

“PEJOTIZAÇÃO” E TERCEIRIZAÇÃO: ANÁLISE A PARTIR DA DECISÃO DO STF ACERCA DA LEGALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM

*Pejotização and Outsourcing:
an Analysis Based on the Supreme
Court’s Decision on The Legality of
Outsourcing Core Business Activities*

Alex Dylan Freitas Silva¹

Regiane Pereira Silva da Cunha²

Frederico Santiago de Mendonça³

ÁREA: Direito do Trabalho. Direito Empresarial.

RESUMO: Este artigo propõe uma análise crítica sobre a “pejotização” e terceirização no Direito do Trabalho e no Direito Empresarial, tomando como ponto central a decisão do STF que reconheceu a legalidade da terceirização da atividade-fim. O objeto da pesquisa é examinar as implicações jurídicas e empresariais

¹ Advogado e professor. Doutorando em Direito do Trabalho pela PUC/Minas (Bolsista CAPES). Mestre em Direito do Trabalho pela PUC/Minas. Especialista em Direito Previdenciário. Pesquisador integrante do Grupo de Pesquisa Retrabalhando o Direito (RED), com registro no Diretório dos Grupos de Pesquisa do CNPq (registro: dgp.cnpq.br/dgp/espelhogrupo/6826272617317198), e do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania, da Universidade de Brasília (UnB), com registro no Diretório dos Grupos de Pesquisa do CNPq (registro: dgp.cnpq.br/dgp/espelhogrupo/2379740943106919). Esta produção é aderente ao seu projeto de pesquisa e está vinculada aos seus grupos de pesquisa credenciados pelo CNPq, tendo sido realizada com o apoio da CAPES – Código de Financiamento 01. Endereço eletrônico: E-mail alex@pdsc.com.br. Lattes: < <http://lattes.cnpq.br/0935759149881434> >.

² Assessora Jurídica no Ministério Público do Trabalho. Doutoranda e mestra em Direito Privado pela PUC/MG. Especialista em Direito Processual pela PUC/MG. Integrante do Grupo de Pesquisa “Capitalismo e Proteção Social na Perspectiva dos Direitos Humanos e Fundamentais do Trabalho e da Seguridade Social” da PUC/MG. Endereço eletrônico: < regianesilvaadv@gmail.com >. Lattes: < <http://lattes.cnpq.br/7852088201564068> >. ORCID ID: < <https://orcid.org/0000-0002-1495-4767> >.

³ Advogado. Especialista em Direito Processual pela PUC/Minas. Especialista em Direito Constitucional pela Faculdade Arnaldo. Endereço eletrônico: E-mail frederico.sdm97@gmail.com. Lattes: < <http://lattes.cnpq.br/2504609699289113> >.

dessas práticas, especialmente no que se refere à precarização do trabalho e à flexibilização das relações laborais. O objetivo geral é avaliar o impacto da decisão do STF no cenário das relações trabalhistas e empresariais no Brasil. Os objetivos específicos incluem: identificar as características da “pejotização” e da terceirização como figuras jurídicas civis, discutir o entendimento do STF sobre a legalidade dessas práticas e apontar as dificuldades de delimitação entre a relação de emprego e a terceirização. A metodologia adotada é de revisão bibliográfica e análise de jurisprudência, com foco na interpretação dada pelo STF à terceirização da atividade-fim. Como principais resultados, o estudo revela que a decisão do STF, embora válida do ponto de vista empresarial, gera controvérsias quanto à proteção dos direitos trabalhistas. As conclusões apontam para a necessidade de maior regulamentação para evitar a precarização do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: terceirização; “pejotização”; atividade-fim; empresário individual; relação de emprego.

ABSTRACT: This article presents a critical analysis of “pejotização” and outsourcing within Labor Law and Corporate Law, focusing on the Brazilian Supreme Court (STF) decision that upheld the legality of outsourcing core business activities. The study examines the legal and business implications of these practices, particularly regarding labor precarization and the flexibilization of employment relations. The general objective is to assess the impact of the STF decision on labor and business relations in Brazil. Specific objectives include identifying the characteristics of “pejotização” and outsourcing as civil legal constructs, discussing the STF’s interpretation of the legality of these practices, and highlighting the challenges in distinguishing between employment relationships and outsourcing arrangements. The methodology consists of a bibliographic review and jurisprudential analysis, with a focus on the STF’s interpretation of outsourcing core activities. The main findings indicate that while the STF decision is valid from a business perspective, it raises controversies regarding the protection of labor rights. The conclusions underscore the need for further regulation to prevent the precarization of work.

KEYWORDS: outsourcing; pejotização; end activity; individual entrepreneur; employment relationship.

SUMÁRIO: Introdução. 2. Terceirização e “pejotização” como relação jurídica de natureza civil-empresarial. 3. O entendimento do STF sobre a “pejotização” e terceirização da atividade-fim. 4. Zonas cinzentas entre a relação de emprego e a terceirização de natureza civil. Conclusão. Referências.

INTRODUÇÃO

A discussão sobre a “pejotização” e a terceirização ocupa lugar central no âmbito das relações trabalhistas e empresariais, especialmente após a de-

cisão do Supremo Tribunal Federal (STF) que validou a terceirização irrestrita, inclusive em atividades-fim, afastando a restrição antes imposta pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Esse cenário suscita profundas reflexões acerca dos limites entre a terceirização legítima, de caráter civil-empresarial, e a precarização das relações de emprego, sobretudo diante do fenômeno da “pejotização”, em que trabalhadores são contratados como prestadores de serviços, em vez de empregados, por meio de pessoas jurídicas (PJs).

A legalização da terceirização da atividade-fim, ao flexibilizar as formas de contratação, permite às empresas maior liberdade para ajustar sua força de trabalho de acordo com as demandas de mercado. No entanto, essa mesma flexibilização levanta preocupações quanto à erosão de direitos trabalhistas, favorecendo a substituição de contratos de trabalho tradicionais por relações mais frágeis e menos protegidas, como a contratação de pessoas jurídicas de caráter individual.

Nesse contexto, aqui buscamos analisar criticamente a decisão do STF sobre a terceirização da atividade-fim e suas consequências para as relações de trabalho no Brasil, abordando também a “pejotização” como uma prática cada vez mais comum e suas implicações jurídicas. A pesquisa visa identificar como essas figuras jurídicas — “pejotização” e terceirização — se entrelaçam e se diferenciam, observando as zonas cinzentas que emergem na fronteira entre a relação de emprego e os contratos de natureza civil. A partir desse debate, será possível refletir sobre a necessidade de regulamentações mais claras e equilibradas para assegurar a proteção dos direitos trabalhistas, sem inviabilizar a autonomia empresarial.

2. TERCEIRIZAÇÃO E “PEJOTIZAÇÃO” COMO RELAÇÃO JURÍDICA DE NATUREZA CIVIL-EMPRESARIAL

A terceirização e a “pejotização” são práticas amplamente adotadas no âmbito trabalhista e empresarial do mundo atual, especialmente no contexto das relações empresariais, sendo ambas caracterizadas por sua natureza jurídica civil, desvinculadas diretamente das obrigações trabalhistas tradicionais. Essas figuras, embora distintas em sua essência, compartilham o objetivo de flexibilizar a organização empresarial e as formas de contratação,

transferindo parte dos custos e responsabilidades inerentes às relações de emprego formal para modelos alternativos de prestação de serviços. No entanto, tais práticas levantam questões quanto à sua legalidade e aos limites impostos pela legislação trabalhista, sobretudo quando exploradas com o intuito de desvirtuar direitos trabalhistas.

A terceirização, como instituto jurídico, consiste na contratação de uma empresa especializada para realizar determinadas atividades, sejam elas meio ou fim, dentro da estrutura empresarial de outra organização. Nessa relação, o vínculo de trabalho é formalmente estabelecido entre o trabalhador e a empresa contratada, enquanto a empresa contratante mantém um contrato de natureza civil-empresarial com a prestadora de serviços, ficando isenta das obrigações trabalhistas diretas para com os empregados terceirizados. Essa configuração permite uma maior eficiência e adaptação ao mercado, sendo vantajosa para empresas que desejam concentrar esforços em suas atividades principais. No Brasil, como se verá adiante, a terceirização foi regulamentada pela Lei nº 13.429/2017, e a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), em 2018, validou a terceirização irrestrita, inclusive nas atividades-fim, afastando as limitações anteriormente impostas pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Com essa flexibilização, a terceirização passou a ser vista como um mecanismo legítimo de organização empresarial.

A “pejotização”, por outro lado, é a prática de contratação de trabalhadores como prestadores de serviços por meio de pessoas jurídicas (PJs), em vez de formalizar o vínculo empregatício por meio de um contrato de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Nessa modalidade, o trabalhador cria uma pessoa jurídica individual e celebra um contrato civil com a empresa contratante, configurando uma relação empresarial. Esse arranjo, embora legalmente possível em situações de trabalho autônomo, muitas vezes é utilizado de forma fraudulenta para mascarar uma relação de emprego. Nesses casos, estão presentes os elementos que caracterizam o vínculo empregatício, como subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade, mas o trabalhador fica privado dos direitos garantidos aos empregados pela CLT, como férias, FGTS e 13º salário.

Maurício Godinho Delgado⁴ explica que o termo “pejotização” é um neologismo derivado da sigla P.J., que significa pessoa jurídica, utilizado no âmbito do Direito do Trabalho para se referir às situações de fraude da legislação trabalhista. Em outras palavras, “pejotização” descreve casos em que há uma tentativa enganosa de evitar o reconhecimento do vínculo empregatício.

Nessa mesma linha de raciocínio, Lorena Vasconcelos Porto e Paulo Joarês Vieira⁵ apontam que a “pejotização” corresponde à contratação de um trabalhador subordinado na condição de sócio ou titular de uma pessoa jurídica, com o objetivo de ocultar a relação de emprego por meio da formalização de um contrato autônomo, em fraude ao vínculo empregatício.

Embora a terceirização e a “pejotização” compartilhem a característica de serem relações jurídicas de natureza civil, é fundamental distinguir a terceirização legítima da “pejotização” fraudulenta. Na terceirização, há a contratação de uma empresa prestadora de serviços, que se responsabiliza pelos trabalhadores, assumindo os encargos trabalhistas. Já na “pejotização”, o trabalhador atua individualmente como pessoa jurídica, e, em muitos casos, desempenha funções típicas de empregado, sem a correspondente proteção da legislação trabalhista. O uso da “pejotização” pode ser legítimo em situações de trabalho autônomo, mas quando se destina a evitar o vínculo empregatício, torna-se um mecanismo de precarização das condições de trabalho.

Sob o aspecto jurídico, tanto a terceirização quanto a “pejotização”, quando utilizadas de maneira adequada, são práticas legítimas que podem trazer benefícios para a organização das atividades empresariais. No entanto, o uso dessas figuras requer um cuidado rigoroso para evitar a violação de direitos trabalhistas. Na terceirização, a empresa contratante não pode exercer controle direto sobre os trabalhadores terceirizados, sob pena de caracterização de vínculo de emprego. Na “pejotização”, é necessário garantir que o prestador de serviços tenha efetiva autonomia em suas atividades. Do ponto de vista empresarial, ambas as práticas oferecem vantagens significativas, como a redução de custos trabalhistas e a flexibilidade nas formas de contra-

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019, p 437.

⁵ PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. A ‘pejotização’ na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. *Revista Eletrônica - Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*, v. VIII, n. 80, p. 53-54, jul. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/161810/2019_rev_trt09_v0008_n0080.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 25 set. 2024.

tação. No entanto, seu uso indiscriminado pode trazer riscos legais, incluindo o reconhecimento judicial de vínculos empregatícios e a consequente responsabilização da empresa pelos encargos trabalhistas.

Portanto, é essencial que as empresas compreendam os limites legais dessas práticas, buscando equilibrar a eficiência empresarial com a proteção dos direitos dos trabalhadores. A flexibilização proporcionada pela terceirização e “pejotização” deve ser acompanhada por uma rigorosa observância das normas jurídicas que regem as relações de trabalho, a fim de evitar a precarização e assegurar a segurança jurídica das práticas empresariais.

3. O ENTENDIMENTO DO STF SOBRE A “PEJOTIZAÇÃO” E TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM

A decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre a terceirização irrestrita, incluindo atividades-fim, marcou uma mudança significativa no entendimento jurídico das relações de trabalho no Brasil. Até então, a jurisprudência predominante, consolidada pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), limitava a terceirização às atividades-meio, considerando ilegal a terceirização das funções essenciais ao objeto social da empresa. Essa visão protegia os trabalhadores de práticas abusivas e visava evitar a precarização das condições de trabalho. Contudo, com o julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 26 e do Recurso Extraordinário (RE) 958.252, em 2018, o STF reconheceu a constitucionalidade da terceirização em qualquer atividade, o que rompeu com as restrições anteriormente impostas.

No julgamento, o STF baseou sua decisão no princípio da livre iniciativa, consagrado pela Constituição Federal, e na autonomia empresarial para organizar suas atividades da maneira que considerar mais eficiente. Segundo o entendimento dos ministros, a limitação da terceirização às atividades-meio interferia indevidamente na gestão empresarial e restringia a competitividade das empresas no mercado global. O tribunal argumentou que a modernização das relações de trabalho e a crescente complexidade das estruturas empresariais exigiam uma maior flexibilização dos modelos de contratação. Assim, a terceirização da atividade-fim foi considerada um instrumento le-

gítimo para a organização produtiva, desde que respeitados os direitos fundamentais dos trabalhadores, como saúde, segurança e remuneração digna.

O artigo 4º-A da Lei 6.019/74⁶, incluído pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), permite a terceirização de qualquer atividade, inclusive a atividade-fim, para uma pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a execução desses serviços. O §2º do mesmo artigo estipula que não há vínculo empregatício entre os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços, independentemente do ramo, e a empresa contratante.

Essa permissão legal para a terceirização de atividades, incluindo a atividade-fim, só foi formalizada em 2017, com a Reforma Trabalhista. Contudo, em 2018, o Supremo Tribunal Federal (STF), ao julgar a ADPF nº 324⁷ e o recurso extraordinário nº 958252⁸, declarou inconstitucional a proibição da terceirização de atividades-fim contida na Súmula nº 331 do TST. O STF afirmou a licitude da terceirização ou qualquer outra forma de divisão de trabalho entre pessoas jurídicas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas. Segundo o entendimento do STF, não havia legislação que impedisse a terceirização, o que significa que ela já seria permitida mesmo antes de 2017, com base no princípio de que o que não é proibido, é permitido.

Seguindo essa lógica, pode-se argumentar que, antes de 2017, a ausência de regulamentação específica sobre a terceirização implicaria na inexisten-

⁶ BRASIL. *Lei n. 6.019, de 03 de janeiro de 1974*. Altera dispositivos da Lei n. 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. Brasília, DF: Presidência da República, 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm>. Acesso em: 25 set. 2024.

⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 324*, [2018a]. Direito do Trabalho. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade. Relator: Min. Roberto Barroso, julgamento em 30 de agosto de 2018. Divulgado em 05 de setembro de 2019, publicado em 06 de setembro de 2019 no DJe-194. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750738975>>. Acesso em: 25 set. 2024.

⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). *Recurso Extraordinário n. 958.252/MG*, [2018b]. Recurso Extraordinário Representativo De controvérsia com repercussão geral. Direito Constitucional. Direito do Trabalho. Constitucionalidade da “Terceirização”. Relator: Min. Luiz Fux, julgamento em 30 de agosto de 2018. Divulgado em 12 de setembro de 2019, publicado em 13 de setembro de 2019 no DJe-199. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750817537>>. Acesso em: 25 set. 2024.

cia de requisitos ou limites para essa prática, seja em relação ao tipo ou à fração de atividades transferidas para prestadoras de serviços. Porém, com a inclusão do artigo 4º-A na Lei 6.019/74 pela Lei 13.429/2017, e sua posterior modificação pela Lei 13.467/2017, essa prática passou a ser regulada.

Autores como Lorena Vasconcelos Porto e Paulo Joarês Vieira⁹ destacam que o atual texto da Lei 6.019/74 exige, para a terceirização, que a empresa prestadora de serviços tenha capacidade econômica compatível com a execução da atividade, conforme o artigo 4º-A. Essa exigência implicaria na necessidade de transferência integral de alguma atividade da contratante para a prestadora, com todas as suas nuances, excluindo a possibilidade de repasse de tarefas pontuais ou indeterminadas.

Além disso, o §1º do art. 5º-A da Lei 6.019/74¹⁰ veda o uso de trabalhadores em atividades diferentes daquelas estabelecidas no contrato com a prestadora de serviços¹¹ e o art. 5º-B exige que o contrato especifique as partes, os serviços a serem prestados, o prazo (quando aplicável) e o valor. Assim, alguns poderiam argumentar que, atualmente, a terceirização só é permitida quando envolve a transferência integral de uma atividade, e não tarefas isoladas ou indefinidas.

No entanto, o artigo 442-B da CLT, também inserido pela Reforma Trabalhista, autoriza a contratação de trabalhadores autônomos, afastando a formação de vínculo empregatício¹². Contudo, há quem questione essa interpretação, pois a relação de emprego, em princípio, prevalece sobre ou-

⁹ PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. A 'pejotização' na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. *Revista Eletrônica - Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*, v. VIII, n. 80, p. 54-55, jul. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/161810/2019_rev_trt09_v0008_n0080.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 25 set. 2024.

¹⁰ BRASIL. *Lei n. 6.019, de 03 de janeiro de 1974*. Altera dispositivos da Lei n. 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. Brasília, DF: Presidência da República, 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm>. Acesso em: 25 set. 2024.

¹¹ PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. A 'pejotização' na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. *Revista Eletrônica - Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*, v. VIII, n. 80, p. 55, jul. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/161810/2019_rev_trt09_v0008_n0080.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 25 set. 2024.

¹² BRASIL. [CLT (1943)]. *Decreto-lei n. 5.452, de 1. de maio de 1943*. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 25 set. 2014.

tros regimes jurídicos. Em caso de reconhecimento de inconstitucionalidade desse dispositivo, haveria argumentos em defesa de uma terceirização irrestrita, sem limitação quanto ao tipo de prestador (autônomo, pessoa física ou jurídica) ou à quantidade de tarefas repassadas.

Embora o STF tenha declarado a legalidade da terceirização da atividade-fim, o tribunal não se debruçou sobre a definição de “atividade” no sentido de ser total ou parcial. O consenso parece recair apenas sobre a necessidade de uma definição prévia dessas atividades, uma vez que contratos com cláusulas abertas poderiam configurar subordinação e, conseqüentemente, a existência de vínculo empregatício. No entanto, a extensão do conceito de “atividade” – se inclui a totalidade ou parte dela – não foi discutida explicitamente.

No entanto, essa decisão suscitou preocupações no campo do Direito do Trabalho, especialmente no que diz respeito à proteção dos trabalhadores terceirizados. Embora o STF tenha afirmado que a terceirização irrestrita não implicaria, por si só, na precarização das condições de trabalho, muitos juristas e estudiosos apontaram que a prática poderia resultar em uma maior fragilização dos direitos trabalhistas. Isso porque, historicamente, a terceirização esteve associada aos salários mais baixos, condições de trabalho menos favoráveis e maior rotatividade dos trabalhadores. A ampliação irrestrita dessa prática, sem uma regulamentação clara e rigorosa, poderia intensificar esses efeitos, criando um ambiente de maior insegurança jurídica e social para os trabalhadores.

Em relação à “pejotização”, o STF não tratou diretamente desse tema no julgamento da terceirização, mas o entendimento aplicado à terceirização pode ser utilizado como base interpretativa. A “pejotização”, quando realizada de maneira fraudulenta, fere os princípios constitucionais da proteção ao trabalho e da dignidade da pessoa humana, sendo combatida pela Justiça do Trabalho. Entretanto, o próprio STF já reconheceu, em decisões anteriores, a legitimidade da contratação de pessoas jurídicas para a prestação de serviços, desde que estejam ausentes os elementos típicos da relação de emprego, como subordinação, habitualidade e pessoalidade. Assim, o tribunal parece adotar uma visão pragmática, que busca equilibrar a flexibilidade das relações empresariais com a proteção dos trabalhadores, ainda que o combate à “pejotização” fraudulenta dependa de uma análise caso a caso.

A decisão do STF sobre a terceirização irrestrita reflete, portanto, uma tentativa de harmonizar os interesses empresariais com os direitos dos trabalhadores, em um contexto de crescente flexibilização das relações de trabalho. No entanto, ao permitir a terceirização em qualquer atividade, o tribunal deixou lacunas que exigem maior regulamentação e fiscalização para evitar abusos e assegurar que os trabalhadores terceirizados tenham acesso a condições dignas de trabalho. Além disso, o entendimento do STF sobre a “pejotização”, embora indireto, aponta para a possibilidade de reconhecimento das relações jurídicas civis, desde que sejam respeitados os limites impostos pela legislação trabalhista. Assim, o grande desafio que emerge desse cenário é garantir que a flexibilização promovida pela terceirização e pela “pejotização” não se converta em um mecanismo de precarização dos direitos dos trabalhadores, mas, sim, em um meio de conciliar a eficiência produtiva com a dignidade do trabalho humano.

4. ZONAS CINZENTAS ENTRE A RELAÇÃO DE EMPREGO E A TERCEIRIZAÇÃO DE NATUREZA CIVIL

As mudanças recentes no entendimento jurídico acerca da terceirização e da “pejotização” trouxeram à tona zonas cinzentas entre a relação de emprego tradicional e as novas formas de contratação civil. A flexibilização dessas relações, especialmente após a decisão do STF que permitiu a terceirização irrestrita, criou ambiguidades na definição do que constitui uma relação de emprego. Tradicionalmente, o vínculo empregatício era identificado por elementos como a subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade. Entretanto, com a ampliação das possibilidades de terceirização e a proliferação da “pejotização”, muitas dessas características têm sido diluídas em contratos civis, o que torna mais difícil identificar, na prática, a existência de uma relação de emprego.

Um dos principais desafios apresentados por essas zonas cinzentas é a definição clara dos limites entre uma relação civil legítima e a dissimulação de um vínculo empregatício. No caso da terceirização, embora o trabalhador seja formalmente empregado de uma empresa prestadora de serviços, a realidade muitas vezes revela que ele exerce suas atividades sob controle direto da empresa contratante, o que pode caracterizar a subordinação típica de

uma relação de emprego. Esse fenômeno, conhecido como “subordinação estrutural”, ocorre quando o trabalhador terceirizado está inserido diretamente na estrutura produtiva da empresa contratante, seguindo suas diretrizes e utilizando seus recursos, mas sem a proteção garantida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa situação gera uma tensão entre a forma contratual civil adotada e a realidade fática da relação de trabalho, abrindo espaço para discussões judiciais.

A “pejotização”, por sua vez, intensifica essa zona cinzenta ao formalizar a contratação de trabalhadores por meio de pessoas jurídicas. Embora a contratação por PJ seja legal em situações de trabalho autônomo ou prestação de serviços especializados, ela pode ser utilizada como estratégia para disfarçar uma relação de emprego, especialmente quando o trabalhador atua de forma contínua e exclusiva para uma empresa, com subordinação e controle, mas sem os direitos trabalhistas assegurados pela CLT. O problema surge quando esses trabalhadores são levados a constituir empresas individuais apenas para formalizar um contrato de natureza civil, mas, na prática, seguem o mesmo padrão de subordinação e habitualidade que teriam como empregados.

A dificuldade em distinguir entre uma relação de emprego e uma terceirização ou “pejotização” legítima é agravada pela falta de uma regulamentação mais clara sobre os limites dessas práticas. A legislação trabalhista brasileira não detalha com precisão as condições sob as quais a “pejotização” é considerada fraude, nem estabelece critérios objetivos para identificar a subordinação estrutural na terceirização. Isso faz com que a análise de cada caso dependa fortemente da interpretação dos tribunais, o que gera uma incerteza jurídica tanto para as empresas quanto para os trabalhadores. Essa insegurança pode levar a litígios trabalhistas, nos quais a empresa é eventualmente responsabilizada pelo pagamento de verbas trabalhistas retroativas, caso se reconheça a existência de uma relação de emprego disfarçada.

Além disso, as zonas cinzentas entre a terceirização e a relação de emprego geram um impacto direto nas condições de trabalho. Trabalhadores terceirizados ou pejotizados tendem a ter menos estabilidade no emprego, menores salários e menos acesso aos benefícios, como férias remuneradas, 13º salário e FGTS, quando comparados aos empregados regulares. Embora essas práticas possam ser vantajosas para as empresas em termos de re-

dução de custos e maior flexibilidade, elas muitas vezes resultam em precarização das condições de trabalho, com consequências negativas para o bem-estar dos trabalhadores.

No Brasil, têm se multiplicado decisões judiciais que permitem a terceirização de empresários individuais envolvidos na atividade-fim da empresa contratante, em casos cujo foco principal é o reconhecimento do vínculo de emprego. Um exemplo disso é a decisão tomada no processo nº 0011820-14.2017.5.03.0098, pela Quinta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região:

PEJOTIZAÇÃO - NÃO CONFIGURAÇÃO - INEXISTÊNCIA DE PESSOALIDADE. [...] Insurge-se o reclamante contra a r. sentença, ao argumento de que foram preenchidos todos os critérios legalmente previstos para a configuração do vínculo de emprego, nos termos do artigo 3º da norma consolidada. Sustenta que não restam dúvidas quanto à ocorrência do fenômeno da “pejotização”, tendo em vista que foi obrigado a constituir personalidade jurídica para continuar a prestar os serviços em favor da 1ª ré. Pontua que laborou exclusivamente para a 1ª reclamada, de forma não eventual e com onerosidade, bem como que não detinha liberdade de iniciativa, não podendo gerir a sua atividade e não assumindo os riscos dela advindos. Adverte que, durante toda a relação pactuada entre as partes, sempre foi o responsável por tratar de todos os assuntos referentes à base por ele gerenciada, conforme revelam os e-mails anexos, concluindo-se pela presença da personalidade. Prossegue afirmando que estava sujeito às ordens e imposições da 1ª ré, evidenciando-se a subordinação. Ao final, aduz tratar-se de caso de terceirização ilícita e cita trechos de gravações nos quais entende ficar claro o ilícito praticado pela 1ª reclamada. [...] a nova tese adotada pelo STF coloca um ponto final na discussão a respeito da licitude da terceirização de atividades-fim da empresa tomadora dos serviços, devendo ser reconhecida a validade da situação jurídica em análise neste processo, sendo, portanto, lícita a terceirização promovida pelas empresas que figuram no polo passivo da ação. Restam afastados, portanto, quaisquer argumentos relativos à ilicitude da terceirização¹³.

¹³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (Quinta Turma). *Recurso Ordinário no processo nº. 0011820-14.2017.5.03.0098 - RO*, [2019a]. “pejotização” - não configuração - inexistência de personalidade. Relator: Juiz Conv. Antônio Neves de Freitas, Julgamento em 14 de maio de 2019. Disponibilizado em 24 de maio de 2019, publicado em 25 de maio de 2019 no DEJT. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2942>>. Acesso em: 25 de set. de 2024.

Também é possível mencionar a decisão prolatada no processo nº. 0010722-82.2017.5.03.0004, da Nona Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região:

VÍNCULO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DE REQUISITOS. A BOA-FÉ COMO ELEMENTO ESSENCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. [...] Narra a autora na inicial que em 05/07/2011 foi admitida pela ré para exercer a função de jornalista, e que, embora tenha sido dispensada em 11/05/2013, continuou a prestar os mesmos serviços em benefício da ré, sem solução de continuidade, subordinada às mesmas pessoas e em jornada equivalente, porém de forma remota e sem a CTPS assinada, o que se deu até o dia 15/12/2016. Sustenta que “a reclamada simulou a existência de uma relação autônoma, determinando que a autora constituísse pessoa jurídica, pagando-a por meio da emissão de notas fiscais mensais, executando suas tarefas remotamente e de casa, razão pela qual nenhum direito decorrente da real relação de emprego foi concedido ou pago à autora pela reclamada, após 12/05/2013.” (ID 8975d22 - Pág. 1) Pugna pelo reconhecimento da unicidade dos contratos e a relação de emprego no período único e contínuo de 05/07/2011 a 30/01/2017. [...] extrai-se do depoimento da testemunha ouvida a seu rogo que a maioria dos colaboradores da empresa eram terceirizados, o que mais uma vez infirma a pretensão por não se vislumbrar qualquer ilicitude em relação a este procedimento. Frise-se, ainda, que recentemente entrou em vigor a Lei 13.429/2017 que passou a autorizar a terceirização também nas chamadas “atividade-fim”. Ou seja, a nova Lei passou a liberar a terceirização para todas as atividades das empresas. [...] Também o Supremo Tribunal Federal, julgando a ADPF 324 e o RE 958252, com repercussão geral reconhecida, decidiu que é lícita a terceirização em todas as etapas do processo produtivo, independentemente de ser relativa à atividade meio ou fim da empresa contratante¹⁴.

Nessa mesma linha de ideias, há também o entendimento anotado em decisão proferida no processo nº. 0000008-15.2014.5.05.0133, da Quinta Turma do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI nº 13.015/2014. TERCEIRIZAÇÃO EM ATIVIDADE-FIM DA TOMADORA. LICITUDE. VÍNCULO DIRETO. IMPOSSIBILIDADE. APLICAÇÃO DE DIREITOS DA CATEGORIA

¹⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (Nona Turma). *Recurso Ordinário no processo nº. 0010722-82.2017.5.03.0004 (RO)*, [2019b]. Vínculo de emprego. Ausência de requisitos. A boa-fé como elemento essencial nas relações de trabalho. Relator: Des. João Bosco Pinto Lara, Julgamento em 06 de fevereiro de 2019. Disponibilizado em 07 de fevereiro de 2019, publicado em 08 de fevereiro de 2019 no DEJT. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2194>>. Acesso em: 25 de set. de 2024.

DO TOMADOR. INVIABILIDADE. [...] “O acórdão recorrido solucionou a controvérsia nos seguintes termos: [...] Em exame reclamação na qual pretendeu o reclamante o reconhecimento de vínculo de emprego direto com o tomador dos serviços - FORO MOTOR COMPANY BRASIL LTDA., apontando a existência de sucessivos contratos de trabalho celebrados com empresas interpostas desde fevereiro de 2000. [...] Continuou o relato, mencionando a obrigação de constituir pessoa jurídica em seu nome para emissão de notas fiscais, ressaltando que sua atividade ‘era altamente especializada, sob o ponto de vista técnico, mas essencial, numa perspectiva dinâmica do sistema produtivo da 18 ré’ - fi. 18, alegando ilícita a terceirização por envolver atividade fim do tomador dos serviços - item 4.39 da inicial, fi. 22. Contestando a primeira reclamada, sem negar a prestação de serviços do reclamante em seu favor, apontou a licitude da terceirização, já que ‘o autor era prestador de um serviço absolutamente específico’- fi. 216”. [...] Com razão. A partir do julgamento do RE nº 958.252 e da ADPF nº 354 pelo Supremo Tribunal Federal, a matéria em discussão nestes autos (ilicitude da terceirização de atividade-fim) pacificou-se e encontra o seu norte nos termos da decisão vinculante daquela Corte Suprema, que, ao julgar o mérito da controvérsia atinente ao Tema 725 da repercussão geral, definiu a tese jurídica segundo a qual “é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante¹⁵.

Inúmeras decisões estão no mesmo sentido, por exemplo, a exarada no processo nº. 0000723-05.2014.5.03.0136, da Quinta Turma do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho¹⁶.

Para Lorena Vasconcelos Porto e Paulo Joarês Vieira¹⁷, sócios ou titulares de empresas prestadoras de serviços terceirizados só podem atuar direta-

¹⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Quinta Turma). *Recurso de Revista no processo nº. 0000008-15.2014.5.05.0133 (RR)*, [2019c]. Recurso de revista interposto na vigência da lei nº 13.015/2014. Terceirização em atividade-fim da tomadora. Licitude. Vínculo direto. Impossibilidade. Aplicação de direitos da categoria do tomador. Inviabilidade. Relator: Min. Emmanoel Pereira, julgamento em 29 de maio de 2019. Disponibilizado em 30 de maio de 2019, publicado em 31 de maio de 2019 no DEJT. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=247982&anoInt=2017>>. Acesso em: 25 de set. de 2024.

¹⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Quinta Turma). *Recurso Revista no processo nº. 0000723-05.2014.5.03.0136 - RO*, [2019d]. Recurso de revista interposto na vigência da Lei nº 13.015/2014. Terceirização em atividade-fim da tomadora. Licitude. Vínculo direto. Impossibilidade. Aplicação de direitos da categoria do tomador. Inviabilidade. Relator: Min. Emmanoel Pereira, julgamento em 21 de agosto de 2019. Disponibilizado em 22 de agosto de 2019, publicado em 23 de agosto de 2019 no DEJT. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=228933&anoInt=2018>>. Acesso em: 25 de set. de 2024.

¹⁷ PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. A ‘pejotização’ na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. *Revista Eletrônica - Tribunal*

mente nas atividades dos contratantes quando estiverem desempenhando uma atividade empresarial legítima, respeitando as definições e características próprias desse conceito, que são claramente distintas de uma relação de emprego disfarçada sob a forma de “pejotização”. Eles fundamentam essa posição com base no artigo 966 do Código Civil¹⁸, que define empresário como aquele que “exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços.”

O artigo 966 do Código Civil apresenta, pelo menos, cinco elementos essenciais para a caracterização de um empresário, que são: a) Profissional: exercício de atividade de forma contínua e habitual, servindo como fonte de renda permanente; b) Atividade: conjunto de tarefas coordenadas com uma finalidade específica, o que difere completamente de tarefas pontuais ou indefinidas; c) Econômica: deve ter natureza lucrativa, não sendo uma atividade altruísta ou caritativa; d) Organizada: deve ser estruturada, planejada e previamente definida; e) Produção ou circulação de bens ou serviços.

Na ausência de qualquer um desses elementos, não se configura a condição de empresário e seus efeitos legais correspondentes. Dessa forma, é possível afirmar, por exemplo, que uma empresa não pode ser registrada sem que haja uma prévia definição de sua atividade econômica. Assim, uma maneira eficiente de identificar fraudes envolvendo a “pejotização” é comparar a atividade econômica registrada da empresa (objeto social) em seus documentos constitutivos e, na Junta Comercial (classificação CNAE), com os serviços realmente prestados. Se houver discrepâncias, a fraude estará configurada e a personalidade jurídica poderá ser desconsiderada para aplicar os efeitos legais de uma relação de emprego.

Lorena Vasconcelos Porto e Paulo Joarês Vieira¹⁹ também destacam que o artigo 2º da CLT vincula o conceito de empresa (seja individual ou coletiva)

Regional do Trabalho do Paraná, v. VIII, n. 80, p. 56, jul. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/161810/2019_rev_trt09_v0008_n0080.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 25 set. 2024.

¹⁸ BRASIL. *Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 25 set. 2024.

¹⁹ PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. A ‘pejotização’ na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. *Revista Eletrônica - Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*, v. VIII, n. 80, p. 56, jul. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/161810/2019_rev_trt09_v0008_n0080.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 25 set. 2024.

à assunção dos riscos da atividade econômica e à direção da prestação pessoal de serviços. Nesse sentido, a empresa contratante não poderia assumir os riscos da atividade do prestador de serviços, integrando-o à sua estrutura sem que este tenha uma organização própria, capacidade econômica ou responsabilidade pelas despesas. Tampouco poderia a contratante interferir na forma como o prestador executa seus serviços, limitando sua autonomia. Esses fatores também apontariam para a prática fraudulenta.

Além disso, os autores indicam outras características que podem sinalizar a prática fraudulenta da “pejotização”:

São características muito comuns da prática de “pejotização”, indiciárias da presença de fraude contratual: a) todo o equipamento e instrumentos, inclusive sistemas e bancos de dados, utilizados pelos profissionais pertencem à contratante; b) a receita obtida com a atividade econômica cabe à contratante; c) os custos da atividade igualmente são suportados pela contratante; d) os profissionais contratados como pessoa jurídica fornecem apenas mão de obra, recebendo remuneração fixa mensal, por horas trabalhadas.²⁰

Eles também mencionam o artigo 167 do Código Civil, que considera nulo qualquer negócio jurídico simulado. No parágrafo 1º, inciso II, é estabelecido que a simulação ocorre quando um negócio jurídico contém declaração, confissão, condição ou cláusula que não corresponde à verdade. A partir disso, deduzem que a “pejotização” com o intuito de fraudar relações trabalhistas configura um “negócio jurídico simulado”, já que envolve declarações e cláusulas que não refletem a realidade²¹.

Ao analisar o conceito de empresário nas chamadas zonas cinzentas, é importante destacar que a mesma lógica usada para examinar os pressupostos da relação de emprego também pode ser aplicada aos empresários. Em outras palavras, é possível identificar áreas nebulosas tanto nos requisitos

²⁰ PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. A ‘pejotização’ na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. *Revista Eletrônica - Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*, v. VIII, n. 80, p. 57, jul. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/161810/2019_rev_trt09_v0008_n0080.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 25 set. 2024.

²¹ PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. A ‘pejotização’ na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. *Revista Eletrônica - Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*, v. VIII, n. 80, p. 58, jul. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/161810/2019_rev_trt09_v0008_n0080.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 25 set. 2024.

de uma relação de emprego quanto nos elementos que caracterizam o empresário, que incluem a profissionalidade, a atividade e a organização.

Isso levanta questões como: qual é o limite exato entre o que pode ser considerado uma atividade profissional e o que não pode? Onde está a fronteira entre o que pode ser classificado como atividade e o que não pode? E qual é a diferença entre o que é organizado e o que não é?

Sílvio de Salvo Venosa²² explica que a profissionalidade resulta da ausência de ocasionalidade, ou seja, da habitualidade no exercício da empresa. Ele também define organização como o aparato produtivo que coordena os meios de produção por meio da combinação de quatro fatores: capital, mão de obra, tecnologia e insumos.

Sobre o conceito de atividade, pode-se recorrer às análises feitas no Direito do Consumidor. O artigo 3º da Lei 8.078/90²³ (Código de Defesa do Consumidor) utiliza o termo “atividade” para diferenciar o fornecedor das demais situações jurídicas. Paulo Roberto Roque Antônio Khouri²⁴ observa que as atividades descritas no artigo 3º da Lei 8.078/90 são apenas exemplificativas. Segundo ele, a lei busca enquadrar como fornecedor qualquer pessoa que desenvolva atividades econômicas no mercado, o que pressupõe intuito lucrativo, habitualidade e remuneração. Ele afirma que o que importa para o conceito de fornecedor é que ele ofereça bens e serviços, com habitualidade e profissionalidade, ao mercado.

Humberto Theodoro Júnior²⁵ compartilha uma visão similar, afirmando que fornecedor é aquele que exerce atividade remunerada, habitual e profissional. Da mesma forma, Flávio Tartuce e Daniel Amorim Assumpção Neves²⁶ apontam que os termos do artigo 3º da Lei 8.078/90 são ampliativos

²² VENOSA, Sílvio de Salvo; RODRIGUES, Cláudia. *Direito Empresarial*. 10. ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2020, p. 21.

²³ BRASIL. *Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990*. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm>. Acesso em: 25 set. 2024.

²⁴ KHOURI, Paulo Roberto Roque Antônio. *Direito do Consumidor: Contratos, responsabilidade civil e defesa do consumidor em juízo*. 7. ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Atlas, 2021, p. 63.

²⁵ THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Direitos do Consumidor*, 10. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2021, p. 15.

²⁶ TARTUCE, Flávio; NEVES, Daniel Amorim Assumpção. *Manual de Direito do Consumidor: direito material e processual*. 3. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2014, p. 71.

para definir o conceito de fornecedor. Para eles, o que realmente importa na caracterização do fornecedor ou prestador é o fato de ele desenvolver uma atividade, que é a soma de atos coordenados para uma finalidade específica. Eles também citam Antônio Junqueira de Azevedo para reforçar essa definição de “atividade”:

“Atividade”, noção pouco trabalhada pela doutrina, não é ato, e sim conjunto de atos. [...] Para que haja atividade, há necessidade: (i) de uma pluralidade de atos; (ii) de uma finalidade comum que dirige e coordena os atos; (iii) de uma dimensão temporal, já que a atividade necessariamente se prolonga no tempo. A atividade, ao contrário do ato, não possui destinatário específico, mas se dirige *ad incertam personam* (ao mercado ou à coletividade, por exemplo), e sua apreciação é autônoma em relação aos atos que a compõem²⁷.

O fato é que os elementos fático-jurídicos que definem o conceito de empresário também apresentam áreas de incerteza. Isso significa que o enquadramento desses pressupostos exige uma análise detalhada e cuidadosa dos fatos específicos de cada caso concreto. Em muitas situações, a realidade pode envolver uma série de fatores que tanto favorecem quanto desfavorecem o enquadramento desses pressupostos. Afinal, quantos aspectos diferentes podem estar envolvidos na definição de profissionalidade, atividade e organização? A complexidade da vida real torna impossível listar todas as características de cada um desses elementos e suas possíveis combinações em normas rígidas e fechadas. Esses pressupostos são, na verdade, abertos a interpretações, permitindo sua aplicação ou não a inúmeras situações práticas. Essa é uma das razões pelas quais existem as chamadas zonas cinzentas e um por quê de as ciências jurídicas serem consideradas inexatas.

Uma forma de reduzir a amplitude e a flexibilidade dessas zonas de incerteza é, novamente, recorrer às teorias sobre o conceito de subordinação, delimitando-o apenas pela ideia de dependência ou controle em um sentido amplo. Isso ampliaria o campo de aplicação da subordinação, consequentemente diminuindo o espaço para enquadramentos jurídicos que se afastem da relação de emprego e também reduzindo a própria zona cinzenta. Isso é viável porque, como já mencionado, o regime jurídico da relação de emprego

²⁷ TARTUCE, Flávio; NEVES, Daniel Amorim Assumpção. *Manual de Direito do Consumidor: direito material e processual*. 3. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2014, p. 71.

deve prevalecer sobre o de natureza civil aplicado aos terceirizados, devido à supremacia dos princípios de proteção ao trabalhador (por sua condição de hipossuficiência) e à dignidade da pessoa humana.

Nesse contexto, as zonas cinzentas entre a relação de emprego e a terceirização de natureza civil refletem um desequilíbrio entre a necessidade de modernização das formas de contratação e a proteção dos direitos trabalhistas. A flexibilização promovida pela terceirização e pela “pejotização” é, em certa medida, necessária para acompanhar as transformações econômicas e produtivas da sociedade contemporânea. No entanto, é essencial que o poder judiciário e o legislador avancem em medidas que garantam um equilíbrio entre a liberdade empresarial e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, de modo a evitar a precarização e assegurar que as práticas de terceirização e “pejotização” sejam utilizadas de forma justa e transparente. Somente com uma regulamentação mais clara e uma fiscalização rigorosa será possível superar essas zonas cinzentas e promover relações de trabalho que combinem eficiência produtiva com dignidade e justiça social.

CONCLUSÃO

A análise da “pejotização” e da terceirização à luz da decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), que validou a terceirização da atividade-fim, revela a complexidade das relações laborais no contexto contemporâneo. O reconhecimento da legalidade irrestrita da terceirização representa um marco para a flexibilização das relações empresariais, ao permitir que empresas organizem sua força de trabalho de maneira mais ágil e eficiente, sem as amarras impostas pela legislação trabalhista tradicional. No entanto, essa decisão também suscita preocupações quanto à proteção dos trabalhadores, uma vez que a prática pode facilitar a precarização dos vínculos empregatícios, especialmente quando há disfarce da relação de emprego por meio da “pejotização”.

Embora o STF tenha validado a terceirização da atividade-fim sob uma ótica empresarial, é inegável que a linha tênue entre contratos civis legítimos e a desvirtuação de direitos trabalhistas permanece uma zona cinzenta. A “pejotização”, quando utilizada como forma de evitar encargos trabalhis-

tas, compromete a dignidade e a segurança jurídica do trabalhador, gerando insegurança e dificultando a garantia de direitos como férias, décimo terceiro salário e FGTS.

A conclusão deste estudo aponta para a necessidade urgente de regulamentações mais precisas que delimitem o uso adequado da terceirização e inibam a “pejotização” fraudulenta. É imprescindível que o legislador e os tribunais superiores avancem em medidas que preservem a autonomia empresarial, mas sem sacrificar os direitos fundamentais dos trabalhadores. Somente com um equilíbrio entre essas esferas será possível promover um ambiente econômico favorável e, ao mesmo tempo, proteger a dignidade do trabalho no Brasil.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [CLT (1943)]. *Decreto-lei n. 5.452, de 1. de maio de 1943*. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 25 set. 2014.

BRASIL. *Lei n. 6.019, de 03 de janeiro de 1974*. Altera dispositivos da Lei n. 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. Brasília, DF: Presidência da República, 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm>. Acesso em: 25 set. 2024.

BRASIL. *Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990*. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm>. Acesso em: 25 set. 2024.

BRASIL. *Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 25 set. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 324*, [2018a]. Direito do Trabalho. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade. Relator: Min. Roberto Barroso, Julgamento em 30 de agosto de 2018. Divulgado em 05 de setembro de 2019, publicado em 06 de setembro de 2019 no DJe-194. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750738975>>. Acesso em: 25 set. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). *Recurso Extraordinário n. 958.252/MG*, [2018b]. Recurso Extraordinário Representativo De controvérsia com repercussão geral. Direito Constitucional. Direito do Trabalho. Constitucionalidade da “Terceirização”. Relator: Min. Luiz Fux, Julgamento em 30 de agosto de 2018. Divulgado em 12 de setembro de 2019, publicado em 13 de setembro de 2019 no DJe-199. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750817537>>. Acesso em: 25 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (Quinta Turma). *Recurso Ordinário no processo nº. 0011820-14.2017.5.03.0098 - RO*, [2019a]. “pejotização” - não configuração - inexistência de pessoalidade. Relator: Juiz Conv. Antônio Neves de Freitas, Julgamento em 14 de maio de 2019. Disponibilizado em 24 de maio de 2019, publicado em 25 de maio de 2019 no DEJT. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2942>>. Acesso em: 25 de set. de 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (Nona Turma). *Recurso Ordinário no processo nº. 0010722-82.2017.5.03.0004 (RO)*, [2019b]. Vínculo de emprego. Ausência de requisitos. A boa-fé como elemento essencial nas relações de trabalho. Relator: Des. João Bosco Pinto Lara, Julgamento em 06 de fevereiro de 2019. Disponibilizado em 07 de fevereiro de 2019, publicado em 08 de fevereiro de 2019 no DEJT. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2194>>. Acesso em: 25 de set. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Quinta Turma). *Recurso de Revista no processo nº. 0000008-15.2014.5.05.0133 (RR)*, [2019c]. Recurso de revista interposto na vigência da lei nº 13.015/2014. Terceirização em atividade-fim da tomadora. Licitude. Vínculo direto. Impossibilidade. Aplicação de direitos da categoria do tomador. Inviabilidade. Relator: Min. Emmanoel Pereira, Julgamento em 29 de maio de 2019. Disponibilizado em 30 de maio de 2019, publicado em 31 de maio de 2019 no DEJT. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=247982&anoInt=2017>>. Acesso em: 25 de set. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Quinta Turma). *Recurso Revista no processo nº. 0000723-05.2014.5.03.0136 - RO*, [2019d]. Recurso de revista interposto na vigência da Lei nº 13.015/2014. Terceirização em atividade-fim da tomadora. Licitude. Vínculo direto. Impossibilidade. Aplicação de direitos da categoria do tomador. Inviabilidade. Relator: Min. Emmanoel Pereira, Julgamento em 21 de agosto de 2019. Disponibilizado em 22 de agosto de 2019, publicado em 23 de agosto de 2019 no DEJT. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=228933&anoInt=2018>>. Acesso em: 25 de set. de 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2019.

KHOURI, Paulo Roberto Roque Antônio. *Direito do Consumidor: Contratos, responsabilidade civil e defesa do consumidor em juízo*. 7. ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Atlas, 2021.

PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. A 'pejotização' na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. *Revista Eletrônica - Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*, v. VIII, n. 80, p. 52-77, jul. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/161810/2019_rev_trt09_v0008_n0080.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 25 set. 2024.

TARTUCE, Flávio; NEVES, Daniel Amorim Assumpção. *Manual de Direito do Consumidor: direito material e processual*. 3. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2014.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Direitos do Consumidor*, 10. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

VENOSA, Sílvio de Salvo; RODRIGUES, Cláudia. *Direito Empresarial*. 10. ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2020.

Submissão: 26.setembro.2024

Aprovação: 31.outubro.2024