de obra ou de serviços temporários). Com isso, o trabalhador perde o seu referencial dentro da empresa. Por isso, a terceirização não resiste aos fundamentos do Direito do Trabalho, mostrando-se incongruente com a ordem constitucional do trabalho, com o princípio do não retrocesso social, com a concepção de trabalho decente e com os objetivos da OIT que não admitem a ideia do trabalho humano como mercadoria (DELGADO, 2019).

No entanto, importante destacar que, independentemente da forma ajustada, o que deve prevalecer sempre é a realidade observada na prática da prestação de serviços do trabalhador.

Neste aspecto, vale dizer que, para Justiça do Trabalho, não importa que seja ajustado formalmente um determinado tipo de contrato, com CTPS do empregado e nos documentos internos da empresa, se for identificado que, no dia a dia, há um conflito entre a forma e a realidade, sempre prevalecendo o que ocorre no campo da prática da prestação de serviços (REDINZ, 2019).

Quando é identificada tal situação, a Justiça do Trabalho normalmente decide pela nulidade do contrato de emprego e pelo reconhecimento da forma de contrato equivalente com a realidade, o que pode gerar novas obrigações para o empregador (REDINZ, 2019).

Dessa maneira, por se chocar com a estrutura teórica e normativa original do Direito do Trabalho, essa nova fórmula de contratação trabalhista tem sofrido restrições da doutrina e jurisprudência justralhistas, que nela tendem a enxergar uma modalidade excetiva de contratação da força de trabalho. A fórmula também, especialmente se exacerbada, afronta a matriz humanística e social da Constituição de 1988, em particular os seus princípios constitucionais do trabalho e os objetivos fundamentais que elencou para a República Federativa do Brasil, sem contar sua concepção de sociedade civil democrática e inclusiva (DELGADO, 2019).

Assim, para alguns doutrinadores, esse "modelo de excelência administrativa" mostra-se, na maior parte dos casos, uma ferramenta de precarização dos direitos trabalhistas.

Desse modo, esses novos dispositivos devem ser interpretados em

sintonia com a ordem constitucional vigente, que, como se sabe, tem por princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, estabelecendo como direitos sociais o primado do trabalho, a busca do pleno emprego e a função social da propriedade, além de conferir aos trabalhadores o direito à proteção do emprego, bem como outros direitos que visem à melhoria de sua condição social (LEITE, 2019).

5 CONCLUSÃO

Por meio deste estudo, foi possível entender que o fenômeno da terceirização ganhou força nos últimos 30 anos, como forma de alcançar uma dita excelência administrativa das empresas, já que elas passariam a se preocupar apenas com suas atividades principais, delegando a outras pessoas jurídicas os serviços periféricos.

Todavia, por muito tempo no Brasil, não havia lei que disciplinasse este instituto, mesmo com a Lei nº 6.019/1974, que tratava da matéria, porém de maneira incipiente, pois abrangia mais especificamente o contrato de empregados temporários. Em momento seguinte, tal legislação passou por alterações por meio da Lei nº 13.429/2017. Mas, mesmo assim, tais mudanças ainda não deixariam claro se a terceirização abrangeria também as atividades-fim. Para dirimir qualquer dúvida, a Lei nº 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista, introduziu mudanças na regência normativa da terceirização no País ao modificar o objeto do contrato de terceirização e, por decorrência, no tipo de atividade passível de realização pelo trabalhador terceirizado. Portanto, a rigor, a partir da Lei nº 13.467/2017, não há qualquer impedimento para a terceirização, inclusive da atividade-fim.

No entanto, a fim de evitar uma enxurrada de pejetizações, prática mediante a qual os empregados deixam suas relações de emprego e passam a prestar serviços para as suas antigas empregadoras, a Lei nº 13.467/2017, previu alguns critérios para que ocorra a terceirização lícita.

Assim, referido diploma normativo acrescentou importantes vedações, ao determinar o capital social mínimo para a abertura das organizações que se destinem a atuarem como interpostas (empresas contratadas), definindo parâmetros de sua capacidade econômica. Além disso, para evitar a pejetização e demais fraudes por via transversa, a Lei nº 13.467/2017 também introduziu a chamada quarentena.

Ante o exposto, o estudo responde à questão problema formulada, considerando-se que a prática da pejetização como espécie de terceirização de empregados após a Lei nº 13.467/2017 não é lícita.

Dessa forma, confirma-se a hipótese do estudo, ou seja, que a Lei nº 13.467/2017, mesmo ao validar a terceirização na atividade-fim das empresas, não libera a pejetização. Isso porque, em primeiro lugar, se o contratado, para

desempenhar sua atividade, precisa fazê-lo tal qual um empregado, ou seja, especificamente de modo subordinado ao empregador/tomador do serviço, não caracteriza terceirização. Além disso, não poderá ser contratado como P.J., pois não se admite que o empregado não seja uma pessoa física. E ainda, para que ocorra terceirização, exige-se uma empresa interposta, a chamada empresa contratada, não existindo possibilidade de haver uma contratação direta entre empresa contratante e empregado.

Nessa perspectiva, caso fique demonstrada a subordinação ou pessoalidade existente entre terceirizado e empresa contratante (tomadora de serviços), a terceirização será ilegal e, conseqüentemente, declarado vínculo direto entre contratante e terceirizado.

Assim, não se confunde terceirização com pejetização, mesmo que exista esta possibilidade no Direito pátrio, mas somente nos casos admitidos no art. 129 da Lei nº 11.196/05.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS E DIGITAIS

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

_____. (2005). **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.

_____. (2017a). **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.

_____. (2017b). **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.

_____. **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/l10406.htm>. Acesso em: 10 set. 2019.

_____. (1940). **Decreto Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Institui o Código Penal. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/03/decreto-lei/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.

_____. **Direito do trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

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.

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

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. Lei 6.019/1974. CF/88, art. 37, II. Lei 7.102/1983. Lei 8.666/1993, art. 71. Decreto-lei 200/1967, art. 10, § 7º. Lei 5.645/1970, art. 3º, parágrafo único. Disponível em: <<https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst&num=331>>. Acesso em 30 ago. 2019.

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.