



**CENTRO UNIVERSITÁRIO SANTA AMÉLIA – UNISECAL
BACHARELADO EM DIREITO**

MARCO ANTONIO GASPARELO

**ACONTRATAÇÃO DE MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI's) PARA
TERCERIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM NAS EMPRESAS - PEJOTIZAÇÃO**

PONTA GROSSA

2020

MARCO ANTONIO GASPARELO

**A CONTRATAÇÃO DE MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI's) PARA
TERCERIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM NAS EMPRESAS - PEJOTIZAÇÃO**

**Artigo apresentado como critério de avaliação da
Disciplina de Monografia Jurídica II, 9º Período A e
Trabalho de Conclusão de Curso do Curso de
Bacharelado em Direito do Centro Universitário
Santa Amélia -Unisecal.**

Orientadora: Fernanda Endler Lima

PONTA GROSSA

2020

Fernanda Endler <fer.endler@hotmail.com>

Sex, 26/06/2020 16:29



Para: Você

URSO DE BACHARELADO EM DIREITO

TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE DEPÓSITO DO ARTIGO

Eu, professor/a Fernanda Endler Lima autorizo o depósito e defesa do artigo intitulado A CONTRATAÇÃO DE MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI's) PARA TERCERIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM NAS EMPRESAS - PEJOTIZAÇÃO do acadêmico/a Marco Antonio Gasparelo.

Ponta Grossa, 26 de Junho de 2020.

Fernanda Endler Lima

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pela possibilidade de cumprir mais esta etapa em minha vida, me proporcionando saúde e disposição para encarar esta jornada, me sinto extremamente abençoado todos os dias.

À minha esposa e filha, que apesar das dificuldades enfrentadas, a distância diária, fins de semanas de estudo, continuaram apoiando e incentivando e com isso renovando as minhas forças para não desistir de concluir esta etapa.

Aos amigos conquistados nesta caminhada que mesmo não tendo parentesco sanguíneo se incluem em minha família, foram momentos de interação que deram a força necessária para superar as dificuldades do dia-a-dia.

Aos professores que compartilharam sua sabedoria e experiências nestes cinco anos juntos, principalmente a minha professora orientadora a qual eu tenho grande admiração, por toda paciência, disponibilidade e compreensão, agradeço ter aceitado me orientar.



A CONTRATAÇÃO DE MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI's) PARA TERCERIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM NAS EMPRESAS - PEJOTIZAÇÃO

Marco Antonio Gasparelo¹(Centro Universitário Unisecal)

Fernanda Endler Lima ²(Centro Universitário Unisecal)

Resumo:O objetivo apresentado no presente trabalho é abordar uma análise em relação as alterações implementadas no ordenamento jurídico brasileiro tendo em vista as alterações propostas pelas Leis 13.429/2017 e 13.467/2017-com um enfoque principal na possibilidade de terceirização de atividades-fim de empresas contratantes que o fazem mediante a contratação de Micro Empreendedores Individuais (MEI's). E os critérios que devem ser considerados para devida contratação sem configurar na infração jurídica da “pejotização”. Nesse sentido,serão analisados os posicionamentos jurisprudenciais, bem como doutrinários em relação a tal instituto jurídico, e quais são os permissivos e proibitivos legais para referida prática. Para a confecção do presente trabalho, a metodologia utilizada foi a descritiva quanto à possibilidade de demonstrar quais os aspectos da pesquisa que serão abordados, bem como o qualitativo, ou seja, baseia-se na análise selecionada de determinados documentos científicos ao longo do trabalho. O que se propôs, em última análise, foi a proposta de demonstrar como acontece o fenômeno conhecido por “pejotização”, sua prática no meio social, e a classificação legal de referido instituto jurídico e o posicionamento jurisprudencial do tema.

Palavras-chave:ReformaTrabalhista.DireitosTrabalhistas.Pejotização.

HIRING OF INDIVIDUAL MICRO ENTREPRENEURS (MEI's) FOR OUTSOURCING ACTIVITY END OF COMPANIES - PEJOTIZATION

Abstract:The objective presented in the present work is to approach an analysis in relation to the changes implemented in the Brazilian legal system in view of the changes proposed by Laws 13.429/2017 and 13.467/2017- with a main focus on the possibility of outsourcing end activities of contracting companies who do so by hiring Individual Micro Entrepreneurs (IME's). And the criteria that must be considered for proper hiring without setting up the legal infraction of “pejotização”.In this sense, the jurisprudential as well as doctrinal positions in relation to such legal institute will be analyzed, and what are the legal permissive and prohibitive for that practice. For the preparation of this work, the methodology used was descriptive as to the possibility of demonstrating which aspects of the research will be addressed, as well as the qualitative one, that is, it is based on the selected analysis of certain scientific documents throughout the work. What was ultimately proposed was the proposal to demonstrate how the phenomenon known as “pejotização” happens, its practice in the social environment, and the legal classification of that legal institute and the jurisprudential positioning of the theme.

Keywords:LaborReform.Laborrights.Pejotization.

¹ Acadêmico do 9º Período do Curso de Bacharelado em Direito do Centro Universitário Santa Amélia - Unisecal, Ponta Grossa, Paraná, e-mail: mgasparelo@hotmail.com

² Professora Orientadora. advogada; ex-procuradora da Companhia de Saneamento Básico do Paraná – SANEPAR; professora na Sociedade Educativa e Cultural Amélia Ltda. – Universidade Unisecal, desde 2016. Graduada na Universidade Estadual de Ponta Grossa; pós-graduação *lato sensu* em Direito pela Escola da Magistratura do Paraná; pós-graduação *lato sensu* em Direito do Trabalho e Preparação à Magistratura do Trabalho pela Faculdades Integradas do Brasil – UNIBRASIL. Aprovada no I Concurso Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho., e-mail: fer.endler@hotmail.com



1 INTRODUÇÃO

O tema apresentado versa sobre as alterações trazidas pela Lei 13.467/2017 na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) quando da contratação de mão-de-obra por meio de empresas terceirizadas ou profissionais liberais que trabalham para a prestação de serviços da empresa contratante na sua atividade-meio ou atividade-fim.

Nesse sentido, no ano de 2017, no dia 31 de março, foi editada a Lei 13.429/17 que alterou disposições da Lei 6.019 de 1974, incluindo os artigos 4º A e 4º B, artigos estes que formalizam a terceirização de atividades determinadas e específicas da empresa contratante sem configuração de vínculo empregatício entre trabalhadores ou sócios desta empresa terceirizada com relação à contratante. Assim como, a lei define requisitos para o funcionamento das empresas terceirizadas para a realização de serviços determinados e específicos na empresa contratante.

Ainda, em 2017, no dia 13 de julho, foi editada a Lei 13.467/2017 que deu nova redação ao Art. 4º A. A Lei passou a regulamentar de maneira expressa a possibilidade de contratação de terceiros sem vínculo empregatício para a execução de serviços relacionados às atividades-meio e atividades-fim da empresa contratante.

Empresas, buscando reduzir gastos com mão-de-obra diretamente vinculada à sua atividade principal, reduzindo os encargos trabalhistas relacionados a estes vínculos, observaram nesta alteração legislativa proposta com a Lei 13.467/2017 uma solução para seus problemas e iniciaram a prática de rescindir contratos e incentivar seus dispensados ou os que realizaram pedido de demissão a abrir Micro Empreendedor Individual (MEI) para retornarem suas atividades como terceirizados, não observando os critérios legais necessários para tal prática.

Uma análise dos critérios legais exigidos para a prática da terceirização das atividades-fim das empresas contratantes será de grande importância para sociedade no intuito de reduzir as possíveis infrações cometidas nesta modalidade de contratação, como por exemplo a pejotização.

Também, visa-se tal análise de estudo para que os trabalhadores contratados que recebam rendas alimentares e direitos trabalhistas assegurados na Constituição Federal de 1988, não tenham suas garantias legais suprimidas. Assim como, os contratantes não assumam passivos desnecessários, reduzindo as possíveis demandas causadas pela



contratação de prestadores de serviços terceirizados de forma irregular, sendo por isso também o presente estudo de grande importância para área jurídica do Direito do Trabalho.

Para melhor apresentar o resultado estudado no presente trabalho, este será dividido em três capítulos, sendo o primeiro dedicado a explicar a inclusão da terceirização nas relações trabalhistas. O segundo abordará sobre o entendimento jurídico e jurisprudencial em relação à pejetização e, por fim o terceiro capítulo tratará sobre o resultado da contratação de MEI's na terceirização de atividades-fim nas empresas contratantes e suas conseqüências frente a possíveis irregularidades.

Para atingir os objetivos da presente pesquisa, este terá o formato de artigo científico e será realizado na forma descritiva, utilizando-se de abordagem qualitativa e baseada em pesquisa bibliográfica. Sua forma será descritiva, pois visa discutir idéias já apresentadas por doutrinadores e intérpretes da lei com a finalidade de ampliar a forma de visão das propostas já apresentadas frente ao tema abordado.

2 A TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES CONTRATUAIS DE TRABALHO

Para o início do presente trabalho, 5 (cinco) pontos cruciais merecem destaque sendo eles: terceirização de serviços das empresas antes e após as Leis 13.429/2017 e 13.467/2017; entendimento do STF na ADPF 324 sobre as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista a respeito da terceirização de serviços da empresa; os critérios necessários para contratação de Micro Empreendedor Individual (MEI) para terceirização de atividade-fim na empresa; e as conseqüências na inobservância da lei para contratar terceiros para realizar as atividade-fim perante as empresas contratantes.

A discussão sobre a terceirização de serviços no mercado de trabalho já é algo em pauta há longo tempo no judiciário brasileiro, tanto que o Tribunal Superior do Trabalho já proferiu entendimento sobre o tema quando editou a súmula 331 no ano de 1993, tecendo comentários sobre a terceirização como pode ser verificado em sua íntegra:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a



de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

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.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.(grifo nosso).

Até a entrada em vigor das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017 as empresas só podiam terceirizar serviços de atividades consideradas como atividade-meio, ou seja, atividades que não estivessem diretamente relacionadas à sua atividade principal e econômica da empresa contratante.

Com a edição da Lei 13.429/2017, que incluiu o art. 4º-A na Lei 6.019/74, foram definidas as características de empresas prestadoras de serviços terceirizados, e a inclusão do Art. 4º-B definiu os requisitos necessários para a constituição de uma empresa de prestação de serviços terceirizados. Porém, ainda não explicitamente autorizada a contratação de empresas terceirizadas para execução de atividades-fim nas empresas contratantes.

As alterações trazidas pela Lei 13.467/2017 -"Reforma Trabalhista" também conhecida como "Flexibilização" das normas trabalhistas, trouxe algumas novidades, sendo uma delas a possibilidade das empresas poderem terceirizar as suas atividades-fim, isto é, todas as atividades necessárias, diretas e essenciais para o desenvolvimento da atividade econômica da empresa passaram a ser permitidas pela entrada em vigor da nova lei que alterou a redação do artigo 4º-A da Lei 13.467/2017, conforme descrita.

Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da **execução de quaisquer de suas atividades**, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (BRASIL, 2017). (grifos nossos)

A referida Lei, criada com a expectativa de aumento de vagas de emprego, permitiu tal liberdade de terceirização com o intuito de maior contratação de empresas prestadoras de serviços, que por sua vez contratariam mais empregados para atender a demanda.



Contudo, muitas empresas viram nessa liberdade uma oportunidade de reduzir seus vínculos empregatícios dispensando seus trabalhadores e reconstruindo-os como prestadores de serviço, muitas vezes exigindo a abertura de uma pessoa jurídica, com CNPJ, pessoas jurídicas essas em sua maioria constituídas sob o regime de Micro Empreendedores Individuais- MEIs, desconstituindo o vínculo pessoal entre empregado e empregador pela não mais utilização da personalidade ligada ao CPF.

Ressalta-se que a MEI, regulamentado a partir da Lei Complementar 128/2008, alterou dispositivos da Lei Complementar 123 de 2003 principalmente em artigos referentes à formalização, faturamento e dispensa de contabilidade regular, ou seja, abertura de forma eletrônica e imediata, faturamento anual (atual) no valor de R\$ 81.000,00 (Oitenta e um mil reais) e desobrigação de manutenção regular de livros contábeis. Tornou possível formalizar os milhares de trabalhadores autônomos que atuavam de maneira informal devido ao custo de manutenção de um negócio/atividade formal.

A Lei Complementar vedou a prestação de serviço através de cessão ou locação de mão-de-obra, e também ao MEI manter cumulativamente, com o contratante do serviço, relação de personalidade, subordinação e habitualidade, sob pena de exclusão do Simples Nacional, visto que a acumulação de tais requisitos configura vínculo de emprego, nos termos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho³. Proibido, portanto, a intermediação de mão-de-obra pelo sistema MEI.

O Art. 112 da Resolução CGSN nº 140/2018 reforça a questão da cessão de mão de obra realizada pelo MEI:

O MEI não poderá realizar cessão ou locação de mão de obra, sob pena de exclusão do Simples Nacional. (Lei Complementar nº 123, de 2006, art. 2º, inciso I e § 6º; art. 17, XII; art. 18-B)

§ 1º Para os fins desta Resolução, considera-se cessão ou locação de mão de obra a colocação à disposição da empresa contratante, em suas dependências ou nas de terceiros, de trabalhadores, inclusive o MEI, para realização de serviços contínuos, relacionados ou não com sua atividade fim, independentemente da natureza e da forma de contratação.

Diante do conflito gerado pela promulgação da Lei 13.467/2017 com a referida permissão de terceirização de todas as atividades da empresa, o STF por 7 votos a 4, quando

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



do julgamento do Recurso Extraordinário número 958.252, sob a relatoria do Ministro Luiz Fux, com julgamento em 30/08/2018, definiu que:

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.(grifos nossos).

Tal decisão se tornou definitiva em julgamento virtual realizada no dia 15/06/2020, em que sete ministros acompanharam o voto do relator Ministro Gilmar Mendes.

Sendo então, permitida a contratação de terceiros para desempenho das atividades-meio e atividades-fim das empresas que desejam contratar tais serviços terceirizados, tanto pelas Legislações em vigor, quanto pela Corte Superior do País. Contudo, as empresas que optarem pela contratação nessa modalidade não devem utilizar a terceirização de forma fraudulenta ou ilícita, como meio de violar direitos trabalhistas, precarizar o trabalho humano, ofender dignidade do trabalhador obrigando a criar e instituir uma pessoa jurídica falsa para em verdade prestar serviço como real empregado.

Para que não haja confusão na forma de contratação e que não se desconfigure a "legítima" terceirização de atividades, a Lei 6019/74, em seu artigo 4º-A, §1º⁴, determina que não deve haver pessoalidade e subordinação direta do trabalhador com a empresa contratante, ou seja, a subordinação do empregado terceirizado mantém-se apenas com a empresa prestadora de serviços, sob pena de reconhecimento de vínculo empregatício, na forma do artigo 9º da CLT.

Deve-se verificar a verdadeira finalidade da contratação de serviços por meio terceiros para realizar a prestação das atividades-fim da empresa para não se confundir com a Pejotização e configurar uma ofensa ao ordenamento jurídico.

É verídica a necessidade das empresas em terceirizar atividades, tanto por questões financeiras ou administrativas, com finalidade de melhorar o processo produtivo ou reduzir os custos, aumentando, por sua vez, a competitividade no mercado econômico.

Um dos principais riscos da terceirização é contratar empresas inadequadas para realizar os serviços, sem competência e idoneidade financeira, pois poderão advir problemas principalmente de natureza trabalhista. Outro risco é o de utilizara terceirização apenas como

⁴Art. 4º-A, §1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.



forma de reduzir custos, se esse objetivo não for alcançado, ou ao final a terceirização não der certo, implicará no desprestígio de todo o processo.

Portanto, há de se entender que apesar de ser um fenômeno juridicamente aceito, há de se verificar também os limites existentes quanto a esta modalidade de contratação, a pejetização encontrou lugar dentro do ordenamento jurídico brasileiro, mas também criou a possibilidade de que essa modalidade de contratação gere fraudes, e foi isso que a Lei 13.467/17 buscou evitar.

Essa modalidade de contratação deve ser analisada social e juridicamente a partir de enfoques e princípios, como, por exemplo, o princípio da realidade da relação jurídica contratual, para que seja levado em conta a realidade que se estabelece entre contratante e contratado, não somente a forma com que foi constituído o vínculo, se por CPF (contratação direta) ou CNPJ (terceirização).

3 A PEJOTIZAÇÃO E SUA CARACTERIZAÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O crescente fenômeno da pejetização no ordenamento jurídico pátrio está intimamente ligado com as reformas implementadas pela Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista.

A atualização proposta na Lei 6.019/74 – que dispõem sobre o trabalho temporário e as relações de trabalho na empresa prestadora de serviços, colocou em prejuízo inúmeros direitos trabalhistas, como por exemplo o direito a férias, décimo terceiro salário, fundo de garantia por tempo de serviço, contribuições previdenciárias, dentre outros. Principalmente permitindo a prática do fenômeno da pejetização.

A pejetização se realiza com a relação jurídica contratual do contratante com o prestador de serviços por meio de uma pessoa jurídica, afastando o liame de vínculo empregatício entre o contratante e o trabalhador e seus direitos fundamentais trabalhistas.

Não somente há construções jurisprudenciais tendentes à proteção do empregado (como se verá no próximo tópico), como também há, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho entendimento da proibir no ordenamento jurídico brasileiro a contratação de mão-de-obra vinculada a pejetização.

Seguindo esse entendimento, o TST, mesmo antes da entrada em vigor das Leis 13.429/2017 e Lei 13.467/2017, editou a súmula 331 em que aborda a terceirização de mão-



de-obra como uma prática ilícita, salvo as terceirizações relativas à trabalhos temporários não relacionados à atividade principal da contratante e a terceirização de serviços ligadas à atividade-meio, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta. (BRASIL, 2011).

A reforma das leis trabalhistas não alterou somente o entendimento em relação a possibilidade da pejetização (ao acrescentar o artigo 5-C na Lei 6.019/74), como também passou a permitir não somente a contratação de terceirização de serviços na atividade-meio, mas também a permitir a contratação de terceirização para o exercício de atividades-fim.

A Lei 13.467/2017 que também incluiu o Art. 5º-C e 5º-D à Lei 6.019/74, impôs limite temporal para realização da contratação de ex-trabalhadores, tanto como sócio quanto como empregados de empresas contratadas para terceirização e com isso, tentou restringir o sistema de pejetização evitando assim, fraudes contratuais e a fragilização do empregado, mantendo os valores sociais do trabalho e o equilíbrio entre o sistema capitalista e social trabalhista, conforme previsto no art. 170 da Constituição Federal. Os sobreditos artigos, como transcritos na seqüência, regulamentam a forma de contratação de ex-empregados por empresa que tem interesse em contratar empresas terceirizadas para executar atividades relacionadas a sua função econômica principal.

Art. 5º -C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º -A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados. (BRASIL, 2017). (grifos nossos).

Art. 5º -D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado. (BRASIL, 2017) (grifos nossos)

A Lei visa restringir as rescisões contratuais com a imediata contratação posterior em forma de terceirização por meio de CNPJ – MEI (pejetização) ou de ex-empregados através de empresas prestadoras de serviços.

Não somente as alterações realizadas na Lei 6.019/74, como as já citadas, a contratação de terceirizados e a isenção de responsabilidade como empregadores dos contratantes de serviços terceirizados, também foi inserida na Consolidação das Leis do Trabalho quando da edição da Lei n. 13.467/2017, a partir da nova redação passou a constar



previsão de que a contratação na qualidade de autônomo afasta as qualidades inerentes ao empregado, tornando-se afastado, em regra, também o vínculo de emprego.

Nesse sentido, cita-se o artigo 442-B da CLT: “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação” (BRASIL, 2017).

Porém, o trabalhador ao ser contratado como um autônomo a partir de sua inscrição em um CNPJ, passa a contar com menores números de benefícios e proteções legais, constantes não somente da Constituição Federal de 1988, como também na Consolidação das Leis do Trabalho.

O contratante, quando realiza negócio jurídico por meio de pejetização fica afastado da observância dos direitos trabalhistas dos empregados regulamentados pela Lei Suprema e Consolidação das Leis do Trabalho, pois não é o real empregador, o que prevalece é a manutenção e o cumprimento das normas de saúde e segurança de trabalho aos trabalhadores terceirizados que lhe prestam serviços e a responsabilidade subsidiária com o prestador de serviços quanto aos direitos trabalhistas caso o trabalhador seja empregado da empresa prestadora de serviços, como no exemplo que é elencado pelo artigo 4-C da Lei 6.019/74.

Para citar alguns dos direitos dos quais o trabalhador contratado na qualidade de autônomo (ao instituir pessoa jurídica) é privado, elenca-se: a) décimo terceiro salário; b) fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS); c) intervalo intra-jornada; d) horas extras; e) estabilidade em caso de gestação; f) afastamento remunerado a mãe/pai; g) férias e acréscimo de décimo terceiro a essas verbas; h) descanso semanal remunerado, dentre outros.

Logo, a pejetização apesar de constantemente analisada pelos tribunais, revistas, e em acórdãos que tendem a devolver aos trabalhadores seus direitos removidos pela contratação realizada (e em certas medidas impostas pelo contratante) via trabalhadores autônomos. A pejetização é uma forma de ofensa aos direitos dos trabalhadores, pois tende a remover do trabalhador inúmeros direitos amplamente previstos na legislação, sejam aqueles previstos na Constituição Federal e os previstos na Consolidação das Leis do Trabalho.

Fato é que a constituição de um CNPJ pelo trabalhador como requisito para sua contratação tende a cercear direitos como: férias, décimo terceiro salário, dia de descanso semanal remunerado, auxílio transporte e alimentação, saque do fundo de garantia por tempo de serviço, dentre inúmeros outros direitos fundamentais ressaltados de maneira expressa em lei, mesmo que essa forma de contratação encontre-se amplamente revestida de determina



legalidade. Principalmente nos casos em que se mantêm, ainda que de forma indireta, entre as partes contratantes todos os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia.

Aliado a certo aval do Estado quanto a possibilidade da contratação de trabalhadores autônomos por meio de pessoas jurídicas-MEI's, que por consequência retira de incontáveis trabalhadores seus direitos trabalhistas constitucionalmente garantidos, é necessário pontuar também que o Estado não consegue, por si só, fiscalizar todas as relações de trabalho existentes em seu território, e por consequência dessa incapacidade, somente chega ao conhecimento do Poder Judiciário aqueles casos que são efetivamente judicializados, nesse sentido cita-se Junior (2016), que propõe:

O Estado, por sua vez, também não está em condições de fiscalizar e punir todos os infratores da legislação trabalhista, em virtude do diminuto número de auditores-fiscais do trabalho e da grande quantidade de relações de trabalho existentes em nosso país, e, que todos os dias aumenta.

Logo, o Estado torna-se duplamente responsável pela possibilidade da disseminação do fenômeno da pejetização, vez que além de deixar constar de dispositivos legais a possibilidade da contratação por meio de pessoas jurídicas para a realização de atividade-meio e atividades-fim, também possibilita a realização dessa atividades sem sua devida fiscalização e punição, visto que o problema não é permitir que a terceirização seja algo possível, e sim que isso tenha condão de colocar em risco direitos históricos e constitucionais dos trabalhadores em nível nacional.

4 A CONTRATAÇÃO DE MEI PARA SERVIÇOS TERCERIZADOS - FRAUDE CONTRATUAL (PEJOTIZAÇÃO)

O fenômeno da pejetização pode representar uma forma de manobra que está à disposição dos empregadores como maneira de possibilitar um enfraquecimento e até mesmo fraude ou fragilização de direitos trabalhistas, principalmente utilizado em momentos de crises econômicas como forma de relativizar direitos trabalhistas e diminuir a carga de despesas da empresa sem o pagamento desses direitos.

O fenômeno da pejetização é uma maneira de restringir e suprimir direitos assegurados aos trabalhadores não somente pela Consolidação das Leis do Trabalho mas também assegurados na Constituição Federal de 1988.



Nessa medida, a utilização da contratação de trabalhadores pelo instituto da terceirização das relações de trabalho, por meio da contratação de trabalhadores registrados como pessoas jurídicas, na maior parte de suas vezes como Micro-empresendedores Individuais, representa uma forma de suprimir a possibilidade da existência de vínculo empregatício entre o trabalhador terceirizado e o contratante-empregador.

O empregado que antes era admitido sob toda uma égide de proteção garantida pela Constituição Federal de 1988 e também CLT, agora se vê contratado como um mero prestador de serviços, vinculado não mais a um CPF mas sim a um CNPJ e, por fim, privado de todas as suas garantias de classe assegurados pelo ordenamento jurídico.

Logo, a terceirização de serviços se faz concreta pelo efeito da pejetização quando o responsável pela contratação de determinada empresa passa a tornar obrigatório que, para poder ser admitido em qualquer atividade, função, cargo daquele estabelecimento, a vaga seja contratado sob seu CNPJ. Com tal contratação o empregador consegue macular o vínculo jurídico de tal forma a retirar inúmeros direitos constitucionalmente assegurado aos trabalhadores.

Nesse sentido, e nas palavras de Fernanda Colomby Ortiz (2013), o fenômeno da pejetização pode ser observado da seguinte forma:

[...] em um ambiente de precarização das relações trabalhistas, que são criadas as condições ideais para surgimento do fenômeno, no qual o empregador induz o trabalhador a instituir uma empresa, Pessoa Jurídica, permanecendo o trabalhador realizando as mesmas atividades que realizava antes, como Pessoa Física.

Logo, ponto central para a presente discussão é possibilitar uma clara diferença entre o prestador de serviços em relação aos elementos que caracterizam o vínculo de emprego, visto que somente obtendo uma clara distinção entre essas duas formas de realizar serviços/trabalhos, é possível determinar também se há ou não, a depender do caso concreto, uma terceirização de serviços por meio da pejetização ou não.

Tendo por base as disposições legais anotadas na Consolidação das Leis do Trabalho, o art. 9º deste diploma legal diz ser nula a conduta tida como pejetização, sendo as palavras dispostas na lei as seguintes: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (BRASIL, 1943).



Ainda em referencia ao disposto na Consolidação das Leis do Trabalho, seu art. 3º é claro em definir quais são os elementos fundamentais que tendem a caracterizar o vínculo de emprego, sendo, então, nas palavras da lei, os seguintes elementos:

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

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

Portanto, tendo por base os requisitos dispostos no diploma legal, infere-se que os pilares fundamentais para a caracterização do vínculo de emprego são os seguintes: a) pessoa física; b) pessoalidade; c) habitualidade; d) subordinação e; e) onerosidade.

A prática da contratação a partir do fenômeno da pejetização, coloca-se em risco e até mesmo fora de cogitação a possibilidade de haver a característica da “Pessoalidade, essencial para a configuração do vínculo empregatício, sendo que sua falta coloca em risco todos os outros benefícios que são elencados pela proteção legal.

A Lei 13.467/2017, com o fim de restringir a prática da pejetização e seus efeitos negativos ao trabalhador, limitou a realização da contratação de empregado pelo ex-empregador por meio de pessoa jurídica pelo prazo de 18 meses contados de sua demissão, exceto se o titular ou sócio for aposentado conforme traz o Art. 5º-C⁵, restringindo assim a prática deste tipo de contratação terceirizada de forma simulada, ou seja, que seja realizada rescisão contratual e na seqüência a contratação deste empregado na forma de empresa (MEI).

A Lei 13.467/2017 veda da mesma forma em seu Art. 5º-D⁶ que este mesmo empregado dispensado a menos de 18 meses, preste serviços à empresa que resiliu o contrato por meio de outra empresa terceirizada, pois, nesta situação também poderia a empresa contratante se valer de uma simulação em que o empregado devesse constituir um CNPJ (MEI), em nome de um terceiro (amigo, familiar) e, como empregado desta nova empresa

⁵Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º -A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados. (BRASIL, 2017)

⁶Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.(BRASIL, 2017)



prestar serviços terceirizados ao contratante sem gozar de seus direitos trabalhistas constitucionais.

Mesmo em havendo clara limitação na CLT quanto à possibilidade da desvirtuação das leis trabalhistas com o intuito de remover dos trabalhadores direitos que lhes são próprios, os empregadores acabam realizando as contratações terceirizadas, concretizando o efeito da pejetização ante os seus efeitos e resultados positivos para atividades econômicas.

Como maneira de tentar solucionar essa lide, que se constrói entre empregados e entre empregadores, em relação a contratação realizada a partir da obrigatoriedade de que o contratado constitua em seu nome um CNPJ e se essa imposição pelo contratante é ou não uma maneira de fraudar a legislação trabalhista, o Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região (TRT-4), se posicionou quando do julgamento Recurso Ordinário no 00207844420145040204 que trata da matéria aqui discutida, da seguinte maneira:

RECURSO ORDINÁRIO DO PRIMEIRO DEMANDADO- ANDRE LUIS LEOTE LOPES - ME. VÍNCULO DE EMPREGO. TÉCNICO INSTALADOR. A prova oral, em seu conjunto, em especial o depoimento do preposto do primeiro réu, deixa claro que era exigida a constituição de empresa pelos técnicos instaladores que desejavam trabalhar para o segundo reclamado (prestando serviços para a primeira acionada), em função que era fundamental e inerente ao seu funcionamento, o que, por si só, seria capaz de ensejar o reconhecimento do vínculo de emprego, diante da caracterização da subordinação pelo seu viés objetivo/estrutural. Restou demonstrado, ainda, que o reclamante fez curso para execução de suas funções, tendo de trabalhar uniformizado (pessoalidade), executando as ordens de serviço emitidas pela empresa e sendo cobrado quanto à produtividade e qualidade do serviço, o que bem denota que as atividades não eram desenvolvidas de forma autônoma, existindo também a subordinação típica do contrato de emprego. "Pejetização" conhecida nesta Especializada e que, em absoluto, constitui óbice ao reconhecimento do vínculo de emprego, estando presentes os demais requisitos para tanto. Sentença mantida. RECURSO ORDINÁRIO DA SEGUNDA DEMANDADA - EMBRATEL TVSAT TELECOMUNICAÇÕES S/A. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. A forma de prestação de serviços do autor a segunda ré, por intermédio do primeiro reclamado, autorizaria o reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com aquela empresa. As atividades realizadas pelo demandante, evidentemente, são intrínsecas ao serviço ofertado pela segunda acionada, indispensáveis à sua atividade-fim, de modo que não poderiam ser terceirizadas, nos termos do art. 9º da CLT e da Súmula 331, I, do TST. Apenas não foi reconhecido vínculo de emprego do acionante diretamente com a Embratel por inexistir pedido nesse sentido, sendo, todavia, irretocável a sentença quanto a sua responsabilização solidária. Não se cogita da exclusão de sua responsabilidade por quaisquer das parcelas deferidas ao reclamante, na medida em que co autora da lesão. Recurso não provido. (TRT-4 - RO: 00207844420145040204, Data de Julgamento: 17/03/2017, 2ª Turma)

O acórdão acima citado, traz uma decisão desfavorável à empresa que contratou empresa para realizar atividades principais de forma terceirizada, porém ficou demonstrado os



fatos apontados no presente trabalho que desvinculam da contratação legítima de empresa prestadora de serviços terceirizados, ou seja, possuem as características de pejetização e para tanto, responsabilizam a empresa contratante a pagar de forma solidária das demandas trabalhistas.

E ainda, sobre a mesma discussão, o TRT-4, em outro julgado, proferiu entendimento pelo não reconhecimento de relação de emprego, pois apesar de presentes os quesitos de pessoalidade e onerosidade, não estão presentes os quesitos de habitualidade e subordinação, em que restou decidido o seguinte no Recurso Ordinário no 00010311120135040601:

VÍNCULO DE EMPREGO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. PEJOTIZAÇÃO. O trabalho autônomo é, por vezes, utilizado formalmente para disfarçar uma relação de emprego, inclusive com a exigência de que o trabalhador constitua pessoa jurídica, o que se denominou na doutrina como "pejotização". Todavia, havendo a prestação de serviços pessoais, de forma onerosa, mas de forma eventual e sem subordinação jurídica, ainda que o trabalho tenha sido realizado durante vários meses e na sede da tomadora dos serviços, não resta caracterizado o vínculo de emprego. O trabalho de profissional da área da informática na implantação de sistema informatizado em empresa que atua no comércio varejista caracteriza trabalho eventual, na medida em que não se trata de atividade ordinária do tomador dos serviços. Ademais, o trabalho prestado a diversos tomadores de serviços concomitantemente, inclusive nos horários em que o trabalhador está na sede de uma das tomadoras, revela autonomia no trabalho, e não subordinação jurídica própria da relação de emprego. Recurso do reclamante não provido. (TRT-4 - RO: 00010311120135040601, Data de Julgamento: 06/07/2016, 6a. Turma)

Pois bem, como restou demonstrado pelos julgados acostados ao presente trabalho, o Poder Judiciário brasileiro tem sido claro em, da análise do caso concreto, se restar comprovado que a contratação via terceirização é realizada somente para que sejam suprimidos direitos trabalhistas, e fraudes quanto à realidade do contrato, essas contratações são declaradas nulas e, como efeito da nulidade declarada é reconhecido o vínculo empregatício entre as partes, com todos os seus efeitos legais decorrentes deste reconhecimento.

Ressalta-se, no que concerne a responsabilidade da empresa contratante, quando caracterizada a pejetização fraudulenta (sem observância dos devidos ditames legais) gerará a responsabilidade solidária conjuntamente com a empresa prestadora de serviços (CLT, 9º⁷ e súmula 331 do TST), quanto aos créditos dos trabalhadores que prestarem serviços terceirizados.

⁷Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.



Os entendimentos proferidos nos casos concretos demonstram, ainda, uma maneira do Estado se colocar ao lado daqueles que comumente representa o elo mais fraco em uma relação de emprego, o trabalhador.

Importante frisar que esses julgados somente reconhecem a ilegalidade das contratações realizadas via terceirização quando existem elementos suficientes, no caso concreto, para demonstrar que a contratação somente ocorreu como forma de fraudar a legislação trabalhista e prejudicar o trabalhador.

Visto que, em uma relação de terceirização, realizada de acordo com os ditames legais e sem ter como objetivo fraudar a lei, não existem óbices do Estado quanto a essa modalidade de contratação, tendo em vista que como demonstrado, existem legislações que regulamentam essa prática, mas impõem limites ao contratante com o fim de restringir a prática da pejetização.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como foi demonstrado ao longo do presente trabalho, a legislação brasileira não entende como uma prática ilegal a contratação de empresas terceirizadas para a prestação de serviços das atividades-meio e atividades-fim, o que deve ser observado durante essa modalidade de contratação é que o empregador não pode utilizar desta previsão legal como maneira de fraudar a lei.

Possibilitar que o contratante possa desvirtuar o sistema normativo de modo desenfreado e determinar que as contratações sejam feitas somente por meio da constituição de um CNPJ é, em última análise, possibilitar que sejam retirados do trabalhador direitos fundamentais essenciais à dignidade humana e à sobrevivência.

Nesse sentido é dever do Poder Judiciário, quando provocado e estiverem presentes os elementos que caracterizam a relação empregatícia e/ou não observado as imposições legais para a prática da pejetização, reestabelecer e reconhecer o vínculo de emprego que foi constituído de maneira fraudulenta para que o trabalhador possa então ter seus direitos reconhecidos.

O reconhecimento pelo Estado-juizem regular o fenômeno conhecido como “Pejetização” não significa ser possível generalizar que todas as empresas que constituírem serviços terceirizados ou contratem seus prestadores de serviço por esta figura jurídica



estejam burlando a lei, não havendo indícios de fraude e observado os limites impostos pela lei, a contratação deve ser mantida.

REFERÊNCIAS

ADPF 324, Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>, acessado em 19 mar. 2020.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4a Região. **Recurso Ordinário no 00207844420145040204**, 2a Turma, 17 de março de 2017. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/439953164/recurso-ordinario-ro-207844420145040204/inteiro-teor-439953173>. Acesso em: 18 mar. 2020.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4a Região. **Recurso Ordinário no 00010311120135040601**, 6a Turma, 06 de julho de 2016. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/430717515/recurso-ordinario-ro-10311120135040601>. Acesso em: 18 mar. 2020.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula no 331**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331. Acesso em: 12 mai.2020.

BRASIL. Resolução CGSN nº 140, de 22 de Maio de 2018, Disponível em:<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=92278>.

BALDAN JUNIOR, Danilo P. **O fenômeno da "pejotização" e a precariedade na fiscalização do trabalho**. Disponível em: <http://www4.trt23.jus.br/revista/content/o-fen%C3%B4meno-da-pejotiza%C3%A7%C3%A3o-e-precariedade-na-fiscaliza%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho> Acesso em: 18 mar.2020.

IMHOFF Márcia Moraes; MONTARI Aline Perico 2005, Santa Maria. **Terceirização, Vantagens e Desvantagens para as Empresas: 1º Simpósio de Iniciação Científica dos Cursos de Ciências Contábeis**. Santa Maria: Revista Eletrônica de Contabilidade, 2005. p. 82 a 94.

MIZIARA, Raphael; PINHEIRO, Iuri. **A Regulamentação da Terceirização e o Novo Regime do Trabalho Temporário**. São Paulo: Ltr, 2017.

ORTIZ, Fernanda Colomby. **A pejotização como forma de burlar a legislação trabalhista**. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13882. Acesso em: 18 mar.2020.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. **Terceirização : conceito, crítica, reflexos trabalhistas e previdenciários**. São Paulo: Ltr, 2018.



CARVALHO, Augusto César Leite; CORRÊA, Lelio Bentes. **Terceirização no âmbito da empresa privada.** Brasília: Rev. Tst, v. 80, n. 3, 2014. Anual. p. 36 a 57.

VIVEIROS, Luciano. **CLT Comentada Pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).** 9. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

TERMO DE AUTENTICIDADE DO ARTIGO

Eu, MARCO ANTONIO GASPARELO acadêmico/a regularmente matriculado/a na disciplina de Trabalho de Curso (TC) II declaro que o artigo apresentado foi escrito por mim e que não há cópia de obras impressas ou eletrônicas de nenhum tipo.

Ponta Grossa, 26 de Junho de 2020



Fernanda Endler <fer.endler@hotmail.com>

Sex, 26/06/2020 16:31



Para: Você

Fernanda Endler Lima

De: MARCO GASPARELO <mgasparelo@hotmail.com>

Enviado: quinta-feira, 25 de junho de 2020 16:01

Para: Fernanda Endler <fer.endler@hotmail.com>

Assunto: Autorização de publicação do TC

CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE PUBLICAÇÃO

Eu, Marco Antonio Gasparelo acadêmico autorizo a publicação do artigo apresentado para a disciplina de Trabalho de Curso (TC) II na Revista Diálogos da IES, ou em outro meio de comunicação, desde que conste minha autoria e da professora orientadora. Em igual concordância assina a professora orientadora.

Ponta Grossa, 26 de Junho de 2020.

Assinatura Acadêmico/a

Fernanda Endler Lima