

## **OS CUIDADOS NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO PELA PESSOA JURÍDICA COMO TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE**

**Michael Ferreira de Quevedo  
Fernanda Mara Gibran Bauer**

### **RESUMO**

Este artigo tem como objetivo analisar os possíveis riscos decorrentes da contratação de funcionários na qualidade de pessoa jurídica e apontar medidas capazes de evitar danos judiciais resultantes de tal conduta. O estudo foi realizado pelo método dedutivo, por meio de pesquisas doutrinárias e julgados nos ramos do Direito Civil e Trabalhista. O uso do negócio jurídico de serviços faz parte da sociedade como uma moeda de troca desde os primórdios da civilização. A regulamentação das formas de atuações de tipo de prestação, sendo ela coletiva ou individual, de personalidade jurídica ou não, fez-se necessária devido à evolução da sociedade como uma organização regida por códigos. Como consequência, a burocracia foi enraizada nos processos regulamentários, e, por isso, o Estado foi induzido a flexibilizar essas barreiras a fim de facilitar a evolução do capitalismo. Como efeito, algumas empresas optam pela contratação de terceirizados. Essa modalidade, porém, pode oferecer riscos à companhia, afetando negativamente os resultados da empresa após o encerramento do contrato de trabalho. Conclui-se que as mudanças na legislação Civil e Trabalhista, apesar de dificultosas em vários âmbitos, estão, cada vez mais, tornando-se ferramenta em forma de apoio às organizações empresariais. Essas mudanças, no entanto, não oferecem prejuízo ao trabalhador, que é identificado como a parte mais vulnerável das relações contratuais trabalhistas. Além disso, essas modificações evitam, que a informalidade do mercado cresça e se torne maléfica para a sociedade e aos três pilares da relação entre empresa, prestador de serviço e Estado.

**Palavras-chave:** Prestação de serviço. Terceirização. Pessoa jurídica. Relação de trabalho

### **CARE OF LEGAL SERVICE AS A THIRD PARTY OF SERVICE**

#### **ABSTRACT**

This article aims to analyze the possible risks arising from the hiring of employees as a legal entity and to point out measures capable of preventing legal damages resulting from such conduct. The study was conducted through doctrinal research and jurisprudence within the branches of Civil and Labor law. The use of legal business services has been part of society since the dawn of civilization. The regulation of forms of performance, whether collective or individual, juridical or not, was necessary due to the evolution of society as an organization governed by codes. As a result, bureaucracy was rooted in regulatory processes, and the state was thus induced to make these barriers more flexible in order to facilitate the evolution of capitalism. Based upon needs imposed by the free market, some companies choose to hire contractors. This type of hiring, however, can pose risks to the company, negatively affecting the company's results after termination of employment. In conclusion, changes in civil and labor law, while difficult in many ways, are increasingly becoming a major tool supporting business organizations. These changes, however, do not harm the worker, who is identified as the most vulnerable part of contractual labor relationships. In addition, these modifications somewhat prevent market informality from growing and becoming harmful to society and to the three pillars of the relationship between business, service provider and state.

**Keywords:** Provision of service. Contracting. Legal person. Work relationship.

### **INTRODUÇÃO**

Devido ao progresso no mundo dos negócios, a flexibilização nas relações de trabalho deu início a uma nova era na prestação de serviços. Como resultado, o meio trabalhista assumiu inseguranças jurídicas. Tais inseguranças se apresentam no risco que as empresas são expostas

quando optam por contratar serviços via pessoa jurídica, fato que pode ser uma terceirização ou uma “pejotização”, que são situações distintas e que não se confundem.

Contudo, há previsão constitucional de proteção aos princípios da livre iniciativa e do trabalhador, e toda alteração legislativa conduz a análise de ponderação entre os fundamentos da ordem econômica.

Assim, o tema versa sobre os cuidados que a pessoa jurídica deve manter na prestação de serviços enquanto terceirizada, por meio da aplicação do método dedutivo, partindo do estudo das leis para os casos concretos, tendo como referência a pesquisa bibliográfica e a análise de decisões do Poder Judiciário.

Nesse contexto, primeiramente, aborda-se o histórico das relações trabalhistas, com a finalidade de compreender a evolução do direito trabalhista. Na sequência, trata-se das flexibilizações na legislação trabalhista (no que diz respeito às terceirizações) que ocorreram, significativamente a partir de 2017. Por fim, o último, apresenta as mudanças de entendimentos e seus resultados com base em casos variados e sentenças que divergem, para uma análise mais clara e ampla.

## **1. A RELAÇÃO DE SERVIÇOS E TRABALHO**

A prestação de serviço, também chamada de contraprestação, é realizada desde o início dos tempos, sendo difícil definir precisamente o seu começo. No direito romano, por exemplo, não havia legislação sobre esse assunto. O que existiam “eram medidas imediatas ou circunstanciais, adotadas a partir do conflito já estabelecido decorrente da situação específica que já demandasse regulamentação” (EFING, 2005).

Dessa forma, Jorge Lages Salomo (1999), citado por Efing (2005, p.11), usou como base a interpretação romana “*Corpus Iuris Civilis*”, a qual tem origem no império bizantino, que se refere como “*locação de serviço*”, dividindo esse termo em duas vertentes. A *locatio conductio operarum* tem um significado mais genérico, e a *locatio conductio operis* significa algo mais objetivo ou específico, que visava um resultado. Essas definições tinham como referência o caráter econômico, uma vez que desfocava do trabalho humano que era visto como objeto da atividade. Já no direito medieval, não se denota mudança, sendo que, de acordo com Efing (2005), os grupos de trabalhos eram tratados por meio de subordinação em massa.

No tocante à sociedade, é no regime do feudalismo que se localiza o cerne das relações de consumo (EFING, 2005). Nesse período, o Estado centraliza o poder buscando o domínio político, social e econômico perante os senhores feudais e tem como grande opositor a

igreja, pois ela interferia nas decisões que afetavam principalmente os vassallos. Por conta disso, esse regime entra em crise devido ao crescimento populacional, redução de servos e, conseqüentemente, diminuição da produção de modo geral, o que impactou na sociedade de forma negativa, resultando em miséria e fome. Esses fatores influenciaram o surgimento da burguesia, que era composta por um nível social intermediário, constituído pela maior parte de comerciantes, que tinham como objetivo guardar as suas riquezas, sendo definido por Efig (2005) como “ricos e sem nobreza”.

Venosa (2018) explica que Revolução Francesa impulsionou a criação do primeiro Código Civil, por meio do Código Napoleônico, cujos preceitos desempenharam papel relevante para difundir a evolução da regulamentação da prestação de serviços. Como base, o Código tinha o sucesso que a burguesia conquistou no período anterior, tornando-se uma mera formalização de garantir a propriedade. No entendimento do Código francês, a liberdade dependia da propriedade. Enquanto isso, Efig (2005) destaca o surgimento de novos filósofos e pensadores, os quais trouxeram mudanças de representatividade e princípios, baseados nas preocupações que os permeavam. Eles buscavam soluções para a desigualdade social instaurada no período anterior. Com efeito, começou o movimento de separação entre Estado e igreja, em busca de um entendimento mais racional para visar equidade entre o povo e soluções científicas ao invés de justificativas baseadas em dogmas religiosos. Tal separação reflete-se, igualmente no âmbito jurídico: abandonam-se os ideais do direito canônico e busca-se a partir daí um direito escrito, porém, sem as influências da Igreja Católica.

No Brasil, o surgimento da regulamentação de relações trabalhistas ocorreu com o período chamado de “pré-capitalismo” no qual os países colonizados eram vistos como subordinados, o que resultava em uma suposta dependência. Essa revolução no Brasil transcendeu-se de forma mais lenta, o que acabou direcionando o país para outros negócios, sendo o mais importante o mercado agrícola, que impulsionou a emancipação do Brasil, e, conseqüentemente, a independência, em 1822.

Neste período da história, a produção volta-se a um produto específico: o café. A burguesia, agora oligarquia, era composta por grandes produtores de café, chamados barões do café. Baseado nesse entendimento, Dutra, Druck e Silva (2019), no Brasil, já faz tempo que a globalização vem forçando a economia a desenvolver-se em um curto prazo e, por isso, o Estado não conseguiu acompanhar e criou outras formas de trabalho. Essas novas formas geram o enfraquecimento profissional e pedem um novo formato estatal. De certa forma,

pressionam os trabalhadores a mudar a relação baseada no neoliberalismo. Vale ressaltar, que de acordo com Dardot e Laval (2016) (apud DUTRA, 2019) é uma:

[...] mudança da concepção de ação pública, agora subordinada aos valores, prática e funcionamento da empresa privada. Um [...] Estado mais flexível, reativo, fundamentado no mercado e orientado para o consumidor. [...] que não visa apenas aumentar a eficácia e reduzir custos da ação pública; ela subverte radicalmente os fundamentos modernos da democracia, isto é, o reconhecimento de direitos sociais ao status de cidadão. [...] O que se viu foi uma ‘mercadorização da instituição pública obrigada a funcionar de acordo com as regras empresariais’ [...].

Ainda no contexto histórico, entramos no período de pós Segunda Guerra Mundial (1939 – 1945), quando o Direito se tornou protagonista para mediar as relações de maneira escrita. Conforme Efing (2005), essas codificações apoiaram na regulação entre os vínculos de serviços, gerando um equilíbrio, já que o Estado participava desse trato. Todas essas evoluções contribuíram de forma indireta e apoiaram nas complexidades e especificações de cada período demonstrando a sua importância na história.

## **2. LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL**

Conforme Dutra (2019), desde a redemocratização após a CF/1988, foram criadas leis que têm alinhamentos com a agenda empresarial, em conformidade com compromissos neoliberais. Ao que leciona Leite (2018), trabalho é uma palavra plurissignificativa, podendo abranger vários campos de conhecimento. Historicamente, tratava-se de um castigo, trazendo um pensamento de tarefa pesada. Ainda, segundo Dutra (2019) foram identificados cinco regimes de trabalho, sendo eles: primitivo, escravo, feudal, capitalista e comunista. Todos compartilhavam do ponto de vista clássico: o prestado por conta própria e o por conta alheia, podendo ser entendido como trabalho autônomo e trabalho subordinado. A relação de emprego torna-se mais evidente após a Revolução Industrial gerada por Henry Ford, que visava garantir uma remuneração efetiva aos seus empregados para que esses tivessem condições de comprar os veículos.

Oficialmente, a primeira convenção que rege o tema da relação de trabalho, foi em 1917 no México, e posteriormente, na Itália em 1927 pela da “*Carta del lavoro*” influenciando demais países a tomar medidas que disciplinassem esse tema. No Brasil, a lei trabalhista foi criada em 1943, pelo então Presidente Getúlio Vargas, o qual promulgou a CLT, anos após a criação da justiça do trabalho, em 1939. O trabalho passa a ser conceituado em correntes distintas: subjetiva, objetiva e mista.

Subjetivistas “Levam em conta os tipos de trabalhadores que seriam albergados por esse ramo da arvore jurídica. Para uns, todos os trabalhadores, inclusive os autônomos, o seriam”. Objetivistas: “Não partem das pessoas que seriam as destinatárias do direito do trabalho, mas da matéria sobre que ela versa, ou seja, seu objeto”. Mista: “Segundo esta corrente, o direito do trabalho concerne tanto às pessoas quanto à matéria” (LEITE, 2018).

Trabalho e prestação de serviços sempre andaram lado a lado, pois ambos têm o objetivo de produção, seja ela de forma física, ou intelectual, conforme descreve Cassar (2013). Trabalho pressupõe ação, emissão de energia, desprendimento de energia humana física e mental, com o objetivo de atingir algum resultado (CASSAR, 2013)

No contrato empregatício, as normas já estão previamente estabelecidas pela Consolidação das Leis de Trabalho, assentadas no princípio da obrigação hierárquica entre o empregado e o empregador. Por sua vez, o contrato de prestação de serviços é o instrumento por meio do qual uma pessoa, constitui uma pessoa jurídica e por ela compromete-se a realizar uma ou mais tarefas para outrem, mediante uma retribuição material especificada, sendo que nesse caso, como já visto, a regulamentação ocorre pelo Código Civil, sendo considerado um contrato privado, no qual as partes estão em condição de igualdade e não há subordinação. “Do ponto de vista prático, a diferença consiste no fato de que o trabalhador deve, obrigatoriamente, ser registrado, enquanto o prestador de serviços não” (PERDIGÃO, SANTOS, 2017, 166).

Além de suas definições, o direito do trabalho abrange também uma sociedade coletiva, buscando proteger os trabalhadores, pois entende-se que eles constituem a minoria na relação perante as empresas. Em contrapartida, o Direito do trabalho também mantém uma transigência para a manutenção das organizações, portanto, ele não serve somente para regular as relações, mas também possui grande influência em diversas áreas da nossa sociedade. Cassar (2013) define que:

Um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para a tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; a atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização da economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados.

Essa tutela foi firmada de forma que visasse proteger o trabalhador, pela CLT em 1943 criando várias formas de vínculos trabalhistas tipificando os modelos contratuais do ponto de vista legal, o que será abordado na sequência, pois contrato de trabalho e relação de trabalho

tem significados diferentes, já que o contrato é uma consequência da relação de acordo com a situação analisada, quando for o caso. Essa teoria tem origem nas leis do México (art. 20;1970), e da Argentina (Lei 20744; arts. 23; 24 e 25), a qual tem uma lei específica para esse fim e tem como premissa justamente mostrar que a diferença deve ser analisada como o vínculo nasce.

No Brasil, a definição do art. 442, da CLT prevê que a relação de emprego pode ser de forma tácita ou expressa. Ainda, existe uma doutrina que entende que a relação de trabalho pode se definir de duas formas. Segundo Nascimento (2014), a Teoria Contratualista prevê que se caracteriza por garantir e definir quais são as regras, deveres e direitos. Sua base pode ser comparada ao Direito Civil, uma vez que há uma contraprestação entre serviço e remuneração, porém as regras são pré-definidas de acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas, já que o papel do governo é de proteção ao trabalhador, que é visto como a parte mais vulnerável dessa relação, e com isso restringe a autonomia das partes, pois se trata de uma obrigação regida pelas leis existentes. Por outro lado, há a Teoria Anticontratualista que entende que não deve ser uma obrigação a existência de tal relação, uma vez que a organização é um ente coletivo, e o empregado junta-se em um objetivo comum. Essa teoria também se baseia no art. 442 da CLT, e é prevista como um acordo de vontade entre as partes, até porque tanto para fazer parte, quanto para ser aceito pela organização deve haver vontade de ambas as partes.

O Direito do trabalho brasileiro, com a finalidade de melhorar a relação entre as partes e flexibilizar a relação trabalhista, instituiu vários tipos de contrato de trabalho, os quais podem ser adequados de acordo com a situação ou profissão do trabalhador e que não implique em subtrair qualquer direito que lhe é previsto. Por esse motivo, a legislação brasileira é vista como rigorosa na regulamentação que estipula prazos, remuneração especificada, duração da jornada, atividade a ser realizada, entre outros.

Historicamente, conforme descreve Nascimento (2014), a lei que tratou dos requisitos da relação de emprego foi publicada no Código Civil de 1916, caracterizando como prestação de serviços humanos. Essa lei hoje é presente nos arts. 2º e 3º da CLT, que define o que é empregador e empregado na relação e na caracterização do vínculo, que se dá por meio da personalidade, subordinação, onerosidade, não eventualidade. Temos ainda a defesa de que a prestação de serviço mantenha vínculo trabalhista pelo contrato de Direito Civil, como por exemplo, os contratos de corretagem e representação por autônomos. Por isso é útil precisar a sua diferença de outros contratos não regidos pela CLT.

Nesse contexto, Leite (2019), entende que após o declínio das associações que foram criadas pós Idade Média, surtiram efeitos para o ressurgimento das associações dos trabalhadores em grupo. Ainda, o Direito Coletivo ganhou notoriedade quando esse grupo defendia uma melhoria nos salários e limite de horas trabalhadas. Isso ocorreu em 1720, Londres, mas a primeira regulamentação em 1917 no México, garantindo direitos.

a) “de coligação para a defesa dos interesses, tanto de trabalhadores como de empregadores, através de sindicatos, associações profissionais etc.”. (inc. XVI); b) “dos trabalhadores à greve dos patrões ao *lockouts*” (inc. XVII, XVIII, XIX) (LEITE, 2019).

Outro ponto que fortalece a relação de trabalho, conforme descreve Cassar (2013), é a presença do representante sindical, surgido no Brasil no final do século XIX (os primeiros líderes foram reconhecidos em 1903) exatamente para defender a classe trabalhadora. A introdução do modelo sindical no Brasil teve grande influência do modelo italiano, o que gerou grande interferência estatal. Após o Decreto 19.770/1931, criou-se a distinção entre representação de empregados e de empregadores, e instituiu-se que sempre tenham como objetivo garantir o interesse coletivo, pois apesar dos contratos de trabalho serem individuais, com a intervenção estatal cria-se um padrão coletivo. Apesar de o Direito Coletivo fazer parte do Direito do Trabalho, mesmo havendo correntes de que deveria se tornar um ramo específico necessitando ter uma legislação própria, tendo já inclusive uma autonomia relativa, pois ela busca solucionar conflitos gerados mas que visa proteger a coletividade, essa por sua vez tem grande influência sindical, ou seja, as organizações sindicais trabalha para fortalecer essa proteção ao trabalhador, mais especificamente de determinadas classes de trabalhadores.

A representação Sindical é a base do Direito Coletivo, segundo Cassar (2013), uma vez que ela surgiu da necessidade de não deixar que as empresas usassem de sua força econômica contra os trabalhadores para oprimir ou subtrair seus direitos, bem como lutar por novas garantias e a manutenção dos já conquistados, tendo como base a busca pela melhoria das condições sociais. Por isso, a responsabilidade dos Sindicatos é de sempre realizar as negociações para interesse coletivo, seja de uma categoria, ou de um grupo específico de acordo com a necessidade, e não poderá distinguir as pessoas dentro do acordo negociado. A legislação ainda prevê que, de acordo com determinadas classes profissionais, existem regulamentações específicas no que se refere às garantias mínimas para exercício da função, como é o caso dos engenheiros, médicos, advogados, entre outros, pois indiferente da situação ou onde encontra-se aquele profissional, o sindicato atenderá seus interesses. Contudo, ainda de

acordo com Cassar (2013), a liberdade Sindical é democrática pois a plena liberdade de estruturação interna para a busca desses direitos e garantias sem a intervenção do Estado, previsto na Convenção da OIT, a qual não foi ratificada pelo Brasil, porém, garante aos empregados e empresa que se organizem para essa finalidade.

Segundo LEITE (2019), no Brasil, o Direito Coletivo do trabalho, teve surgimento na mesma época em que foram criadas algumas associações de operários de determinadas atividades. O objetivo desse ramo do Direito é justamente atuar nas relações desse grupo de pessoas atendendo seus interesses sempre de forma coletiva.

Pode-se denominar que a prestação de serviço por meio de um contrato não regido pela CLT, mantém algumas características que remetem a relação de emprego uma vez que ela tem como contraprestação, a remuneração pelo serviço prestado, sendo que a tendência é a substituição dessa forma de contratação via CLT. Na prestação de serviço, o contratante adquire o serviço e deve aguardar o resultado celebrado na contratação, não precisando direcionar, orientar ou ainda regular as ações do prestador em sua empresa, tendo o contratado o direito de contratar outras pessoas para realizarem o serviço acordado, enquanto no contrato de trabalho trata-se de uma atividade personalíssima. Assim sendo, o prestador responsabiliza-se de acordo com o negociado, a cumprir a obrigação de contrato (LEITE, 2019).

A evolução do mercado, de acordo com Franco Filho (2019), tornou-o mais dinâmico já que as empresas preferem o dinamismo, e conseqüentemente, a isenção de responsabilidades legais perante o Direito Trabalhista, pois se trata de um ramo bastante rígido do Direito. Por outro lado, a ausência da rigidez na contratação também é creditada pelos efeitos de crises econômicas que o país passou nos últimos anos, uma vez que o alto índice de desemprego forçou as pessoas a pensarem de uma forma diferente e buscar novas alternativas.

Essa flexibilização tem três formas para a adaptação como a lei da norma mais favorável, sendo que quando houver duas ou mais normas garantirá a que for mais benéfica ao trabalhador. Tem a de adaptação, essa envolvida com o Sindicato, que preservando o interesse coletivo busca se moldar ao cenário em que está inserido, e por último a de desregramento, quando há uma troca de uma regra por outra que pode ser melhor adaptável, como a troca da estabilidade decenal (art. 492, CLT) pelo regime de FGTS.

Conforme LEITE (2019), dentro da relação de emprego, além do contrato de trabalho individual, e o trabalho terceirizado, existem também outras formas de relação de trabalho, como o trabalho por empreitada, que difere da prestação de serviço visto que ela é paga mediante o resultado, a entrega ou de forma proporcional. Existe também a relação de

Sociedade, que é quando os sócios têm os mesmos interesses, não recebem salários, mas sim os lucros ou dividendos de sua empresa. Há ainda regime de sociedade Cooperativa, conforme o art. 442 §único diz: qualquer que seja o ramo de atividade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem estes e os tomadores de serviços daquela.

### **3. FLEXIBILIZAÇÃO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

Para Dallegrave Neto (2019), um dos resultados da evolução é a Lei 13.429/2017, também conhecida como lei da terceirização, a qual tipifica tal situação que teve entre as mudanças relativas a lei 6.019/1974 a qual, antes somente tratava sobre serviço temporários. Anteriormente, a legislação previa somente que a devida prestação se desse somente para as atividades meio, ou seja, que não correlacionasse sua mão de obra ao objetivo final da contratante, salvo em caso de prestação temporária prevista na mesma lei de 1974, comprovadamente em casos de substituição ou aumento de demanda mas de forma temporária, afim de garantir o cumprimento dos deveres trabalhistas.

Por muito tempo a justiça do trabalho julgava casos relacionados como vínculos trabalhistas a prestação de serviços, no entanto, o TST entende que esse assunto deve ser dividido, visto que no Direito do trabalho as garantias são diferentes do Direito Civil, como visto no caso julgado abaixo:

Tribunal Regional do Trabalho; Recurso Ordinário CONTRATO DE EMPREITADA POR EMPREITEIRO OPERÁRIO OU ARTÍFICE. NÃO CONFIGURAÇÃO. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Nos termos do art. 652, III, da CLT, compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice. Evidenciando-se que a relação jurídica havida foi de cunho comercial, de prestação de serviços, refoge competência a esta Justiça Especializada para conhecer e julgar a demanda.

TRT – 4 – RO: 00213342120165040252. Data de Julgamento: 04/10/2018. 4ª Turma. Relator: João Paulo Lucena. Rio Grande do Sul.

Dessa forma, era fácil encontrar dentro das empresas prestadoras de serviços essenciais equipes que garantiam a conservação ou segurança, por exemplo, ou ainda consultorias. Essas empresas, apesar de participarem de alguma forma da cadeia de seus clientes, realizavam atividades diferentes dentro do mesmo ambiente laboral, e com mais capacidade técnica. Portanto, quando ocorria a fiscalização, o representante do órgão executivo buscava, a priori, encontrar a distinção dos serviços prestados no estabelecimento. Essa forma de contratação também sempre foi muito comum dentro dos órgãos públicos.

Após a promulgação da referida lei, tornou-se objeto mais difícil de identificar, pois permite que o contratante possa realizar contrato terceirizado via pessoa jurídica para qualquer atividade, inclusive atividade-fim, porém, é válido entender que não se confundirá com o trabalho temporário, que após isso, também ganhou uma regulamentação separada, ressalvados inclusive as premissas informadas anteriormente.

Dentro do mundo corporativo, a terceirização, como entende Franco Filho (2019), é vista como uma grande aliada para a empresa entregar o resultado de forma mais rápida e/ou com mais qualidade. A utilização de mão de obra terceirizada é muito útil em casos que exigem uma especificação técnica (horizontalização). Porém, também pode se tornar um risco, uma vez que o prestador terceiro se torne um concorrente. À vista disso, o empresário deverá tomar cuidados para que essa solução não se torne uma ameaça. Devido essa dualidade da prestação de serviço terceirizada, os operadores do direito, economistas, sindicatos e trabalhadores voltaram a atenção para o caso, resultando em pontos de vista divergentes.

Os representantes sindicais têm receio que esse movimento se torne um fenômeno contrário à proteção do trabalhador e que resulte em enfraquecer a categoria defendida dificultando a busca de novas garantias e manutenção dos direitos. No entanto, mesmo com a flexibilidade inserida no campo econômico que surtiram efeitos jurídicos novos, a simples prestação de serviço em forma de contrato civil, pode ser descaracterizado e, dessa forma, tornar-se uma relação trabalhista. Essa forma de contratação via pessoa jurídica, que ficou conhecida como “pejotização”, teve um crescimento após a promulgação da lei 13.429/17 e também teve um reforço da reforma trabalhista instituída pela lei 13.467/17. Porém, a demanda na justiça do trabalho pela descaracterização da personalidade jurídica após o término da prestação de serviço a mediação e julgamento do conflito dessa relação aumentou. Por isso, não é sempre que a prestação de atividade vai enquadrar-se como um contrato civil. Apesar de estar prevista em lei, há o entendimento da possibilidade de se configurar uma fraude, já que um dos principais motivos que levam a mudar essa forma de contratação é a tributação, tanto para o contratante, quanto para o contratado. Muitas vezes o contratado enquadra-se em um regime de tributação menor, assim como a contratante não precisa cumprir com algumas obrigações trabalhistas previstas na lei ou em Convenções Coletivas, podendo ocasionar prejuízos sociais, sobre o aludido:

Em síntese, cria-se uma falsa pessoa jurídica, geralmente um ex-empregado, e o chamado PJ é contratado, como empresa, no lugar do ser humano, o verdadeiro empregado, que, na realidade, continuará, a rigor, nessa condição FILHO, Georgenor de Sousa Franco (Rev. TRT n. 80; 2019).

A chamada pejetização pode, em alguns casos, ser considerada fraude às normas de proteção aos direitos dos trabalhadores, sempre que o Poder Judiciário reconhecer que na verdade trata-se de relação de emprego, “uma vez que estão presentes todos os requisitos legais desta, e que os direitos trabalhistas do empregado não são pagos quando ele é contratado por meio de pessoa jurídica”. Assim, a pejetização representa a “forma pela qual o empregado constitui pessoa jurídica em seu nome e contrata posteriormente com o empregador, prestando os mesmos serviços, entretanto, sem configurar relação de emprego”. Pode-se dizer que aparentemente trata-se de contrato civil celebrado entre pessoas jurídicas para prestação de serviços e não entre pessoa física e jurídica. “Desta forma, alguns operadores do direito entendem pela possibilidade de o trabalhador ser prejudicado nesse tipo de relação de trabalho, o que é considerado pela justiça do trabalho um retrocesso no campo trabalhista” (PERDIGÃO, SANTOS, 2017, 162).

O objetivo da modernização segundo Delgado (2018) está em flexibilizar essa forma de contratação, sem retirar os direitos já conquistados pelos trabalhadores, tanto que a empresa contratante se torna subsidiária em uma possível reclamatória trabalhista movida por um trabalhador contratado de forma terceirizado, dando a liberdade por exemplo, de a tomadora criar mecanismos de garantia de cumprimentos das obrigações legais, por meio de auditorias, por exemplo. Segundo Silva (2018) “ainda, dentro dessa corrente contrária, entende que não é razoável a exigibilidade de uma única e exclusiva pessoa física tornar-se pessoa jurídica para simplesmente prestar seu serviço de forma exclusiva”.

Esse entendimento tem como base, o raciocínio de Delgado (2018):

Sociedade como Simulação (“pejetização”) – A dinâmica judicial trabalhista também registra a ocorrência de uma situação fáticojurídica curiosa: trata-se da utilização do contrato de sociedade (por cotas de responsabilidade limitada ou outra modalidade societária existente) como instrumento simulatório, voltado a transparecer, formalmente, uma situação fática-jurídica de natureza civil/comercial, embora ocultando uma efetiva relação empregatícia. Em tais situações simulatórias (denominadas pela prática trabalhista de pejetização, neologismo que se reporta à expressão pessoa jurídica, identificada pelas iniciais P.J.), há que prevalecer o contrato que efetivamente rege a relação jurídica real entre as partes, desconsiderando-se a simulação evidenciada.

Conforme vimos anteriormente, essa evolução traz diversos riscos à empresa contratante, quando essa não se resguarda, assim sendo, vemos alguns casos concretos:

Tribunal Superior do Trabalho – Recurso de Revista. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. I - Do exame da preliminar erigida é fácil notar que o recorrente dirige sua irresignação ao acórdão de fls. 1.191/1.220 (doc. seq. 1), o qual não fora sucedido da oposição de embargos de declaração, o que, desenganadamente, atrai os efeitos da preclusão, na esteira do entendimento consagrado na Súmula 297, item II, do TST. II - Dessa forma, sobressai inviável a alegação de afronta aos artigos 93, IX, da Constituição, 832 da CLT, 458 do CPC de 1973 e seu correlato artigo 489 do CPC de 2015. III - São impróprias, em sede de preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional, as alegações de dissenso pretoriano e contrariedade à Súmula 214 do TST, por incompatíveis com os parâmetros da Súmula 459 do TST, segundo os quais, "o conhecimento do recurso de revista, quanto à preliminar de nulidade, por negativa de prestação jurisdicional, supõe indicação de violação do art. 832 da CLT, do art. 489 do CPC de 2015 (art. 458 do CPC de 1973) ou do art. 93, IX, da CF/1988". IV - Recurso não conhecido. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. "PEJOTIZAÇÃO". I - Observa-se da fundamentação da decisão impugnada ter o Regional reconhecido a relação de emprego empreendida sob o manto da "pejotização", reportando-se para tanto especialmente aos depoimentos testemunhais, indicativos da presença dos requisitos do art. 3º da CLT. II - Efetivamente, ali deixou registrado que houve determinação da recorrida para que alguns de seus "fiscais de equipes" constituíssem empresas, passando a prestar serviços como representantes comerciais. III - Ressaltou que a subordinação da recorrida restou demonstrada desde a constituição da empresa, consignando que a prova oral demonstrou que foi a reclamada quem escolheu quais dos seus entregadores iriam trabalhar com a autora. Salientou, ainda, que os depoimentos testemunhais foram indicativos de que a subordinação da reclamante não se dava somente em relação às vendas do produto da demandada, mas também quanto às metas, que eram estabelecidas e fiscalizadas pela ré. IV - Tendo em conta as premissas fáticas em que se louvara o Colegiado de origem para reconhecer o vínculo de emprego, sobressai a certeza da sua existência pelo concurso dos requisitos do artigo 3º da CLT, premissas sabidamente intangíveis em sede de cognição extraordinária, na esteira da Súmula 126. V - Assim, constata-se que o acórdão regional não viola, mas está em consonância com o disposto nos artigos 2º, 3º e 9º da CLT. VI - Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 2828120145040302, Data de Julgamento: 23/08/2017, Data de Publicação: DEJT 25/08/2017. Relator: Desembargador Convocado Roberto Nobrega de Almeida Filho).

Portanto, como visto, não basta simplesmente tornar-se uma pessoa jurídica, mas também o prestador ter direitos à parte para que os requisitos do Código Civil, como inclusive poder prestar o mesmo serviço e com a mesma qualidade a outros, já que se está tratando de liberdade comercial.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 11ª REGIAO – RECURSO ORDINARIO - RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. ÔNUS DA PROVA. Admitida a prestação de serviços pela Reclamada, a existência de relação de emprego é presumida. Assim, é ônus da Ré, por ser fato impeditivo do direito do Autor, demonstrar que a prestação de serviços não se revestia das características do vínculo de emprego, nos termos dos artigos 373, II, do CPC/2015 e 818 da CLT. No caso concreto, não foi produzida qualquer prova apta a demonstrar o trabalho com autonomia e sem subordinação pelo obreiro, como alegado na tese defensiva. Ademais, o contrato autônomo de prestação de serviços firmado com a empresa constituída pelo Reclamante não obsta o reconhecimento da relação de emprego, porque se entende que o contexto probatório dos autos revelou que houve fraude à legislação trabalhista - motivo pelo qual impõe-se a manutenção da sentença que reconheceu o liame empregatício. Vale destacar, ainda, que se revela despicinda para o deslinde da controvérsia a discussão acerca do valor probandi atribuído ao

depoimento dado pela testemunha do Reclamante, porquanto a contradita ofertada em audiência foi deferida pelo Juízo a quo, sendo a referida testemunha ouvida na qualidade de informante. Recurso Ordinário da Reclamada Conhecido e Não Provido. (TRT-11 00003286220155110101, Data de Julgamento: 06/06/2016. Relator: JOSE DANTAS DE GOES, Gabinete do Desembargador Jose Dantas de Góes).

Ainda, na Justiça do Trabalho deve-se prezar pelo princípio da primazia da realidade, que é a identificação de forma literal do fato ocorrido, ou seja, prevalece a narração sobre o que está descrito.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. CONTRATAÇÃO DE EMPRESA INTERPOSTA PARA REALIZAÇÃO DE COBRANÇA E NEGOCIAÇÃO DE DÍVIDAS DE TÍTULOS BANCÁRIOS. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DO PRESTADOR DE SERVIÇOS COM O TOMADOR. SÚMULA Nº 331, III, DO TST. Não obstante as provas dos autos não revelarem a existência de subordinação, elemento imprescindível para a caracterização do vínculo de emprego com o Banco, certo é que o Regional descreveu as atribuições da reclamante, o que possibilita o correto enquadramento jurídico dos fatos consignados. Com efeito, a Corte de origem registrou que a segunda reclamada foi contratada pelo primeiro reclamado para a prestação de serviços de cobrança extrajudicial e considerou não ter ocorrido fraude na contratação da reclamante para a consecução de serviços de cobrança, pois o aludido serviço não estaria inserido na atividade-fim do banco reclamado, bem como porque demonstrado nos autos que a subordinação era direta com a empresa prestadora de serviços. É indubitável, entretanto, que a atividade desenvolvida pela reclamante de cobrança e negociação de dívidas de títulos do banco está inserida na atividade precípua do tomador de serviços, porquanto se trata de serviço integrado à dinâmica produtiva do primeiro reclamado, com a inserção da reclamante no âmbito do empreendimento econômico do Banco, o qual se beneficia da força de trabalho da obreira, caracterizando o que a doutrina moderna denomina de subordinação estrutural, apta ao reconhecimento do vínculo de emprego. Nesses termos, a terceirização efetuada por meio de empresa interposta deve ser reconhecida como ilícita, pois não passou de mera intermediação de mão de obra, uma vez que a terceirização ocorreu em atividade-fim do reclamado. Recurso de revista conhecido e provido. Em relação ao voto de agravo de instrumento, mantenho os fundamentos do nobre Ministro Relator: AGRAVO DE INSTRUMENTO (TST - RR: 6423620135020066, Data de Julgamento: 25/03/2015, Data de Publicação: DEJT 30/04/2015. Relator: José Roberto Freire Pimenta).

Antes da reforma trabalhista, era difícil identificar a prestação de serviço de acordo com o Direito Civil, já que em muitos casos a atividade prestada fazia parte da cadeia produtiva da empresa, dificultando o entendimento da lei.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - RECURSO ORDINÁRIO DO PRIMEIRO DEMANDADO- ANDRE LUIS LEOTE LOPES - ME. VÍNCULO DE EMPREGO. TÉCNICO INSTALADOR. A prova oral, em seu conjunto, em especial o depoimento do preposto do primeiro réu, deixa claro que era exigida a constituição de empresa pelos técnicos instaladores que desejavam trabalhar para o segundo reclamado (prestando serviços para a primeira acionada), em função que era fundamental e inerente ao seu funcionamento, o que, por si só, seria capaz de ensejar o reconhecimento do vínculo de emprego, diante da caracterização da subordinação pelo seu viés objetivo/estrutural. Restou demonstrado, ainda, que o reclamante fez curso para execução de suas funções, tendo de trabalhar uniformizado (pessoalidade), executando as ordens de serviço emitidas pela empresa e sendo cobrado quanto à produtividade e qualidade do serviço, o que bem denota que as atividades não eram

## **DOSSIE: inovação no centro de tudo**

desenvolvidas de forma autônoma, existindo também a subordinação típica do contrato de emprego. "Pejotização" conhecida nesta Especializada e que, em absoluto, constitui óbice ao reconhecimento do vínculo de emprego, estando presentes os demais requisitos para tanto. Sentença mantida. RECURSO ORDINÁRIO DA SEGUNDA DEMANDADA - EMBRATEL TVSAT TELECOMUNICAÇÕES S/A. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. A forma de prestação de serviços do autor a segunda ré, por intermédio do primeiro reclamado, autorizaria o reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com aquela empresa. As atividades realizadas pelo demandante, evidentemente, são intrínsecas ao serviço ofertado pela segunda acionada, indispensáveis à sua atividade-fim, de modo que não poderiam ser terceirizadas, nos termos do art. 9º da CLT e da Súmula 331, I, do TST. Apenas não foi reconhecido vínculo de emprego do acionante diretamente com a Embratel por inexistir pedido nesse sentido, sendo, todavia, irretocável a sentença quanto a sua responsabilização solidária. Não se cogita da exclusão de sua responsabilidade por quaisquer das parcelas deferidas ao reclamante, na medida em que coautora da lesão. Recurso não provido. (TRT-4 - RO: 00207844420145040204, Data de Julgamento: 17/03/2017, 2ª Turma. Relator: Carlos Henrique Selbach).

Outro ponto relevante das análises apresentadas é que algumas empresas diante da dificuldade de garantir a prestação de serviços aos clientes, em consequente onerosidade operacional visto que determinadas atividades tem grandes índices de rotatividade (*turnover*) procuravam desvincular a prestação de serviço e identifica-las como serviço meio, porém não se atentando aos outros requisitos o que culmina nas sentenças proferidas.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - AGRAVO DE INSTRUMENTO. MOTORISTA DE TRANSPORTE DE CARGAS, MATERIAIS E PESSOAS. VÍNCULO DE EMPREGO NÃO RECONHECIDO COM EMPRESA DE CONSTRUÇÃO CIVIL E INCORPORAÇÃO IMOBILIÁRIA. TRABALHADOR AUTÔNOMO. TRANSCRIÇÃO INTEGRAL. AUSÊNCIA DE CONFRONTO ANALÍTICO. INOBSERVÂNCIA DO ART. 896, § 1º-A, I E III, DA CLT. A parte recorrente não atende ao requisito descrito no art. 896, § 1º-A, I, da CLT, na medida em que efetua apenas a transcrição integral da decisão recorrida, sem qualquer destaque dos trechos que consubstanciam o prequestionamento das teses que pretende debater; logo, trata-se de transcrição genérica que não atende ao aludido requisito. Do mesmo modo, não logrou atender à exigência contida no art. 896, § 1º-A, III, da CLT. Isso porque não há nas razões recursais cotejo analítico por meio do qual o Recorrente tenha demonstrado que a decisão impugnada ofendeu especificamente a literalidade dos dispositivos indicados. Agravo de Instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (TST - AIRR: 3475220105010059, Data de Julgamento: 04/09/2019, Data de Publicação: DEJT 06/09/2019. Relatora: Cilene Ferreira Amaro Santos).

Havendo casos em que na prestação de serviços não relacionada a atividade econômica da empresa, já é um ato de desconfiguração.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO - RECURSO ORDINÁRIO. RELAÇÃO DE EMPREGO. PEDREIRO (CONTRAMESTRE). CONSTITUIÇÃO DE EMPRESA PELO RECLAMANTE. PEJOTIZAÇÃO. INEXISTÊNCIA DE FRAUDE TRABALHISTA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO RECONHECIDO. As definições de empregador e empregado encontram-se nos arts. 2º e 3º da CLT, configurando a relação de emprego com a presença de todos os pressupostos legais, a saber, trabalho prestado por pessoa física, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação. O ônus probatório no tocante à

existência da configuração do vínculo empregatício pertence à parte autora, a teor dos arts. 818 da CLT e 373 do CPC. Entretanto, admitida a prestação dos serviços, incumbe ao réu demonstrar existência de trabalho diverso da relação empregatícia, por se constituir fato impeditivo da pretensão autoral (art. 373, II, do CPC). No caso, incontroversa a contratação de empresa de titularidade do autor (A.R. DE SOUSA FILHO PINTURAS - ME), para realização de serviços de pintura, textura, colocação de forro de PVC, piso de revestimento cerâmico, pintura e moldura de gesso em obras de construção de casas populares no projeto "Minha Casa Minha Vida", conforme admitido pelo autor em audiência e ratificado pela reclamada na peça defensiva. Também inexistente controvérsia quanto à pactuação informal de contrato de subempreitada entre as partes, conforme evidencia a vasta documentação acostada à defesa, inclusive recibos de pagamentos em quantias significativas pela conclusão de etapas dos serviços prestados. Portanto, o acervo probatório demonstra que o reclamante voluntariamente constituiu pessoa jurídica com o objetivo de auferir maior rentabilidade à época do "boom imobiliário", de modo que o autor teria se desligado da empresa reclamada para cuidar de seu próprio negócio, desta feita como microempreendedor. Não se vislumbra, ademais, qualquer indício de fraude e/ou coação na relação jurídica empresarial travada entre as partes, muito menos burla à legislação trabalhista pela interferência da propalada pejotização. Recurso ordinário desprovido (TRT-22 - RO: 000011705320175220105, Data de Julgamento: 10/06/2019. 1ª Turma. Relator: Arnaldo Boson Paes).

No caso acima mostra que mesmo o autor fazendo parte da cadeia produtiva de uma determinada obra, ela não se configura, pois se trata de trabalho eventual e que de acordo com o exposto o mesmo desde que concluisse a entrega especificada conforme previsto no contrato teria a liberdade de realizar a outros clientes, ou até para o mesmo contratante em outras localidades, ou atividade diversas, de acordo com a sua especialização, portanto, não estando subordinado de forma exclusiva, e que até a remuneração recebida pelo contratante era de acordo com as fases concluídas.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – RECURSO EM REVISTA AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Extrai-se dos acórdãos do recurso ordinário E dos embargos de declaração que o e. TRT se manifestou, explicitamente, acerca das questões ventiladas nos embargos de declaração, expondo os motivos pelos quais entendeu que não restou configurado vínculo de emprego entre o reclamante e o hospital reclamado. Assim, não se verifica a pretensa violação aos arts. 93, inciso IX, da Constituição Federal e 832 da CLT. Agravo não provido. VÍNCULO DE EMPREGO. REEXAME DE FATOS E PROVAS. SÚMULA Nº 126. O Tribunal Regional, ao examinar o conjunto fático-probatório do processo, concluiu pela inexistência dos requisitos caracterizadores do vínculo de emprego, como a pessoalidade e subordinação. Extrai-se do acórdão regional que o reclamante prestou serviços em favor do reclamado a partir de 2005 como médico plantonista autônomo e após passou a fazer parte, como sócio, da sociedade "São Rafael Uro Serviços Urológicos Ltda". Conforme, ainda, registrado no acórdão regional, a análise das provas dos autos, mormente as provas orais, demonstraram que o ingresso do reclamante na Sociedade se deu de forma lícita, passando, então, a ter maior independência, administrando seus horários, além de melhoria profissional. Ademais, restou consignado pelo Regional que eram os próprios médicos (da referida empresa) que disponibilizavam os horários da agenda, com autonomia. Nesse contexto, o e. TRT concluiu pela inexistência de vínculo de emprego entre o autor e o reclamado. Assim, para se chegar à conclusão pretendida

pelo reclamante, de existência de vínculo de emprego com o Hospital reclamado, necessário seria o reexame do conjunto fático-probatório, o que impossibilita o processamento da revista, ante o óbice da Súmula nº 126 desta Corte Superior, a pretexto da alegada violação dos dispositivos apontados. Agravo não provido. (TST - Ag-AIRR: 300320145050027, Data de Julgamento: 14/08/2019, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/08/2019. Relator: Breno Medeiros).

O julgamento acima, prova que as categorias profissionais com regulamentação própria, já dispõe de própria liberdade funcional, ou seja, podem a qualquer momento realizar a prestação de serviço como terceiro ou autônomo, tornar-se sócio de um empreendimento, ou, ainda, também se tornar um funcionário com o vínculo de CLT, o que não é o caso do exposto.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Constatou-se que desde o início dos tempos a prestação de serviços sempre esteve presente, seja de forma individual ou coletiva, e que junto a outros meios, como o comércio e a indústria teve grande influência no desenvolvimento da sociedade, inclusive para o surgimento de novas civilizações e classes sociais, conseqüentemente a necessidade da intervenção estatal para regular, já que a igreja possuía grande influência.

A regulação do Estado veio para garantir que não houvesse exploração das pessoas com maior poder perante os menos favorecidos, ainda que dividisse dentro das relações os direitos e garantias de acordo com cada espécie sendo um reflexo da desigualdade social existente e que poderia se tornar um caos. Essa interferência, porém, burocratizou o sistema trabalhista. No Brasil, a criação da CLT permitiu aos trabalhadores garantias do Direito Trabalhista de forma plena, inclusive com as representações coletivas por meio dos Sindicatos.

As flexibilizações são resultado da necessidade do mercado de forma geral, pois são necessárias adequações para poder acompanhar as mudanças. A terceirização é um resultado dessas mudanças, mas ainda é muito contestada na sua legalidade, sobretudo, quando ela representa apenas uma tentativa de fraude à lei.

É importante ressaltar que em razão do princípio da primazia da realidade sobre a forma, sempre que se estiver diante de uma relação de trabalho, esta deve ser reconhecida em detrimento de qualquer contrato estabelecido entre as partes, o que irá garantir aos cidadãos as garantias constitucionais de proteção aos seus interesses.

Por outro lado, a proteção a livre iniciativa é garantia de desenvolvimento à ordem econômica brasileira, devendo a lei, sempre que possível acompanhar as necessidades do



## **DOSSIE: inovação no centro de tudo**

mercado, sem deixar de lado a proteção à dignidade humana, fundamento da República Federativa do Brasil.

Visando o futuro, essas mudanças vêm para desburocratizar essas relações, e dar um dinamismo e que consequentemente dar mais liberdade para que a economia traga sem prejuízos à sociedade do ponto de vista legal, e isso naturalmente se formalize mitigando os riscos para ambos os lados e deixando a informalidade criando novos mercados, melhorando a economia e consequentemente, o desenvolvimento da sociedade.

### **REFERÊNCIAS**

BRASIL. **LEI Nº 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017.** Da Terceirização. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm)>. Acesso em 03 de nov. 2019.

BRASIL. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.** Reforma Trabalhista. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em 03 de nov. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional Do Trabalho – 4ª Região. **Recurso Ordinário - 0021334-21.2016.5.04.0252.** Recorrente: Jorge Luis Bengua Rodrigues. Recorrido: Portonovo Empreendimentos & Construcoes Ltda, Home Engenharia Ltda, Gsm Empreendimentos E Construcoes Ltda - Me, Municipio De Porto Alegre, Municipio De Canoas, União Federal (Agu), União Federal (Pgf), Caixa Economica Federal. Relator: Joao Paulo Lucena, 04 de out. de 2018. Disponível em: <<https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021334-21.2016.5.04.0252>>. Acesso em 07 de nov. 2019.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista - 282-81.2014.5.04.0302.** Recorrente Grupo Editorial Sinos S.A. Recorrido: Madalena Pulz. Relator: Roberto Nobrega De Almeida Filho, 23 de ago. 2017. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=282&digitoTst=81&anoTst=2014&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0302&submit=Consultar>>. Acesso em 07 de nov. 2019.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho – 11ª Região. **Recurso Ordinário - 0000328-62.2015.5.11.0101.** Recorrente: Staff Construções Ltda. Recorrido: Junilson Nunes Cristo Relator: José Dantas De Góes, 06 de jun. de 2016. Disponível em: <<https://pje.trt11.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000328622015110101%20>>. Acessado em 07 de nov. de 2019.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho - **Recurso De Revista - 642-36.2013.5.02.0066.** Recorrente: Valéria Fabiana Silva. Recorridos: Itaú Unibanco Holding S.A. E Aval Administração De Cobrança E Cadastro Ltda. Relator: José Roberto Freire Pimenta. 25 de mar. de 2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/184865926/recurso-de->>



## **DOSSIE: inovação no centro de tudo**

revista-rr-6423620135020066/inteiro-teor-184865956?ref=juris-tabs>. Acessado em 07 de nov. de 2019.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho – 4ª Região – **Recurso Ordinário 0020784-44.2014.5.04.0204**. Recorrente: André Luís Leote Lopes - Me, Embratel Tvsat Telecomunicações Sa Recorrido: Anderson Hirano Da Silveira, Andre Luis Leote Lopes - Me, Embratel Tvsat Telecomunicações Sa Relator: Carlos Henrique Selbach. 17 de mar. de 2017. Disponível em: <<https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020784-44.2014.5.04.0204>>. Acessado em 23 de nov. de 2019.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho - **Agravo De Instrumento Em Recurso De Revista 347-52.2010.5.01.0059**. Agravante: Emerson Lima De Oliveira. Agravado: João Fortes Engenharia S.A. Relatora: Cilene Ferreira Amaro Santos. 04 de set. de 2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/753793471/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-3475220105010059/inteiro-teor-753793491?ref=juris-tabs>>. Acessado em 22 de nov. de 2019.

BRASIL, Tribunal Regional Do Trabalho - 22ª Região - **Recurso Ordinário 0001170-53.2017.5.22.0105**. Recorrente: Antônio Rodrigues De Sousa Filho. Recorrida: Rg - Construções E Serviços Ltda. Relator: Desembargador Arnaldo Boson Paes. 19 de jun. de 2019. Disponível em: <<https://pje.trt22.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00011705320175220105>>. Acessado em 22 de nov. de 2019.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho – **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista -78.2011.5.09.0009**. Agravante Empresa Brasileira De Correios E Telégrafos - ECT. Agravado Nadir José Ribas. Relator: Breno Medeiros. 27 de fev. de 2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/681877569/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-ag-airr-10377820115090009/inteiro-teor-681877639?ref=juris-tabs>>. Acessado em 22 de nov. de 2019.

CASSAR Volia Bomfim. **Direito do trabalho**. 8ª edição rev. e atual RJ Forense; São Paulo, Metodo, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17ª edição. São Paulo: LTr, 2018.

DUCK, Graça; DUTRA Renata; SILVA, Selma Cristina Silva. **A CONTRARREFORMA NEOLIBERAL E A TERCEIRIZAÇÃO**: a precarização como regra. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_serial&pid=0103-4979&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_serial&pid=0103-4979&lng=en&nrm=iso)>. Acessado em 30 de out. de 2019.

EFING, Antônio Carlos. **Prestação de serviços**: uma análise jurídica, econômica e social a partir da realidade brasileira; 1ª edição; São Paulo, Revista dos Tribunais, 2005.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10ª edição. São Paulo, Saraiva, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11ª edição. São Paulo, Saraiva, 2019.



## ***DOSSIE: inovação no centro de tudo***

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 19ª edição. São Paulo, Saraiva Educação, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 39ª edição; São Paulo, LTr, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho**; 28ª edição; São Paulo, Saraiva, 2013.

PERDIGÃO, Sônia Carolina Romão Viana; SANTOS, Tássia Carolina Padilha dos. Aspectos Gerais sobre a repercussão do fenômeno da Pejotização nas diferentes áreas do direito brasileiro. In: **Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II. XXVI ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA – DF, 2017**. Disponível: <<http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/roj0xn13/7bmu3s0t/QZfC7VY29jPUTiPY.pdf>>, acesso em 12 nov. 2019.

ROCHA, Fabiana Dias da Rocha; Cespedes, Livia. **Vade Mecum**. Saraiva OAB. 19ª edição. Saraiva, 2019.

SILVA, Marilda S. F. **ALTERAÇÕES NA TERCEIRIZAÇÃO: AS INOVAÇÕES DAS LEI Nº 13.429/2017 E Nº 13.467/2017 E O JULGAMENTO DO STF**. Revista RT da 9ª região. Edição nº72. 2018.

FRANCO FILHO, Georgenor S. **Pejotização**. Revista RT da 9ª região. Edição nº80. 2018.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil: Contratos**; 18ª edição; São Paulo, Atlas, 2018.

### **Michael Ferreira de Quevedo**

Pós-graduado em Gestão de Estratégica de Pessoas pela PUC/PR  
Acadêmico do curso de Direito das Faculdades da Indústria – IEL; E-mail:  
michael.quevedo@yahoo.com.br

### **Fernanda Mara Gibran Bauer**

Doutora em Direito pela PUC/PR  
Coordenadora do Curso de Direito da Faculdade da Indústria em São José dos Pinhais. E-mail:  
fernandamaragibranbauer@gmail.com

Recebido em 13/12/2019

Aprovado em 16/12/2019