

# A (re) construção de uma “nova” modalidade de trabalho denominada “pejotização” no contexto sociocultural brasileiro

## The (re) construction a “new” mode working named “pejotização” in the Brazilian sociocultural context

Juliani Veronezi Orbem<sup>a</sup>

### Resumo

O artigo visa compreender uma “nova” modalidade de trabalho denominada “pejotização” e como esta foi (re) construída no contexto social e cultural brasileiro. Na “pejotização” o trabalhador, pessoa física, presta o serviço em uma empresa através da constituição de uma pessoa jurídica, utilizando um contrato de prestação de serviços de natureza civil, sem a incidência de qualquer direito trabalhista. O estudo, então, visa questionar se essa relação de trabalho foi construída como uma nova modalidade de trabalho com base na lei do trabalho temporário, Lei nº 6.019/1974, que possibilitou a expansão da externalização das atividades do Brasil ou se ela foi reconstruída, partindo da conjugação de outros modelos de prestação de serviços, como o trabalho autônomo e a constituição de pessoa jurídica, já presentes na legislação civil brasileira desde 1916, com a intenção de o contratante não arcar com qualquer direito trabalhista e, assim, reduzir custos. O trabalho envolve uma pesquisa qualitativa, fazendo uso do método de abordagem indutivo, do método de procedimento monográfico e utilizando como técnica de coleta de dados a pesquisa bibliográfica e jurisprudencial.

**Palavras-chave:** contexto social e cultural brasileiro; “pejotização”; relação de trabalho.

### Abstract

The article aims to understand the “new” working mode called “pejotização” and how it was (re) constructed in the Brazilian social and cultural context. In the “pejotização” the worker, physical person, provides the service in a company through the establishment of a legal entity, using a contract for the provision of civilian services, without incurring any labor law. The study, then, is to question whether this working relationship was built as a new way of working based on the law of temporary work, Law 6.019/1974, which allowed the expansion of outsourcing of activities in Brazil or if it was rebuilt, starting from the combination of other models of service delivery, such as self-employment and the creation of a legal entity, already present in the Brazilian civil law since 1916, with the intention of the contractor does not bear any labor law and thus reduce costs. The work involves a qualitative research, using the inductive method of approach the monographic procedure and method using as technique of the data collection the bibliographical research and case law.

**Keywords:** Brazilian social and cultural context; “pejotização”; employment relationship.

<sup>a</sup> Mestre em Ciências Sociais, pesquisadora e colaboradora do núcleo de pesquisa “A flexibilização do direito do trabalho como objeto de luta político-cognitiva no campo jurídico brasileiro”, Universidade Federal de Pelotas – UFPel, Programa de Pós-graduação em Sociologia, Pelotas, RS, Brasil. Contato: juorbem@gmail.com



## Introdução

O presente estudo visa analisar a “nova”<sup>1</sup> relação de trabalho denominada “pejotização”. Trata-se de uma modalidade de externalização das atividades na qual para que haja a contratação ou a manutenção do posto de trabalho a empresa contratante exige do trabalhador, pessoa física, que este constituía uma pessoa jurídica. Desta forma, o trabalhador irá prestar os serviços na respectiva empresa mediante um contrato de prestação de serviços de natureza civil realizado entre a empresa contratante e a pessoa jurídica do trabalhador, sem que haja a incidência de qualquer direito trabalhista.

Então, o artigo tem como temática central analisar o fenômeno da “pejotização”, buscando compreender como tal instituto foi construído no contexto sociocultural brasileiro, ou seja, o estudo visa questionar se essa relação de trabalho foi construída como uma nova modalidade de trabalho ou se ela foi reconstruída com base nos modelos de prestação de serviços já existentes.

O artigo é parte da pesquisa realizada para a construção da dissertação de mestrado em Ciências Sociais, que teve como objeto de pesquisa o fenômeno da “pejotização”, apresentada no programa de Pós-graduação em Sociologia da Universidade Federal de Pelotas – UFPel.

Trata-se de uma pesquisa qualitativa com a utilização do método de abordagem indutivo e do método de procedimento monográfico, usando como técnica de coleta de dados a pesquisa bibliográfica e jurisprudencial. Com relação à análise jurisprudencial foram analisadas 70 (setenta) julgados do Tribunal Superior do Trabalho – TST, relativos ao período de 01/01/2008 até abril de 2014, sobre a temática “pejotização”.

O trabalho está estruturado em duas seções. No primeiro item aborda-se a forma “atípica” de trabalho denominada “pejotização”, já na segunda parte discute-se a maneira como essa relação de trabalho foi (re) construída no contexto social e cultural brasileiro diante de mudanças legais no mercado de trabalho.

## Uma forma “atípica” de trabalho: “pejotização”

Pressionado pelo novo regime de acumulação do capital e pela nova ideologia do empreendedorismo, as relações de trabalho tornam-se cada vez mais multiformes em suas possibilidades jurídicas. Nos arredores do emprego assalariado emergem outras formas de contratação de contornos mais flexíveis. São as chamadas “novas” ou “atípicas” formas de trabalho como, por exemplo, o trabalho temporário, o trabalho a tempo parcial, a terceirização, os cooperados, os estágios, os contratos como pessoa jurídica, etc. (CARELLI, 2010, p. 16).

Os contratos “atípicos” só podem ser definidos com base nos contratos típicos, assim, pode-se entender que os contratos “atípicos” não obedecem a um modelo legal ou socialmente construído. E no âmbito do Direito do Trabalho no Brasil o contrato legal e socialmente típico é a relação de emprego definida pela CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – como a relação de trabalho prestada por pessoa física, de maneira pessoal, não eventual, com onerosidade e subordinação.

Um desses contratos “atípicos”, objeto desse estudo, é a “pejotização”, modalidade de externalização das atividades, que pode ser caracterizada como uma forma de contratação, na qual a empresa contratante para a efetivação da contratação exige que o trabalhador, pessoa física, constitua uma pessoa jurídica, que pode ser uma firma individual ou uma sociedade

<sup>1</sup> A autora coloca a palavra nova entre aspas ao se referir à modalidade de trabalho denominada “pejotização” com o sentido de questionar no texto se tal instituto seria uma relação de trabalho que foi construída como uma nova modalidade de trabalho, com base na lei do trabalho temporário, Lei nº 6.019/1974 (BRASIL, 1974), que possibilitou a expansão da externalização das atividades do Brasil ou se ela foi reconstruída partindo da conjugação de outros modelos de prestação de serviços já existentes no Brasil, de forma legal, desde o Código Civil de 1916, como o trabalho autônomo e a constituição de pessoa jurídica para a prestação de serviços.



empresária, para a prestação de serviços de natureza personalíssima. Assim, realiza-se um contrato de prestação de serviços de natureza civil para a execução das atividades, sendo tal modalidade de contratação regulamentada, então, pelo Direito Civil e não pelo Direito do Trabalho.

Logo, esse prestador de serviços seria um trabalhador parassubordinado<sup>2</sup>, um colaborador, detentor de maior autonomia, que estaria inserido na estrutura da empresa contratante prestando uma colaboração continuada e coordenada. A ideia do trabalhador parassubordinado remete a ideia de alguém que não recebe comando, que dirige a sua atividade, que deixou a subordinação para trás e que agora é um empresário.

Salienta-se que a “pejotização” e a terceirização são institutos diferentes que se assemelham apenas por se tratarem de modalidades de externalização. Enquanto na terceirização existe uma relação triangular entre a empresa contratante, a empresa interposta, tomadora/terceirizada, e o trabalhador terceirizado, na qual a empresa principal transfere parte de suas atividades, as não essenciais, para que empregados de uma empresa terceirizada os executem; na “pejotização” há uma relação bilateral, na qual uma empresa contrata uma pessoa física, que prestará serviços de forma pessoal, sob a forma de uma pessoa jurídica (RAMOS FILHO, 2012).

Portanto, para se transformar em “pejota” a pessoa deve, então, se dirigir a um Cartório Civil ou Comercial para constituir uma pessoa jurídica, obtendo mediante o registro no Cartório um número de CNPJ – Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica – que lhe confere uma identidade/personalidade jurídica. Assim, passará a prestar serviços como trabalhador autônomo regulamentado como Microempreendedor Individual – MEI, sendo identificado pelo número do CNPJ, passando a emitir nota fiscal e não mais RPA – Recibo de Pagamento a Autônomo.

Para a empresa que contrata um “pejota” não haverá pagamento dos encargos trabalhistas e fiscais, passando a usufruir de uma carga tributária reduzida, além de contar com uma prestação de serviço ininterrupta pelos 12 meses do ano, já que a empresa contratada não tem direito ao gozo de férias. Desta forma, estará liberada do pagamento da contribuição de 20% para o INSS sobre a folha, da contribuição para o Sistema “S” sobre este prestador de serviços, não precisará pagar a alíquota de 8% referente ao FGTS, nem a indenização de 40% sobre o total dos valores depositados em caso de rescisão contratual, como também estará livre do aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço e, por fim, como não há pagamento de salário não estará obrigada a efetuar o reajuste salarial na data base. Por conseguinte, ao deixar de utilizar uma relação de trabalho para usar uma relação comercial a empresa contratante reduz custos com suas operações, visto que tal modalidade de contratação não aparecerá mais no setor de recursos humanos, mas sim no setor de compras da empresa.

A pessoa contratada como “pejota” vende sua força de trabalho como empresário ou trabalhador autônomo, transparecendo “suposta” autonomia na execução das atividades. Deste modo, este pagará imposto de renda como pessoa jurídica e não como pessoa física e fará recolhimentos dos encargos sociais como empresário. O que torna tal situação atrativa para muitos trabalhadores é a possibilidade do trabalho prestado com autonomia, a possibilidade de um ganho maior e de maior desconto com as despesas, já que, por exemplo, os encargos sociais a serem recolhidos como empresário são menores quando comparado ao de um trabalhador formal. No entanto, o trabalhador “pejotizado” abrirá mão dos direitos trabalhistas, arcando com os custos de manutenção da pessoa jurídica como, por exemplo, com a emissão de notas

<sup>2</sup> Segundo Nascimento (2011) a figura da parassubordinação foi criada na Itália no final da década de 1950 para se reportar a uma terceira categoria de trabalho intermediária entre o trabalho autônomo e o subordinado. Assim, de acordo com a teoria italiana o trabalhador parassubordinado é aquele que trabalha com pessoalidade, de forma contínua, com colaboração e coordenação, estando inserido na estrutura organizacional da empresa, não sendo subordinado e sim detentor de certa autonomia, o que faz com este não se enquadre na relação de emprego clássica, sendo visto como um colaborador da empresa contratante. Essa terminologia também pode ser encontrada em outros países como na Alemanha, França e Espanha.



fiscais, a administração contábil, o pagamento de impostos, o planejamento de reservas, assumindo todos os riscos da atividade econômica.

A prática da “pejotização” ganhou ares de legalidade com a edição da Lei nº 11.196/2005 (BRASIL, 2005), a Lei do Bem, prevendo seu art. 129:

Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

Assim, para alguns autores e contratantes o art. 129, da referida Lei, passou a autorizar a contratação de trabalhadores para a prestação de serviços intelectuais através de pessoa jurídica, servindo, também, como incentivo fiscal tanto para os trabalhadores como para os contratantes. Diante dessa previsão legal, a contratação de “pejotas” para a prestação de serviços intelectuais e também trabalhadores submetidos a outras atividades, passou a ser vista por alguns como juridicamente possível.

Então, duas correntes de pensamento opostas passaram a disputar espaço no subcampo do Direito do Trabalho quanto ao entendimento acerca da “pejotização”: uma que construiu o entendimento da “pejotização” fraudulenta e outra da “pejotização” lícita.

De um lado estão doutrinadores e juízes trabalhistas que defendem a posição de que a “pejotização” é uma prática fraudulenta, pois, entendem que esta só existe quando há a transformação de um trabalhador, pessoa física, em pessoa jurídica para burlar, fraudar a legislação trabalhista, previdenciária e fiscal. Portanto, a “pejotização” é reconhecida com uma relação de trabalho ilícita, que utiliza um contrato de trabalho transmudado em um contrato civil, para mascarar, camuflar a relação de emprego. Deste modo, há a transformação do trabalhador empregado em prestador de serviços por intermédio da constituição de uma pessoa jurídica.

No entanto, existem empresários e também parcela minoritária da doutrina justtrabalhista, inspirados no ideário neoliberal, que defendem a “pejotização” lícita. Estes compreendem que a constituição de uma pessoa jurídica para a prestação de serviços é uma modalidade legal de contratação, estando amparada pelo art. 129 da Lei nº 11.196/2005. Consequentemente, trata-se de uma relação de trabalho lícita, que usa de um contrato de prestação de serviço de natureza civil, com a prestação de serviço executado por um trabalhador autônomo, regulamentado como Microempreendedor Individual – MEI.

Assim, os defensores da “pejotização” lícita alegam que a referida Lei trouxe a possibilidade de opção para os trabalhadores se transformarem em pessoas jurídicas, abdicando da condição de empregado. Tais proferem o entendimento de que a Lei estaria disponibilizando, conforme critérios de conveniência e oportunidade, aos agentes sociais envolvidos na prestação de qualquer modalidade de serviço a livre escolha da espécie de relação que irão pactuar. Desta maneira, por sua livre iniciativa e vontade o trabalhador pode optar pela condição de prestador de serviços.

O jurista Robortella (2013), por exemplo, é partidário da utilização de contratos de natureza civil, como a “pejotização”, para trabalhadores de alta qualificação, pois no seu modo de entender, o trabalhador com formação sofisticada e o jovem com elevado espírito empreendedor não se sentem mais confortáveis com os limites da relação de emprego. O autor defende que os profissionais de extrema especialização e conhecimento não podem ser submetidos à homogeneidade da legislação trabalhista, sendo caracterizados como empregados, já que

quando no livre exercício da autonomia da vontade voltam-se para o trabalho em regime de autônomo ou com a constituição de empresas prestadoras de serviços.

Assim, o autor considera um avanço a Lei nº 11.196/2005 ao dispor sobre a contratação de pessoas jurídicas em certas atividades, já que é perfeitamente aceitável a diferença de tratamento jurídico e nível de proteção para as diversas formas de inserção no mercado de trabalho. Para o autor tal legislação trouxe razoável segurança jurídica às novas formas de contratação de prestação de serviços, como as que ocorrem por meio de pessoa jurídica e que não necessitam da tutela da legislação trabalhista. Então, deve-se respeitar a liberdade de iniciativa de contratar dos trabalhadores de alta qualificação, para, desta forma, imprimir segurança jurídica aos contratos e as vontades das partes, como pressuposto para o desenvolvimento social e econômico.

No entanto, cabe ressaltar que a Lei nº 11.196/2005 é uma Lei de cunho tributário e não trabalhista. Portanto, no contexto do Direito do Trabalho a “pejotização” ainda não dispõe de viabilidade legal como forma de trabalho regulamentado por legislação trabalhista, não havendo a incidência de qualquer direito juslaboral.

## **Mudanças legais no mercado de trabalho brasileiro e a (re) construção sociocultural da “pejotização” no país**

A regulação capitalista clássica do mercado laboral brasileiro se estruturou em torno do emprego formal assalariado, uma relação bilateral, que apesar de sempre conviver com outras modalidades de prestação de trabalho, como o trabalho autônomo, teve um crescimento considerável entre o período de 1930 a 1979, em que pese o Brasil nunca ter tido uma efetiva sociedade salarial nos moldes da França. Porém, esse crescimento do emprego começou a declinar na década de 1980 com a crise do desenvolvimento industrial aliado a incidência de fatores de ordem econômica, política, técnica, gerencial e social de grande complexidade. Contexto no qual houve o delineamento de outra configuração do mercado de trabalho com o deslocamento das atividades para o terceiro setor e a utilização de modalidades contratuais “atípicas”.

A relação de emprego começa a ser enfraquecida já no quadro da ditadura militar, iniciada em 1964, visto que tal regime possibilitou o rompimento dos contratos de trabalho, com a criação do regime do FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, Lei nº 5.107, de 1966 (BRASIL, 1966), reconhecendo o poder potestativo do empregador de por fim ao contrato de trabalho unilateralmente a qualquer tempo, flexibilizando os contratos de emprego em sua saída. Após tal ato o governo promoveu a aprovação de leis que autorizavam a intermediação e a terceirização da mão de obra, flexibilizando os contratos de emprego agora em seu início (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007).

Inicialmente a externalização da mão de obra foi instituída por meio do Decreto-lei nº 200/1967 (BRASIL, 1967) para o setor público, quando do contexto da Reforma Administrativa efetuada para reorganizar o Estado no começo do regime militar e para melhor atender algumas tarefas, como os serviços de limpeza e segurança. Em seguida com a edição da Lei nº 6.019/1974 (BRASIL, 1974), Lei do trabalho temporário, a externalização foi estendida ao setor privado, tornando-se a base legal para que a terceirização iniciasse o seu espraiamento para os mais variados ramos produtivos.

A intermediação, de início, conforme a Lei nº 6.019/1974 (BRASIL, 1974) foi concebida para atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente e para os casos de acréscimo extraordinário de serviços por um prazo máximo de três meses.

Por meio da referida lei o empresariado passou a contratar pessoal com custos mais reduzidos. A garantia de tratamento isonômico prevista na lei do trabalho temporário, entre os trabalhadores

permanentes e os terceirizados, na prática das relações de trabalho constantemente era ignorada e aos poucos foi se impondo outra ética, um novo espírito capitalista, nas relações entre as classes sociais, o qual aceitava que a força de trabalho fosse comprada como mercadoria por uma pessoa jurídica, a empresa interposta/intermediária, e revendida para obtenção de lucro para outra pessoa jurídica, a empresa tomadora dos serviços, pagando aos trabalhadores contraprestações precarizadas. Situação que configurou, então, já um primeiro molde da precarização laboral e também da dualização salarial, que se tornaram mais frequentes com o incremento das políticas neoliberais no final do século XX (RAMOS FILHO, 2012).

Posteriormente, por meio a Lei nº 7.102, de 1983 (BRASIL, 1983), a intermediação, agora permanente, de pessoal foi autorizada nas atividades de vigilância bancária. Logo, a jurisprudência da Justiça do Trabalho passou a considerar apenas duas possibilidades com relação à contratação terceirizada de trabalho, constituindo-se em exceção ao padrão estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT: a contratação de trabalhadores por empresa interposta enquadradas na Lei do trabalho temporário e nos caso dos serviços de vigilância. Todas as demais formas de intermediação de mão de obra eram consideradas ilícitas e devido a frequente violação dos direitos dos trabalhadores terceirizados em meados da década de 1980 houve a edição do enunciado nº 256 pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST consagrando tal entendimento.

Contudo, em 1993 o TST reuiu o entendimento sumulado ampliando os casos em que se permitia a terceirização, editando a súmula nº 331, autorizando-a também em serviços de conservação e limpeza e em serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. Novamente o entendimento da súmula nº 331 é revisto em 2011, chegando à formulação atual, que acabou consagrando a terceirização de serviços especializados em atividade-meio do tomador. Previsão que já se encontrava na redação do item III da respectiva súmula confeccionada em 1993.

Além do trabalho temporário o legislador editou outras leis permitindo formas de contratação da mão de obra sem ser pelo modelo do emprego assalariado como a Lei nº 5.764/1971 (BRASIL, 1971) das cooperativas de trabalhadores e a Lei nº 6.494/1977 (BRASIL, 1977) sobre o estágio.

Essas intervenções legislativas construídas na década de 1970 e de 1980 introduziram uma nova forma de comportamento social, construindo um “novo” modelo de prestação de trabalho subordinado. O Direito do Trabalho até então estava baseado em um modelo bilateral de contratação e agora se deparava com a possibilidade de utilizar um modelo trilateral de prestação de trabalho, consagrando a externalização de serviços no país (RAMOS FILHO, 2012).

Portanto, a construção da Lei do trabalho temporário, já estava embasada em uma lógica flexibilizadora, autorizando a contratação por interposta pessoa jurídica, isto é, permitindo uma empresa contratar outra empresa como relação trabalhista.

Nesse sentido, tal legislação já atendia aos ditames da lógica da reestruturação produtiva, que aparece no cenário brasileiro no final dos anos de 1980 e ganha ênfase nos anos de 1990, antecipando elementos pós-fordistas no Brasil que qualificaram o *terceiro espírito do capitalismo*, caracterizado nas palavras de Ramos Filho (2012, p. 265) “[...] como aquele em que o modo de produção, injusto por suas próprias características, considera desnecessário se legitimar e se relegitimar.”

Ao criar a Lei do trabalho temporário que acabou autorizando e expandindo a externalização de serviços no Brasil deixou-se a porta aberta para que outras modalidades de trabalho fossem criadas ou (re) criadas de acordo com as demandas do novo regime de acumulação do capital e da nova ideologia do trabalho em formação no mundo e que logo encontraria seu espaço também no Brasil.

Outro contexto começa a se formar nos anos de 1980 e 1990 no país, período marcado pela crise financeira do Estado, pela crise da dívida externa, pela hiperinflação e pela mudança de



regime, do militar para o democrático. O Estado estava voltado para o problema macroeconômico da inflação, abandonando seu posto de condutor do desenvolvimento, deixando este a cargo do setor privado movido por estímulos de mercado.

Inicia-se, então, nos anos de 1980 uma mutação no mercado de trabalho brasileiro, com a desarticulação do modelo de desenvolvimento industrial que até então havia comandado a economia brasileira e a abertura do país para o capital estrangeiro, com as privatizações, introduzindo a nova racionalidade do trabalho em curso no mundo, havendo a queda nos postos de emprego e o deslocamento das atividades para o ramo de serviços ou terceiro setor, proporcionando alterações nas relações individuais de trabalho.

Nos anos de 1990 esse processo de mudanças no mercado do trabalho se intensifica com a prevalência do ideário neoliberal, do processo de reestruturação produtiva e com a introdução de avanços tecnológicos, ocasionando mudanças organizacionais na produção, na estrutura das empresas e nas formas de gestão de mão de obra.

Influenciados pelo receituário neoliberal de redução de gastos públicos, privatização de estatais e redução do poder do Estado na fixação e controle dos preços, governos de países como o Brasil passaram a adotar políticas liberalizantes no sentido de flexibilizar a legislação trabalhista, criando novas modalidades de contratação como alternativa para a modelo tradicional de trabalho assalariado e para atender as demandas do mercado de trabalho que agora dispunha de maior número de vagas no setor de serviços, historicamente, mais ligado ao trabalho autônomo, ao trabalho sem subordinação.

Assim, o trabalho temporário foi ampliado em 1997, sendo o período de contratação máxima de três meses expandido para seis meses, desde que comprovado sua necessidade<sup>3</sup>; em 1994 foi autorizada às empresas a contratação de cooperativas profissionais ou de prestação de serviços sem vínculo empregatício; em 1998 foi permitida a utilização do contrato por prazo determinado sem vinculação a fatos de índole transitória; em 1999 foi ampliado o trabalho estágio, etc.

É o cenário gestado pela globalização econômica que encontra compatibilidade ideológica no neoliberalismo, o mercado agora passa a ser mundial, a competitividade torna-se global, as empresas voltam-se para a utilização de estratégias que sirvam para diminuir seus custos e ampliar sua lucratividade. Tais estratégias, na maioria das vezes, circunscrevem-se a redução de gastos com efetivos, isto é, referem-se basicamente ao enxugamento de quadros funcionais diretamente contratados e à maior utilização de contratos de subcontratação que possuem custos trabalhistas reduzidos.

Com a reestruturação produtiva afixada no país as empresas passam a aderir ao ideário do pós-fordismo, com sua produção flexível, concentrando-se na sua atividade principal, repassando as demais atividades tidas como não essenciais a uma empresa terceirizada que se encarregará da execução desses serviços.

As mudanças organizativas nas empresas com o ideário pós-fordista e a nova racionalidade do trabalho pregam uma cultura da empresa que valoriza o trabalho “atípico” e independente. O trabalhador é inserido em sua dinâmica, mas com a ideia de maior autonomia, com utilização de outros métodos de sequestro da subjetividade do obreiro, como o comprometimento com os objetivos da empresa, não mais ligados apenas à subordinação do trabalhador e ao poder diretivo do empregador (NARDI, 2006; BARBOSA; SOUZA JÚNIOR, 2012).

Os modelos de organização da produção e do trabalho pós-fordistas procuram se orientar por relações de cooperação e de colaboração. Desta maneira, inspiram a gestação e a propositura

<sup>3</sup> Em novembro de 2014 a instrução normativa nº 18 (BRASIL, 2014) possibilitou a ampliação do prazo de 6 (seis) meses para 9 (nove) meses na hipótese legal de substituição transitória de pessoal regular e permanente, já para a hipótese relacionada ao acréscimo extraordinário de serviços continua valendo a antiga regra de 6 (seis) meses de duração máxima do contrato.



de ardis jurídicos nos quais o trabalho subordinado é diluído pela configuração de uma lógica empresarial baseada na imagem de uma fábrica mínima que passa a requerer um novo perfil de trabalhador. Tal perfil não corresponde mais à imagem do especialista taylorista-fordista que simplesmente obedece a comandos gerenciais, mas a um trabalhador polivalente, proativo, engajado subjetivamente nos objetivos e metas da empresa. Não por outra razão, nesse ideário de responsabilização individual de inspiração neoliberal que norteia essa lógica empresarial, o trabalhador passa a ser entendido não mais meramente como um empregado, mas acima de tudo, como um colaborador, como um parceiro, um trabalhador com liberdade, que detém igualdade no ambiente de trabalho, configurando-se em um empresário em potencial.

A externalização do trabalho somada a lógica neoliberal, procura se desvincular do trabalhador enquanto peça permanente da engrenagem produtiva patronal, buscando abolir o contrato por prazo indeterminado e tempo integral, para livrar-se das obrigações sociais incentivando a transformação do trabalhador em empresário.

É nessa linha que se pode constatar que o neoliberalismo não é só uma perspectiva macroeconômica é também uma lógica societal que vai construindo e disseminando novos sujeitos sociais. E também cria uma nova subjetividade com a configuração de um indivíduo livre, com autonomia, móvel, um sujeito empreendedor, que troca os laços da seguridade pela autonomia. Conforme Foucault (2008, p. 301) o neoliberalismo não é “simplesmente uma opção econômica e política” é também “toda uma maneira de ser e de pensar”.

Assim, esse *terceiro espírito do capitalismo*, almeja substituir as aspirações típicas do *segundo espírito do capitalismo* ligadas à construção de uma carreira, com segurança no emprego e uma perspectiva de futuro, por aspirações de maior autonomia, de desenvolvimento pessoal, de envolvimento com o trabalho, tentando incutir na mente dos trabalhadores que essa nova configuração capitalista apresenta uma maneira de existir que pode resultar em maior felicidade, maiores ganhos monetários, maior reconhecimento e maior realização profissional e pessoal (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009).

Por trás desses novos processos proporcionados pelo *terceiro espírito do capitalismo* que associa felicidade à maior autonomia estão as concepções de “capital humano” e de empregabilidade. É a nova forma de o capital exercer poder sobre os homens, capaz de mobilizar a todos, com a construção de uma nova racionalidade que exige o investimento em si mesmo. Conforme Ramos Filho (2012, p. 305, grifo do autor):

Segundo a narrativa indutora da sujeição construída no *terceiro espírito do capitalismo*, o objetivo de cada empregado passa a ser forjar a sua própria *empregabilidade*, atributo pessoal pelo qual um trabalhador pode “escolher” onde e como trabalhar, vendendo sua força de trabalho mediante condições equivalentes de contratação. Para tanto, a educação continuada, visando a ampliação das *competências* e *habilidades* pessoais, passa ser considerada um “investimento” no “capital cultural” de cada indivíduo (não mais como obrigação estatal, como no *primeiro espírito do capitalismo*, ou como responsabilidade do empregador, vinculadas a planos de carreira, como no *segundo espírito capitalista*) como requisito que permite ao trabalhador escolher as condições segundo as quais estará disposto a vender sua força de trabalho, dotando tais indivíduos, portadores desse “capital pessoal” constituídos com recursos próprios, de uma mobilidade inaudita nos períodos anteriores.

Esse *terceiro espírito do capitalismo* enfatiza a busca da satisfação no mundo do trabalho a partir de formas de relações laborais dissociadas do trabalho subordinado. O quadro socioeconômico por ele gestado demanda e procura instaurar modalidades de prestação de serviços por meio de outros estatutos jurídicos que não o do contrato por prazo indeterminado e tempo integral, como por exemplo: o trabalho temporário, o trabalho em tempo parcial, o



trabalho por conta própria, a terceirização, e mais recentemente a “pejotização”. Todas estas modalidades, mas especialmente esta última, apresentadas pelos discursos pró-flexibilização como expressão de uma imagem do empreendedor de si mesmo (BARBOSA, 2011).

Essa nova ordem social fomenta novas formas de individualismo, valorizando a lógica da competitividade e fragilizando a construção de laços de solidariedade para a defesa de interesses comuns. Nela, a ênfase está na responsabilização individual como caminho para o acesso a melhores níveis de renda e de padrão de consumo. Deste modo, a empregabilidade passa a ser um atributo pessoal, um ato de engajamento subjetivo do indivíduo na busca contínua por adaptar-se às exigências do mercado de trabalho.

Essa nova ideologia do trabalho absorvida pelas empresas brasileiras, conjuntamente com a estratégia pós-fordista de externalização, corresponde ao paradigma de minimização dos custos trabalhistas a partir da utilização de modalidades de contratação mais flexíveis. Ela dá suporte às ações patronais no sentido de justificar a utilização das novas formas de trabalho criadas pelo poder legislativo em detrimento da relação de emprego.

É, então, nesse cenário fértil dos anos de 1970, 1980 e 1990 que o empresariado, agindo como empreendedor institucional<sup>4</sup>, encontra as condições favoráveis para a (re) construção de uma modalidade de trabalho “atípica”, ligada a externalização das atividades, que se adequava a nova demanda da organização produtiva e a nova ideologia do trabalho.

A contratação entre empresas foi juridicamente reconhecida desde o Código Civil de 1916 com a criação de empresas individuais ou sociedades, configurando uma relação comercial, portanto, civil. A Lei do trabalho temporário de 1974 trouxe esta modalidade de contratação entre empresas para dentro do Direito do Trabalho, como relação de trabalho, criando o contrato trilateral subordinado. A interposição entre empresas estava, então, permitida, externalizando todo um setor de atividades, com vários trabalhadores da empresa interposta executando as atividades. Essa empresa interposta poderia ser individual com a externalização de uma atividade específica, eliminando, assim, um posto de emprego com custos sociais, repassando todos os encargos à empresa individual contratada.

Trabalhadores autônomos já realizavam atividades específicas às empresas, através de um regime civil o contrato de prestação de serviços, antiga locação de serviços. Bastava (re) configurar essa espécie de trabalho, fazendo com que o trabalhador constituísse uma pessoa jurídica para prestar os serviços de forma pessoal, nos mesmos moldes do trabalho autônomo por meio de um contrato de prestação de serviços, tutelado pelo Direito Civil, mas agora sob o “véu” da formalidade, com a criação de uma personalidade jurídica, substituindo o CPF – Cadastro de Pessoa Física – pelo CNPJ – Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica. Essa formalidade aparentemente seria mais efetiva em afastar qualquer ligação com a relação de emprego, pois no polo contratado estaria uma pessoa jurídica e não um trabalhador, podendo, deste modo, ser aplicada tal prática a qualquer espécie de atividade desenvolvida por um empregado ou por um autônomo.

De acordo com a perspectiva do institucionalismo sociológico a origem e a mudança das instituições sublinham que as novas instituições são criadas e adotadas em um mundo que já as têm em abundância. Isto é, as instituições existentes estruturam o campo de visão dos atores que intentam uma reforma institucional. Dessa maneira, os elementos adotados nos processos pelos quais os atores criam novas instituições são tomados de “empréstimo” de modelos de instituições já existentes (HALL; TAYLOR, 2003).

<sup>4</sup> O empreendedor institucional na perspectiva de DiMaggio (1998 apud AVRICHIR; CHUEKE, 2011) são os atores, que podem ser tanto organizações ou grupo de organizações, como indivíduos ou grupos destes, detentores de interesses em determinados campos emergentes e que possuem o poder de mobilizar recursos suficientes para, assim, criar novas instituições ou transformar outras já existentes.



Com esta pista teórica em mente é possível dizer que uma nova modalidade de externalização foi criada ou recriada a partir de um quadro jurídico institucional prévio, pois uma relação que envolvia a contratação entre empresas, sendo um dos polos uma empresa individual ou uma sociedade limitada em que apenas um dos sócios prestaria o serviço, foi (re) construída como relação de trabalho.

Tratava-se do fenômeno que posteriormente passou a ser denominado de “pejotização”, podendo ser caracterizado como o comportamento patronal que exige dos trabalhadores a criação de uma pessoa jurídica como condição indispensável para a prestação de serviços de natureza personalíssimos, utilizando um contrato de prestação de serviços de natureza civil para concretizar essa relação entre as empresas. Esse trabalhador “pejota” seria detentor de autonomia, liberdade e igualdade, sendo inserido na estrutura da empresa contratante para prestar uma colaboração continuada e coordenada, transformando-se, assim em um colaborador, em um empresário.

Conforme Foucault (2008, p. 331) o “*homo oeconomicus*”, da concepção clássica, parceiro da troca é substituído “[...] por um ‘*homo oeconomicus*’ empresário de si mesmo, sendo ele próprio seu capital, sendo para si mesmo seu produtor, sendo para si mesmo a fonte de [sua] renda.”

Thébaud-Mony e Druck (2007, p. 46) em estudo sobre a terceirização/subcontratação no Brasil e na França apontam que este é um fenômeno velho e novo, velho porque a subcontratação é uma prática que historicamente se faz presente desde as fases iniciais de consolidação do modo de produção capitalista, vide o *putting out system*<sup>5</sup> e novo porque acaba incitando a emergência de novas modalidades. As autoras apontam que nos últimos 15 anos houve grande crescimento da terceirização/subcontratação em todas as direções, ocorrendo à expansão de novas modalidades. Dentre estas destacam como uma das principais, que vem sendo utilizado tanto no setor público como no privado, a contratação de empresas individuais, que são em geral incentivadas pela lógica do empreendedorismo. Pautam-se pelo discurso da liberdade das empresas em se desobrigar dos compromissos de gestão do trabalho, dos encargos e direitos sociais trabalhistas, forçando o trabalhador a constituir uma pessoa jurídica, registrando-a em seu nome, alterando assim sua personalidade jurídica. Esta situação transforma o assalariado em empresário, fazendo-o perder todos os direitos trabalhistas, visto que o contrato agora se dá entre empresas, sendo regido pelo direito comercial, relação na qual prevalece a igualdade entre as partes.

Como ainda não existem dados na literatura jurídica que identifiquem o ano que a “pejotização” começou a ser usada no Brasil buscou-se analisar nas 70 (setenta) jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho – TST proferidas entre 01/01/2008 a abril de 2014 quais as datas dos contratos de “pejotização”. Nesse sentido, pode-se extrair como referente empírico que já nas décadas de 1990, com contratos iniciados em 1993, 1996 e 1998, e posteriormente em maior quantidade no ano 2000 em diante a “pejotização” já se fazia presente no cenário nacional.

Todavia, essa prática pode ser mais antiga conforme relata a desembargadora Maria Adnar Aguiar, do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região/Bahia, em processo de 2004, julgado pelo Tribunal em 2009, no qual um advogado havia trabalhado para uma empresa como empregado de dezembro de 1983 a dezembro de 1986, ocasião em que foi demitido e recontratado como prestador de serviços:

O fenômeno ocorrido nos presentes autos ***embora incipiente em 1986***, ganhou depois grande notoriedade no mundo das relações de trabalho e é hoje denominado de pejotização. A pejotização é uma forma de terceirização mediante a qual a mesma pessoa, antes empregada, continua a realizar os mesmos serviços com a diferença de que a forma

<sup>5</sup> Corresponde à distribuição dos materiais na base da empreitada aos trabalhadores, para a manufatura em suas casas, por meio de subcontratadores e agentes de comissão.

do contrato de trabalho transmuda-se geralmente sob a denominação jurídica de profissional liberal, micro-empresa ou cooperativa. (BRASIL, 2009, grifo nosso).

Essa “nova” forma de trabalho perpassa a ideia da existência da igualdade formal e da autonomia da vontade, sendo regulada pelo Direito Civil, coadunando-se com a ética do *terceiro espírito do capitalismo*, fomentador da autonomia, da liberdade, do individualismo, da mobilidade e do empreendedorismo.

Desta forma, o empresariado encontrou no receituário neoliberal a justificativa para a disseminação desse modelo, pois dentre outras coisas privilegia a autonomia da vontade das partes que vigora nos contratos civis e comerciais em detrimento da regulação das relações de trabalho juridicamente subordinado pelo Estado; como também no discurso do empreendedorismo, que ressalta o trabalho autônomo, com maior liberdade e possibilidades de maior ganho e o cooperativismo.

Deste modo, a empresa contratante se libera de toda e qualquer responsabilidade em relação aos riscos e às condições de trabalho, transferindo todos os compromissos com a gestão e com os custos para o trabalhador “pejotizado”. A este, então, se repassa toda a responsabilidade pela gestão de seu capital humano ao longo da sua vida, pela aquisição e manutenção de um plano de saúde e acima de tudo por sua empregabilidade, devendo assumir a posição de empreendedor em todos os âmbitos de sua vida.

Logo, havia um ambiente receptível, no contexto dos anos 70, 80 e 90, do século XX, para a implementação da “pejotização”. Do lado patronal com a internacionalização da economia, ampliação da competitividade, introdução de novas tecnologias o contrato “pejotização” inseria-se como um elemento redutor de custos com a força de trabalho, possibilitando, assim, a ampliação dos lucros e a permanência das empresas no mercado nacional e internacional. Do lado dos trabalhadores, diante de um contexto de altas taxas de desemprego, da redução de empregos diretos nas atividades industriais, da precarização dos postos de trabalho, da estagnação da remuneração, da fragilização dos sindicatos como entidades representativas de classe, estes acabavam e acabam por não dispor mais com tanta frequência da possibilidade de inserção no mercado de trabalho via contrato por prazo indeterminado e tempo integral.

Assim, a prática da “pejotização” veio se tornando uma imposição do empresariado, conforme pode-se observar nas jurisprudências analisadas, já que a contratação de uma pessoa jurídica prestadora de serviços acaba tendo o menor custo direto, pois como o contrato é interempresarial, não gera direitos trabalhistas e recolhimentos previdenciários para o tomador de serviços.

Enfim, diante de um ambiente favorável com um novo regime de acumulação de capital, uma nova organização produtiva e uma nova ideologia do trabalho, que favorecia a utilização de contratos de trabalho de ordem individualista, mais ligados ao trabalho autônomo e que valorizava a autonomia, a liberdade, a igualdade, a mobilidade e o empreendedorismo; com o abandono do papel do Estado como agente regulador do mercado e com a escassez de postos de trabalho na forma de emprego, além de outros elementos, a classe empresarial pode agir livremente para reconstruir ou construir um instituto sociojurídico denominado de “pejotização”, o qual está associado à organização do capital e do trabalho. Tal fenômeno se estruturou em torno de interesses e valores sociais, em especial de cunho patronal, de modo a gerar uma organização própria no cenário brasileiro.

Segundo Hall e Taylor (2003) os agentes fazem uso da cultura, que pode ser compreendida como um conjunto de atitudes, de valores, uma rede de hábitos de símbolos e de cenários que fornecem modelos de comportamento para copiarem uma organização já existente e modelar, deste modo, a sua própria organização.



Por conseguinte, com base nas condições sociais e culturais do contexto brasileiro e também internacional, o empresariado (re) construiu ou (re) significou uma “nova” forma de trabalho, cunhada de “pejotização”, e um novo tipo de trabalhador, o “pejota” através da junção de vários elementos. Transformou a externalização de grupos em forma individual; criou a roupagem jurídica para o trabalhador autônomo ou empregado, atribuindo ao trabalhador o lugar de colaborador, parceiro, denominando-o de trabalhador parassubordinado, isto é, alguém que deixou para trás a subordinação e avança em direção à autonomização como trabalhador, conforme prescreve o discurso do empreendedorismo. Com tal prática pode repassar os custos e os riscos da atividade para o “novo” empresário, o trabalhador “pejotizado”.

Essa modalidade de contratação passou a ser identificada por diversas denominações: contratação entre empresas; interposição de empresas; empresa do “eu sozinho”, porque o serviço é prestado com exclusividade por uma pessoa; “pejutização”; e, ainda, “PJs”. Porém, devido a sua prática reiterada tal fenômeno passou a ser designado pelos juristas e doutrinadores trabalhistas brasileiros pelo neologismo “pejotização”, pois para se reportar a terminologia pessoa jurídica comumente utiliza-se a sigla PJ, assim, os trabalhadores que constituíam uma pessoa jurídica para prestação de serviços estavam sendo caracterizados pela abreviação PJ – “pejota”. Portanto, foram os chamados “pejotas” que inspiraram a criação do termo “pejotização”, isto é, da subjetivação da sigla PJ formulou-se o respectivo neologismo.

## Considerações finais

A “pejotização” apresenta-se como uma modalidade de externalização (re) criada para atender as necessidades do atual estágio de acumulação capitalista por uma nova demanda de reorganização da força de trabalho e de minimização de custos trabalhistas. Ela encontra-se inscrita no âmbito da lógica da organização flexível do trabalho e tem como suporte discursivo e ideológico a imagem do empresário de si mesmo, espalhando-se para os mais variados setores econômicos, atingindo tantos trabalhadores não qualificados como os mais qualificados.

Essa relação de trabalho é identificada por contratação entre empresas, interposição de empresas, empresa do “eu sozinho”, “pejutização”, “PJs” e a mais usual delas “pejotização”.

Tal modalidade de externalização das atividades foi possibilitada pela Lei nº. 6.019/1974 (BRASIL, 1974), Lei do trabalho temporário, que autorizou a interposição entre empresas como relação trabalhista. Posteriormente nas décadas de 1980 e 1990 com o advento da ideologia neoliberal, da reestruturação produtiva, que fomentava práticas de subcontratação para a redução de custos da empresa e o aumento da lucratividade diante de um mercado global, a prática da externalização impulsionada pela flexibilização ganhou maior espaço de atuação no Brasil. No entanto, a classe empresarial não se limitou em utilizar apenas as modalidades de contratação “atípicas” regulamentadas pelo legislativo também buscou (re) criar outras modalidades que detivessem custos trabalhistas reduzidos ou com a ausência destes.

Nesse sentido, o patronato, um dos agentes (re) construtores, encontrou nos contextos dos anos 70, 80 e 90, do século XX, o cenário fértil para a (re) construção de uma modalidade de trabalho sem custos trabalhistas, a interposição de empresa individual, que posteriormente foi denominada de “pejotização”. Deste modo, para a efetivação da contratação ou para a manutenção do posto de trabalho os contratantes passaram a exigir que o trabalhador, pessoa física, constituísse uma pessoa jurídica, convertendo o trabalhador em um prestador de serviços personalíssimos por meio de contrato de prestação de serviços regulado pelo Direito Civil. Então, os trabalhadores passaram a utilizar essa espécie de contratação, desprovida de direitos trabalhistas, seja em razão da necessidade de inserção no mercado de trabalho ou porque aderiam ao discurso do empreendedorismo.



Por conseguinte, o empresariado agindo como empreendedor institucional com base nas condições sociais e culturais do contexto brasileiro e internacional, (re) construiu ou (re) significou uma “nova” forma de trabalho e também um “novo” tipo de trabalhador, a “pejotização” e o trabalhador “pejotizado”. Por meio da junção de vários elementos reconfigurou a externalização de atividades em forma individual, externalizando apenas um posto de trabalho através da roupagem jurídica do trabalhador autônomo ou empregado. E atribuiu a esse “novo” trabalhador o título de colaborador, de parceiro, de trabalhador parassubordinado, visto como o trabalhador que detém autonomia, o empreendedor, o empresário de si mesmo, fazendo com que esse “novo” empresário portasse além da autonomia, todos os custos e os riscos do negócio ou da atividade.

## Referências

AVRICHIR, I.; CHUEKE, G. V. Empreendedorismo institucional: uma análise de caso no setor de energia elétrica brasileiro. *RAM, Revista de Administração Mackenzie*, São Paulo, v. 12, n. 6, p. 140-164, 2011. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1678-69712011000600007](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712011000600007)>. Acesso em: 14 jan. 2014.

BARBOSA, A. M. S. O empreendedor de si mesmo e a flexibilização no mundo do trabalho. *Revista Sociologia e Política*, Curitiba, v. 19, n. 38, p. 121-140, fev. 2011.

BARBOSA, A. M. S.; SOUZA JÚNIOR, A. M. Da disciplina ao controle: novos processos de subjetivação no mundo do trabalho. *Política & Sociedade*, Florianópolis, v. 2, n. 22, p. 75-92, nov. 2012.

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, È. *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BRASIL. Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966. Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 14 set. 1966. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5107.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5107.htm)>. Acesso em: 30 jan. 2015.

BRASIL. Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 27 fev. 1967. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del0200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm)>. Acesso em: 31 jan. 2015.

BRASIL. Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971. Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 16 dez. 1971. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5764.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5764.htm)>. Acesso em: 31 jan. 2015.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o trabalho temporário nas *empresas urbanas*, e dá outras providências. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 4 jan. 1974. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm)>. Acesso em: 31 jan. 2015.

BRASIL. Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá



outras providências. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 9 dez. 1977. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6494.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6494.htm)>. Acesso em: 31 jan. 2015.

BRASIL. Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 21 jun. 1983. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7102.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7102.htm)>. Acesso em: 31 jan. 2015.

BRASIL. Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 22 nov. 2005. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm)>. Acesso em: 15 jan. 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (5ª Região/BH). *Recurso ordinário nº 0049200-11.2004.5.05.0021*. Recorrente: Jeferson Malta de Andrade. Recorrente: Banco HSBC. Recorrido (s): os mesmos. Relator: Des. Maria Adna Aguiar. 5ª Turma. Bahia, 19 de novembro de 2009. Disponível em: <[http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlob.asp?v\\_id=173584](http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlob.asp?v_id=173584)>. Acesso em: 12 mar. 2015.

BRASIL. Instrução normativa nº 18, de 07 de novembro de 2014. Dispõe sobre o regime de empresas de trabalho temporário, solicitação de prorrogação de contrato de trabalho temporário e dá outras providências. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 13 nov. 2014. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF80808148EC2E5E0149C965F4A060B1/IN%2018.pdf>>. Acesso em: 30 jan. 2015.

CARELLI, R. L. *Formas atípicas de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

FOUCAULT, M. *O nascimento da biopolítica*. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

HALL, P. A.; TAYLOR, R. C. R. As três versões do neo-institucionalismo. *Lua Nova: Revista de Cultura e Política*, São Paulo, n. 58, p. 193-223, 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ln/n58/a10n58.pdf>>. Acesso em: 14 jan. 2014.

NARDI, H. C. Ética, trabalho e subjetividade: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

NASCIMENTO, A. M. *Curso de direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

RAMOS FILHO, W. *Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil*. São Paulo: LTr, 2012.

ROBORTELLA, L. C. A. O novo conceito de proteção no direito do trabalho. In: ZAINAGHI, D. S.; SILVA, L. G.; SILVA, L. A. M. G. (Org.). *Temas de direito do trabalho e seguridade social: homenagem ao professor Cássio Mesquita Barros*. São Paulo: LTr, 2013. p. 57-72.

THÉBAUD-MONY, A.; DRUCK, G. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, M. G.; FRANCO, T. *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 23-58.

---

Recebido: 01 dez., 2015  
Aceito: 17 abr., 2016