



FACULDADE ITAPURANGA
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

**PEJOTIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO
MERCADO DE TRABALHO**

ITAPURANGA

2021

REINALDO GOMES FERRAZ JUNIOR

THIAGO RAMOS CARDOSO

VINICIUS CORRÊA BRAGA

VITOR CARNEIRO DE MORAIS

**PEJOTIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO
MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Ciências Contábeis da Faculdade Itapuranga - FAI, como um dos requisitos para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Prof. Esp. Gerval Martins Borges Júnior.

ITAPURANGA

2021

REINALDO GOMES FERRAZ JUNIOR
THIAGO RAMOS CARDOSO
VINICIUS CORRÊA BRAGA
VITOR CARNEIRO DE MORAIS

**PEJOTIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E SUAS
CONSEQUÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado para obtenção de Certificado de
Trabalho de Conclusão de Curso Graduação
no Curso de Bacharel em Ciências Contábeis
da Faculdade Itapuranga – FAI. Este TCC foi
apresentado em 13 / 12 2021, e obteve
Aprovação.
(aprovação/reprovação).

BANCA EXAMINADORA



Prof. Esp. Gerval Martins Borges Júnior
Presidente da Banca Examinadora – FAI



Prof. Esp. Marcos Vinícius Teixeira Viana – FAI



Prof. Esp. Fabiano Alves de Oliveira – FAI

PEJOTIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO

RESUMO

A pejotização das relações trabalhistas e suas consequências no mercado de trabalho estão em evidência nos últimos tempos, tendo em vista que os empregadores estão praticando a pejotização para fugir do fisco. Assim, este trabalho trará um conhecimento maior as pessoas, pois a pejotização é um assunto recente e de pouca ciência. Para elaboração do trabalho, utilizamos pesquisas de sites, livros, artigos científicos, notícias, legislações e leis, cujo o resultado revelou que a prática de pejotização é ilegal.

Palavras-chaves: Pejotização. Relações trabalhistas. Conhecimento.

ABSTRACT

The pejotization of labor relations and its consequences in the labor market are in evidence lately, considering that employers are practicing pejotization to avoid tax. Thus, this work will bring greater knowledge to people, as pejotization is a recent issue and little science. For the elaboration of the work, we used searches of websites, books, scientific articles, news, legislation and laws, whose results revealed that the practice of pejotization is illegal.

Keywords: Pejotization. Working relationships. Knowled

INTRODUÇÃO

A pejotização é um termo advindo da denominação de pessoa jurídica para contratação de empregados, surgiu no cenário laboral na década de 90, mas olhando o cenário atual econômico brasileiro, que apresenta grandes número de desempregados, pouquíssimas vagas de emprego e leis trabalhistas complexas e

encargos considerados altos são vistos pelos empresários como aspecto negativo aos negócios, é fácil entender o porquê o fenômeno da pejetização tomou grandes proporções.

Também, podemos considerar que, com a publicação da nova redação do artigo 442-B da CLT e a inclusão do §2º, as especulações surgiram no sentido de que a legislação passou a permitir e estimular a contratação de trabalhadores via pessoa jurídica em substituição a empregados.

Para ocorrer a pejetização, a relação entre a empresa e o contratado dever unicamente de parceria, onde o contrato de trabalho especifica os serviços solicitado, as obrigações do contratante e os deveres do contratado. Esse contrato de trabalho dá certa liberdade ao contratado, mas não para montar seus horários e condições que lhe favoreça para realizar o trabalho, mediante remuneração paga de acordo com o estabelecido entre as duas partes. Mas o que há de errado na pejetização?

As empresas estão fazendo da pejetização uma forma de contratação, onde o empregador contrata um empregado (pessoa física) como pessoa jurídica. A definição de empregado, de acordo com o Art 3º da CLT, é “Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, ou seja, os empregadores estão contratando uma pessoa jurídica para trabalhar de forma eventual, dependente do empregador e mediante “salário”.

A pejetização vai contra o Art 3º da CLT, pois a contratação é entre o empregador (pessoa jurídica) e o empregado também como pessoa jurídica, mas na verdade preenche todos os requisitos de empregado (pessoa física) e com isso acaba que o empregador está burlando as legislações trabalhistas, considerando um ato ilícito.

O presente trabalho, irá discorrer sobre os diferentes tipos de contratos de trabalhos, a diferença entre empregador e empregado, da diferença entre terceirização e pejetização e apresentar os riscos e as consequências da pejetização, tanto para o empregador, quanto para o empregado.

O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS

Com a Reforma trabalhista que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017, proporcionou um grande marco para as relações de trabalho, muitas mudanças foram

feitas, impactando diretamente nas relações empregatícias, entre empregador e empregado.

É importante dizer que a reforma não está sendo feita para criar empregos. Para criar empregos, precisamos investir e voltar a crescer. O que a Reforma Trabalhista vai fazer é tirar inúmeras incertezas e diminuir a insegurança jurídica, e isso vai contribuir para uma melhor fluidez do mercado de trabalho”, disse o economista. (Zylberstain, 2017, p.289)

Segundo Zylberstain, as alterações que foram feitas com a reforma trabalhista não irão aumentar a criação de empregos, pois para que isso ocorra é necessário que as empresas invistam e estimulem a contratação de novos empregados. Porém, por outro lado a reforma proporcionou aos empresários um ambiente competitivo, com novas alternativas de contratações e uma suposta diminuição dos encargos trabalhistas, também oferecendo segurança jurídica ao empregador. Com essas mudanças, se esperava que as empresas passariam a empregar mais pessoas, ocasionando a criação de novos empregos formais, colaborando assim com a economia do país e diminuindo a fila do desemprego.

A nova Reforma trabalhista nos trouxe muitas alterações, as principais mudanças são; as férias que agora podem ser divididos em até 3 períodos, esses intervalos não podem ser inferiores a 5 dias corridos e um deles não deve ser inferior a 14 dias corridos. Além disso, as férias não podem começar 2 dias antes de um feriado ou do dia de folga do funcionário. As férias podem ser divididas entre um acordo do empregado e a empresa.

Já o banco de horas pode ser organizado por meio de acordo coletivo ou individual entre empregados e organização. Uma modalidade em que faz a compensação de uma determinada jornada onde é feito a substituição do pagamento do adicional de horas extras. A compensação do banco de horas deve ser concluída no prazo máximo de 6 meses quando firmado acordo individual.

Após a reforma trabalhista, o horário de almoço para os empregados pode ser inferior a uma hora, mas deve haver no mínimo 30 minutos de descanso para a jornada a partir das 6 horas de trabalho. Essas reduções no intervalo da jornada de trabalho também devem ser determinadas em convenção ou por acordo coletivo entre funcionários e empresa.

Com as alterações da reforma, qualquer profissional pode realizar a escala em 12 por 36 horas. Ou seja, o funcionário trabalhava 12 horas ininterruptas e depois

fazia uma pausa de 36 horas. Para tanto, é necessário chegar a um acordo por escrito, sendo que o funcionário e a empresa concordem com esta modalidade.

A forma de contratação em modelo home office, passou a ser regulamentado com a reforma. O empregado só precisa entrar num acordo com o empregador e definir suas tarefas, horário de trabalho e quem irá arcar com custos relacionados a essa forma de trabalho, por exemplo água, luz, materiais e etc.

As demissões poderão ser feitas entre um acordo com o empregado e o empregador. Onde o empregado perde o direito ao seguro-desemprego, porém tem direito a metade do aviso prévio e da multa do FGTS.

Com as alterações feitas, o empregado não pode ser demitido e recontratado de forma terceirizada imediatamente. Agora deve ser obedecido um prazo de 90 dias a contar da data da rescisão para a recontração imediata.

EXISTE UM MODELO IDEAL A SER APLICADO NAS RELAÇÕES DO TRABALHO?

Hoje estamos vivendo a era da informação, onde a tecnologia molda parte das relações de trabalho constantemente, buscando sempre inovar, revolucionar e reduzir seus custos em busca de melhorias para competir dentro do mercado. A empresa que não busca se diferenciar e destacar no mercado acaba sendo esquecida por não proporcionar produtos que atendam a demanda e o interesse do consumidor.

Para Dolabela (1999, p. 87) a “oportunidade é uma ideia que está vinculada a um produto ou serviço que agrega valor ao seu consumidor, seja através da inovação ou da diferenciação”.

A relação de trabalho é fundamental nesse contexto, para viabilizar a relação entre o empregador e a eficácia de seu produto final, uma empresa que sabe gerir, administrar, coordenar e se relacionar bem com seus funcionários sempre promete se destacar por ser eficiente na prestação de serviços e entrega de seus produtos.

Segundo Gitman (2004, p. 92) planejamento financeiro “é um aspecto importante das atividades da empresa porque oferece orientação para a direção, a coordenação e o controle das providências tomadas pela organização para que atinja seus objetivos”.

O pensamento empreendedor deve ser acompanhado de um planejamento prévio, pois quem empreende não deve apenas contar com a sorte. Uma empresa

pode ser comparada com um corpo humano, onde todos os membros dependem um do outro para que o corpo em si funcione, se um membro não funcionar, os outros se limitam e todo o corpo sente com isso. Dessa forma, grandes riscos podem ser causados, e levar não só uma relação desgastante com sua equipe, mas também com o insucesso de seu negócio.

Concluimos que cada área necessita de critérios e meios específicos para gerir, e transformar a relação de trabalho num lugar produtivo e capacitado para competir entre todos, é interessante ressaltar que hoje na era da tecnologia não falta ferramentas para isso. Sempre busque novidades, custo-benefício, mão de obra qualificada e agilidade para sua empresa.

O Brasil possui uma vasta legislação, e a sua complexidade e insegurança tem levantado pontos de discussão de forma ampla nos meios jurídicos e nas relações diretas do trabalho. A princípio a última Reforma Trabalhista foi aprovada com o intuito de solucionar tais problemas e configurar novos modelos da relação entre empregado e empregador, mas toda ação causa uma reação, que as vezes uma pequena mudança causa impulso, e problemas antigos voltam com mais força e entre linhas há argumentos para seu embasamento legal. Então começamos um novo ponto de discussão que nos remete novamente a insegurança e as falhas de um processo muito das vezes burocrático e de custo elevado, as mudanças precisam ser mais amplas e profundas em todo o sistema.

Não existe um modelo ideal a ser aplicado, o que existe é alternativas que podem variar de acordos com os objetivos, forma de trabalho, nicho de mercado e o mais importante; a relação tripé entre empregador, empregado e o cliente, formando uma engrenagem. Praticamente todas as relações de trabalho possibilita a interação da engrenagem, e toda ação está sujeita a uma reação, assim também é as relações trabalhistas. Os impactos internos e externos podem provocar serias alterações em todo o formato e condições proporcionadas.

O QUE É PEJOTIZAÇÃO?

A Pejotização passar a existir da designação de Pessoa Jurídica, quando utilizada para delinear o ato de contratação de empregado por meio da criação de empresas pelos contratados. Essa relação passa a ser entre empresas ao invés de ser empregador (empresa) e empregado (funcionário). O termo “Pejotização” ficou

vinculado a uma prática pejorativa, onde o empregador tenta se esquivar da relação de trabalho com intuito de reduzir os custos e as vezes até mesmo os direitos do empregado e assim obter benefícios financeiros e jurídicos para si.

A Reforma Trabalhista estabeleceu algumas mudanças que por princípio foram controversas, a “pejotização” que dada a sua forma de conduta é considerada como crime. Não há o que discutir sobre, pois está bem claro na CLT quais são os atributos que caracterizam o empregado.

Art. 3º “Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943).”

Sendo assim, ao contratar um empregado com CNPJ e atribuir a ele o uso de uniforme, dependência do empregador, salário e carga horária a empresa estará cometendo o ato de “pejotização”. Martinez (2011, p. 116) explica a contratação de empregado.

A contratação de um empregado leva em consideração todas as suas qualidades e aptidões pessoais. [...] No conceito de “pessoalidade” existe, portanto, a ideia de intransferibilidade, ou seja, de que somente uma específica pessoa física, e nenhuma outra em seu lugar, pode prestar serviço ajustado.

O ambiente econômico brasileiro apresenta grande número de pessoas desempregadas, não é difícil compreender porque o fenômeno aumentou e está presente em todos os cantos do país. Com a necessidade de emprego, as empresas impõem a pessoa que necessita trabalhar a criação de um CNPJ e contrata como se estivesse contratando uma prestadora de serviço.

Mas não acontece só com pessoas que estão desempregadas, muitas empresas decidem demitir todos os seus funcionários (contratados pelo regime CLT) e busca a contratação de Pessoas Jurídicas, que na maioria das vezes representa uma única Pessoa Física. Por exemplo: uma empresa prestadora de serviços tecnológicos determina que certa área pode passar a ser exercidas por pessoas jurídicas, e muda sua forma de contratação de CLT para contratos de prestadores de serviços. Resumindo, a empresa passou a contar com um número similar de pessoas físicas atendendo às suas necessidades, mas cada uma dessas pessoas está representada por uma Pessoa Jurídica. Sendo assim, a empresa foge das obrigações

trabalhistas e o empregado perde seus direitos trabalhistas, tais como: seguro desemprego, décimo terceiro, férias e entre outros.

O fato que caracteriza o vínculo empregatício é justamente a forma de contratação correta que passa a ser ilegal. A forma contínua, eventual e subordinação são considerados elementos que demonstram parte da relação de trabalho existente entre as partes, independente da forma em que caracterizou a contratação. Este ato pode ser facilmente comprovado pelos funcionários, essa ação das empresas é considerada como fraude. A ilegalidade desta ação está prevista pela CLT, embora outros termos da relação do trabalho têm colaborado com a interpretação das leis em vigor. Vejamos a diferença entre pejetização e terceirização.

DIFERENÇA ENTRE PEJOTIZAÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO

“A terceirização é uma técnica moderna de administração e que se baseia num processo de gestão [...] com um objetivo único [...]: atingir melhores resultados, concentrando todos os esforços e energia da empresa para a sua atividade principal”. (GIOSA, 1999, p.11).

A terceirização acontece por meio de contrato firmando entre as partes, empresa tomadora e a empresa terceirizada. Para operar como empresa terceirizada, as empresas devem estar formalizadas com o CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica) e com registro na Junta Comercial. Para aumentar a garantia entre as partes, também, é estabelecido na Lei da Terceirização (Lei nº 12.439/2017) que o capital social da empresa terceirizada seja ajustado de acordo com o número de empregados.

A empresa terceirizada deve pagar todos os direitos estabelecidos na legislação trabalhistas, tais como: salários, horas extras, 13º salário, férias, adicionais, além daqueles que são negociados por acordo. O trabalhador que é terceirizado não perde nenhum direito e não pode ter diferença salário menor por ser terceirizado. Mantendo a relação de trabalho através dos requisitos e princípios básicos da legislação.

Já a “pejetização” é totalmente contrária a essa ideia, pois ela incide em contratar funcionários (pessoas físicas) por meio da constituição de pessoa jurídica para prestar serviços, transformando a relação de trabalho em relação entre empresas. Dissimular-se uma relação de emprego especialmente pela presença da

subordinação e com a finalidade visível em afastar o dever de pagamento dos direitos e os encargos trabalhistas e previdenciários, conduta que continua sendo considerada ILEGAL.

A “Pejotização” não é novidade no ramo empresarial, ela entrou em destaque principalmente no ano de 2017, e com isso passou a ser bem mais comum essa prática. Com a nova redação do artigo 442-B da CLT e a inclusão do §2º, as especulações surgiram no sentido de que a legislação passou a “permitir” e “estimular” a contratação de trabalhadores PJs em substituição a empregados, levando confusão ao que chamamos de trabalhadores autônomos.

Art. 442-B. “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação (Incluído pela Lei nº13.467, de 2017). § 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços (Incluído pela Medida Provisória nº808, de 2017).”

Com essa nova redação, houve bastante equívocos na interpretação em que os empregadores advieram a considerar que a “pejotização” seria, a partir de então, legal. Mas a terceirização lícita exige a ausência de pessoalidade e de subordinação, a empresa tomadora contrata a prestação dos serviços e não a pessoa.

“Conceitua-se “pejotização” como a contratação de um trabalhador, na condição de pessoa jurídica, para prestação de serviço intelectual”. (PEREIRA, 2013, p.77).

EXEMPLOS DE PEJOTIZAÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO

A “Pejotização” acontece quando um empregador contrata uma Pessoa Jurídica para desenvolver atividades e serviços para o próprio empregador, e em seus domínios. Impondo regras e estabelecendo condições para a realização do trabalho. Não considera terceirização, pois essa pessoa jurídica tem todas as características de empregado, tais como: pessoa física, pessoalidade, subordinação, habitualidade e onerosidade.

Uma empresa tem um vendedor interno, a mesma dispensa o funcionário e exige que ele abra um CNPJ para contrata-lo novamente para a prestação de serviços. O que acontece nessa situação é que esse vendedor interno vai fazer o serviço que

ele fazia antes, vai ser subordinado do empregador, vai trabalhar de uniforme, não vai ter liberdade de horários para a prestação de serviços e vai receber “salário” ou seja, um empregado.

Por outro lado, a terceirização já é diferente, o exemplo mais comum é as empresas contratar outras empresas, por exemplo; de limpeza para realizar faxina em escritórios, lojas e fábricas. Nesse caso uma empresa contrata outra empresa que envia os funcionários para prestar o serviço que foi contratado, não havendo subordinação, podendo ter flexibilidade de horário desde que cumpra o que foi acordado. No caso, a relação de trabalho fica exclusivamente com a empresa contratada que irá enviar seus funcionários para a realização do trabalho acordado. A responsabilidade solidária pode acontecer nesse caso, mas o que é responsabilidade solidária? É quando a empresa contratante responde com a intermediadora, repartindo com ela a dívida e as obrigações, isso acontece por exemplo quando há a falência da empresa que são terceirizadas.

RISCOS DA TERCEIRIZAÇÃO E DA PEJOTIZAÇÃO

A terceirização e a Pejotização se tornaram duas formas de contratação muito utilizadas na atualidade, devido à grande demanda da mão de obra e a alta rotatividade de serviços que demandam profissionalismo e qualificação. Devido a esses acontecimentos as empresas buscaram alternativas que desonerassem suas contratações e buscassem a rápida produtividade e entrega de seus serviços, foi nesse cenário que surgiu a terceirização e a Pejotização. Porém essas duas formas de contratação oferecem riscos ao serem usadas de formas errôneas e abusivas.

Quando falamos em terceirização é essencial que seja analisado a ausência do princípio da pessoalidade e da subordinação, pelo fato da empresa contratante (tomadora de serviços), contratar os serviços prestados por pessoa jurídica, e não a pessoa física em si. Caso esses princípios sejam desobedecidos, a terceirização passa a se tornar ilegal.

A terceirização para Queiroz (1992, p. 12) é uma palavra extensa, que indica a existência de uma outra empresa 'terceiro', que com competência, especialidade e qualidade e ainda, em condições de parceria, venha a prestar serviços a uma empresa contratante.

Muitas empresas passaram a terceirizar seus serviços para fugir das obrigações trabalhistas, porém enfrentam grande riscos quando optam por essa forma de contratação sem analisar a capacidade técnica e profissional de outras empresas contratadas, outra grande dificuldade são os contratos mal elaborados ou até mesmo feitos apenas verbalmente podendo acarretar possíveis disputas judiciais pela parte contratada quando se sentir lesada.

Outra forma de contratação também muito utilizada é a Pejotização, onde a empresa tomadora de serviços contrata uma pessoa jurídica para executar os seus serviços de forma eventual, o que se diferencia de um funcionário fixo contratado no regime da CLT.

O Artigo 3º da CLT diz que: “Considera-se empregado, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Muitas empresas utilizam a Pejotização, porém não observam a regra, e acabam se prejudicando por enfrentarem processos judiciais pela parte contratada, quando é comprovado a contratação da Pessoa Jurídica, porém a mesma exerce sua função como um funcionário fixo, cumprindo regras e horários habituais, a Pejotização passa a se tornar fraudulenta, e o empregador está sujeito responder judicialmente, podendo ter a obrigatoriedade ao pagamento de todas as verbas trabalhistas devidas ao empregado, bem como, os depósitos do FGTS, multas, e recolhimentos previdenciários e fiscais acrescidos de juros e correções monetárias.

POSSÍVEIS BENEFÍCIOS TRAZIDOS PELA PEJOTIZAÇÃO

A forma de contratação por pessoa jurídica usada da forma correta, pode trazer benefícios tanto para o empregador e também para o empregado. Esse meio de contratação que até alguns anos atrás era pouco conhecido, hoje vem ganhando grande conhecimento e espaço entre as empresas e funcionários.

Muitas empresas estão aderindo essa forma de contratação para poderem buscar uma maior capacidade de mão de obra qualificada e reduzir custos, onde a prestação de serviços não exige os encargos trabalhistas, e ficam isentas de contribuições como FGTS, férias, 13º salário entre outras contribuições que são exigidas numa contratação no regime de CLT.

Além disso podem flexibilizar a contratação de funcionários conforme a demanda de oferta de serviços a serem prestados, de forma que o funcionário seja acionado apenas quando for necessário para executar um serviço específico, recebendo um valor "X" pelo serviço prestado em acordo entre as duas partes, tudo isso dentro da pejetização tende a ser definido em contrato assinado na relação entre as duas pessoas jurídicas.

BENEFÍCIOS PARA O EMPREGADO

Nessa modalidade o funcionário tem a possibilidade de prestar diversos serviços para várias empresas tendo a autonomia para montar a sua própria agenda e horário, já que o mesmo não se vincula a uma jornada diária em uma empresa fixa. Diminui também as diversas obrigações e burocracias em que um funcionário na modalidade CLT proporciona, como 8 horas diárias de jornada de trabalho e cumprimento de regras internas que cada empresa exige, entre outros.

É notável também a diminuição da ociosidade, principalmente nas empresas prestadoras de serviços, quando o funcionário passa muito tempo sem prestar serviços e atendimentos. A Pejetização permite que esse funcionário tenha liberdade de organizar e executar os seus serviços em várias empresas, podendo ganhar conhecimento, profissionalismo e desempenho no mercado de trabalho.

CONSEQUÊNCIAS DA TERCEIRIZAÇÃO E DA PEJOTIZAÇÃO

A Terceirização vem acarretando um aumento significativo principalmente dentro do setor industrial, pois na maioria das vezes é terceirizado apenas a atividade meio do processo, com isso as empresas estão economizando em muitos recursos, tais como nos encargos trabalhistas, uma das consequências da terceirização é que poderá haver um aumento de acidentes de trabalho em suas dependências, conforme uma realizada na Central Única dos Trabalhadores (CUT) com a parceria do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), em média de dez acidentes ocorridos, oito são de empregados terceirizados. Outra consequência é a rotatividade, ou seja, a duração trabalhada na empresa, esses trabalhadores exercem suas funções cerca de 3 anos no máximo, também se a empresa ir à falência o funcionário terceirizados corre um risco maior de deixar de

receber seus direitos trabalhistas. Ao mesmo passo que a terceirização provoca uma sobrecarga adicional ao SUS (Sistema Único de Saúde), considerando que a maioria das empresas intermediadoras não possui planos de saúde, anteriormente fornecido pelas grandes indústrias quando da contratação direta.

Já a pejetização veio da insatisfação da classe dos empregadores diante dos inúmeros encargos trabalhistas, que acaba atrapalhando principalmente os pequenos empreendedores, mais analisando bem a situação vemos que os empregados não podem ser prejudicados pelo fato do empregador não possuir um capital necessário para constituir uma empresa, por consequência desta fraude, temos o prejuízo do empregado com relação à proteção e benefícios que deveriam alcançá-los, como verbas do FGTS, 13º salário, férias mais 1/3, aviso prévio, piso salarial, adicionais diversos, ç, mais é possível pleitear na justiça do trabalho pedido de reconhecimento de vínculo de emprego entre a empresa contratante e a pessoa jurídica contratada, além de fazer parte da prática de um ato ilícito, já o empregador se for descoberto realizando essa fraude acarretará em diversos prejuízos.

CARACTERÍSTICAS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

O vínculo empregatício é formado bem como um acordo entre o contratado e o e o patrão, em que o empregado presta seu trabalho para a empresa em troca de um salário mediante. Segundo a CLT “o vínculo empregatício é a relação de natureza não eventual, prestada pelo trabalhador pessoa física, sob a dependência de um empregador e através de um salário”.

Em síntese, nem todos os empregados que prestam serviços exercida na empresa possuem um vínculo empregatício com ela, no entanto, é uma relação que nem sempre é formal e contínua. Para verificar se há ou não vínculo empregatício entre o empregador e o empregado, é preciso analisar o contrato assinado entre as partes e se o mesmo está sendo cumprido conforme o que foi evidentemente escrito

Martinez (2015, p.153) que haverá relação de emprego quando, além de se fazerem presentes os requisitos de relação de trabalho, quais sejam, prestação do trabalho e a sua respectiva contraprestação, estiverem explícitos na relação um outro conjunto de elementos de forma cumulativa: a pessoalidade, a onerosidade, a subordinação jurídica, a alteridade e a não eventualidade, que serão demonstrados em sucessivo.

Para uma relação seja examinada a um vínculo empregatício e para que os empregados tenham direito de gozar dos privilégios deste tipo de contrato, algumas premissas devem estar presentes no contrato de trabalho, tais como: subordinação, não eventualidade, onerosidade, pessoa física, pessoalidade.

Subordinação: significa que o empregador precisa de monitorar o empregado e estipular os termos em que o trabalho será exercido. Incluindo horário, responsabilidades envolvidas, local de trabalho, entre outros a fazeres desempenhadas pelo funcionário.

Não eventualidade: o vínculo empregatício requer um intervalo de tempo por parte do trabalhador, em relação ao trabalho entre empregador e empregado deve ser contínua.

Onerosidade: diz respeito a remuneração pelas atividades realizadas, seria a troca entre empregado e empregador.

Pessoa física: define se que exista vínculo de trabalho, exclusivamente uma pessoa física pode ser assalariada como funcionária. Caso seja contratada uma pessoa jurídica, não há um vínculo empregatício, mas sim uma prestação de serviços.

Pessoalidade: essa exigência nos diz que o empregado exerce sua atividade pessoalmente e não mande terceiros para realizar suas funções para qual foi direcionado a fazer sua função, pois somente o trabalhador é responsável pelo trabalho.

Podemos fechar essa ideia de vínculo empregatício com o conceito de Marino:

[...] os pontos essenciais da relação de trabalho empregatício, delimitando, de maneira nítida e substancial, o que a distingue dos demais contratos de trabalho ao percorrer por todas as nuances deste ajuste: contratação de pessoa física para trabalhar, pagamento de remuneração, trabalho sendo realizado de forma contínua; e, por fim subordinação em relação àquele que o contratou (MARINO, 2013, p. 67).

Como citado acima, os pontos essenciais da relação de trabalho empregatício entre empregador e empregado exige essas características e a pejotização quebra todas essas características.

QUAIS SÃO OS PRINCÍPIOS TRAZIDOS PELO DIREITO DO TRABALHO EM RELAÇÃO AOS VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS?

O vínculo de emprego é necessário que tem alguns princípios eficazes e fundamentais. Quando tem uma junção de emprego entre o trabalhador e o empregador, há diversos tipos de direitos e deveres a ser cumpridos, uns dos princípios importantes são:

Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas: estabelece que o empregado não pode abrir mão dos seus direitos, proibindo então que antes de ser contratado ou após o seu término, renuncie seus direitos sejam elas de forma expressa ou tácita. Entendendo melhor é como se o empregado foi mandado embora do seu serviço, recebendo então recebendo o seguro desemprego, caso o trabalhador volta a ser contratado por outra empresa antes que o seguro desemprego acabe, ele acaba perdendo o benefício ou o seu direito.

Princípio da Proteção ao Hipossuficiente: tem por objetivo de proteger o trabalhador que é a parte mais fraca, em relação a desigualdade entre o poder econômico que é o administrador e o trabalho forçado isto é o empregado, esse desequilíbrio já acontece no momento em que o cidadão já entre na empresa a serviços. Pode se dizer que, quem protege o empregado é o juiz ou a justiça, mas aí que se engana, pois, os trabalhadores são bem “guardados” pelas leis trabalhistas ou a CLT.

Determina que toda as escolhas mais favoráveis para que o empregado se encontrar, normalmente prevalecerá sobre a situação anterior, ou seja, se por exemplo uma lei seja alterada de um jeito que a proteção do empregado seja menos prevalecida, a lei anterior será definitivamente habitual ao caso.

Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva: tem por finalidade ter alterações lesivas. Na pratica o empregado até no momento já é prejudicado, mas não impede a alteração trabalhista ao diretivo do patrão em gerenciar sua empresa. Com a reforma trabalhista, houve então diversas alterações que tenha exceções aplicada em suma, serão lícitas as alterações que trazem benefícios ao patrão, mesmo que isso venha a prejudicar o empregado.

Princípio da Continuidade da Relação de Emprego: garante a permanência do emprego na empresa em que atua, onde se estabelece regras que os contratos que sejam firmados com prazo determinado. Entende-se que a carteira de trabalho será então só assinada na determinação de prazo se o empregado for firmado com prazo determinado. Só terá exceção caso o empregado seja contratado por experiência, por tempo temporário ou intermitente, assim sendo que o contrato não seja assinado.

Princípio da Intangibilidade e Irredutibilidade Salarial: assegura a divisão dos valores dos salários, tornando então complicado. Assim a intangibilidade tem a intenção de diminuir os descontos indevidos, a tempestividade do pagamento, tirando então a normalidade do valor do salário.

Já o princípio da irredutibilidade assegura que o salário seja irredutível, ou seja, que o empregador ou patrão não tenha garantia de reduzir o salário do trabalhador, no entanto é um princípio relativo que pode ser alterado por meio de uma concordância da equipe de trabalho ou um acordo ao empregado.

Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma: ressalta que para o direito do trabalho, o que acontece na empresa realmente é o que vale, e não o que está escrito no papel. Um exemplo disso é quando o patrão paga o empregado com um valor diferente, supondo que o empregado trabalha por produção, e produz mais do que outros meses, normalmente ele vai ganhar uma bonificação que não constará no seu contrato, que está registrado na carteira. Neste exemplo, caso haja um conflito entre o patrão e o empregado, o que de fato aconteceu, é o que o direito do trabalho vai prevalecer.

QUAIS FORAM AS PRINCIPAIS MUDANÇAS E OU ALTERAÇÕES NO DECORRER DO TEMPO COM RELAÇÃO À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA?

Houve diversas mudanças ou reformas trabalhistas na consolidação e isso afetou parte dos ambientes de trabalho.

Uma das mudanças foram na questão de horas suplementares ou horas extras, de acordo com a Lei 13.467/2017, que são permitidas até 2 horas extras por dia. As horas remuneradas com os acréscimos no mínimo 50% da hora normal.

As jornadas de trabalho máximas de 25 horas passaram a ser 26 horas semanais, com possibilidades de 6 horas semanais, no caso então com as horas extras passou a ser 44 horas semanais, segundo o artigo 7º inciso XIII, da Constituição Federal, a jornada de trabalho terá a duração de 8 horas diárias no máximo. Caso o empregado seja contratado dentro do regime, as horas extras deverão ser compensadas na semana posterior na folha de pagamento do próximo mês.

Nas áreas de segurança houve algumas mudanças. Para evitar acidentes de trabalho o governo criou então as normas para o uso dos EPI (Equipamento de Proteção Individual), foram então necessários capacetes, óculos de proteção,

tampões de ouvidos, máscaras faciais entre outros, são equipamentos obrigatórios em profissões de riscos, na maioria das vezes são usados em construções de edifícios, bombeiros, eletricitas, metalúrgicos e outros. Esses equipamentos deveriam ser distribuídos gratuitamente aos trabalhadores pois são cuidados para com a própria vida do indivíduo.

Na contratação de autônomos não há o vínculo empregatício, o autônomo pode ser um trabalhador de tempo temporário, pode se realizar serviços exclusivos numa certa área de profissão, exemplo disso é o carpinteiro, serviços gerais, entre outras. Mesmo que o profissional fique muito tempo exercendo na empresa não haverá nenhum tipo de vínculo com a empresa que foi contratado.

Como a empresa é responsável pelo empregado, em termos de saúde do trabalhador não é diferente das outras mudanças, ela é uma das mais eficazes em um ambiente de trabalho. Nos dias de hoje, antes de entrar ou melhor exercer sua função como um profissional na empresa para ser registrado, o empregado é obrigado a fazer um exame médico, sobre os riscos de saúde e prevenção sobre eles, muitas outras empresas tomam métodos de prevenção diferentes, tais como ginástica laboral, aulas com especialistas atividades de prevenção etc.

Os deveres do patrão ou empregador continuam sendo conservados, os recolhimentos do INSS e FGTS, o pagamento de horas extras ou a sua compensação até a rescisão de contrato. A fundamental alteração foi a possibilidade da demissão em concordância, isto é, quando o empregado e a empresa desejam terminar o seu contrato de trabalho, antigamente isso era proibido de acordo com a legislação, agora neste caso o empregador deve pagar a metade do aviso prévio e do FGTS e a integralidade das demais verbas rescisórias. Já para o lado do empregado, tem o direito de sacar até 80% do valor do FGTS adicionado pela empresa durante o período de contrato. Ele também irá perder o direito do seguro desemprego.

As relações trabalhistas como traz na Consolidação das leis do Trabalho pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a relação de trabalho, são condições por meio de um contrato de trabalho, que determina os direitos e as obrigações do empregado e do empregador. De uma forma mais ampla, o ambiente de trabalho nada mais é do que a mão de obra ou esforço físico da pessoa em troca de um salário ou dinheiro pago pelo patrão no setor do processo de produção. Uma relação de trabalho é evidenciada pelo simples fato da subordinação.

Nos dias atuais, de acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas) são aproximadamente 32 milhões de pessoas são registradas na carteira de trabalho no Brasil. Com essa taxa de empregados ouve então desafios para o melhoramento de trabalho, a forma de ter um relacionamento entre o funcionário e o patrão, que ficou cada dia mais discutível, pois são muitas desavenças entre si. Pode-se dizer então, que toda relação de emprego representa uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho representa a uma relação de emprego.

As relações de trabalho são classificadas em: Estágio, Trabalho Autônomo, Trabalho Avulso, Trabalho Eventual, Trabalho Institucional, Trabalho Temporário e Trabalho Voluntário.

Estágio: é uma oportunidade de aprendizado na prática em visto na teoria de uma certa área de ensino, onde suas habilidades são desenvolvidas e essenciais para o mercado de trabalho. Nas maiorias das vezes são exercidas das faculdades para as empresas, onde a empresa pode ter um acordo com o estagiário e até prolongar os sus estágios para um certo tipo de contrato.

Trabalho Autônomo: é simplesmente um profissional que atua por sua vontade própria, ou seja, ele pode ser pessoa física ou uma pessoa jurídica. Uma forma de explicar isso é a prestação de serviço, uma espécie de uma obra contratada com uma ou mais pessoas, de forma meio que independente, isto é, não ter nenhum vínculo empregatício com qualquer empresa.

Trabalho Avulso ou portuário: é quem presta serviços à conferência de cargo, bloco e vigilância de embarcações na área dos portos organizados, serviços de capatazia entre outros. O trabalho avulso não existe vínculo com o tomador de serviço, são trabalhadores treinados a descarregar as cargas de navios os portos.

Trabalho Eventual: é um trabalho de prestação de serviço com contrato de tempo curto ou temporário e nem continuidade, ele não tem nada a ver com a relação da atividade da empresa.

Trabalho Institucional: é o trabalho entre os servidores públicos e as empresas. Vale ressaltar que os tomadores de serviços não mantem vínculo empregatício com a administração pública e sem vínculo institucional.

Trabalho temporário: tem um certo tempo a ser cumprido, logo, quando o trabalhador não for necessário para a empresa, ou seja, não há uma continuidade, a empresa vai contratar uma pessoa física ou jurídica para prestar o serviço com um certo prazo de tempo para atender a sua necessidade.

Trabalho Voluntário: não oferece remuneração ao empregado, isto é, voluntário ou um trabalho de ajuda. Se os serviços são prestados de graça, não será possível o vínculo de emprego do trabalhador com o tomador de serviço conforme a lei.

EXEMPLOS DE MODELOS DAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS INTERNACIONAIS EM COMPARAÇÃO COM AS NORMAS BRASILEIRAS

Nos Estados Unidos da América, eles possuem uma legislação que se chama “The Fair Labor Standarts Act” (Leis de Padrões Justos de Trabalho), ela legisla alguns pontos, o pagamento mínimo por hora e adicional de horas extras, os empregos que possuem uma gratificação o empregado pode ter o pagamento menor que o mínimo e acabar completando com as gratificações, um exemplo é um garçom que ganha gorjetas efetuando o trabalho, não há leis que obriguem os empregadores a dar férias remuneradas aos funcionários, em caso de doença ou gestação o máximo que feito é a seguridade do emprego dependendo do caso, a idade mínima para o trabalho vai depender do serviço que será executado, nos EUA temos liberdade (empregador e empregado) em decidir os direitos no contrato de trabalho. No Brasil o profissional não pode receber menos que um salário mínimo e sempre de carteira assinada, as férias são todas obrigatórias e remuneradas, em caso de doença ou gestação há seguridade no emprego e nesse tempo ele é remunerado, que seja pelo empregador ou pela Previdência, a idade mínima para trabalho é de 16 anos.

No Chile pode-se trabalhar uma jornada de 4 dias trabalhados com 3 dias de folga, possibilitando trabalhar até 12 horas por dia e 1 hora de descanso sempre que a jornada ultrapassar 10 horas, já aqui no Brasil a jornada é de 44 horas semanais, divididas em 5 dias, sendo 8 horas trabalhadas por dia.

A idade mínima para trabalhar no Uruguai é de 15 anos, a jornada de trabalho é de 48 horas semanais, divididas em 6 dias, com limite de 8 horas diárias, no caso de atividade comercial a jornada é de 44 horas semanais, no Brasil a casos que a jornada pode ser flexível, um exemplo é o telefonista que a jornada deve ser de 36 horas semanais, sendo 6 horas diárias.

QUAL A VISÃO DAS EMPRESAS SOBRE A PEJOTIZAÇÃO?

Em 2017 com a reforma trabalhista os empresários começaram a realizar as contratações utilizando esse método de pejotização, pois abriu uma brecha beneficiando o empregador, que gerou várias dúvidas entre eles, pois se tivessem uma pessoa física que presta o serviço utilizando a pejotização deixaria de pagar vários tributos que é necessário o pagamento quando se contrata pela CLT, também há menos burocracia pois não será necessário cumprir as obrigações legais, através da Pejotização basta contratar os serviços daquele profissional, mas com a normalização da Reforma Trabalhista não possibilitou com os empreendedores a dispensarem os seus funcionários e admitindo-os como Pessoas Jurídicas, trata-se apenas de uma possibilidade para padronizar as relações que necessitam desse tipo de processo. Assim, a pejotização é uma prática ilícita que continua sendo batalhada pela Justiça do Trabalho.

Todo empregador visa economia em sua entidade, então procuram fazer o que sai mais benéfico, aqueles que respeitam as leis continuam realizando a contratação pela CLT pagando todos os tributos que o funcionário tem direito, os que preferem ir contra a lei contratação o PJ e usam como se fosse um funcionário da empresa, criando horários e regras dentro da empresa, a maioria das empresas viram a Pejotização como uma brecha da Reforma Trabalhista para beneficiar a empresa.

CONCLUSÃO

Analisando este assunto, notamos que a complexidade e a extensa legislação vêm acarretando em diversas interpretações nas leis trabalhistas, que foram todas elaboradas para serem seguidas, mais alguns empregadores procuram sempre uma brecha para tentar burlar a lei, e uma destas prática ilegal é conhecida como Pejotização e continua sendo combatida pela Justiça do Trabalho.

A Pejotização é quando o empregador se esquivava da relação de trabalho com intuito de reduzir os custos e as vezes até mesmo os direitos do empregado e assim trazendo benefícios para o empregador, sendo assim, ao contratar um empregado com CNPJ e atribuir a ele o uso de uniforme, dependência do empregador, salário e carga horária a empresa estará cometendo o ato de “pejotização”.

Em consequência a Pejotização os empregados acabam perdendo os seus direitos como verbas do FGTS, seguro desemprego, férias e 13°, dentre outras

garantias aos empregados, deixam de ser pagas aos contratados como pessoas jurídicas, além de fazer parte da prática de um ato ilícito, já o empregador se for descoberto realizando essa fraude acarretará em diversos prejuízos ao bolso.

As relações de trabalho são muito importantes, e tendem a ser cada vez mais. Obedecer a seus princípios e regulamentações é parte necessária e uma obrigação além de demonstrar respeito ao trabalhador. A julgar pelas condições de nossas empresas em geral o fardo de uma contratação pesa tanto quanto a alta carga tributária, mas isso é fruto da desorganização, da falta de planejamento e da falta de coletividade. Se fossemos eficientes e organizados as condições seriam mais favoráveis e equilibradas. O mundo ideal está longe de ser alcançado, mas, por mais que o tempo passe ainda temos um longo caminho para alcançá-lo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

AMBITO JURIDICO. **Lei de Responsabilidade Fiscal e o Dever de Observância ao Princípio da Transparência.** Disponível no site eletrônico: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-administrativo/lei-de-responsabilidade-fiscal-e-o-dever-de-observancia-ao-principio-da-transparencia>. Acessado em setembro, 2021.

MACHADO JR, J. Teixeira e COSTA REIS, Heraldo da. **A Lei 4.320 Comentada.** 28º ed. rev. atual. Rio de Janeiro: IBAM, 1997. Acesso em setembro, 2021.

BRASIL MEDICINA OCUPACIONAL. Saúde no Ambiente de Trabalho. Disponível no site eletrônico: <https://www.brasilmedicinaocupacional.com.br/index.php/saude-no-ambiente-de-trabalho/>. Acessado em setembro, 2021.

JUSBRASIL. A relação de Trabalho e a relação de emprego. Disponível no site eletrônico: <https://drmunir.jusbrasil.com.br/artigos/234257467/a-relacao-de-trabalho-e-a-relacao-de-emprego>. Acessado em outubro, 2021.

MONTICELLI & PESSOA. Relação de trabalho: o que é e quais existem. Disponível no site eletrônico: <https://mepadogados.com.br/2020/08/26/relacoes-de-trabalho/>. Acessado em outubro, 2021.

TANGERINO. Relação de Trabalho: Entendendo os Principais Tipos. Disponível no site eletrônico: <https://blog.tangerino.com.br/relacao-de-trabalho/>. Acessado em outubro, 2021.

EMPLOYER TUDO NO RH. 15 principais mudanças na Legislação Trabalhista. Disponível no site eletrônico: <https://www.employer.com.br/blog/15-principais-mudancas-na-legislacao-trabalhista/>. Acessado em outubro, 2021.

POLITIZE. Direitos trabalhistas: um resumo da história. Disponível no site eletrônico:<https://www.politize.com.br/direitos-trabalhistas-historia/>. Acessado em outubro, 2021.

OITCHAU. Leis da CLT: Conheça a história do seu surgimento! Disponível no site eletrônico:<https://www.oitchau.com.br/blog/leis-da-ctl-conheca-a-historia-do-seu-surgimento/>. Acessado em outubro, 2021.

DIREITO DE TRABALHO. Princípios, Fontes, Diferenças entre Relação de Trabalho e Relação de Emprego. Livro.

OLT Livre. Artigo 3º da CLT – Definição de empregado. Disponível no site eletrônico:http://www.ctlivre.com.br/artigos_ctl/artigo-3o-da-ctl-definicao-de-empregado. Acessado em outubro, 2021.

OITCHAU. Relações de Trabalho: o que são? Quais os tipos existem? Disponível no site eletrônico:<https://www.oitchau.com.br/blog/relacoes-de-trabalho/>. Acessado em agosto, 2021

POLITIZE!. Direitos trabalhistas no mundo: exemplos de 5 países. Disponível no site eletrônico:<https://www.politize.com.br/direitos-trabalhistas-no-mundo/>. Acessado em agosto, 2021.

JURÍDICO CERTO BLOG. 4 diferenças entre as leis trabalhistas no Brasil e no mundo. Disponível no site:<https://blog.juridicocerto.com/2017/05/4-diferencas-entre-as-leis-trabalhistas-no-brasil-e-no-mundo.html>. Acessado em agosto, 2021.

JUSBRASIL. Consequências da Terceirização no Direito Trabalhista. Disponível no site:<https://leandrohcastro.jusbrasil.com.br/artigos/521111465/consequencias-da-terceirizacao-no-direito-trabalhista>. Acessado em setembro, 2021.

JUSBRASIL. “Pejotização” e consequências trabalhistas. Disponível no site:<https://alinesimonelli.jusbrasil.com.br/artigos/115411159/pejotizacao-e-consequencias-trabalhistas>. Acessado em setembro, 2021.

JUS.COM.BR. O fenômeno da Pejotização e suas consequências nas relações de emprego. Disponível no site:<https://jus.com.br/artigos/47770/o-fenomeno-da-pejotizacao-e-suas-consequencias-nas-relacoes-de-emprego>. Acessado em agosto, 2021.

NM ROCHA & MONTARROYOS CONSULT. Entenda sobre a pejotização e seus riscos para a empresa. Disponível no site eletrônico:<https://rochaemontarroyos.com.br/pejotizacao-e-seus-riscos/>. Acessado em agosto, 2021.

REDE JORNAL CONTÁBIL. Qual o limite da pejotização nas empresas? Disponível no site eletrônico:<https://www.jornalcontabil.com.br/qual-o-limite-da-pejotizacao-nas-empresas/>. Acessado em agosto, 2021.

OITCHAU. Relações de trabalho: o que são? Quais os tipos existem? Disponível no site eletrônico: <https://www.oitchau.com.br/blog/relacoes-de-trabalho/>. Acessado em agosto, 2021.

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL. Novos modelos que transformarão o futuro do trabalho. Disponível no site eletrônico: <https://transformacaodigital.com/mercado/novos-modelos-que-transformarao-o-futuro-do-trabalho/>. Acessado em setembro, 2021.

CONUBE. O que muda com a Reforma Trabalhista? Entenda como era e como fica. Disponível no site eletrônico: <https://conube.com.br/blog/o-que-muda-com-a-reforma-trabalhista/>. Acessado em outubro, 2021.

INFOMONEY. Especialistas avaliam impactos da Reforma Trabalhista. Disponível no site eletrônico: <https://www.infomoney.com.br/colunistas/um-brasil/especialistas-avaliam-impactos-da-reforma-trabalhista/>. Acessado em setembro, 2021.

FACTORIALBLOG. Vínculo Empregatício: O que é e como comprovar? Disponível no site eletrônico: <https://factorialhr.com.br/blog/vinculo-empregaticio-clt/>. Acessado em agosto, 2021.

PORTAL DA INDÚSTRIA. Terceirização de serviços e atividades é estratégica para a indústria no Brasil. Disponível no site eletrônico: <http://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/terceirizacao/>. Acessado em setembro, 2021.

RUELA ADVOGADOS. Terceirização X Pejotização. Disponível no site eletrônico: <https://ruela.adv.br/tercerizacao-x-pejotizacao/>. Acessado em agosto, 2021.

CONTABILIZEI. Pejotização: O que é? Confira as regras a partir da nova reforma trabalhista. Disponível no site eletrônico: <https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/pejotizacao/>. Acessado em outubro, 2021.

BLOGNITH. Riscos trabalhistas na terceirização. Disponível no site eletrônico: <https://blog.nith.com.br/riscos-trabalhistas-na-terceirizacao/>. Acessado em outubro, 2021.

CONTEÚDO JURÍDICO. O fenômeno da pejotização nas relações de emprego. Disponível no site eletrônico: <http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/54512/o-fenmeno-da-pejotizacao-nas-relaes-de-emprego>. Acessado em outubro, 2021.

ADMINISTRADORES.COM. Pejotização X Terceirização: as diferenças diante das novas normas da Reforma Trabalhista. Disponível no site eletrônico: <https://administradores.com.br/noticias/pejotizacao-x-terceirizacao-as-diferencas-diante-das-novas-normas-da-reforma-trabalhista>. Acessado em outubro, 2021.

BLOG DO IBRE. Pejotização: uma análise a partir de dados da PNADC. Disponível no site eletrônico: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/pejotizacao-uma-analise-partir-de-dados-da-pnadc>. Acessado em setembro, 2021.

CONSEQUÊNCIAS DA TERCERIZAÇÃO. Conheça 9 impactos que a terceirização trará na vida do trabalhador. Disponível no site eletrônico: <https://www.brasil247.com/economia/conheca-9-impactos-que-a-terceirizacao-trara-na-vida-do-trabalhador>. Acessado em setembro, 2021