

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

DIEMERSON DO NASCIMENTO



GOVERNANÇA CORPORATIVA NA GESTÃO DE TERCEIROS

CURITIBA - PR
2023

DIEMERSON DO NASCIMENTO

GOVERNANÇA CORPORATIVA NA GESTÃO DE TERCEIROS

Relatório Técnico-Científico apresentado ao Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Governança Corporativa e *Compliance*.

Orientador(a): Prof^ª. Dra. Tatiane de Oliveira Marques

CURITIBA - PR
2023

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer a todos que participaram em alguma das fases durante a jornada de especialização, realizado na Universidade Federal do Paraná, em especial:

A minha família, esposa, filha e pais, que exerceram papéis fundamentais na realização desse sonho de especialização, compreendendo a minha ausência durante o período de estudos;

A professora Tatiane de Oliveira Marques, por ter sido minha orientadora e ter desempenhado tal função com dedicação e amizade.

À empresa pela disponibilização de informações para a realização da pesquisa que foram de grande utilidade para a elaboração deste trabalho científico.

Por fim, a todos os colegas e professores do curso de especialização, pela troca de experiências que foram fundamentais para a especialização do curso.

RESUMO

NASCIMENTO, Diemerson do. **Governança Corporativa na gestão de terceiros.** Ano. 2022. Trabalho de Conclusão (Curso de Pós-Graduação *lato sensu* em Governança Corporativa e *Compliance*) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba/PR, 2022.

A contratação de prestadores de serviços, pela modalidade de Pessoa Jurídica está cada vez mais comum entre as empresas brasileiras, principalmente por trazer redução significativa dos custos quando comparados com encargos trabalhistas quando a contratação é na modalidade de empregado CLT. A reforma trabalhista realizada no ano de 2017, pela lei 13.429/17 alterou disposições da Lei 6.019/74, normatizando a terceirização da atividade fim das empresas, porém a legislação da “Pejotização” deve ser observada, para que a empresa não fique sujeita a riscos judiciais, decorrente de reclamações trabalhistas. Dessa maneira a governança corporativa em contratos com terceiros, deve ser criada observando a legislação existentes, e normatizando procedimentos para acompanhamento dos contratos, que são fundamentais para a boa gestão da relação entre a empresa e o prestador de serviço terceiro, reduzindo assim os riscos existentes quando não existem políticas internas.

Palavras-chave: Contrato com terceiros, riscos trabalhistas, pejotização, terceirização, governança corporativa, matriz de risco.

ABSTRACT

Hiring service providers through the Legal Entity modality is increasingly common among companies, mainly because it brings a significant reduction in costs when compared to labor charges when hiring is under the CLT employee modality. The labor reform carried out in 2017, by Law 13.429/17, amended provisions of Law 6.019/74, regulating the outsourcing of the core activity of companies, however the legislation of "Pejotization" must be observed, so that the company is not subject to legal risks arising from labor claims. In this way, corporate governance in contracts with third parties must be created observing existing legislation, and standardizing procedures for monitoring contracts, which is the basis for good management of third parties and reducing existing risks.

Keywords: Contract with third parties, labor risks, pejotization, outsourcing, corporate governance, risk matrix.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA.....	8
1.2 OBJETIVO GERAL DO ESTUDO	9
1.3 IMPORTÂNCIA PRÁTICA DO ESTUDO.....	10
1.4 ASPECTOS CONCEITUAIS SOBRE O TEMA	11
1.4.1 GOVERNANÇA CORPORATIVA.....	12
1.4.2 COMPLIANCE.....	13
1.4.3 CONCEITOS DE PEJOTIZAÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO	14
2 METODOLOGIA E DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS	15
2.1 METODOLOGIA	15
2.2 COLETA DE DADOS E ANÁLISE DOS RESULTADOS	17
3 CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
REFERÊNCIAS.....	27

1 INTRODUÇÃO

A contratação de serviços pela modalidade de Pessoa Jurídica (PJ), conhecida popularmente como “Pejotização”, é uma realidade nas empresas brasileiras, visto que, os encargos trabalhistas para manter um empregado CLT, apresenta um elevado custo para as empresas, podendo trazer problemas de competitividade de mercado ou, em alguns casos, inviabilizando a sua atividade. Segundo os resultados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad) (Convergência digital, IBGE 2022), no 1º trimestre de 2022, a quantidade de empregados sem carteira assinada no setor privado atingiu 12,5 milhões de pessoas. Segundo o levantamento, esse número é o maior já registrado na série histórica, apresentando uma alta de 20,8%, incluindo mais de 2,2 milhões de brasileiros.

Por se tratar de uma prática muito utilizada pelas empresas brasileiras, trazendo benefício econômico para a empresa e em alguns casos, benefícios financeiros também para o prestador de serviço, vem apresentando constante crescimento, principalmente após a reforma trabalhista trazida pela lei 13.429/17, que alterou disposições da Lei nº 6.019/74, contudo, cabe lembrar que as empresas que forem contratar prestadores de serviço na modalidade de PJ, deve observar orientações trazidas pela legislação brasileira, diminuindo assim o risco sujeito a uma reclamatória trabalhista e na esfera penal.

Devemos entender que, a contratação de prestador de serviço por PJ, apresenta diferenças em relação a terceirização de serviço:

Na pejotização o que ocorre é a contratação de uma pessoa, em forma de MEI, para executar uma tarefa de forma autônoma. Na terceirização, por outro lado, existe uma empresa no papel de “Tomadora” de serviço que necessita de empregados que realizem a função com habitualidade e subordinação, enquanto outra empresa “Prestadora”, entrega seus empregados para a realização dessas atividades.

Em ambos os casos existe um contrato entre as partes, contudo, na pejotização, o contrato será realizado nos moldes da contratação autônoma de pessoa física. Enquanto na terceirização, toda a relação de trabalho será realizada entre a empresa “prestadora de serviços” e a “tomadora”.

Outro ponto é a personalidade das relações de trabalho.

Na pejotização, mesmo que não se exija personalidade na execução, ainda assim, a pessoa que cumprirá o contrato será o “dono da empresa”. Já na terceirização, a empresa contratada efetuará as atividades utilizando seu próprio corpo de funcionários para fazê-lo.

(...)

Na pejetização não existe qualquer relação trabalhista formada, nem de forma direta, nem de forma indireta. A PJ assina um contrato e responde pelos próprios atos, recebendo apenas a remuneração combinada.

Na terceirização a empresa “Prestadora” já possui o seu corpo de funcionários, já paga as obrigações trabalhistas devidas, já realiza todos os trâmites previstos na CLT, dessa forma, a empresa “tomadora” não se responsabilizará por nenhum dos funcionários que são indiretamente contratados.

Nesse contexto também surge a diferença de responsabilidades. Na pejetização, aquele que arca com todos os riscos do negócio é a pessoa que exerce as funções, na forma de MEI. Já na terceirização, quem responderá por seus empregados, em regra, será a empresa “Prestadora”, havendo apenas algumas situações que serão aceitas a responsabilização subsidiária ou solidária da “Tomadora” do serviço. (DEVISATE, 2021)

Dois eventos foram determinantes para o crescimento e aceitação do mercado brasileiro para a contratação de prestação de serviço pela pejetização, sendo elas a reforma trabalhista em 2017, que trouxe novas regulamentações para a contratação que vão além do regime CLT, e a pandemia pela Covid-19, que foi a responsável por transformações relevantes no mercado de trabalho, motivando os profissionais a olharem com outros olhos as oportunidades oferecidas pelas empresas (PIAI, 2022).

De acordo com um estudo feito pela Revelo, no primeiro trimestre de 2020, antes do novo coronavírus fazer parte da rotina do país, apenas 7% dos profissionais se diziam interessados em aceitar uma vaga de trabalho como pessoa jurídica. Ao final do mesmo ano, porém, as oportunidades da modalidade tiveram aumento de 40% em suas buscas. (PIAI, 2022).

Com a reforma trabalhista, algumas empresa estão utilizando a flexibilização da lei, com a permissão da terceirização da sua atividade fim, para transformar a relação trabalhista que mantinha com os seus colaboradores em uma relação comercial entre pessoas jurídicas, se beneficiando assim pela redução dos custos decorrente das obrigações trabalhistas, porém mantendo os critérios que se caracteriza uma relação de emprego, como: pessoalidade, subordinação, cumprimento de jornada de trabalho entre outros (PALLADINI, 2018). Dessa maneira, essas empresas não estão respeitando a legislação brasileira, utilizando simplesmente uma flexibilização para se beneficiar financeiramente, portanto, estão sujeitas a riscos de reclamatórias trabalhistas e processo penal.

As empresas que realmente possuem o objetivo em contratar os serviços na modalidade de pessoa jurídica ou pela terceirização e que a intenção não é de burlar as normas legais, podem criar normas e procedimentos de governança corporativa, para as devidas avaliações no momento da contratação de prestadores de serviço, e criar mecanismos de monitoramento desses contratos, verificando periodicamente se essa relação comercial entre a empresa e o prestador de serviço, não está ferindo os preceitos da lei.

Com as devidas implantações de normas e procedimentos relacionados aos prestadores de serviço, a empresa terá maior segurança jurídica e conseqüentemente reduzirá o risco de possíveis reclamações trabalhistas.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA

Há diferenças entre a contratação de um profissional pela pejetização em relação a terceirização de serviço, porém existe uma linha tênue na relação de emprego CLT e uma prestação de serviço pela modalidade de pessoa jurídica, que muitas vezes a empresa não possui experiência para fazer as distinções.

Segundo Calcine e Moraes (2022), a pejetização é conhecida pelo meio jurídico como uma prática para mascarar uma verdadeira relação de emprego, com o objetivo de redução de custos, dessa maneira estaria em desacordo com a legislação vigente.

Como são conceitos parecidos, quando fala-se de relação de emprego pela modalidade de contratação CLT e uma prestação de serviço pela pejetização, deve-se buscar o entendimento da CLT:

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

As empresas que possuem a intenção ou a necessidade da terceirização ou a contratação de terceiros pela modalidade da pessoa jurídica, deve observar as normas vigentes, tendo em especial atenção para não configurar a relação de emprego, conforme apresenta-se a seguir:

Para um trabalho configurar vínculo empregatício, é necessário o preenchimento de alguns requisitos, que são:

- Pessoaalidade: o vínculo de determinada função a uma pessoa física;
- Periodicidade: a regularidade através de uma prestação de serviço contínua;
- Subordinação: o cumprimento de todas as regras impostas, como escala de dias e horários determinados, por exemplo;
- Onerosidade: o salário recebido em troca do trabalho realizado, conforme as regras da CLT.

Assim, a contratação de PJ impede ao empregador a cobrança de metas e de horários, por exemplo, pois isso configura vínculo empregatício, o que permite ao empregado denunciar a empresa por fraude trabalhista.” (MK SOLUÇÕES EMPRESARIAIS, 2018).

Dessa forma, as empresas devem observar se as demandas existentes, que vão gerar a necessidade de firmar uma relação comercial entre a empresa e o prestador de serviço nas modalidades de pejetização ou prestação de serviço pela terceirização, não ferem os preceitos trazidos pela lei. Destaca-se ainda que, dentro das políticas de governança corporativa a serem criadas pela empresa, devem ser previstos critérios de contratação e de controles de monitoramentos dessa relação comercial.

1.2 OBJETIVO GERAL DO ESTUDO

O estudo foi elaborado utilizando como base um escritório que presta serviços de contabilidade em geral, que possui atividades como: auditoria, consultoria, perícia contábil, legal/societária, escrituração contábil, escritura fiscal, departamento de pessoal e financeiro.

Assim como em outros ramos de atividades e empresas do mesmo segmento, o escritório objeto da pesquisa, apresenta necessidades de contratação de terceirização de atividades de especialistas e vem estudando a possibilidade de contratação de profissionais pela modalidade da pejetização, visto as demandas existentes e que em alguns momentos são esporádicas.

Dessa maneira, o estudo tem como objetivo, analisar a percepção dos profissionais do escritório de contabilidade sobre os riscos na contratação de prestadores de serviço PJ e pela terceirização, quais riscos poderiam ser mitigados pela implantação da governança corporativa na gestão de contratos com terceiros, quais tipos de serviços podem ser contratados por essas modalidades e quais documentos devem ser solicitados e analisados para gestão dessas contratações.

1.3 IMPORTÂNCIA PRÁTICA DO ESTUDO

Ainda existem diversas discussões sobre a licitude na terceirização das atividades meio e fim de uma empresa, principalmente quando falamos na pejetização. Assim como existem diversos estudiosos da área, conforme já mencionado, cujo entendimento é de que a pejetização é uma forma de mascarar uma relação de emprego, simplesmente para não incorrer em encargos trabalhistas e assim obtendo uma redução de custo, existem também entendimentos que essa prática é lícita.

O Supremo Tribunal Federal (STF), já decidiu em várias ações, que o ato de contratar um prestador de serviço pela modalidade da terceirização ou pejetização é lícita (Porta STF, publicado em 23/12/2022).

Firmando o entendimento, Nasrallah (2020) destaca que o Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF), consolidou jurisprudência no sentido de que a terceirização de serviço de sócios e empregados é considerado como lícito, e não possui a incidências da contribuição previdenciária da empresa, o que configuraria uma relação de emprego.

Segundo Santoro (2023), em decisão recente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), acatou argumentos de uma empresa de energia, decorrente de uma reclamação trabalhista sofrida pelo gerente de perfuração. O objeto da discussão era a solicitação de vínculo empregatício, decorrente de atuação de trabalho de 2009 até 2016. O ministro relator do TST, considerou válido o contrato firmado com a pessoa jurídica constituída pelo trabalhador a partir de 2013. Desta forma, o valor da rescisão foi reduzido, considerando que o contrato mantido entre eles, pela pejetização era válido.

No acórdão, o relator citou o que dispõe o art. 150 do Código Civil: “Se ambas as partes procederem com dolo, nenhuma pode alegá-lo para anular o negócio, ou reclamar indenização”. (SANTORO, 2023).

Diante dessas decisões, verificou-se que a discussão sobre esse tema ainda existe, mas que as decisões em favor da empresa reclamada, já apresenta indícios da legalidade nas contratações. Em uma relação comercial entre a empresa contratante e o contratado, se ambas as partes declaram a sua vontade em firmar o contrato de prestação de serviço, o prestador de serviço não foi coagido ou obrigado a aceitar os termos e condições da relação comercial.

O estudo desse tema se torna importante para as empresas que já utilizam essas modalidades de contratações, ou que possuem interesse em firmar contratos dessas naturezas, possibilitando verificar se a relação está de acordo com a legislação vigente, não assumindo riscos desnecessariamente pela falta de informações ou de ausência de políticas e normas internas, que podem ser sanadas pela implantação da governança corporativa.

Para os acadêmicos, esse estudo é de relevância, pois apresenta conceitos para o conhecimento e aprimoramento sobre o tema, fala sobre a legalidade da pejetização a partir da reforma trabalhista e apresenta decisões favoráveis pelo STF, CARF e TST em julgamentos onde se discutiu a legalidade dessa prestação de serviço.

Para a instituição de ensino, o estudo é importante, pois conecta os conceitos teóricos de governança corporativa, benefícios que as empresas podem obter a partir da implantação de políticas, manuais de procedimentos e boas práticas de governança, com o tema que é discutido pelos juristas da área trabalhista que é a pejetização e sua legalidade. Apresentando na prática os benefícios para as empresas e conseqüentemente para a sociedade quando essas políticas são implantadas na gestão de terceiros.

1.4 ASPECTOS CONCEITUAIS SOBRE O TEMA

Para se tornar mais competitivas no mercado, reduzindo os custos elevados na prestação de serviço e para manter a qualidade dos serviços prestados, as empresas vêm buscando se adaptar as novas tendências do mercado.

As empresas vêm buscando formas de redução de custos sem perder a qualidade em seus processos. As empresas vislumbram a pejetização como uma forma de alcançar os objetivos fins da empresa, pois possibilita contratar bons profissionais de mercado pelo custo reduzido em comparação ao funcionário CLT. (MK SOLUÇÕES EMPRESARIAIS, 2018).

Essa prática apresenta vantagens e desvantagens para o contratante. As vantagens são:

- Redução de burocracia trabalhista na hora da contratação;
- Redução de custos com INSS e FGTS;
- Redução de custos com férias e demissões;

- Menor carga de trabalho para o departamento de Recursos Humanos;
- Maior autonomia financeira para oferecer benefícios e melhores remunerações a profissionais diferenciados. (MK SOLUÇÕES EMPRESARIAIS, 2018)

Por outro lado, essa relação apresenta algumas desvantagens que também devem ser avaliadas pelas empresas. Como não é uma relação de emprego entre o contratante e o contratado, não há subordinação e hierarquia, portanto o prestador de serviço atua com mais liberdade para prestar serviço a outras empresas, sem a existência de exclusividade. Dessa forma os pontos negativos dessa relação comercial para o contratante são:

- Não permite exigir exclusividade, uma vez que o profissional tem autonomia para trabalhar em diversas empresas;
- Risco de responder a processos trabalhistas, caso não tenha atenção na hora de estipular o contrato de serviço;
- Não permite exigir horário fixo de trabalho;
- Risco de não contar com o trabalho esperado, uma vez que é permitido ao profissional contratar um terceiro para realizar o serviço por ele. (MK SOLUÇÕES EMPRESARIAIS, 2018).

A empresa ao decidir contratar um prestador de serviço, deve analisar o cenário da sua empresa, quais são os pontos positivos e negativos a serem considerados, e após essa análise previa detalhada, tomar a decisão para qual modalidade de contratação trás melhores resultados para a empresa.

Para auxiliar as empresas na contratação de prestador de serviço terceiro ou pela modalidade de pejetização, apresenta-se a seguir alguns conceitos que devem ser observados.

1.4.1 GOVERNANÇA CORPORATIVA

Segundo o IBGC (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa), o conceito de governança corporativa é:

Sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas.

As boas práticas de governança corporativa convertem princípios básicos em recomendações objetivas, alinhando interesses com a finalidade de preservar e otimizar o valor econômico de longo prazo da organização, facilitando seu

acesso a recursos e contribuindo para a qualidade da gestão da organização, sua longevidade e o bem comum. (IBGC, 2023).

Ainda de acordo com o IBGC, a governança corporativa se baseia em quatro princípios chaves: a transparência, a equidade, a prestação de contas e a responsabilidade corporativa. Veja o que cada um significa:

Transparência

A transparência diz respeito a um relacionamento transparente entre todos os envolvidos naquele negócio, ou seja, seus stakeholders, gestão, sócios, colaboradores, fornecedores, etc.

Quando se promove a transparência as decisões são claras e os objetivos também, o que acaba trazendo mais segurança e solidez para a empresa.

Equidade

O princípio da equidade, garante que todos tenham um tratamento justo naquela organização, olhando para todos com suas particularidades, necessidades e expectativas.

Prestação de contas

Esse é o maior dever de quem está à frente da empresa, na prestação de contas existe alguém que se responsabiliza por tudo, deixando claro suas decisões tomadas, omissões e suas responsabilidades.

Responsabilidade corporativa

Esse pilar é aquele que zela pela sustentabilidade e longevidade da empresa, de acordo com seus propósitos e objetivos. (IBGC, 2023).

1.4.2 COMPLIANCE

Quando se trata de governança corporativa, deve-se observar que um dos seus pilares que é muito discutido entre as empresas durante o processo de implantação da governança é o *Compliance*. Dessa maneira é necessário entender o conceito desse termo:

Compliance significa cumprir, executar, obedecer, observar, satisfazer o que lhe foi imposto. *Compliance* é o dever de cumprir, de estar em conformidade e fazer cumprir leis, diretrizes, regulamentos internos e externos, buscando mitigar o risco atrelado à reputação de uma empresa. Estar de acordo com o que é estabelecido pode resultar na diminuição de perdas financeiras ocasionadas por fraudes, ou perda de reputação devido a casos expostos na mídia por falhas no cumprimento de leis ou códigos de conduta. Os riscos enfrentados remetem diretamente aos acionistas e clientes, pois eles vislumbram a organização de uma determinada forma, seja na visão dos acionistas, que ensejam lucro, ou na visão dos consumidores, que utilizam o produto ou serviço. (AZEVEDO et. al, 2017, p. 182)

Compliance significa estar em conformidade com a legislação, com regras empresariais e com as políticas internas da companhia. Nesse sentido, uma empresa que está em *compliance* tende a seguir as regulamentações extra e interempresariais. (BITTAR, 2021).

1.4.3 CONCEITOS DE PEJOTIZAÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO

Existem diversas diferenças entre a contratação de um prestador de serviço pela pejotização e pela terceirização, conforme apresentado a seguir:

A pejotização, por sua vez, é quando um negócio contrata o serviço pessoal de um trabalhador. Este trabalhador deve abrir uma empresa no seu nome, ou seja, criar uma Pessoa Jurídica para fazer a prestação do serviço à empresa contratante.

Como esse prestador de serviço não tem carteira assinada pela empresa, o contratante, então, não tem qualquer obrigação de pagar encargos, como as férias dele, 13º salário, FGTS, entre outras garantias. (3MIND JURÍDICO, 2022).

Já o conceito de terceirização é:

A terceirização ocorre quando uma corporação, chamada de tomadora, contrata uma que leva o nome de prestadora. A contratada é quem vai oferecer a mão de obra à empresa contratante.

Os empregados da empresa prestadora devem trabalhar tanto nas atividades-meio da contratante, que são as secundárias, quanto em atividades-fim, que são as centrais da empresa. Logo, na terceirização, a empresa contrata o serviço de uma outra empresa.

(...)

Ademais, os empregados estarão todos registrados sob o regime celetista na empresa prestadora de serviços terceirizados, obtendo, assim, a maioria dos direitos trabalhistas e previdenciários garantidos. (3MIND JURÍDICO, 2022).

É importante destacar que a pejotização não é crime, se observar todos os preceitos estabelecidos pela lei, porém caso os objetivos sejam desvirtuados as empresas ficarão expostas a riscos em duas searas, sendo a trabalhista e a penal:

Na trabalhista, uma vez que a relação de trabalho do pejotizado é considerada irregular, o Empregador será obrigado a reconhecer o vínculo empregatício e a realizar o pagamento de todas as verbas trabalhistas necessárias dos últimos 5 anos.

Na seara penal, poderá ser responsabilizado por crimes contra a organização do trabalho, sonegação fiscal e sonegação previdenciária. Esses crimes preveem pena de detenção, multa e devolução dos valores não repassados à máquina do Estado. (DEVISATE, 2021).

É importante que a empresa avalie criteriosamente o objetivo da contratação e dentro das suas políticas internas de governança corporativa na gestão de terceiros, defina a contratação entre as modalidades da pejetização ou terceirização. Caso identifique que essa relação venha ferir a legislação vigente, opte pela contratação pelo regime CLT, não ficando exposta a riscos trabalhistas e penais.

Destaca-se ainda que, falando de terceirização a empresa contratante é subsidiária as responsabilidades trabalhistas junto aos funcionários da empresa contatada, portanto deve tomar alguns cuidados e realizar os acompanhamentos necessários, verificando se as obrigações trabalhistas estão sendo cumpridas.

Uma política de governança corporativa é fundamental para a boa gestão na relação com os prestadores de serviço, resguardando a empresa de desembolsos financeiros desnecessários e prejuízos inclusive da sua reputação perante o mercado que está inserido.

2 METODOLOGIA E DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS

2.1 METODOLOGIA

A pesquisa foi realizada com base na coleta de dados a partir de entrevista semiestruturada realizadas com profissionais da área do direito, contabilidade, auditoria e departamento de pessoal, de um escritório de serviços contábeis e correlatos da cidade de Curitiba. Os profissionais entrevistados possuem vasta experiências nas áreas que atuam e possuem funções determinantes na tomada de decisões administrativas da empresa. Na data dessa pesquisa, o escritório possuía 30 colaboradores, divididos entre diretores, gerentes, supervisores, assistentes e auxiliares.

O escritório possui os seguintes departamentos: auditoria, consultoria, perícia contábil, legal/societária, escrituração contábil, escrituração fiscal, departamento de pessoal e financeiro. Esses departamentos são responsáveis pela prestação de diversos serviços oferecidos a clientes de diversos ramos de atividade, entre eles

destaca-se os principais: Indústria de peças automotivas, construtora de obras pesadas, indústria e comércio de produtos alimentícios, clubes recreativos, empresa de telecomunicação, empresas de reflorestamento, hospital entre outros.

A coleta de dados foi realizada mediante entrevista online, utilizando como ferramenta o Microsoft Teams.

As perguntas realizadas foram elaboradas considerando os principais questionamentos realizados por advogados e estudiosos da área, sobre a legalidade dessas contratações.

O segundo aspecto geral abordado foi relacionado ao entendimento sobre a importância das normas e procedimentos para essas contratações, a sua mitigação de risco, assim como devem ser formalizados e analisados esses processos.

As perguntas realizadas a esses profissionais e que foram analisadas para o resultado da pesquisa, foram as seguintes:

Quadro 1 – Informações dos entrevistados e perguntas realizadas

Perguntas realizadas durante a entrevista
<p>Informações do entrevistado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formação acadêmica; • Nível de formação; • Tempo de experiência; • Cargo/função de execuça;
1. Quais riscos você entende existir na contratação de um prestador de serviço pela pejetização e pela terceirização. Qual das duas modalidades o risco é maior?
2. Qual sua percepção da importância da implantação da Governança Corporativa (criação de normas e procedimentos) na contratação e gestão de contrato de prestação de serviço terceiro ou pela pejetização?
3. Na sua opinião, quais serviços podem ser contratados em um escritório de serviços contábeis e correlatos, na modalidade da pejetização e quais podem ser contratados na modalidade da terceirização?
4. Quais são as análises e documentos que a empresa deve verificar na contratação de um prestador de serviço e se há necessidade de análises mensais desses documentos?

Fonte: Elaborado pelo autor (2023)

Como o levantamento de dados foi realizado por entrevista semiestruturada, pela abordagem qualitativa, proporcionou ao entrevistador uma maior abordagem nas dúvidas existentes e uma maior exploração do conhecimento dos entrevistados sobre o tema e suas percepções.

2.2 COLETA DE DADOS E ANÁLISE DOS RESULTADOS

As entrevistas foram realizadas com profissionais formados em contabilidade, direito e gestão de recursos humanos nos meses de junho e julho de 2023. As principais informações dos profissionais entrevistados estão apresentadas a seguir:

Quadro 2 – Participantes da Pesquisa

Participantes da Pesquisa				
Entrevistado	Formação	Nível de Formação	Experiência	Cargo/Função
1	Ciências Contábeis	Bacharel em ciências contábeis; Pós-graduação em Contabilidade e Finanças; e Pós-graduando - MBA em Contabilidade em IFRS	9 anos	Auditor Sênior
2	Ciências Contábeis	Bacharel em ciências contábeis; Pós-graduação em Contabilidade, Auditoria e Perícia; e Pós-graduando - MBA em Contabilidade em IFRS;	14 anos	Auditor Sênior
3	Ciências Contábeis	Bacharel em ciências contábeis; Pós-graduando - MBA em Governança Corporativa e Compliance;	4 anos	Auditor Júnior
4	Ciências Contábeis	Bacharel em ciências contábeis; Pós-graduação em gestão da qualidade de serviços contábeis; e MBA em Controladoria, finanças e auditoria;.	23 anos	Sócio Diretor
5	Ciências Contábeis	Bacharel em ciências contábeis; Pós-graduação em gestão tributária; e MBA em tecnologia para negócios (AI, Data Science e Big Data).	25 anos	Sócio Diretor
6	Ciências Contábeis e Direito	Bacharel em ciências contábeis; Bacharel em direito; e Pós-graduação em direito tributário.	23 anos	Sócio Diretor
7	Gestão de Recursos Humanos	Bacharel em gestão e recursos humanos.	10 anos	Analista de Departamento Pessoal

Fonte: Autor (2023)

Dos profissionais entrevistados, 71% são bacharéis em ciências contábeis, 14% em ciências contábeis e direito e 14% em gestão de recursos humanos. Desse grupo, 86% já concluíram ou estão cursando pós-graduação ou MBA e 57% já possuem duas pós-graduação/MBA. A média de tempo de experiência desses

profissionais no mercado de trabalho em que atuam é de 15,5 anos, sendo o menor tempo 4 anos e o maior 25 anos.

Os profissionais escolhidos para as entrevistas, possuem experiência e conhecimento no processo de contratação de terceiros e pela modalidade de pejetização, assim como conhecimento legal das leis que regulamentam essas práticas e das leis trabalhistas.

Na primeira pergunta, buscou-se a percepção dos profissionais relacionado aos riscos gerais nas contratações pelas modalidades de pejetização e pela terceirização, e qual dessas modalidades o risco é maior.

Os riscos apresentados pelos entrevistados para cada modalidade foram:

Pejetização:

- Reclamatória trabalhista decorrente de pedido de vínculo empregatício;
- Insegurança jurídica existente nessa modalidade de contratação;
- Maior risco quando é transformado uma relação de emprego CLT para uma relação de PJ, visando uma economia tributária;
- Risco de fraude na contratação;
- Linha tênue entre uma relação de contratação CLT e pejetização;
- Dificuldades de não ter a figura da subordinação, cumprimento de jornada de trabalho e habitualidade na relação entre a empresa e o contratado PJ.

Terceirização:

- Responsabilização em um acidente de trabalho;
- Vínculo empregatício se exercer atividades semelhantes com empregados internos da empresa contratante;
- Vínculo empregatício se tiver a figura da subordinação direta com a empresa contratante;
- Risco solidário ou subsidiário se a empresa contratada não recolher as obrigações tributárias dos empregados;
- Equiparação salarial e pedido de recebimento de benefícios igualitários aos empregados da empresa, caso exerça função semelhante.

Em linhas gerais, ambas as modalidades possuem um grau de risco, porém os riscos são distintos. Na modalidade pela pejetização o risco é ainda maior, pois facilmente pode ser confundido com uma relação de trabalho pela CLT e conseqüentemente o risco de pedido de vínculo empregatício.

"A modalidade entre essas duas que representa o maior risco, ela é a de pejetização, devido a tratativa que essa modalidade possui e facilmente se confunde com o trabalhador celetista. Para não se confundir com um funcionário CLT, não deve possuir algumas características, sendo elas: subordinação entre o "empregado" e o empregador, pessoalidade relacionado ao trabalho exclusivo somente para esse contratante, onerosidade e a eventualidade que é sempre estar presente de forma continua." (ENTREVISTADO 1)

Cabe destacar ainda que, muitas empresas buscam a contratação de um PJ, para ter uma redução tributária, sem nenhuma política e procedimentos, simplesmente convertendo uma relação de emprego CLT em uma contratação de PJ, ferindo assim os preceitos da lei e tornando o risco maior nessa relação:

"Quando eu inverte, um funcionário para um PJ, o meu risco é super elevado, pois está simplesmente aderindo à uma economia tributária. Porque você vem de um relacionamento CLT e aí você acaba convertendo-o numa pejetização para ter uma vantagem competitiva de preço." (ENTREVISTADO 4).

Na modalidade de terceirização, o risco de um pedido de vínculo empregatício é reduzido, uma vez que o empregado já mantém uma relação de trabalho com a empresa prestadora de serviços. No entanto, ainda existe a possibilidade de responsabilização em caso de eventuais reclamações trabalhistas. É importante ressaltar que, nesses cenários, deve-se evitar a caracterização da subordinação direta dos empregados da empresa terceira à administração do contratante.

"Na terceirização é mais fácil de implementar ações para redução desses riscos, como, por exemplo, não submeter o terceirizado a sua subordinação direta e supervisão direta. Ter o contato diretamente com a empresa contratada." (ENTREVISTADO 2).

Nessa modalidade o risco existente é dá empresa contratante ser arrolada em uma eventual reclamatória trabalhista como solidária ou subsidiária no processo.

A responsabilidade solidária trabalhista:

é quando as duas empresas envolvidas no polo passivo da ação trabalhista irão responder igualmente pelos débitos.

Ambas são responsáveis de forma igualitária, ambas respondem por todas as verbas trabalhistas conjuntamente.

Inclusive, na execução da ação, o trabalhador poderá cobrar os valores de qualquer uma das empresas, podendo direcionar 100% da cobrança apenas para uma das empresas, já que ambas são integralmente responsáveis. (BIGAISKI, 2022).

Já a responsabilidade subsidiária trabalhista é:

quando uma empresa é responsável de forma secundária pela dívida. Entretanto, só é possível acioná-la caso a primeira não pague.

O Reclamante não poderá cobrar da empresa que responde subsidiariamente, sem que haja primeiro uma cobrança contra a outra empresa.

Logo, ela somente será responsável diante da inadimplência da primeira empresa, de forma secundária. (BIGAISKI, 2022).

Ainda segundo Bigaiski (2022), na relação de serviço contratado de um prestador de serviço, o risco trabalhista solidário só vai ocorrer se a relação for entendida como terceirização ilícita, ou seja, quando o trabalhador estiver subordinado a empresa contratante, denominada de tomadora de serviço.

A empresa contratante deve ainda observar e evitar a terceirização de mão de obra, para funções e atividades já executados por empregados internos na modalidade CLT, caso existam atividades iguais ou similares a empresa contratante pode sofrer reclamatórios trabalhistas com pedidos de equiparação salarial, ou de benefícios trabalhistas.

“Existem algumas funções dentro daquela empresa, que tem um salário um pouco maior, tem benefícios e aquele terceirizando vai fazer geralmente, às vezes a mesma função que alguém lá dentro já faz.

(...)

A partir do momento que dentro da empresa existe uma função que você (terceirizado) faça as mesmas coisas, que é aquela pessoa (empregado da empresa contratante CLT), a pessoa (terceirizada) pode requerer equiparação salarial e equiparação de função. E no caso entra com processo contra a empresa que contratou ela é entra contra a empresa que ela está terceirizando o serviço” (ENTREVISTADO 7).

Com base nas opiniões dos entrevistados, destaca-se que as diferentes modalidades de contratação acarretam riscos diversos, e que a modalidade pela pejetização ainda apresenta o maior risco para a empresa. No entanto, é crucial que

esses riscos sejam avaliados a fim de estabelecer normas e procedimentos internos que visem mitigá-los.

O segundo questionamento realizado buscou-se o entendimento dos entrevistados sobre a importância e os efeitos da implementação de políticas de Governança Corporativa na Gestão de Terceiros como forma de reduzir riscos, foram apresentadas as seguintes respostas:

“A implantação da governança corporativa é importante para a redução de problemas, ajuda a contribuir para o aumento da transparência nos processos, na responsabilidade, na ética e também na sustentabilidade.

Ele acaba proporcionando maior segurança jurídica para ambas as partes, tanto para contratada quanto pra contratante.” (ENTREVISTADO 2).

“Esses manuais, devidamente realizados e formalizados, trazem maior segurança para a empresa e, com isso, maior controle sobre a sua gestão.
(...)

Entendo ser de extrema relevância pois trará os procedimentos que será aplicado no dia a dia dos seus colaboradores, bem como as exigências a serem aplicados, documentos a serem solicitados, os relatórios, os contratos que devem ser solicitados e formalizados.” (ENTREVISTADO 1).

É essencial que a implantação de manuais de procedimentos e normativas leve em consideração uma matriz de riscos sobre cada modalidade de contratação, abrangendo as atividades da empresa e seus diversos departamentos, assim como, o que se espera do serviço a ser contratado.

A empresa deve estabelecer normas claras sobre quais tipos de serviços podem ser contratados para cada modalidade, levando em consideração também, como será gerenciada essa contratação.

Para serviços contínuos, que envolvam cumprimento de jornada de trabalho, subordinação, supervisão e habitualidade, não é adequado contratar por meio de pessoas jurídicas ou terceirizados, uma vez que, entraria em conflito com a legislação trabalhista, conseqüentemente teriam riscos elevados para a empresa. No entanto, para serviços específicos sob demanda, nos quais não haja habitualidade e a contratação ocorra de forma pontual, é possível contratar profissionais como pessoas jurídicas, pois possuem a experiência necessária para realizar os serviços contratados.

Além disso, a empresa deve definir quais tipos de serviços podem ser terceirizados, levando em consideração inclusive a ausência de subordinação direta entre o contratante e os colaboradores da empresa terceirizada.

É importante destacar que os manuais de procedimentos devem detalhar como a contratação deve ser realizada, quais documentos devem ser avaliados, como os contratos devem ser elaborados e quem possui a autorização para avaliar e contratar o terceiro. Todas essas etapas devem ser descritas nos procedimentos e devem ser seguidas pela empresa como forma de mitigar riscos.

O terceiro questionamento realizado, foi relacionado a quais tipos de serviços pela visão dos participantes da entrevista, poderiam ser contratados pelas modalidades da pejetização e pela terceirização, para o escritório de contabilidade.

Tão importante quanto a elaboração de manuais e procedimentos, definindo como a rotina de contratação deve ser realizada e saber quais tipos de serviços podem ser contratados para cada modalidade. Na percepção dos entrevistados, os serviços que podem ser contratados na modalidade de PJ, são serviços de cunho técnico e intelectual, não habitual, como por exemplo:

- Serviços de T.I (Tecnologia de Informação);
- Serviços jurídicos, para demandas em processos específicos;
- Revisão, consultoria e planejamento tributários;
- Cálculos atuariais;
- Serviços de implantação e análise da LGPD;
- Serviços de Marketing;
- Consultorias diversas.

Alguns desses serviços, podem ser contratados por ambas as modalidades considerando a pejetização ou terceirização. Foi citado como exemplo o serviço de recuperação e consultoria tributária, informática marketing e serviços jurídicos.

Por outro lado, existem serviços que devem ser contratados exclusivamente por meio da terceirização, como por exemplo:

- Serviços de recepção;
- Serviços de limpeza;
- Serviços de Segurança;
- Monitoramento;
- Reformas e manutenção;

Essas atividades requerem habitualidade e cumprimento de horários de trabalho, o que representa riscos significativos caso fossem contratados como PJ. É importante destacar que, mesmo havendo habitualidade e cumprimento de jornada de trabalho, não poderá haver o requisito de subordinação, o que tornaria o contrato de terceirização ilícito.

A quarta pergunta, teve como objetivo verificar junto aos entrevistados, quais análises e documentos a empresa devem verificar na contratação de um prestador de serviço e se há necessidade de análises mensais desses documentos.

As análises legais e documentais possuem um papel fundamental e indispensável na redução de riscos em uma relação comercial entre o contratante e o contratado, independente se a modalidade for PJ ou terceirização. Essas análises não devem ficar restritas somente no momento da contratação, para os casos em que existe serviços contínuos como por exemplo na terceirização, o acompanhamento da regularidade da empresa e liquidação das obrigações trabalhistas pelo pagamento aos funcionários, impostos e obrigações incidentes é essencial. Os entrevistados listaram como necessário a solicitação e análise dos seguintes documentos:

Documentos legais:

- Documentos de constituição da empresa prestadora de serviços: Certificar-se de que a empresa está legalmente constituída e em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis. Verificando inclusive se o serviço a ser contratado está entre as atividades do objeto social de constituição da empresa junto ao cadastro da Receita Federal;
- Licenças e autorizações: Verificar se a empresa possui as licenças e autorizações necessárias para realizar as atividades propostas.
- Contrato de prestação de serviços: Elaborar o contrato com cláusulas claras e abrangendo todas as condições acordadas entre as partes.

Documentos financeiros:

- Balanços e demonstrações financeiras: Analisar os balanços e demonstrações financeiras recentes da empresa prestadora de serviços para avaliar sua saúde financeira e estabilidade.

- Certidões negativas de débitos: Verificar se a empresa não possui dívidas ou pendências financeiras relevantes.

Documentos de qualificação:

- Currículos e experiência da equipe: Avaliar os currículos e a experiência dos profissionais envolvidos na prestação dos serviços para garantir que possuam as habilidades necessárias.

Documentos trabalhista:

- Contratos de trabalho dos funcionários. Verificar se todos os funcionários que prestarão serviços para a empresa contratante, está devidamente registrado na empresa.
- Exames admissionais e periódicos;
- Adimplência na concessão de férias;

Controles internos:

- Políticas e procedimentos internos da empresa prestadora de serviços:

Para a gestão mensal dos contratos com terceiros é necessário a verificação de documentos para se certificar da regularidade e cumprimento das obrigações legais e trabalhistas.

Foi enfatizado pelos entrevistados a importância da previsão no contrato entre as partes, a necessidade de entrega mensal de documentos da empresa, para a comprovação de:

- Pagamento de salário dos funcionários;
- Entrega de obrigações acessórias, principalmente trabalhistas (e-Social);
- Comprovantes de recolhimento de INSS, FGTS e IRRF;
- Certidões negativas, Municipal, Estadual e Federal;

- Nota fiscal da prestação de serviço, emitida pelo contratado contra o contratante;

Caso a empresa não receba os documentos legais, é necessário a existência de cláusulas contratuais que permita o bloqueio dos pagamentos de forma temporária, até a regularização e a apresentação das documentações previamente acordadas, garantindo assim a devida regularização pela empresa contratada.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo teve como objetivo, verificar através da percepção dos profissionais de um escritório de contabilidade e serviços correlatos, localizado na região de Curitiba, os riscos existentes em uma contratação de serviço pelas modalidades de pejetização e da terceirização, e quais riscos poderiam ser mitigados pela implantação da governança corporativa na gestão de contratos com terceiros. O estudo também abordou para quais tipos de contratação esses profissionais entendem ser mais adequado e quais documentos são necessários serem solicitados e analisados para gestão dessas contratações.

Os dados foram coletados a partir de entrevista semiestruturada realizadas com esses profissionais. As entrevistas ocorreram nos meses de junho e julho de 2023 e foram realizadas mediante reunião virtual, pela ferramenta Microsoft Teams.

Com a análise dos dados percebe-se que os participantes possuem uma postura conservadora, relacionada a contratação de um prestador de serviços, principalmente quando falamos da pejetização, isso porque, ainda existe uma insegurança jurídica nessa modalidade. Portanto esses profissionais entrevistados não contrataria um serviço por essas modalidades caso estivessem um conflito ou atingissem os critérios de uma relação de emprego CLT.

Verificou-se que a implementação de políticas de governança corporativa desempenha um papel fundamental na decisão de qual modalidade utilizar em uma contratação e também na gestão de contratos com terceiros e pela pejetização. A adoção de práticas sólidas de governança corporativa ajuda a mitigar riscos e promover uma relação transparente, ética e eficiente com os prestadores de serviços terceirizados.

Além disso, é importante ressaltar que a governança corporativa desempenha um papel relevante na mitigação dos riscos associados à pejetização, prática que envolve a contratação de serviços por meio de pessoas jurídicas. A pejetização pode acarretar riscos trabalhistas e fiscais para as empresas, uma vez que há a possibilidade de configuração de vínculo empregatício e o não cumprimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias.

A implementação de políticas de governança corporativa ajuda a estabelecer critérios claros para a contratação de serviços, definindo quais atividades podem ser terceirizadas de forma adequada e quais exigem a contratação de empregados CLT, dessa maneira com a criação da matriz de risco, pela modalidade da contratação a ser definida e utilizada, reduz os riscos de litígios trabalhistas, autuações fiscais e danos à sua reputação.

A governança corporativa também auxilia na definição de diretrizes e controles para o monitoramento contínuo das relações com prestadores de serviços, verificando se as atividades estão sendo desempenhadas de acordo com as obrigações contratuais, legais e de qualidade necessária.

Portanto, a adoção de boas práticas de governança corporativa na gestão de contratos com terceiros contribui significativamente para a prevenção e mitigação dos riscos associados à pejetização e terceirização, garantindo a conformidade legal, a segurança jurídica e o respeito aos direitos dos trabalhadores.

Destaca-se que, o resultado dessa pesquisa se limitou a metodologia utilizada para obtenção do resultado. A pesquisa foi realizada com um grupo de 7 profissionais com vasta experiência no ramo em que atuam e com conhecimento sobre o tema objeto da pesquisa e que exercem papéis de gestão sobre as contratações de prestadores de serviço, dessa maneira, os resultados obtidos não podem ser generalizados em virtude das particularidades de cada empresa, estrutura de departamentos, ramos de atividades e portes. Adicionalmente, para que os resultados obtidos tenham uma maior segurança e aplicabilidade, essa pesquisa demanda de uma maior abrangência em empresas de diversos ramos de atividade e de diferentes portes, dessa forma, obteria parâmetros comparativos, observando inclusive empresa que já possuem a governança corporativa implantada e se para essas os riscos identificados já foram mitigados no processo de contratação de terceiros.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Mateus Miranda de; CARDOSO, Antônio Almeida; DARTE, Jairo Gonçalves; FEDERICO, Bianca Ellen; LIMA, Marco Antônio Ferreira. **O Compliance e a Gestão de Riscos nos Processos Organizacionais**. Revista de Pós-Graduação Multidisciplinar, São Paulo, 2017. Disponível em: <http://www.fics.edu.br/index.php/rpgm/article/view/507>. Acesso em: 19 abr. 2023.

BIGAIKI Gabriel: **Responsabilidade Solidária e Subsidiária Trabalhista**; Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/responsabilidade-solidaria-e-subsidiaria-trabalhista/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20responsabilidade%20solid%C3%A1ria,jur%C3%ADdico%20imp%C3%B5e%20pagamento%20da%20d%C3%ADvida>. Acesso em 01/7/2023.

BITTAR, Gabriel Freitas Jabur: **O conceito de compliance e seus principais pilares**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-conceito-de-compliance-e-seus-principais-pilares/1227227359>. Acesso em 07/05/2023.

CALCINE Ricardo; MORAES Leandro Bocchi de Moraes: **STF e a pejetização de profissionais liberais: terceirização ou fraude?**. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2022-jul-07/pratica-trabalhista-pejotizacao-profissionais-liberais-terceirizacao-ou-fraude#_ftn5. Acesso em 04/5/2023

Convergência digital: **Pejotização vira realidade no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://www.convergenciadigital.com.br/Carreira/Pejotizacao-vira-realidade-no-mercado-de-trabalho-60471.html?UserActiveTemplate=mobile>. Acesso em 04/5/2023.

DEVISATE Reigada Batista: **Pejotização não é crime: Entenda as vantagens e como se proteger contra riscos**. Disponível em: <https://www.reigadaadvogados.com.br/pejotizacao-nao-e-crime/>. Acesso em 13/05/2023.

IBGC | INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNAÇÃO CORPORATIVA. **Governança Corporativa**. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa>. Acesso em 04/5/2023.

MK Soluções Empresariais: **O que caracteriza vínculo empregatício**: Disponível em: <https://mkempresas.com.br/pejotizacao-2/>. Acesso em 04/5/2023.

MK Soluções Empresariais: **Pejotização: quais cuidados tomar?.**: Disponível em: <https://mkempresas.com.br/pejotizacao-2/>. Acesso em 04/5/2023.

NASRALLAH Amaral: **CARF - É lícita a terceirização em qualquer atividade empresarial**. Disponível em: <https://tributarionosbastidores.com.br/2020/03/carf-e-licita-a-terceirizacao-em-qualquer-atividade-empresarial/>. Acesso em 06/05/2023.

PALLADINI Leonardo Daou: **A Lei 13.429/2017 e suas Consequências para o Trabalhador Terceirizado**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-lei-13429-2017-e-suas-consequencias-para-o-trabalhador-terceirizado/523777539#:~:text=Com%20o%20advento%20da%20Lei,fraudar%20a%20rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20emprego>. Acesso em 20/05/2023.

PIAI Bruno: **As vantagens e desvantagens de ter um vínculo como PJ. Compensa?**. Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/redacao/vantagens-e-desvantagens-pj/>. Acesso em 13/5/2023.

Portal STF: Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=499601&tip=UN>. Acesso em 06/05/2023.

RFB: **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Artigo 3º**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 04/5/2023

SANTORO Gabriel Henrique: **Decisão do TST flexibiliza entendimento sobre ‘empregado’ e abre caminho para ampliar ‘pejotização’**. Disponível em: <https://www.jornaljurid.com.br/noticias/decisao-do-tst-flexibiliza-entendimento-sobre-empregado-e-abre-caminho-para-ampliar-pejotizacao>. Acessado em 06/05/2023.

3MIND: **Conceitos de terceirização e conceitos de pejotização**. Disponível em: <https://www.3mind.com.br/blog/pejotizacao-e-terceirizacao/#:~:text=Na%20terceiriza%C3%A7%C3%A3o%2C%20um%20neg%C3%B3cio%20procura,se%20fosse%20um%20empregado%20contratado>. Acesso em 04/5/2023.