

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA – UFU
FACULDADE DE DIREITO PROFESSOR JACY DE ASSIS

JÚLIA ROBERTA RODRIGUES DE OLIVEIRA

TERCEIRIZAÇÃO E “PEJOTIZAÇÃO” A PARTIR DA LEI Nº 13.429/2017

Uberlândia
2023

JÚLIA ROBERTA RODRIGUES DE OLIVEIRA

TERCEIRIZAÇÃO E “PEJOTIZAÇÃO” A PARTIR DA LEI Nº 13.429/2017

Artigo científico apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, pela Universidade Federal de Uberlândia, Faculdade Direito Jacy de Assis.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientador: Prof. Dr. Humberto Bersani.

Uberlândia
2023

JÚLIA ROBERTA RODRIGUES DE OLIVEIRA

TERCEIRIZAÇÃO E “PEJOTIZAÇÃO” A PARTIR DA LEI Nº 13.429/2017

Artigo científico aprovado para a obtenção do título de Bacharel em Direito, pela Universidade Federal de Uberlândia, Faculdade Direito Jacy de Assis, pela banca examinadora formada por:

Uberlândia, 31 de outubro de 2023.

Prof. Dr. Humberto Bersani, UFU/MG.

Prof. Dr. Magno Luiz Barbosa, UFU/MG.

Mestrando, Bernardo Augusto Arantes Dias, UFU/MG.

RESUMO

Inicia-se o artigo com noções gerais e conceituais sobre a Consolidação das Leis Trabalhistas, a contrarreforma trabalhista e o contexto brasileiro da terceirização e da “pejotização” no ordenamento jurídico atual. A pesquisa bibliográfica e documental possui como objetivo demonstrar a tentativa de desmonte dos direitos trabalhistas e sociais, a partir de legislações e entendimento jurisprudencial voltado para o lucro do detentor do poder, o empregador, sob uma sistematização específica de abordagem metodológica jurídico-dogmática, analisando-se o posicionamento de diversos autores estudiosos do ramo, por artigos, periódicos, jurisprudência e legislação. Aponta-se e discorre-se no decorrer do texto sobre a inquestionável importância da discussão sobre a precarização das leis trabalhistas e a consequente vitimização dos trabalhadores hipossuficientes e hipersuficientes, dos quais são exigidos que se amoldem aos ditames do capitalismo para se encaixarem no mercado de trabalho, realidade que desvirtua os contratos trabalhistas e concretiza a “pejotização” como uma realidade pulsante no Brasil, em meio às diversas formas flexíveis de contratação. Por fim, destacam-se as consequências negativas de tal retrocesso e a importância de tais direitos para desenvolver uma sociedade igualitária.

Palavras-chave: terceirização; pejotização; hipossuficiência; trabalhadores hipersuficientes; precarização; capitalismo; contrarreforma trabalhista; retrocesso.

ABSTRACT

The article begins with general and conceptual notions about the consolidation of the Labour Laws and the brazilian context of the outsourcing services and therefore the “pejotização” in the current legal system. The bibliographical e documental research has the objective to demonstrate the attempt to dismantle the social and labour laws, through legislations and jurisprudential understanding focused on the profits of the holder of the power, the employer, under an specific sistematization of legal-dogmatic methodological approach, wich analyses the positioning of several authors of the field, through articles, periodicals, jurisprudence and legislation. It’s pointed and expetiaded throughout the text about the unquestionable importance that is the discussion of the precarization of the labour laws e consequent victimization of the hipossufficient workers, of which are required to conform to what Capitalism dictates, to fit in the job market, a reality that distorces the work contracts and concretizes the “pejotização” as a pulsating reality in Brazil, amidst the various flexible ways of hiring. Finally, what stands out is the negative consequences of such retrocess and the importance of those rights to develop an equal society.

Key-words: outsourcing; “pejotização”; hipossufficiency; hypersufficient Workers; precarization; capitalismo; counter-reformation; retroce

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	6
2. ASPECTOS HISTÓRICOS DA TERCEIRIZAÇÃO.....	9
3. O FENÔMENO DA “PEJOTIZAÇÃO”	12
3.1. “PEJOTIZAÇÃO” COMO TERCEIRIZAÇÃO INICIALMENTE ILÍCITA	14
3.2. JURISPRUDÊNCIA	15
4. TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE X HIPOSSUFICIENTE.....	17
5. CONCLUSÃO	18
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	21

1. INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho como nova categoria de relação jurídica decorrente do novo modelo de produção capitalista, desencadeou a necessidade de regulamentação própria para os conflitos entre as classes de trabalhadores e seus empregadores, cujo centro de gravidade consiste, conforme Santos (2009), na tradução da desigualdade advinda do conflito de classes na sociedade capitalista para o âmbito das relações de trabalho.

Ainda que se relacione a origem do conceito de trabalho com a origem da própria humanidade, no que se refere à criação de normas regulamentadoras sobre o tema no Brasil, foi somente após movimentação internacional intensa no final do século XIX e início do século XX, com revoluções em diversos países e consequente reflexo nacional, que as leis trabalhistas começaram a ser discutidas e pressionadas sobre o Governo brasileiro para mudanças, ocasionando diversas greves e movimentações sindicais.

Desta forma, as normas trabalhistas começaram seu destaque no ordenamento jurídico a partir de revoluções nacionais da classe trabalhadora, notadamente na década de 30, período em que se fez indispensável “[...] a intervenção do Estado [...] como forma política a instrumentalizar a tentativa de promover a igualdade material entre trabalhador e detentor dos meios de produção” (Bersani; Silva, 2020, p. 153).

Logo, vários dispositivos normativos foram publicados, dentre os principais destacam-se o Decreto n.º 19.482, de 12 de dezembro de 1930, que ficou conhecido como a Lei de Nacionalização do Trabalho, e o Decreto n.º 19.770, de 19 de março 1931, conhecido como a Lei de Sindicalização.

Ainda assim, a primeira legislação trabalhista brasileira foi criada apenas em 1934, durante o governo de Getúlio Vargas, com a Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934. Nela, garantiu-se aos trabalhadores alguns direitos básicos como salário-mínimo, jornada de trabalho de oito horas por dia, liberdade sindical e férias, além de que foi instituída a Justiça do Trabalho, ainda mantida no âmbito do poder executivo.

Portanto, como pode ser observado nos estudos trazidos por Santos (2009), o objetivo era e ainda deveria ser a consagração de direitos sociais fundamentais dos trabalhadores, visando impedir a objetificação dessa classe e destacar sempre a condição humana da relação jurídica, pois o ponto central do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador.

Todavia, foi somente em 1943 que houve a publicação de documento com o objetivo de sistematizar em um único lugar a legislação trabalhista nacional, qual seja, a Consolidação

das Leis do Trabalho (CLT), ponto de partida da ampliação e concretização dos direitos dos trabalhadores. Tal evolução foi realizada no período autoritário do Estado Novo, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, por meio do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Neste sentido, é indispensável destacar que a CLT veio após reivindicações e mobilização massiva da classe trabalhadora, da luta de classes. Logo, necessário se faz abster da presunção de que esta adveio simplesmente da vontade de um presidente, tampouco de um suposto presente advindo da benevolência de Vargas, conforme foi difundido pelo mito da outorga varguista – que, infelizmente, ainda reflete consequências até mesmo nos dias de hoje, na tentativa de deslegitimar todo um movimento secular.

Em assim sendo, explana-se também que a referida consolidação de Leis se deu em um contexto de início da industrialização e concretização de direitos sociais, a partir dos anos 1930 e 1940. No entanto, esses direitos não se tornaram realidade para muitos brasileiros, tendo em vista que, conforme leciona os autores José Dari Krein e Carolina de Prá Camporez Buarque (2017), tais direitos não possuem caráter universalizante, além de que possuem historicamente um alto nível de descumprimento.

Através de extensas décadas de regimes ditatoriais intermitentes, de uma democracia recente, depois da Constituição Federal do Brasil de 1988 que “[...] ampliou o rol de direitos relativos ao trabalho e decorrentes do trabalho e os elevou à categoria de direitos fundamentais” (Suguiyama, 2019, p. 23), e de golpes de estado, de guerras, de impeachment da única presidente mulher eleita na história brasileira e afins, o Brasil se encontrava novamente em profunda crise do sistema democrático representativo nacional, e, a partir de tal cenário, foi promulgada a Lei n.º 13.429, de 31 de março de 2017, que alterou a Lei nº 6.019/74, mais conhecida como “Lei da Terceirização”, posteriormente possibilitando ainda a promulgação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida pelos seus ávidos e pertinentes críticos como contrarreforma trabalhista (Lei da Reforma Trabalhista).

Destaca-se brevemente que, no decorrer do presente artigo, será utilizado o termo contrarreforma trabalhista para expressar o retrocesso na regulação social do trabalho provocado pelas mudanças institucionais aprovadas por intermédio da Lei 13.467/17.

Sob o argumento de que o Brasil estava supostamente desconectado do restante do mundo, na tentativa falaciosa de argumentar que seria necessária a modernização das leis trabalhistas, aproveitou-se o contexto de crise e desemprego geral, e promulgou-se a contrarreforma. Neste sentido, doutor em direito trabalhista Renato Bignami, um dos diretores do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (Sinait), afirma que:

A função das leis trabalhistas não é criar postos de trabalho. Emprego é criado quando o governo cuida adequadamente da economia do país e estimula atividade produtiva. A função das leis trabalhistas é, na realidade, proteger o ser humano da exploração no trabalho, garantindo que ele tenha bem-estar e qualidade de vida e que a sociedade como um todo progrida. (Westin, 2023)

No mesmo liame, os autores Jéferson Fernando Amaral Silva e Humberto Bersani (2020), discorrem que o Direito do Trabalho tem como essência a constante luta para resolver o conflito entre capital e trabalho, objetivando consagrar a justiça social a partir de medidas de caráter protetivo aos interesses do trabalhador.

No entanto, a flexibilização das Leis trabalhistas acabou por engendrar novos modelos de vínculos laborais e por possibilitar a deturpação de contratos de prestação de serviço e o avanço de formas flexíveis de contratação já existentes, além de novas categorias de empregados, cada vez mais desamparados em sua hipossuficiência; como consequência, verifica-se desde então uma clara precarização das relações e consequente diminuição da proteção dos direitos trabalhistas, fatores que intensificam as desigualdades já tão marcantes na realidade brasileira.

A forma de contratação laboral que melhor tem se ajustado ao formato neoliberal imposto ao mercado de trabalho e que se destacou nas últimas três décadas do século XX é a chamada “terceirização”, instituída inicialmente pela Lei nº 6.019/74, regulada na Súmula nº 331 do TST, e normatizada pela Lei nº 13.429/2017, a qual modificou a legislação anterior e liberou a prática nas atividades-fim das empresas, ou seja, naquelas atividades que estão diretamente relacionadas ao objetivo do negócio, de seu ramo de atuação. Deste modo, emancipou-se a terceirização de forma irrestrita.

Ainda, como resultado dessa flexibilização alcançada em prol da entidade patronal, foi possibilitado a ela ser expressa em diferentes modalidades, como contrato temporário, trabalho autônomo, cooperativa de trabalho e a crescente “pejotização”. Esta última, sendo o objeto principal de estudo deste artigo, é a forma de trabalho pela qual é feita a contratação de um trabalhador como prestador de serviço, em que o contrato é comercial, desta forma, a relação de emprego é distorcida e forja-se uma relação jurídica de natureza civil.

Logo, a pesquisa objetiva a análise da evolução da discussão da terceirização no Brasil e a legislação nela envolta, e a consequente pejotização; a visão da sociedade laboral e da jurisprudência brasileira quanto a este modo de contratação, além do destaque ao cerceamento

contínuo dos direitos trabalhistas de empregados, em sua maioria hipossuficientes, perpassando pelas leis e decisões do TST e do STF quanto ao assunto.

2. ASPECTOS HISTÓRICOS DA TERCEIRIZAÇÃO

No Brasil, ainda que haja diferenças significativas nas definições em comparação com autores estrangeiros, Marcelino (2007) defende que a palavra “terceirização” tem um significado mais abrangente, visto a importância estratégica desse recurso para as empresas que buscam gestão e redução de custos gerados pela contratação. Deste modo, define-se de forma ampla que terceirização é uma relação na qual o trabalho é feito por uma empresa contratada por outra.

O termo em si advém de neologismo da palavra terceiro, pois há um intermediário na relação do trabalho, que descentraliza a responsabilidade empresarial da atividade, e que contrata outrem para realizar um serviço ligado à sua atividade. Neste sentido, discorre Delgado que

Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. (Delgado, 2019, p. 540)

Fugindo do padrão das relações bilaterais trabalhistas, nesta relação, há três partes: o empregado terceirizado; a empresa com quem o empregado mantém a relação direta de emprego, que é contratada pela empresa tomadora; e a empresa tomadora, que não está vinculada diretamente ao empregado e que recebe a prestação do serviço. Tal dissociação, traz drásticos desajustes aos clássicos objetivos tutelares que caracterizam desde sua criação o Direito do Trabalho.

A ideia da terceirização no Brasil nasceu em meados do século XX com a chegada da indústria automobilística, mas não foi diretamente tratada na CLT e, considerando-se a falta de regularização concreta desse instituto, o mercado interno se aproveitou dessa nova disponibilidade de abuso ao trabalhador, buscando “legitimar as terceirizações a partir do argumento de que, subcontratando atividades-meio, as empresas poderiam ficar mais bem

focadas em suas finalidades” (Marcelino; Cavalcante, 2012, p. 335); mas foi apenas nas últimas três décadas do século passado que o instituto teve sua estrutura mais bem dimensionada.

Somente a partir da década de 1970 que a legislação regulou especificamente o tema, por meio da Lei do Trabalho Temporário (Lei nº 6.019/74 com alterações promovidas pela Lei nº 13.429/2017), que discorria sobre a terceirização provisória, e posteriormente pela Lei nº 7.102/83, a qual permitia a terceirização da atividade de vigilância bancária, realizada em caráter permanente, em contrapartida à primeira legislação mencionada.

Em relação aos limites, às restrições da terceirização e às responsabilidades relacionadas àquela vista como tomadora dos serviços, o Judiciário do Trabalho brasileiro vivencia um longo processo de alterações do seu entendimento e da jurisprudência que envolve este assunto polêmico. Mais ao final do século XX, que a jurisprudência trabalhista demonstrou maior interesse na terceirização, e em tal contexto o TST editou duas súmulas de jurisprudência uniforme, a de nº 256, de 1986, e a de nº 331, de dezembro de 1993, esta última produzindo revisão da anterior Súmula 256, que segue abaixo.

Súmula nº 256 do TST
CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE
(cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços. (BRASIL, 1986)

O Enunciado 256, que versava sobre a ilegalidade de contratação por empresa interposta, foi substituído pela terceirização prevista pela 1ª edição da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 1993, a qual informou sobre a permissão para contratação de trabalhadores por empresa interposta desde que a atividade em questão não atingisse as atividades-fim da empresa contratante, liberando exclusivamente para as atividades-meio. Indispensável destacar suas várias edições ao longo dos anos, de acordo com a realidade da sociedade brasileira, pois

Foi no vácuo da lei que o TST normatizou sobre essa forma de contratar; inicialmente, coibindo-a (Enunciado 256); mais tarde, legitimando-a em relação às atividades não essenciais ao empreendimento econômico, definindo como subsidiária a responsabilidade da tomadora (Súmula 331)”. (Biavischi; Droppa, 2011, p.126)

Sendo a terceirização uma das formas flexíveis de contratação, esta fora atingida pelas reverberações da nova concepção de relação laboral trazida pela Lei nº 13.429/2017 (que modificou a Lei nº 6.019/74, a qual versava especificamente sobre trabalho temporário, e que acresceu à ela os arts. 4º-A, 4º-B, 5º-A, 5º-B, 19-A, 19-B e 19-C, referentes à terceirização de serviços), e pela Lei nº 13.467/17, promulgada poucos meses depois de sua entrada em vigor, já que os dispositivos, além de outras catástrofes, normatizaram a prática da terceirização, possibilitando agora a prática nas atividades-fim das empresas.

Neste mesmo diapasão, a fim de coadunar com os ditames da contrarreforma, imperioso trazer que no dia 30 de agosto de 2018 foi fixada a tese do relator e ministro Luís Roberto Barroso, no julgamento da ADPF nº 324 (Tema 725). Nela, o Tribunal Superior do Trabalho afirmou a inconstitucionalidade da Súmula 331 do TST e trouxe o entendimento de que é lícita a terceirização de toda a atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada, em clara contraposição ao entendimento até o momento e em crasso retrocesso no ordenamento jurídico trabalhista.

Ademais, foi realizado julgamento na sessão virtual encerrada no dia 15 de junho de 2020 pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), que entenderam como constitucional a Lei nº 13.429/2017 e, conseqüentemente, como improcedentes cinco Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs 5685, 5686, 5687, 5695 e 5735), que argumentavam resumidamente que a prática irrestrita de terceirização e trabalho temporário viola direitos sociais fundamentais dos trabalhadores. O relator das ações entendeu que a modernização das relações trabalhistas seria necessária para aumentar a oferta de emprego e assegurar os direitos constitucionais, argumento esse que deslegitima toda uma luta de proteção dos direitos trabalhista, conforme crítica trazida por Santos,

Relevante assinalar que, contrariamente aos argumentos sobre a necessidade de diminuição do custo do valor trabalho como forma de conceder competitividade às empresas, a fraude nas relações de trabalho decorre mais de uma herança escravista da sociedade brasileira, que gerou uma cultura de exploração e aviltamento das pessoas dos trabalhadores, do que uma necessidade econômica em face de fenômenos como globalização e concorrência externa. (Santos, 2009, p. 92)

Portanto, novamente, o empregado encontra-se em condição de insegurança, vulnerabilidade e indiscutível hipossuficiência, pois deve se curvar à visão da concorrência permanente com os demais, imposta pelo Capitalismo e reforçada pelos empregadores, para poder se inserir no mercado e lograr renda mínima.

Deste modo, conclui-se que a partir da Lei da Terceirização e da contrarreforma trabalhista, agravada ainda pelas instabilidades advindas do contexto da pandemia do Corona Vírus (Covid-19), foi mais uma vez possibilitada a flexibilização das relações de trabalho, aumentando assim “a liberdade de o empregador manejar o uso da força de trabalho de acordo com as suas conveniências e fragilizando ou escamoteando as instituições de representação dos trabalhadores.” (Krein *et al.*, 2021, p. 20), com o objetivo de legalizar práticas já existentes no mercado de trabalho que vitimizam o trabalhador, com destaque à pejetização, além de garantir a continuidade do processo de acumulação de capital pelos empregadores e transferir aos trabalhadores os riscos do mercado de trabalho.

3. O FENÔMENO DA “PEJOTIZAÇÃO”

A partir do que resta definido neste artigo, conclui-se que a terceirização é “todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho e (ou) a externalização dos conflitos trabalhistas” (Marcelino; Cavalcante, 2012, p. 331), e que a pejetização é um contrato mercantil de prestação de serviço entre Pessoa Jurídica (PJ ou “pejota”) e contratante.

Pejetização é, portanto, um desenrolar da primeira forma de contratação citada, uma das principais modalidades de terceirização hoje no Brasil, pois a despeito de a empresa formada a partir dela ser constituída por um trabalhador apenas, há ainda assim a presença de uma empresa interveniente, do próprio trabalhador, que faz diminuir os custos com a força de trabalho, que também é do próprio dono da empresa.

Essa forma de empreendimento sem empregado, denominada “pejetização”, tem diversas implicações no âmbito trabalhista, tendo em vista que, como ditado pelo autor José Dari Krein (2018), as modificações advindas das Leis 13.429/17 e 13.467/17 possibilitam um “cardápio” de opções aos empregadores, deixando os trabalhadores em condições muito vulneráveis e, portanto, desconsiderando a clara desigualdade entre as partes nas relações de trabalho e desprezando a vulnerabilidade do trabalhador.

Ainda, conforme trazido por Ronaldo Lima dos Santos (2009), o contrato de trabalho disfarçado de contratação comercial pode ser compreendido como uma tentativa fraudada de legalização de contratação de pessoa jurídica em desfavor do assalariado, quando constituídos na relação os requisitos previstos no art. 3º da CLT, quais sejam: pessoa física, personalidade, subordinação, habitualidade, onerosidade e alteridade.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL, 1943)

Desta forma, levanta-se a discussão se aquele contratado pelo sistema de “pejotização” realmente possui direitos trabalhistas e se tal contratação objetiva somente um lucro unilateral ao empregador, que possuiria dívidas trabalhistas para com o empregado, caso este fosse celetista, em tentativa de mascarar a relação empregatícia, aproveitando-se da hipossuficiência do trabalhador. Livra-se, portanto, das regras mais restritivas e protetoras do trabalhador ditadas pelo Direito do Trabalho, e, conforme ditado por Marcelino e Cavalcante (2012), passa-se a administrar esses contratos entre empresas na esfera do Direito Civil, com o objetivo de intentar não se enquadrar na esfera jurídico trabalhista.

O surgimento de legislação que versa sobre a contratação de pessoa jurídica foi pela Lei nº1.196/2005, que autorizou, em seu artigo 129, a contratação de pessoas físicas que prestam serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, como pessoas jurídicas, concedendo legalidade à prática de pejotização no segmento dos profissionais liberais em geral, como na área hospitalar, de informática, advocacia, indústria de entretenimento e demais.

No entanto, conforme análise de Santos (2009), o preceito legal é obviamente inconstitucional, por violação do princípio da isonomia, verificado no art. 5º e também do princípio da igualdade insculpido no artigo 5º, inciso I, e artigo 7º, incisos XXX e XXXII, ambos da Constituição Federal do Brasil de 1988.

Tal inconstitucionalidade advém do fato que o primeiro princípio é descumprido, dentre outros fatores, pela dificuldade de acesso ao quadro de carreiras da empresa entendida tomadora de serviços, criando-se diversas categorias fragmentadas de profissionais, e o último princípio é ferido a partir do entendimento de é proibida a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos, já que quando identificados os requisitos da relação de emprego do art. 3º da CLT, não há que se falar em distinção do labor, seja pela qualidade do serviço, conhecimento, salário percebido ou qualquer outra, visto que ainda assim o trabalhador deve ser percebido como o elo mais frágil dessa relação, uma vez que negocia com o detentor do capital.

3.1. “PEJOTIZAÇÃO” COMO TERCEIRIZAÇÃO INICIALMENTE ILÍCITA

Conforme já disposto, foi necessária a criação do Direito do Trabalho, uma vez que os contratos trabalhistas não se adaptaram aos institutos da legislação civilista “tanto pelo conteúdo material do vínculo empregatício, que impedia seu enquadramento em quaisquer figuras contratuais do direito civil, quanto pelos objetivos tuitivos e promocionais da sua regulamentação[...]” (Santos, 2009, p. 90).

Tendo em vista que o Direito do Trabalho foi fundado sob a égide de promover a proteção de um dos polos da relação do trabalho, aquele que sempre foi o mais vulnerável na relação, ou seja, a figura do empregado, desde o início pôde-se verificar que o Direito Civil não seria suficiente na defesa dos direitos sociais conquistados, visto que comumente é associado a uma relação de paridade entre as partes. Neste diapasão, Santos (2009) discorre que,

A humanização da relação de trabalho nuclear do sistema capitalista de produção - a relação de emprego -, a partir da sua desmercantilização, por meio do asseguramento de uma série de garantias e de direitos sociais básicos ao trabalhador – é o símbolo da sua transcendência, tendo em vista que a sua preservação possui um interesse econômico-social que ultrapassa o círculo de interesses individuais do trabalhador, não obstante a proteção da dignidade humana deste seja o núcleo central de todo o sistema de relações de trabalho. (Santos, 2009, p. 91).

Desta forma, a lógica seria compreender qualquer desvirtuamento dessa definição, e da própria legislação tanto trabalhista e constitucional, como fraude. Portanto, indispensável inicialmente definirmos uma diferenciação entre terceirização e “pejotização”.

Para ser considerada lícita uma terceirização, deveriam ser respeitados os requisitos previstos na legislação, pois nela a contratante transfere determinada atividade à contratada (empresa terceirizada), a qual remunera e supervisiona o trabalho realizado por seus empregados, conforme regramento previsto no art. 4º-B da Lei 6.019/74. Na legislação citada, exige-se que a empresa terceirizada tenha registro do CNPJ na Junta Comercial, bem como que ela possua capital social compatível com o seu número de empregados.

Na pejotização, no entanto, contrata-se, por meio de contrato regido pelo Direito Civil, uma pessoa jurídica para prestação de serviços, sendo que essa PJ possui apenas um empregado, que é o próprio responsável pelo CNPJ, ou seja, em clara ilicitude, pois utiliza-se de mecanismo jurídico-formal para trazer uma roupagem jurídico fictícia a uma relação concreta de emprego,

já que a empresa terceirizada é o próprio empregado terceirizado. Conforme preceituado por Santos,

De um modo geral, a fraude nas relações de trabalho consiste num pernicioso instrumento de tentativa de mercantilização do labor, consistente no emprego de métodos, procedimentos, condutas e utilização de mecanismos jurídico-formais que, por intermédio da concessão de uma roupagem jurídica fictícia a uma relação de emprego, visa a obstar, no todo ou em parte, a imputação da legislação trabalhista e a satisfação dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores. (Santos, 2009, p. 91)

Além disso, era compreendido, antes da jurisprudência recente que será discutida no próximo item, que o contrato comercial de prestação de serviços deveria ser entendido como descaracterizado quando houvesse subordinação direta ou estrutural do trabalhador à contratante, como preconizado por Porto e Vieira (2019), ou seja, ainda que a pejetização fosse somente aceita, previamente ao entendimento jurisprudencial atual, quando verificado quaisquer dos outros requisitos do art. 3º da CLT, quando percebida o requisito da subordinação, a relação de emprego deveria ser reconhecida e todos os direitos trabalhistas devidamente ressarcidos.

Não obstante as diversas discussões doutrinárias sobre o critério da subordinação como o centro de gravidade da relação de emprego, evidentemente que este persevera como o principal elemento diferenciador das relações de trabalho civis e comerciais da relação de emprego. (Santos, 2009, p. 93)

3.2. JURISPRUDÊNCIA

Entretanto, de 1991 a 2020, foi voluptuoso o aumento dos recursos envolvendo terceirização submetidos ao STF: 5462 recursos extraordinários (Krein, *et al.*, 2021, p. 459), aumento ainda mais significativo com o advento da contrarreforma de 2017 e demais regulamentos posteriores, pois liberou-se a terceirização de forma irrestrita, e foi declarada pelo STF a constitucionalidade desses novos moldes, conforme a tese de repercussão geral (Tema 725), dando validade à terceirização de serviços, sem que haja a presunção de fraude ao contrato de trabalho, em clara contraposição a tudo que fora conquistado para proteção dos trabalhadores.

Nos últimos anos, notou-se, a partir do embasamento trazido acima, que o entendimento do STF seria por abranger, por meio de suas decisões vinculantes sobre terceirização, a “pejotização”, tendo em vista ser compreendida como parte da involução trazida pela liberação da terceirização irrestrita.

Em 2022, a maioria da 1ª Turma do Supremo Tribunal Federal (STF) considerou lícita a contratação de médicos como pessoa jurídica, ao julgar a Reclamação RCL 47.843, sob o argumento de que o trabalhador seria considerado “hipersuficiente”, nova figura trazida pela contrarreforma no art. 444 da CLT. A partir dessa caracterização, entendeu-se que se encontraria afastado o vínculo de emprego, pois agora, conforme entendimento do STF, ainda que verificada a subordinação na relação laboral, estaria acobertada pela decisão do Supremo que autorizou a terceirização irrestrita, quando se tratasse de escolha realizada por pessoas com suposto alto nível de formação. Mais uma vez, portanto, relativizando os requisitos da relação de emprego, conceito basal entendido e aceito por décadas.

Os julgamentos atuais, conforme traz Renata Dutra (2022), refletem votos que cada vez mais objetivam a desconstrução da regulação protetiva do trabalho, pois trazem situações atípicas, que não condizem com a realidade da maioria laboral brasileira, de trabalhadores de alto grau de reconhecimento, ascensão e remuneração, que são tratados como hipersuficientes, pois teoricamente possuiriam *know-how* (conhecimento) e expertise necessárias para constituir contrato comercial com o seu empregador; a partir desses votos, traduz-se uma jurisprudência centrada no entendimento de que situações de “pejotização” não se tratam de trabalhadores hipossuficientes e que não é necessária proteção social e constitucional para todo o mercado de trabalho.

Em caso similar, a 2ª Turma do Supremo Tribunal Federal, no julgamento da reclamação constitucional (RCL) nº 57.917, entendeu pela legalidade da contratação de um médico, como pessoa jurídica; na mesma linha, no julgamento da RCL nº 53.899, em decisão monocrática o ministro Dias Toffoli também não reconheceu o vínculo de emprego entre uma advogada e um escritório de advocacia. Dessa forma, é possível verificar que o entendimento das Turmas do STF se encaminha no sentido de concordar com a “pejotização” de profissionais liberais que são contratados por intermédio de pessoas jurídicas, com fundamento na decisão proferida no Tema 725.

Logo, observa-se a consequente validação da contratação do trabalhador como pejota, sob uma visão equivocada de que somente por ter uma maior escolaridade ou um maior salário

que a maioria esmagadora da população, desconsiderando-se que ainda assim o empregado está em desvantagem com o empregador, em claro retrocesso.

Congruente aos ditames da contrarreforma, o entendimento e a jurisprudência atual, em sua maioria, entendem por relativizar os requisitos da relação de emprego e legitimar formas de relação de emprego camufladas. Ainda que as novas interpretações do Supremo Tribunal Federal não tragam segurança jurídica suficiente para a tomada de decisões mais precisas e seguras, alarmantemente servem como base argumentativa para os empregadores continuarem com a fraude e indica uma tendência futura de posicionamento.

4. TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE X HIPOSSUFICIENTE

Desta forma, o precedente percebido “crava a recusa da hipossuficiência dos trabalhadores como cláusula de exceção de múltiplas e essenciais dimensões da regulação protetiva do trabalho, inclusive a configuração do empregado.” (Dutra, 2022), A partir de votos do STF que demonstram o intuito da desconstrução da regulação protetiva do trabalho, com uma base argumentativa fraca de trabalhadores “hipersuficientes”, que não são a realidade brasileira, generalizam-se práticas trabalhistas que não abrangem a realidade do mercado de trabalho.

Utiliza-se de argumento o artigo 444 da CLT, ainda que este seja aplicado para celetistas, como se a figura do hipersuficiente fosse generalizada, abrindo as portas para os empregadores se legitimarem em suas contratações fraudulentas. Os julgamentos giram em torno de profissionais que têm diploma de nível superior e recebem acima de dois tetos da Previdência Social (R\$ 15.014,98, total em janeiro de 2023), com suposta autonomia para negociar diretamente com o empregador os temas previstos no art. 611-A da CLT. A pergunta que deve ser feita é: qual a parcela da população que atende realmente a esses requisitos? E esses requisitos são suficientes para retirar o trabalhador do seu lugar de hipossuficiente?

É pregado que o empregado hipersuficiente na seara Trabalhista teria plena capacidade negocial, o que gera uma discriminação, afastando sua hipossuficiência e agravando sua vulnerabilidade, pois desta forma desconsidera-se a diferença socioeconômica existente entre o empregado hipersuficiente e seu empregador.

Além disso, não há que se falar que o empregado hipersuficiente não estaria subordinado ao seu empregador, ou que estaria menos subordinado a ele, sob o argumento de

que esse trabalhador intelectual somente pelo seu conhecimento ou inteligência, estaria em paridade com a classe patronal.

No entanto, em sentido contrário, há autores que defendem uma maior subordinação dos empregados hipersuficientes, visto que estes empregados buscam a manutenção do seu status social, uma vez que para manter um padrão acima da média dos trabalhadores “hipossuficientes”, suportam qualquer absurdo interposto pelo empregador. Ademais, não há que se falar ainda em poder de negociação desse trabalhar, já que ele basicamente é forçado a concordar com as cláusulas de um contrato de adesão, tendo em vista que, assim como aqueles que não possuem nível superior e capacidade financeira anormal, se sujeita às cláusulas impostas para manter seu emprego, mesmo que elas sejam prejudiciais.

Em viés congruente, é registrada a crítica por Lima e Meireles (2020) de que a percepção salarial representa consequentemente uma escala social de forma que quanto mais dinheiro aquele indivíduo hipersuficiente recebe, maior sua vontade de manter um status social superior e maior sua dependência daquele que provê esse status.

Krein (2018) ainda reforça que neste contexto da contrarreforma é comum o trabalhador ser colocado em uma situação de maior insegurança e vulnerabilidade, para que ele então se sujeite à lógica da concorrência permanente com outros trabalhadores, para se inserir no mercado.

A característica comum é deixar o trabalhador em uma condição de maior insegurança e vulnerabilidade em relação ao trabalho e à renda, para que ele se sujeite à lógica da concorrência permanente com outros para poder se inserir no mercado e auferir alguma renda. (Krein, 2018, p. 89)

Ou seja, o empregado se submete é tornar-se “pejota” para competir no mercado atual, pois caso o trabalhador não adira à nova realidade, o empregador prega que outros aderirão.

5. CONCLUSÃO

O histórico do ordenamento jurídico trabalhista e os direitos sociais advindos de incessável luta são claros, o empregado deve ser protegido do empregador. No entanto, com base na análise trazida das mudanças advindas do retrocesso percebido a partir da contrarreforma, da Lei da Terceirização e da jurisprudência, é forjada uma “alteração no padrão

de regulação social do trabalho no Brasil, ficando mais próximo de uma relação privada, pois ela significa a possibilidade de um desmonte dos direitos [...]” (Krein, 2018, p. 96).

As consequências da fraude compreendida como “pejotização” vão além do trabalhador em si, pois transcendem e perpassam pela esfera social, econômica e política, já que “seus efeitos maléficis repercutem sobre diversos aspectos da sociedade.” (Santos, 2009, p. 101); sonega-se os direitos sociais dos trabalhadores, a capacidade financeira do sistema de seguridade social é reduzida, já que não é percebida a mesma intensidade e recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), recurso esse utilizado no financiamento de obras de habitação e de infraestrutura, além de do prejuízo ao meio ambiente de trabalho e à integridade física e à saúde dos trabalhadores, “acentuam-se as desigualdades sociais e os problemas delas decorrentes; assoberba-se o Judiciário Trabalhista com uma pletera de demandas judiciais” (Santos, 2009, p. 101).

O estímulo à terceirização, aos contratos atípicos, à “pejotização”, à remuneração não como salário e à ampliação da rotatividade irá, invariavelmente, afetar as fontes de financiamento da seguridade social, que está vinculada à folha de pagamento. Portanto, a contrarreforma tende a provocar uma fragilização do Estado e de sua capacidade de proteger os que precisam das políticas de seguridade social. (Krein, 2018, p. 97)

A partir do novo entendimento do STF, são deixados os trabalhadores em um estado de sujeição e de vulnerabilidade (inclusive aqueles ditos “hipersuficientes”), situação que enfraquece o Direito do Trabalho e cria um “ambiente de maior pressão sobre os trabalhadores, com o objetivo de forçá-los a aceitar um padrão de regulação do trabalho mais flexível, instável e precário” (Krein, 2018, p. 99).

As alterações advindas do art. 444 da CLT acabaram por mitigar vários princípios trabalhistas e todo o protecionismo construído pela luta dos trabalhadores durante os últimos séculos. No entanto, não deve prosperar o embasamento para descaracterização da relação de emprego em tal dispositivo, visto que os requisitos estabelecidos no parágrafo único do art. 444 não são suficientes para legitimar essa nova forma de terceirização.

O fato de o trabalhador ter diploma de nível superior e maior capacidade financeira percebida, não é suficiente para torná-lo equiparado ao empregador, pois ainda assim é gritante a diferença socioeconômica existente entre o empregado visto como hipersuficiente e seu empregador, além de que ele ainda se encontra subordinado a este último.

Por conseguinte, o Direito do Trabalho não deve ser usado como instrumento de legitimação da precarização trazida pelo capitalismo neoliberal, para, no fim das contas, escamotear um fenômeno fraudulento que tem sido cada vez mais afirmado e recebido pelo campo juslaboral (seja pelas leis e pela própria jurisprudência) nos últimos anos. O Direito do trabalho, portanto, deve ampliar a proteção social dos assalariados e garantir condições saudáveis de vida a toda a sociedade.

Por fim, indispensável destacar a importância dos direitos trabalhistas e sociais para desenvolver uma sociedade igualitária e, conseqüentemente, mais evoluída e preparada para o cenário mundial no qual a legislação trabalhista tem grande importância no crescimento e proteção de sua comunidade hipossuficiente, tanto econômico, quanto social.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, A. C.; SOUZA LIMA ROCHA, M. **O MITO DA OUTORGA E A ATUAL LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL**. REVISTA DE CIÊNCIAS SOCIAIS - POLÍTICA & TRABALHO, [S. l.], v. 1, n. 53, p. 218–238, 2021. DOI: 10.22478/ufpb.1517-5901.2020v1n53.53322. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/53322>. Acesso em: 18 mai. 2023.

BIAVASCHI, M. B.; DROPPA, A. **A história da súmula 331 do tribunal superior do trabalho: a alteração na forma de compreender a terceirização**. Mediações - Revista de Ciências Sociais, Londrina, v. 16, n. 1, p. 124–141, 2011. DOI: 10.5433/2176-6665.2011v16n1p124. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/9657>. Acesso em: 30 jul. 2023.

BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>. Acesso em: 15 fev. 2023.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. Brasília (DF). Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 10 out. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1ª de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 12 dez. 2022.

BRASIL. Decreto n.º 19.482, de 12 de dezembro de 1930. Limita a entrada, no território nacional, de passageiros estrangeiros de terceira classe, dispõe sobre a localização e amparo de trabalhadores nacionais, e dá outras providências. Disponível em: < <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19482-12-dezembro-1930-503018-republicacao-82423-pe.html>>. Acesso em: 2 jul. 2023.

BRASIL. Decreto nº 19.770, de 19 de março 1931. Lei de Sindicalização. Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d19770.htm>. Acesso em: 4 jul 2023.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 15 set. 2023.

BRASIL. Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7102.htm>. Acesso em: 20 set. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.429, 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: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm>. Acesso em: 4 set. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/L Lei/113467.htm. Acesso em: 4 set. 2022.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 331. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 15 dez. 2022.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 256, CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Revista pela Súmula nº 331 - Res. 23/1993, DJ 21.12.1993 e 04.01.1994. Redação original - Res. 4/1986, DJ 30.09.1986, 01 e 02.10.1986 Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html>. Acesso em: 15 dez. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação nº 47843. DIREITO DO TRABALHO | Responsabilidade Solidária / Subsidiária | Terceirização / Tomador de Serviços. Relator: MIN. CARMEN LÚCIA. Brasília, DF, 01 de junho de 2022.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. **STF e a pejotização de profissionais liberais: terceirização ou fraude?**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jul-07/pratica-trabalhista-pejotizacao-profissionais-liberais-terceirizacao-ou-fraude#author>. Acesso em: 05 nov. 2022.

CAVALCANTE, S.; MARCELINO, P.. **REVISITANDO UMA DEFINIÇÃO DE TERCEIRIZAÇÃO**. Caderno CRH, v. 34, p. e021031, 2021.

COSTA, Simone da; TERNUS, Felipe. **A pejotização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no direito do trabalho**. Simpósio Internacional de Direito: Dimensões materiais e eficácias dos direitos fundamentais-DESCONTINUADO, v. 2, n. 2, p. 193-216, 2012. Disponível em: <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/.../article/download/2285/1308>>. Acesso em: 07 nov.2020.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª edição São Paulo: LTR, 2019.

DUTRA, Renata. **A LIBERAÇÃO DA PEJOTIZAÇÃO NO STF (RCL 47843)**. 2022. OBSERVATÓRIO DA REFORMA NO STF. Disponível em: <https://www.observatoriotrabalhistadostf.com/post/a-libera%C3%A7%C3%A3o-da-pejotiza%C3%A7%C3%A3o-no-stf-rcl-47843>. Acesso em: 06 nov. 2022.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; CAVALCANTE, Sávio Machado. **TERCEIRIZAÇÃO: DEBATE CONCEITUAL E CONJUNTURA POLÍTICA**. Revista da Abet, [s. l], v. 14, n. 1, p. 15-36, jun. 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/25699/13875>. Acesso em: 10 out. 2023.

GOMES, Philippe; Luz, Victor. **A Terceirização no Direito do Trabalho: Causas e Consequências**. Revista UNIFACS, Salvador, 2012.

KREIN, José Dari *et al.* **Volume 1 - O TRABALHO PÓS-REFORMA TRABALHISTA (2017)**. São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021. 516 p. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2021/06/VOL-1_A-reforma-trabalhista_21.06.21.pdf. Acesso em: 31 out. 2022.

KREIN, José Dari. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista**. Tempo Social - Revista de Sociologia da Usp: DOSSIÊ: SOCIEDADE, TRABALHO E SINDICALISMO NA CONTEMPORANEIDADE, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, 26 abr. 2018. V. 30 n. 1 (2018). Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/138082/138676>. Acesso em: 30 out. 2022.

LIMA, Kaique Martine Caldas de; MEIRELES, Edilton. **O acordo individual firmado por empregado hipersuficiente e o direito fundamental à negociação coletiva**. Salvador: Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil, 2020. 210 p. (Trabalho, reformas e tecnologia). Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/66060268/Trabalho_reformas_e_tecnologia-libre.pdf?1616180129=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTrabalho_reformas_e_tecnologia.pdf&Expires=1698370814&Signature=e3M2DkSd7MCsM5pD8OnwyVj1oI013~oBRb5b55Bx2DehljrCOIzeT3pjlZPnnU2wQ2VzKb3W6DKTfi0mI3u7piAPUIGKrEnPgRlvV~V9Ko0JyTg4IHmziBb8oLzdaG1StUS9QsKTgbMsxLEfNg2wJh-KGcrtbONCD1jBFkgKpKnxQ93vi1fKEsrJaxNfHakdLAsNFV74VNKIHR1SHsThhACI5SEhUX~c3lafdFD5dixmUJYk6j8IMIXGPRLNIdQzkTUeqRC58PPw8y5FwAokehfGbg57ZKD-YR3oPAQjy2ViSCen-AG3oJt~CWydhL2-PVcfL46DhBnsVeBEbp8l9A__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=108. Acesso em: 25 out. 2023.

MARCELINO, Paula. **Afinal, o que é terceirização? Em busca de ferramentas de análise e de ação política**. Pegada, Presidente Prudente, v. 8, n. 2, p.55-71, dez. 2007. Disponível em: <http://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/1640>. Acesso em: 13 out. 2023.

MARCELINO, P.; CAVALCANTE, S.. **Por uma definição de terceirização**. Caderno CRH, v. 25, n. 65, p. 331-346, maio 2012.

NASCIMENTO, Maria Alessandra Costa. BACELAR, Jeferson Antonio Fernandes. **A terceirização no direito do trabalho: evolução, conceitos e princípios.** Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano. 07, Ed. 04, Vol. 03, pp. 176-193. Abril de 2022. ISSN: 2448-0959, Link de acesso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/lei/direito-do-trabalho>. Acesso em: 20 setembro.2023.

OLIVEIRA, Vanessa. **Direitos trabalhistas: história, políticas e reformas.** 2022. Disponível em: <https://ufop.br/noticias/em-discussao/direitos-trabalhistas-historia-politicas-e-reformas>. Acesso em: 19 out. 2023.

PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. **A "pejotização" na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho.** 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/162073>. Acesso em: 05 set. 2023.

RODAS, Sérgio. **1ª Turma do STF permite que instituto contrate médicos como pessoas jurídicas.** 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-fev-08/stf-permite-instituto-contrate-medicos-pessoas-juridicas2>. Acesso em: 06 nov. 2022.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Fraudes nas relações de trabalho: morfologia e transcendência.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, n. 3, p. 89-102, 2009.

SILVA, Jéferson Fernando Amaral; BERSANI, Humberto. **A Essência do direito do trabalho e a Lei Nº 13.467/2017: uma análise histórico-jurídica em resistência ao retrocesso social.** Revista da Escola Judicial do Trt 4, Porto Alegre, v. 2, n. 4, p. 149-172, dez. 2020.

SILVA, Leonardo Ribeiro da. **O fenômeno da pejotização nas relações de emprego.** Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 12 maio 2020, 04:30. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/54512/o-fenmeno-da-pejotizao-nas-relaes-de-emprego>. Acesso em: 05 nov. 2022.

SOUZA, Mariana Machado; BORGES, Livia de Oliveira. **Significados do Trabalho para Manicures e Cabeleireiros: Empregados e Pejotizados.** Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 37, p. e37544, 2021. Link de acesso: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/JqJXDFjtNpGVKHzZSBZjMqP/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 set.2023.

SUGUIMATSU, Marlene T. Fuverki. **A polêmica acerca dos chamados trabalhadores hipersuficientes.** Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 9, n. 84, p. 21-39, dez. 2019/jan. 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/168719>. Acesso em: 04 out. 2023.

SUIJKERBUIJK, Bruno Santos. **O fenômeno da pejotização como forma de burlar as leis trabalhistas: a ocultação dos elementos empregatícios para simulação de contratos civis.** Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n.

VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. **A Reforma Trabalhista e o hipersuficiente**, 2017. Disponível em: http://www.amatra5.org.br/images/a/A%20REFORMA%20TRABALHISTA%20E%20O%20%20HIPERSUFICIENTE_.pdf. Acesso em: 18 out. 2023.

WESTIN, Ricardo. **CLT chega aos 80 anos com direitos do trabalhador sob disputa**. 2023. Senado Notícias, 28/04/2023. Fonte: Agência Senado. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2023/04/clt-chega-aos-80-anos-com-direitos-do-trabalhador-sob-disputa>. Acesso em: 12 out. 2023.