



**A PREJUDICIALIDADE DO FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO À
RELAÇÃO DE EMPREGO MOTIVADA PELO ATUAL CONTEXTO
SOCIOECONÔMICO**

THE HARMFUL PHENOMENON OF PEJOTIZATION TO THE
EMPLOYMENT RELATIONSHIP MOTIVATED BY THE CURRENT
SOCIOECONOMIC CONTEXT

Otávio Grossi¹

Gustavo Henrique Stábile²

RESUMO: O atual contexto socioeconômico globalizado revela uma tendência de uniformização de diversas relações sociais, dentre elas, a relação jurídica envolvida no âmbito do trabalho, cenário este em que se encontra inserida a relação de emprego, cuja regulamentação normativa, nacionalmente, possui a intrínseca e destacada característica protecionista ao empregado, o que gera, forte descontentamento e repulsa por parte das empresas, que, motivadas pelo alcance da rentabilidade de suas atividades, pensamento este fortemente difundido, utilizam-se de instrumentos propícios a burlar o sistema normativo, dentre os quais desponta o fenômeno da pejotização, diante do qual cabe aos aplicadores do Direito garantir a aplicação das normas trabalhistas em defesa da dignidade do trabalhador, cumprindo com o propósito do ordenamento pátrio.

¹ Graduando do 8º Semestre em Direito pelo Centro Universitário Unitoledo de Araçatuba-SP.

² Advogado, Mestre em Direito e Professor Universitário do Centro Universitário Toledo de Araçatuba-SP.

Artigo submetido em 21/10/20 e aprovado em 31/05/21

Palavras-Chave: Pejotização; Globalização; Terceirização; Relação de Emprego.

ABSTRACT: The current globalized socioeconomic context reveals a tendency towards the uniformity of several social relations, among them, the legal relationship involved in the scope of work, a scenario in which the employment relationship is inserted, whose normative regulation, nationally, has the intrinsic and outstanding protectionist characteristic to the employee, which generates strong discontent and disgust on the part of the companies, which, motivated by the reach of the profitability of their activities, this thought widespread, use instruments conducive to circumvent the normative system, among which emerges the phenomenon of pejotization, before which it is the duty of law enforcers to guarantee the application of labor rules in defense of the dignity of the worker, fulfilling the purpose of the national order.

Keywords: Pejotization; Globalization; Outsourcing; Employment Relationship.

INTRODUÇÃO

Desde o início de sua existência, o homem necessita do trabalho para garantir sua sobrevivência, seja antes ou depois da formação dos primeiros núcleos sociais, independentemente da mutabilidade da perspectiva que se deu ao trabalho, ao longo do tempo e perante as diversas sociedades, por vezes sendo considerado um castigo, um meio de pagamento de dívida, por outras sendo algo destinado aos impuros, aos indignos, motivados pelas mais variadas formas de preconceito e discriminação.

Com o desenvolvimento das sociedades e da própria ciência, observou-se que o trabalho é essencial à vida em sociedade e que se trata de um instrumento que não se resume, tão somente, à sobrevivência do homem, mas sim um importante e decisivo mecanismo de promoção do desenvolvimento e da dignidade humana.

Diante do aperfeiçoamento das relações sociais, em especial das oriundas das atividades laborais, surgiu-se a necessidade de, assim como qualquer outra relação jurídica, regulamentá-la, a fim de se delimitar os direitos e deveres de ambas as partes. É, perante

esta perspectiva, que, no Brasil, a legislação trabalhista dá seus primeiros passos, tendo como um de seus maiores expoentes o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do trabalho.

O referido diploma legal promoveu uma verdadeira aglutinação das leis esparsas que regiam determinadas situações presentes no cotidiano das atividades que envolviam empregadores e empregados vigentes, à época, inovando de maneira a conferir, por meio de novos institutos, uma característica fundamental e que marca do Direito do Trabalho, no Brasil, até os tempos atuais, o caráter protecionista da norma, em favor do empregado, perante a relação jurídica laboral.

A proteção ao trabalhador, perante a relação jurídica de emprego, é de indiscutível relevância e necessidade, no que tange o Direito do Trabalho, pois, visualiza-se, diante da própria característica da relação entre empregado e empregador a necessidade de diminuição da disparidade existente, mediante normas que proporcionem ao trabalhador a garantia de acesso a direitos que lhe confirmem as condições necessárias ao seu pleno desenvolvimento.

Porém, constantes são os instrumentos que visam burlar todo este sistema de proteção, motivados pela obtenção do lucro, por vezes, de modo desenfreado, acarretando, fatalmente, em grandes prejuízos às condições de trabalho e vida dos trabalhadores e daqueles que dele dependem, sendo este, portanto, o contexto a ser estudado, neste artigo.

1. GLOBALIZAÇÃO E A UNIFORMIZAÇÃO DAS RELAÇÕES SOCIAIS

Diante da análise do fenômeno da pejetização, através da investigação acerca dos motivos determinantes, apresenta-se, certamente, a globalização. Portanto, com o objetivo de se compreender a ocorrência do objeto do presente estudo, necessário se faz o exame a respeito do conceito e da abrangência do termo globalização.

Neste sentido, em uma breve, introdutória, porém, esclarecedora exposição de seu significado, tem-se que globalização é a uniformização de comportamentos, perante as relações sociais, dando-se em razão das preponderantes características de natureza, social, econômica e política presentes na dinâmica do relacionamento entre povos distintos (LEITE, 2019).

A inter-relação entre povos de cultura, originariamente, distintas, é, de fato, um dos fatores essenciais caracterizadores da globalização, que teve como contribuições fundamentais à sua ocorrência, diversos eventos, durante a história, dentre outros, podem ser citados como relevantes, a expansão do Império Romano, o período das grandes navegações, entre os séculos XV e XVII, eventos estes que propiciaram a intensificação do relacionamento entre povo, até então distantes.

Porém, é nítida a percepção de que, a globalização, que alguns estudiosos apontam como sendo iniciada, em períodos, como os citados, é fortemente ligada à expansão territorial, a conquistas de novos domínios, através da imposição da força das nações economicamente mais fortes sobre as de menor relevância, que se submetem às determinações dos conquistadores, atendendo-se assim seus anseios de grandeza.

Realmente, não se é negável tal percepção historicamente construída, sendo, o que se visualiza, perante a dinâmica social, nos tempos, atuais. Porém, a globalização não se resume a esta visão arcaica, sendo, na realidade, um conceito que abrange uma complexidade de fatores presentes, na sociedade, sendo que, na doutrina, não se encontra pacificado uma conceituação acerca do termo, porém, objetivando uma abordagem favorável ao objetivo proposto, pelo presente trabalho, expõe-se a abordagem feita por Jorge Luiz Souto Maior.

Globalização se apresenta como uma realidade que ainda não se completou, mas que se concretizará, inevitavelmente. Trata-se de um fenômeno econômico, resultante do reconhecimento das diversas partes do mundo, devido a uma crise generalizada, de que seria preciso unir esforços para supressão de deficiências locais. Com as facilidades proporcionadas pela agilização da comunicação, especialmente no que se refere à informática, o fenômeno adquire uma feição também cultural, a ponto de Octavio Ianni referir-se a ele como “novo surto de universalização do capitalismo, como modo de produção e processo civilizatório (MAIOR, 1997, p. 139 apud LEITE, 2019, p.359).

Independentemente da investigação acerca das origens do termo, pois, como exposto por Jorge Luiz Souto Maior, é uma realidade que ainda não se completou, é importante que se destaque que, ao perceberem as dificuldades enfrentadas, na realidade de cada sociedade, busca-se elementos empregados em outras, para que se solucione suas deficiências, constatando-se assim a globalização, proporcionada, por diversos fatores, dentre eles, a própria influência histórica de países colonizadores ou economicamente

influentes, assim como, bem citado, pela facilidade comunicativa que, atualmente, tem-se, pelo avanço da tecnologia da informação, por meio da qual a sociedade vive um câmbio cultural constante.

Analisando os efeitos da globalização, diante de um exame acerca das experiências recentes, é que Arion Sayão Romita assim expõe.

Ocorreu, nos últimos 25 anos, uma verdadeira revolução científico-tecnológica, que deflagrou um processo de globalização em escala e em intensidade sem precedentes. Esse processo, que é irreversível, permite o deslocamento rápido, barato e maciço de mercadorias, serviços, capitais e trabalhadores. Grandes mercados regionais se tornaram possíveis e pode-se pensar, num futuro próximo, no surgimento de um único mercado planetário de bens e de trabalho. (ROMITA, 1997 apud p. 28 LEITE, 2019, p. 360).

A globalização, portanto, como abordado, contribui, tanto para uma certa uniformização do comportamento das relações sociais, quanto pelo embate de posicionamentos antagônicos postos em disputa, em razão do encurtamento da distância que os separam. Nesta seara, apresenta-se sobre as relações jurídicas de emprego a incidência de duas visões distintas, a do Estado Social e a do Estado Neoliberal, sendo que, basicamente, enquanto os defensores daquele se posicionam no sentido de que é necessária a intervenção estatal, nas relações de emprego, para que se garanta a efetivação da justiça social e da dignidade da pessoa humana, para estes, perante as relações laborais, o Estado deve possuir uma posição completamente subsidiária, atribuindo à própria dinâmica do mercado sua regulação (LEITE, 2019).

Destacando-se, desde já, que o modelo neoliberal é o fortemente empregado, atualmente, no Brasil, e, em grande parte do mundo, em razão da globalização que o impulsiona, passa-se a analisar a experiência brasileira frente a este modelo, e suas contribuições à ocorrência do fenômeno da pejetização.

2. AS CONTRIBUIÇÕES DO MODELO NEOLIBERAL

A pejetização é um fenômeno que ganhou força e se tornou presente, cada vez mais, na vida de grandes, médias ou pequenas empresas. Trata-se, claramente, de uma manobra direcionada a burlar, transgredir as normas que regulamentam a relação jurídica de emprego, promovendo grandes prejuízos à esfera de direitos dos trabalhadores.

A recorrente aparição de casos envolvendo a pejotização se dá, dentre outros motivos, pelas características fundamentais da própria sociedade atual, que, com a atuação determinante da globalização, reflete uma tendência internacional a se propagar a estruturação necessária para a ocorrência de tal fenômeno.

Ao se analisar a atual conjuntura econômica em que se está inserido o Brasil, constata-se uma grande incidência de uma doutrina que, embora não seja inédita, em âmbito nacional, sendo experimentada, em outros momentos da história, fundamenta, ou, ao menos, proporciona conteúdos normativos tendentes a desconstruir um sistema jurídico estabelecido, ao longo dos anos.

Trata-se do neoliberalismo, que, em termos iniciais, cabe a pontuação feita por Anderson, que, explicando a origem de tal doutrina, assim expõe.

O neoliberalismo nasceu logo depois da II Guerra Mundial, na região da Europa e da América do Norte onde imperava o capitalismo. Foi uma reação teórica e política veemente contra o Estado intervencionista e de bem-estar. Seu texto de origem é O Caminho da Servidão, de Friedrich Hayek, escrito já em 1944. Trata-se de um ataque apaixonado contra qualquer limitação dos mecanismos de mercado por parte do Estado, denunciadas como uma ameaça letal à liberdade, não somente econômica, mas também política. (ANDERSON, 1995, p. 9 apud MENEZES, 2017, s/p).

Como bem cita o autor, o neoliberalismo surge como resposta ao chamado Estado do Bem-Estar Social, que atribui ao Estado a função primordial de agente da promoção social, devendo, por meio de sua estrutura, intervir nas relações sociais, a fim de se garantir a todos o acesso aos direitos que lhe proporcionem condições dignas de existência, não mero assistencialista, mas como interventor econômico, seja no combate ao desemprego, à inflação, enfim, diante das diversas causas que obstaculizam a efetivação de direitos (OLIVEIRA, 2013).

Em contrapartida, o Estado do Bem-Estar Social, traduz-se em resposta ao Liberalismo, que é uma doutrina que surge fortemente, com o advento, no século XVIII, das Revoluções Industrial e Francesa, que, contra o absolutismo, pregava, essencialmente, a desvinculação da intervenção estatal, nas relações privadas, atribuindo ao próprio mercado a autonomia necessária para se guiar (DAUD, 2001).

Nota-se, portanto, que a doutrina neoliberal, como a própria denominação se permite aferir, busca a efetivação das propostas liberais de livre mercado, de desvinculação

da atuação estatal, na economia, de forma mais comedida, em ralação ao praticado, em tempos anteriores, em razão da própria influência da doutrina do Bem-Estar Social, porém, de maneira a atribuir ao Estado um papel subsidiário, com relação aos próprios direitos sociais, deixando a cargo da própria dinâmica social e econômica, atuando de forma a, apenas, garantir as mínimas condições necessárias de sobrevivência.

Na análise da aplicabilidade da doutrina neoliberal relacionada ao âmbito do Direito do Trabalho, é notório que, pelo intuito de afastamento do Estado das relações jurídicas de emprego, surgem quatro grandes consequências e, também, objetivos, privatização, terceirização, desregulação e flexibilização (ACCURSO, 2013).

Isto porque, a perspectiva da aplicabilidade dos direitos sociais, fortemente, promovidos pela adoção do modelo de Estado do Bem-Estar Social, no que se refere à dinâmica econômica e ao alcance de lucratividade, em razão da atividade produtiva, é de negatividade, pois, os direitos destinados aos trabalhadores criam obstáculos árdus, grandes fardos, encargos a serem adimplidos pelos detentores do capital, dificultando o desenvolvimento econômico das empresas e do país.

Portanto, é nesta perspectiva que se fundamenta a doutrina neoliberal difundida, intensamente, na atual conjuntura econômica mundial e, especialmente, na brasileira, com a assunção de governos cuja política de atuação é pautada, claramente, neste modelo, proporcionando, mesmo que indiretamente, os recorrentes registros de ocorrência do fenômeno a ser estudado, neste trabalho.

Postas tais considerações, necessária se faz análise da repercussão fática da aplicabilidade do modelo neoliberalista, na recente história brasileira, para que se observe seus reflexos perante as relações jurídicas de emprego, a fim de se constatar a o ambiente favorável ao surgimento do fenômeno da pejotização.

As primeiras demonstrações de ações neoliberais ocorreram já no governo do primeiro Presidente da República eleito pelo voto direito dos cidadãos, após o fim do Regime Militar, no Brasil. Trata-se do precoce governo de Fernando Collor de Melo, que, apesar de tantos escândalos que culminaram em seu impeachment, em 29 de setembro de 1992, iniciou uma trajetória, antes, não vivenciada, no Brasil.

Desde sua ascensão, Collor demonstrou sua clara intensão em implantar, no Brasil, algo, antes, não visto, a ideologia neoliberal. Para tanto, é que apresentou o Programa Nacional de Desestatização, sendo que, em seu breve período, à frente do Estado

brasileiro, foi responsável pela privatização de 18 empresas estatais. Fato este demonstra, claramente, o receituário neoliberal em promover o enxugamento da máquina pública, desonerando o Estado da responsabilidade de atuação em diversos seguimentos da sociedade, atribuindo ao próprio mercado a incumbência de regular-se (MACIEL, 2011).

Com Fernando Henrique Cardoso, cuja chegada ao poder se deu, principalmente, em razão da criação do Plano Real, que, dentre outras medidas, criou-se uma nova moeda ao Brasil, promovendo certa estabilidade econômica, o projeto neoliberal seguiu marcado, fortemente, pela privatização de importantes estatais, como a Companhia Vale do Rio Doce, mineradora e siderúrgica, a Telebras, do setor de telecomunicações e o Banespa, Banco do Estado de São Paulo.

Para fins de alcance do propósito traçado, neste tópico, é necessário, neste omento, um avanço maior pela recente história política, até que se chegue ao breve período de governo do Presidente Michel Temer, até então vice da Presidenta Dilma Rousseff, que perdeu o cargo, em razão de seu impeachment, o segundo da história brasileira.

Com o governo de Michel Temer, tem-se, claramente, uma das principais manifestações neoliberais das recentes experiências brasileiras, trata-se do advento da lei nº 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista, que promoveu alterações incisivas, no que se refere às relações jurídicas de emprego, alterando e introduzindo novos dispositivos, no texto da Consolidação das Leis do Trabalho, como, por exemplo, a criação dos artigos 611-A e 611-B, que, promovendo maiores poderes aos sujeitos do Direito do Trabalho, empregador e empregado, de fato, intensifica a vulnerabilidade e sujeição do obreiro às determinações do empregador, em razão das próprias características da sociedade brasileira, não preparada estruturalmente para a implementação de tais dispositivos promovidos por um modelo neoliberal importado.

É, neste contexto, portanto, que se amoldam as novas características das relações de emprego, embasadas pela própria atividade legislativa que, de fato, motiva a existência de irregularidades constantes, no trato laboral, surgindo, em uma perspectiva social, a institucionalização da precarização das relações de emprego, pois o empregado já hipossuficiente, cada vez mais, fragiliza-se, diante das determinações do seu empregador.

O modelo neoliberal, evidentemente, contrapõe-se às características fundamentais do próprio Direito do Trabalho, ao introduzir posicionamentos tendentes a se questionar a proteção conferida ao empregado, diante da necessidade de manutenção dos postos de

trabalho e conseqüente desenvolvimento das empresas. Assim, portanto, surge-se a flexibilização das normas trabalhistas, que se refere à adaptação das disposições legais, por meio de criação de normas que valorizem o autorregramento dos sujeitos do Direito do Trabalho.

Neste sentido, adotando-se a classificação de Jean-Claude Javillier, a flexibilização pode ser de proteção, que se refere ao ajustamento normativo laboral, combinando as fontes autônomas e heterônomas do Direito do Trabalho, em favorecimento do empregado; pode ser de adaptação, que se trata da alteração das normas que, mesmo, à primeira vista, mostra-se em malefício ao empregado, assim ocorre em razão da estratégia empregada, com o objetivo de garantir o atendimento a interesses maiores; pode, ainda, ser de desregramento, em que a quebra da rigidez das normas laborais não se dá por negociação coletiva, mas pela própria determinação legal, dando-se, dentre outros meios, através da criação de norma que institui, de fato, novas relações jurídicas (LEITE, 2019).

Visto, portanto, o cenário geral em que se encontra a sociedade brasileira atual, é mister a análise, antes de se adentrar ao estudo da pejetização, de um instituto relacionado estreitamente, voltado à promoção da eficácia do processo produtivo, que ganha, com a consolidação do sistema neoliberal, no Brasil, força e abrangência, proporcionando margens à atitudes irregulares dos empregadores e prejudiciais à vida dos empregados, trata-se, portanto, da terceirização, que surge no contexto da flexibilização de desregramento, uma das principais diretrizes do pensamento neoliberal.

3. A TERCEIRIZAÇÃO

Diante do contexto neoliberal, cuja busca pela lucratividade é o foco de toda a atividade produtiva, o empenho no sentido de se obter instrumentos eficazes, no alcance da redução dos custos de produção, elevando-se os ganhos, torna-se cada vez maior. É, no emprego deste empenho, que se apresenta a terceirização, mecanismo apto a satisfazer os anseios neoliberais da manutenção ou aumento dos níveis produtivos, com redução dos encargos a eles inerentes.

Conceituando o termo terceirização, Carlos Henrique Bezerra Leite assim expõe.

É um procedimento adotado por uma empresa que, no intuito de reduzir os seus custos, aumentar a sua lucratividade e, em consequência, sua competitividade no mercado, contrata outra empresa que, possuindo pessoal próprio, passará a prestar aqueles serviços que seriam realizados normalmente pelos seus empregados. (LEITE, 2019, p. 371).

Terceirizar, portanto, é a contratação de uma pessoa jurídica, prestadora de serviços, por outra pessoa jurídica, tomadora de serviços, em que esta transfere àquela a responsabilidade pela execução de determinada atividade exercida, dentro de seu âmbito.

É notório, assim, o quão atrativo é a terceirização de determinada atividade para a empresa, pois, por meio dela, consegue-se a manutenção do rendimento produtivo, com a desoneração de grande parte de sua folha de pagamento, incluindo-se, neste cômputo, todos os encargos de natureza trabalhista, previdenciária, fiscal e tributária inerentes às relações jurídicas de emprego, tendo em vista, como exposto, que a prestadora de serviços executa as atividades para as quais foi contratada, por meio de seus próprios empregados, percebendo da tomadora, tão somente, o valor determinado, quando da celebração do contrato de prestação de serviços.

Acerca da terceirização é importante destacar que o principal diploma legal que versa sobre o tema é a lei nº 6.019/74, que dispõe sobre o trabalho temporário, nas empresas urbanas, e dá outras providências, recentemente alterada pelas leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, normas estas que promoveram significativas mudanças com relação à terceirização das atividades das empresas.

A denominada Reforma Trabalhista, materializada pela lei nº 13.467/2017, acrescentando o artigo 4º-A à lei nº 6.019/74, determina que a terceirização, isto é, a transferência da responsabilidade, na execução de determinada atividade, entre pessoas jurídicas, recai tanto sobre atividades meio, quanto atividades fim, sendo que, enquanto atividade meio se trata das funções desempenhadas dentro do âmbito da empresa, porém, não relacionados à finalidade pela qual fora criada, a atividade fim, a *contrario sensu*, refere-se à atividade relacionada diretamente ao atingimento dos objetivos empresariais que motivaram a constituição da empresa (CISNEIROS, 2018).

Nesta seara, em uma abordagem crítica sobre a mudança promovida pela lei nº 13.467/2017, que permite a terceirização de atividade fim, Rogério Renzetti assim expõe.

Terceirizar atividade-fim significa delegar a terceiros a execução de parte ou de toda a atividade principal da empresa, o que coloca em risco não só a qualidade dos serviços oferecidos, já que executados por trabalhadores que não são subordinados ao tomador, como também os direitos dos terceirizados, porque não terão os mesmos salários e benefícios dos empregados do tomador, mesmo quando exercerem as mesmas funções daqueles. (ETTI, 2018, p. 112).

As recentes alterações legislativas, como bem abordado por Rogério, por si, evidenciam as consequências, os efeitos colaterais da adoção do modelo neoliberalista, em que se objetiva o aperfeiçoamento do rendimento produtivo, em detrimento da proteção da relação de emprego. Tal perspectiva não resume o que vem a ser os resultados da prática de condutas motivadas pelos ideais do seguimento, que, como qualquer outro, possui suas qualidades, como o próprio fomento da economia, através da dinamicidade das atividades produtivas e da capacidade de investimento das empresas, porém, deixa claro os prejuízos causados, perante a relação jurídica laboral, e a formação de um contexto favorável ao surgimento do fenômeno objeto do presente estudo.

Apesar das críticas que recaem sobre o atual alcance da terceirização promovida, principalmente, pela lei nº 13.467/2017, vale ressaltar que as modificações legislativas, na realidade, promoveram a positivação, isto é, a inserção de regra, de um entendimento do próprio Supremo Tribunal Federal. Isto porque, antes mesmo das alterações legislativas ocorridas, em 2017, o Suprema Corte brasileira, reconheceu a repercussão geral sobre o tema da terceirização, em 2016, fixando a Tese 725, que possui a seguinte redação.

725 - Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa. É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante. (STF, 2018).

Portanto, o Supremo Tribunal Federal, em decisão que fixa precedente vinculante, obrigando-se, assim, todos os órgãos do Poder Judiciário, a guardarem respeito ao entendimento destacado, determina ser lícita a terceirização de qualquer atividade da empresa, seja ela meio ou fim.

A crítica reside, portanto, diante do entendimento do Poder Judiciário, fundamentado pela determinação legislativa, em permitir a ampla transferência da responsabilidade pela execução das atividades da empresa e, conseqüentemente, pelo

adimplemento dos encargos trabalhistas decorrentes das atividades desempenhadas pelos obreiros, pois, assim ocorre, por ser tal transferência mais vantajosa à empresa tomadora de serviços, que se desincumbe, em regra, de todas as obrigações trabalhistas em relação aos serviços de determinado setor terceirizado, e à própria empresa prestadora de serviços, isto é, a terceirizada, tendo em vista o barateamento da mão de obra, diante de remunerações consideravelmente menores, sendo que se assim não o for, não haveria motivos de tamanha adesão ao sistema de terceirização (LEITE, 2019).

Sobre a terceirização vale o apontamento acerca da responsabilidade das empresas prestadora e tomadora de serviços frente a relação jurídica que envolve os obreiros que executam o objeto do contrato de prestação de serviços. Nesta seara, de acordo com o próprio destaque realizado pelo precedente vinculante exposto, em sua parte final, apesar de se transferir a responsabilidade pela execução das atividades e pelos encargos trabalhistas envolvidos, a tomadora de serviços possui responsabilidade subsidiária por seu adimplemento, que se traduz na ideia de que será cobrada pelo pagamento das verbas respectivas, se a empresa prestadora de serviços não as adimplir.

Referida perspectiva se extrai da determinação feita pelo artigo 5º-A, §5º, da lei nº 6.019/74, cuja redação fora conferida pela Reforma Trabalhista de 2017, determinando que a empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços.

Porém, manifestando seu entendimento sobre a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços, é que o Tribunal Superior do Trabalho, através da Súmula nº 331, item IV, assim estabelece.

Súmula nº 331 do TST

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

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. (TST, 2011)

Diante da determinação legal e do entendimento sumular destacado, portanto, afirma-se que há a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços, perante o adimplemento das obrigações trabalhista, com a imposição ao obreiro da necessária

inclusão, no polo passivo da demanda trabalhista, da empresa contratante, como condição indispensável à legítima cobrança pelo recebimento das verbas que lhe assistem.

Ademais, a fim de se observar os reflexos da adoção do modelo neoliberal, perante a legislação que regulamenta a terceirização, destaca-se o disposto no artigo 4º-C, §1º, da lei nº 6.019/74, que dispõe “Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo”. (BRASIL. Lei nº 6.019/1974 5.452/1943, Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.)

Inicialmente, cabe o apontamento no sentido de que o artigo 4º-C, caput, do referido diploma legal, determina alguns direitos, como treinamento adequando, quando a atividade exigir, utilização dos serviços de transporte, alimentação fornecida em refeitórios, que, se concedidos aos empregados da empresa tomadora de serviços, devem ser estendidos aos empregados da empresa prestadora de serviços, estes exercerem suas funções, nas dependências da empresa contratante. Esta determinação, apesar de se apresentar benéfica aos empregados terceirizados, verifica-se, na prática, a exígua eficácia, tendo em vista as condições impostas pela norma legal, pois, grande parte das terceirizações, principalmente as que envolvem as atividades-fim, em diversos seguimentos, são exercidas fora das dependências da empresa tomadora, ou, mesmo nos casos de prestação de serviços, em suas dependências, as empresas, nem ao menos, fornecem, para seus próprios empregados, as benesses ali disposta, fazendo com que, de fato, não se confira acesso destas vantagens aos empregados da empresa terceirizada.

Adentrando-se, assim, no mérito do disposto no artigo 4º-C, §1º, da lei nº6.019/74, torna-se evidente a introdução de um dispositivo natimorto, em razão de sua nítida contrariedade ao propósito precípua do instituto da terceirização. Isto porque, com o objetivo de promover uma aparente possibilidade de benefício aos empregados da empresa prestadora de serviços, m contraposição à natural potencialidade da existência de relação jurídicas de emprego precárias, o dispositivo legal destacado determina que tomadora e prestadora de serviços, quando da celebração do contrato que as vinculam, podem, por sua vontade, estabelecer a equiparação salarial entre os empregados da contratante e contratada, além de outros direitos eventualmente inseridos, no instrumento contratual (RENZETTI, 2018).

A perspectiva exposta, torna-se nítida, em razão das já expostas razões para celebração de um contrato de prestação de serviços, por meio do qual se verifica a existência da terceirização, pois, esta é atrativa à tomadora de serviços, em decorrência da exoneração de folha de pagamento, mantendo-se a produtividade, aumentando-se os lucros, já com relação à prestadora de serviços, o que lhe atrai e torna-se o motivo fundamental à celebração de tal contrato, é a lucratividade que se obtém, perante a desnecessidade de, justamente, pagar as mesmas remunerações, eventualmente, pagas pela tomadora de serviços. Portanto, o dispositivo em análise torna-se completamente ineficaz, diante do próprio contexto em que está inserido, em nada alterando as condições de trabalho dos obreiros.

Portanto, nesta breve análise acerca da terceirização, resta notório, que, em razão do emprego dos fundamentos neoliberais de alcance do aperfeiçoamento da produtividade despreocupado com as condições de trabalho do obreiro, tal instituto, por si, evidencia a precarização das relações de emprego, tendo por plano de fundo o alcance da lucratividade.

A abordagem do instituto em tela é de relevante interesse para a compreensão do modo pelo qual se dá o fenômeno da pejetização, tendo em vista, como será abordado em tópico posterior, ser a terceirização o seu objetivo manipulador, com a finalidade de burlar todo o sistema protetivo concedido ao empregado, diante de uma relação de emprego.

Porém, antes de se verificar esta importante vinculação, é imprescindível o estudo acerca das características da relação jurídica de emprego, a fim de se compreender qual o ponto em que recai a pejetização como fraude aos direitos trabalhistas.

4. OS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A abordagem acerca dos requisitos caracterizadores da relação jurídica de emprego é de fundamental importância não somente para a compreensão do tema do presente trabalho, mas para a própria ciência do direito laboral. Expondo os motivos introdutórios acerca desta análise, expõe o Francisco Meton Marques de Lima que “a caracterização da relação de emprego assume importância exatamente para distinção das demais relações de trabalho que reúnem elementos comuns com o emprego. A sociedade moderna fabrica todo dia relações diferentes visando a descaracterizar o emprego” (LIMA, 1994, p. 59 apud LEITE, 2019, p. 175).

Assim sendo, constata-se que a relação de trabalho é gênero, possuindo como espécie a relação de emprego, sendo que somente diante desta é que incidem as normas que regulam o Direito do Trabalho, restando, portanto, evidente a relevância do estudo acerca da matéria, pois, somente pelo cumprimento de todos os requisitos é que se verifica a existência da relação jurídica de emprego.

Quando se trata de relação de trabalho, que, como exposto, é o gênero do qual surge a relação de emprego, é importante destacar que se refere a toda a prestação de serviço humana, abrangendo outros tipos de relação, como, por exemplo, o trabalho voluntário, o trabalho avulso e o estagiário, sendo assegurado aos que aos seus integrantes alguns dos direitos destinados aos obreiros que compõe a relação jurídica de emprego, como é o caso da garantia estabelecida pelo artigo 7º, XXXIV, da Constituição Federal, que estabelece igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso (RENZETTI, 2018).

A relação de emprego, por sua vez, é específica, encontrando-se, uma breve síntese, nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite, que assim expõe.

A relação de emprego ocupa-se de um tipo específico da atividade humana: o trabalho subordinado, prestado por um tipo especial de trabalhador, que é o empregado. Aqui, o que importa é a relação jurídica existente entre o empregado e o empregador (mesmo quando este seja pessoa de direito público interno ou externo), para efeito de aplicação do direito do trabalho. (LEITE, 2019, p. 176).

Portanto, nota-se, através da exposição destacada, que é essencial para a caracterização da relação de emprego, tendo por consequência a incidência das normas protetivas, sendo elas, os direitos dos trabalhadores e os encargos dos detentores do capital, a constatação da presença dos dois sujeitos integrantes da relação jurídica de emprego: o empregador e o empregado, recorrendo-se, para tanto, das disposições do Decreto-Lei nº 5.452/43, a Consolidação das Leis do Trabalho.

Inicialmente, cabe a breve análise acerca da figura do empregador, apenas, para destacar os pontos mais relevantes ao estudo do fenômeno da pejetização. Para tanto, o artigo 2º, *caput*, da CLT determina “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. (BRASIL. Decreto-lei nº 5.452/1943, Consolidação das Leis do Trabalho)

O empregador, portanto, é aquele que assumi os riscos da atividade econômica, isto é, os prejuízos advindos do desempenho das atividades produtivas devem ser suportados, exclusivamente, pelo empregador, não podendo este transferir, de qualquer modo, os reflexos do mal desempenho lucrativo de sua empresa aos trabalhadores, sendo, ainda, aquele que contrata os obreiros para o atingimento da finalidade empresarial, assalaria, isto é, remunera diretamente os empregados, em decorrência do vínculo de emprego firmado entre ambos, e, ainda, é aquele que dirige a prestação pessoal de serviço, sendo, assim, o titular do poder de comando sobre seus empregados, determinando as regras vigentes, no âmbito da empresa, aplicando sanções dispostas, na lei, e coordenando todo o processo produtivo (RESENDE, 2020).

Vistas as principais características da figura do empregador, passa-se à análise essencial dos requisitos necessários à constatação do empregado, que em termos de investigação acerca do fenômeno da pejetização, torna-se imprescindível. Para isto, portanto, expõe-se a letra do artigo 3º, *caput*, da CLT, que dispõe “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL. Decreto-lei nº 5.452/1943, Consolidação das Leis do Trabalho).

Primeiramente, faz-se de grande valia, diante do recorte legal, o destaque para a conceituação feita por alguns doutrinadores, a fim de se constatar certa uniformidade, realçando-se, assim, as características decisivas à constatação da figura do empregado.

Assim sendo, expõe-se o entendimento de José Martins Catharino, acerca do conceito de empregado.

É o trabalhador a serviço de outra pessoa em virtude de uma relação de emprego, privada e não estatutária. Não o é o trabalhador que põe a sua força de trabalho a serviço de outra pessoa em virtude de uma relação jurídica de outra espécie (CATHARINO, 1972, p. 181 apud LEITE, 2019, p. 190).

Já Maurício Godinho Delgado conceitua empregado como sendo “toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação” (DELGADO, 2013, p. 354 apud LEITE, 2019, p. 190).

Nota-se, portanto, que a doutrina, no estudo da figura do empregado, fundamental à caracterização da relação de emprego, sendo que seus requisitos a resumem, determina quatro pontos indispensáveis: a pessoalidade, a subordinação, a habitualidade e a onerosidade, os quais serão analisados, a seguir.

A pessoalidade, requisito crucial à verificação da aplicabilidade do fenômeno da pejetização, revela o caráter personalíssimo do contrato de trabalho, que é o instrumento que aperfeiçoa a relação jurídica de emprego. Tal requisito determina que a contratação se dá, em razão das qualidades do obreiro verificadas pelo empregador, que, confiando em seu desempenho, atribui-lhe o exercício de funções essenciais ao alcance do objetivo o qual motivou a celebração do contrato de trabalho, não podendo delegar o obreiro a responsabilidade pela execução de suas atividades a terceiros estranhos à relação jurídica (RENZETTI, 2018).

Ademais, por seu caráter personalíssimo, a contratação se dá em face de uma pessoa física, natural, pois somente esta possui energia produtiva para executar tarefas, de modo que, se assim não ocorrer a contratação, consequências surgirão. César Reinaldo Offa Basile, portanto, explica que “dessa forma, não restarão configurados uma relação trabalhista e, por assim dizer, um vínculo empregatício quando o contratado for uma pessoa jurídica, um ente despersonalizado ou um ser vivo irracional” (BASILE, 2018, p. 36).

Portanto, cumpre-se o requisito da pessoalidade, diante da contratação de pessoa física, a qual, por meio de seus próprios esforços, isto é, não podendo transferir a responsabilidade a terceiro, cumprirá as atividades pelas quais fora contratada pelo empregador.

O requisito da subordinação é, notoriamente, o elemento distintivo, diferenciador entre a relação jurídica de emprego e as demais relações de trabalho, ponto fundamental do reconhecimento do vínculo empregatício, objeto de frequentes discussões, no âmbito processual trabalhista.

A subordinação torna-se inerente à relação de emprego, pois, de fato, unifica os sujeitos, tendo em vista se tratar da sujeição das atividades e vida laboral do obreiro ao próprio poder de comando caracterizador do empregador, seja no tocante ao exercício das funções de acordo com o processo produtivo predefinido pelo empregador, seja pela imposição por este de regras de conduta, comportamento, postura, dentro do ambiente

laboral, seja pela atribuição de sanções ao obreiro, pelo descumprimento das normas legais e da empresa. Portanto, nota-se que a subordinação, tomada em seu aspecto jurídico advém da própria lei, de modo a ser intrínseca e indispensável à existência da relação jurídica de emprego (LEITE, 2019).

O terceiro requisito a ser analisado é o da habitualidade, também denominado de não-eventualidade. Tal requisito gera alguns questionamentos acerca do que vem a sê-lo, o que caracteriza a habitualidade da prestação de serviços do empregado, pois há a recorrente confusão entre este termo e a diariedade, de modo que, este, na realidade, é um dos modos pelos quais se expressa a não eventualidade dos serviços.

Nesta seara, importante se faz a abordagem feita por Gustavo Cisneiros, que explica o termo, aplicando-o a exemplos práticos.

Trabalhador eventual não é empregado. Não eventualidade é o mesmo que habitualidade, não se confundindo com a “continuidade”. O trabalho executado em apenas dois dias da semana, p. ex., mas de forma habitual, não é eventual, apesar de não ser diário (não ser contínuo, ininterrupto). O trabalho prestado ocasionalmente, entretanto, sem habitual repetição, condicionado a certo acontecimento e, principalmente, sem subordinação jurídica, será eventual, esporádico, e, por conseguinte, irrelevante, *a priori*, para o direito do trabalho (CISNEIROS, 2018, p. 24).

Portanto, verifica-se, através da análise do ensinamento destacado, que, à configuração do requisito da habitualidade, independe da prestação de serviços diária, pois seu conceito não se resume a isto, sendo, pois, a expectativa de retorno do empregado ao posto de trabalho, legitimado pela periodicidade estabelecida, no contrato de trabalho que vinculam juridicamente empregado e empregador.

Por fim, com base nos conceitos doutrinários e na própria definição legal expostos, tem-se o requisito da onerosidade. Para que seja compreendido, parte-se da análise de que o contrato de trabalho firmado entre empregador e empregado é bilateral, gerando direitos e obrigações recíprocas entre tais sujeitos, sendo que, fundamentalmente, ao empregado cabe a prestação de seus serviços e ao empregador, a título de contraprestação, cabe o pagamento da remuneração do seu empregado, de modo que, em razão desta obrigação intrínseca do empregador, o contrato de trabalho é oneroso (LEITE, 2019).

Partindo-se de tal perspectiva, nota-se que a espécie de trabalho protegida pelas normas do Direito do Trabalho é a remunerada, de modo que, diante de trabalhos diversos

de tal característica, como, por exemplo, o trabalho voluntário, em que se tem, apenas, a prestação de serviços pelo trabalhador, não se tem configurada a existência do empregado e, conseqüentemente, da própria relação jurídica de emprego, não recaindo sobre ela as normas protetivas ao trabalhador.

Estes, portanto, são os requisitos caracterizadores da relação de emprego, devendo-se ressaltar, ainda, que, no que se refere ao requisito da personalidade, este, por alguns doutrinadores, é destrinchado em outro requisito que é o da pessoa física, que se configura na necessidade de haver a presença de pessoa física, prestando serviços, o que, em uma análise ampla, engloba-se no conceito da personalidade exposto, anteriormente.

Na verificação, pois, dos requisitos, ora, expostos, destaca-se que, para a configuração da relação de emprego todos devem estar presentes, de modo que, na falta de qualquer um deles, resta inexistente o vínculo empregatício entre as partes, não estando o trabalhador, protegido pelas normas concernentes ao Direito do Trabalho direcionadas a regular a vida laboral do empregado (BASILE, 2018).

É perante esta fundamental perspectiva da necessidade da presença simultânea, cumulativa dos requisitos da relação de emprego, que atua o fenômeno da pejetização, o qual passará a ser estudado, a partir de então.

5. O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO

É necessário se evidenciar, desde o início que o termo pejetização se refere a uma fraude trabalhista, uma conduta motivada pela única e exclusiva intenção de burlar o sistema protetivo do Direito do Trabalho, afastando a incidência das normas que o regem, em virtude de uma manobra praticada pela empresa, no momento da contratação de mão de obra. Este é a perspectiva que se obtém, através da exposição doutrinária, como a de Gisele de Almeida Weitzel.

A termo "pejetização" consiste em contratar funcionários (pessoas físicas) por meio da constituição de pessoa jurídica para prestar serviços, camuflando uma relação de emprego especialmente pela presença da subordinação e com a finalidade singular de afastar o dever de pagamento das verbas e dos encargos trabalhistas e previdenciários, conduta que, por certo, continua sendo considerada ilegal (WEITZEL, 2018, s/p).

Por meio da definição exposta, extrai-se algumas pontuações importantes acerca da interferência da pejetização, na contratação de novos trabalhadores e a consequente prejudicialidade da ocorrência de tal fenômeno à vida do trabalhador.

Como visto, no tópico anterior, e, desde lá, destacado, todos os requisitos caracterizadores da relação jurídica de emprego são importantes, de modo que, na ausência de qualquer um deles, inexistente se resta o vínculo empregatício. Porém, em termos de pejetização, um dos requisitos merece destaque, justamente pelo fato de que é sobre ele que recai o fenômeno estudado.

Trata-se do requisito da pessoalidade, que impõe a necessidade do trabalho humano para se configurar a relação de emprego. Assim, no momento da contratação de mão de obra, a empresa impõe como condição necessária e indispensável à contratação, a constituição de uma pessoa jurídica pelo trabalhador, a fim de se afastar o cumprimento da integralidade dos requisitos caracterizadores do vínculo empregatício.

Nota-se, portanto, o claro e evidente propósito ilícito desta atitude, que, com o passar do tempo, torna-se, cada vez mais, frequente, no cotidiano das empresas, qual seja o de fraudar as leis trabalhistas, de modo que o trabalhador, para receber a contraprestação da empresa contratante, passa a emitir notas fiscais, a fim de que se mostre uma relação jurídica não empregatícia. Por tais razões, é que se observa que a pejetização se refere à contratação de trabalhadores empregados revestida de uma terceirização, isto é, um vínculo de emprego ornamentado de uma simples prestação de serviços (D'AMICO, MATSUMOTO, SANTOS, 2019).

Isto porque, como evidenciado, a finalidade da pejetização é a manutenção de todas as características que envolvem a relação jurídica de emprego, objetivando o ofuscamento do requisito da pessoalidade, tão somente, sendo que com relação aos demais estes se encontram presentes, na prestação de serviços do trabalhador.

Nesta seara, destaca-se o entendimento jurisprudencial acerca da pejetização, por meio do qual se verifica a incidência de um princípio trabalhista que atua em prol ao alcance do reconhecimento da existência da relação jurídica de emprego, mesmo diante da ocorrência do fenômeno.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. REQUISITOS. CONFIGURAÇÃO. "PEJOTIZAÇÃO". À luz do princípio da

primazia da realidade , é indiferente que a Reclamada realizasse o pagamento ao Reclamante mediante apresentação de nota fiscal emitida por pessoa jurídica, uma vez que verificado, pelo Tribunal Regional, o atendimento dos requisitos da relação de emprego (Súmula 126/TST). Trata-se, claramente, do fenômeno da "pejotização" em que o empregado é impelido a constituir pessoa jurídica para prestação de serviços ao empregador, mas com total subordinação a ele. Precedentes. Incólumes os artigos 2º, 3º e 818 da CLT e 333, I, do CPC/73. Agravo de instrumento não provido. (TST - AIRR: 10017686020145020231, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 26/10/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/11/2016)

O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho é de riquíssimo aprendizado, esclarecendo, de vez, o modo pelo qual se manifesta a pejotização como instrumento manipulador da relação de emprego, demonstrando, ainda, que, em razão do caráter protecionista do Direito do Trabalho, viabiliza-se a verificação dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, a fim de que tal relação instituída seja objeto da incidência das normas do ordenamento laboral.

Conforme bem abordado pelo Relator Douglas Alencar Rodrigues, mesmo diante da imposição pelo empregador da constituição de uma pessoa jurídica, como condição inafastável à contratação de mão de obra, configurando-se, assim, a pejotização, pela aplicação do princípio da primazia da realidade, é, perfeitamente, possível reverter-se o quadro criado pela empresa contratante, alcançando-se, assim, a constatação da relação jurídica de emprego.

Assim sendo, explicando o conceito do princípio invocado, na decisão destacada, Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 112) determina que “A realidade fática na execução do contrato prevalece sobre o aspecto formal das condições nele avençadas”.

O princípio da primazia da realidade opera no sentido de se verificar que a realidade existente, na relação jurídica firmada entre as partes é distinta da presente, evidenciada por meio documental, pelos instrumentos, em tese, celebrados entre os sujeitos, de modo que prevalecendo a realidade fática sobre o demonstrado por vias documentais, com fundamento no artigo 9º da CLT, nulos de pleno direito serão os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho.

Em que pese o posicionamento dominante da jurisprudência e da doutrina no sentido de se determinar que a pejotização se configura em fraude ao sistema normativo laboral, alguns doutrinadores, ainda, insistem na sustentação de que não há o que se falar

em fraude. Assim sendo, expõe-se o entendimento de Mateus Marinho, Angélica Jacob e Jorge Gonzaga.

Entendemos, desse modo, ser aplicável aos casos que versam sobre o fenômeno da pejotização o instituto da culpa concorrente, para que seja o empregado-autor da ação compelido a dividir a responsabilidade juntamente com o empregador-réu, por força do que dispõe o artigo 945, do Código Civil, que prevê essa hipótese (D'AMICO; MATSUMOTO; SANTOS, 2019, s/p.).

Os doutrinadores defensores da tese exposta, fundamentam a ocorrência da culpa concorrente do prestador de serviço, tendo em que, quando da contratação, este não fora o sujeito passivo da fraude, isto é, não foi o trabalhador ludibriado pela conduta do contratante, acordando-se com as condições que lhe foram apresentadas, não cumprindo, assim, o pressuposto fundamental à fraude, que reside, justamente, na verificação de um sujeito enganado.

A consequência pela adoção de tal posicionamento, como expõe os defensores da tese é a de, em sede de ação judicial proposta pelo obreiro no intuito de se determinar a existência do vínculo empregatício, haja a procedência parcial, determinando-se, assim, o reconhecimento da existência da relação de emprego, fazendo jus, porém, o empregado a metade das verbas do período concernentes à sua qualidade, tendo em vista que não fora ludibriado pelo empregador, mas sim, possuía total ciência acerca dos moldes da contratação, logrando, ainda, vantagem pela celebração do contrato.

Ora, em que pese o esforço desta parte da doutrina, frisa-se ser a minoria, razão não lhe assiste, tendo em vista que a fraude se configura pelo evidente prejuízo gerado ao trabalhador, em razão da imposição pelo empregador da necessária constituição de uma pessoa jurídica, com o claro objetivo de burlar a lei trabalhista e nada mais, sendo que, mesmo ciente do modo pelo qual se dá a contratação, o trabalhador, de igual modo, possui a ciência da presença de todos os requisitos caracterizadores da relação de emprego, porém, submete-se à ilegal determinação do empregador, em razão da imperiosa necessidade de se alcançar fonte de renda a seu sustento e daqueles que dele dependem (BELLO, 2017).

Portanto, com base na exposição feita, evidente se torna que os conceitos de terceirização e pejotização não se confundem, apesar da estreita relação existente entre ambos, tendo em vista que, enquanto aquela se refere à lícita contratação de empresa

prestadora de serviços por uma tomadora de serviços, em que aquela, por meio de seus próprios empregados, executa as atividades cuja responsabilidade a ela fora conferida, a pejotização se refere à contratação de trabalhador empregado, revestido de aspectos de terceirização, porém, com a evidente constatação da pessoalidade da prestação dos serviços pelo contratado, que assim o faz sujeitando-se às ordens do contratante, com habitualidade e mediante o pagamento de quantia por eles fixada, havendo, tão somente uma imposição flagrantemente ilícita, com o objetivo claro de macular o sistema normativo laboral.

CONCLUSÃO

Vive-se, atualmente, uma grande onda neoliberal, fortemente difundida, em razão da globalização, que estreita fronteiras e interliga nações de culturas e costumes distintos, promovendo certa homogeneidade, em diversos aspectos, dentre os quais as próprias relações empregatícias.

Nota-se que, ganha relevância os pensamentos neoliberais, nos países emergentes, dentre eles, destacando-se o Brasil, que, através de políticas pública e, principalmente, em razão da atividade legislativa, que promove atualização perante o sistema normativo, demonstra a aplicabilidade prática dos ditames neoliberais, refletindo, nitidamente, no cotidiano das empresas.

Tendo como objetivo central a promoção da liberdade do mercado perante a intervenção estatal, almeja-se, através das atitudes neoliberais, o aperfeiçoamento produtivo das empresas, alcançando-se assim melhores resultados produtivos e, conseqüentemente, o desenvolvimento econômico nacional. Não há que se negar que tal perspectiva de desenvolvimento é benéfica a toda a nação, pois gera renda, novos postos de trabalho e por derradeiro o aumento do acesso aos bens de consumo.

Porém, é nítido os efeitos colaterais que se obtém pela cega adoção deste modelo econômico, pois, ao se difundir a busca pelo lucro, desapegada de uma intervenção estatal não controladora, porém, minimamente garantidora da efetivação dos direitos dos trabalhadores, cria-se um ambiente extremamente propício à ocorrência do fenômeno da pejotização.

Como se pode observar, neste trabalho, a pejotização se mostra um instrumento significativamente benéfico às empresas, porém, extremamente maléfico, prejudicial à vida

do trabalhador, tendo em vista que todas as características que envolvem a relação de emprego, dentre elas, principalmente, a sujeição do trabalhador às determinações do tomador de serviço e a dependência daquele perante este permanecem inalteradas, de modo que, por meio de um recurso fraudulento, é-lhe furtado todos os direitos que lhe assistem pela qualidade de empregado que é, todo o sistema normativo protetivo lhe é cerceado, restando-lhe menos que o mínimo necessário à dignidade pela qual se opera o ordenamento jurídico laboral.

A ocorrência do fenômeno da pejetização ganha, ainda mais, força, diante de tempos de crise econômica, como a enfrentada pelo Brasil, durante todo o ano de 2020, em decorrência da pandemia do Coronavírus, momento em que a busca pela redução dos gastos de produção se intensifica e o prejuízo ao trabalhador é fatal.

Diante do contexto abordado, cabe ao Poder Judiciário trabalhista, assim como, ao que indica a análise jurisprudencial acerca do tema, vem-se adotando, utilizar-se dos institutos protecionistas do Direito do Trabalho, dentre eles, o princípio da primazia da realidade, como abordado, anteriormente, objetivando o afastamento, a diminuição, e, quiçá, mesmo que distante, a eliminação da ocorrência do fenômeno da pejetização, garantindo a justiça o acesso do trabalhador aos direitos que lhe são afetos, promovendo a dignidade à pessoa humana, por meio do labor, instrumento fundamental ao desenvolvimento pessoal e toda a sociedade.

REFERÊNCIAS

ACCURSO, Martha Campos. **O advento do neoliberalismo no Brasil e os impactos nas relações de trabalho.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/24508/o-advento-do-neoliberalismo-no-brasil-e-os-impactos-nas-relacoes-de-trabalho>. Acessado em: 25/09/2020, às 22h47min.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho – Teoria geral, contrato de trabalho e segurança e saúde no trabalho.** 8ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2018.

BELLO, Márcia. **A prática da pejetização e as decisões da justiça do trabalho.** Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/256555/a-pratica-da-pejetizacao-e-as-decisoes-da-justica-do-trabalho>. Acessado em: 19 out. 2020, às 22h32min.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acessado em: 15 out. 2020, às 18h47min.

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: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16019.htm. Acessado em: 15 out. 2020, às 15h21min.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331.** O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2003]. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331. Acessado em: 15 out. 2020, às 15h07min.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1001768-60.2014.5.02.0231. Vínculo empregatício. Requisitos. Configuração. "Pejotização". Agravante: Siner Engenharia Ecomércio LTDA. Agravado: Hélio Ponte Moreira. Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, 4 de novembro de 2016. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/868409105/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-10017686020145020231?ref=juris-tabs>. Acessado em: 19 out. 2020, às 22h09min.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema nº 725.** Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2018]. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725#>. Acessado em: 15 out. 2020, às 12h48min.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado.** 2ª edição. São Paulo: Editora Método, 2018.

D'AMICO, Angelica Jacob; MATSUMOTO, Jorge Gonzaga; SANTOS, Mateus Marinho Arão dos. **Nos casos de pejotização, empregado é um dos atores da fraude trabalhista.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-jul-09/opinio-culpa-reciproca-empregado-pejotizacao#:~:text=Noutras%20palavras%3A%20na%20alcanhada%20%E2%80%9Cfraude,de%20uma%20rela%C3%A7%C3%A3o%20comercial%20e%2C>. Acessado em: 19 out. 2020, às 17h23min.

DAUD, Pedro Victório. **O liberalismo e os seus efeitos sobre o Direito.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/2146/o-liberalismo-e-os-seus-efeitos-sobre-o-direito>. Acessado em: 25/09/2020, às 22h35min.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 11ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2019.

MACIEL, David. **O governo Collor e o neoliberalismo no Brasil (1990-1992).** Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/694/o/11_artigos_o_governo.pdf. Acessado em: 29/09/2020, às 12h37min.

MENEZES, Patrícia Moreira de. **Globalização, neoliberalismo e os efeitos nas relações trabalhistas internas**. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-164/globalizacao-neoliberalismo-e-os-efeitos-nas-relacoes-trabalhistas-internas/>. Acessado, em 25/09/2020, às 12h42min.

OLIVEIRA, Diego Renoldi Quaresma de. A institucionalização do estado do bem-estar social como direito fundamental de quarta dimensão. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/a-institucionalizacao-do-estado-de-bem-estar-social-como-direito-fundamental-de-quarta-dimensao/>. Acessado em: 25/09/2020, às 18h21min.

RENZETTI, Rogério. **Direito do Trabalho – Teoria e Questões Práticas**. 5ª edição. São Paulo: Editora Método, 2018.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8ª edição. São Paulo: Editora Método, 2018.

WEITZEL, Gisele de Almeida. **Terceirização x pejotização**. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/289995/terceirizacao-x-pejotizacao>. Acessado em: 19 out. 2020, às 15h11min.