

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

AMANDA CRISTINA DOS REIS SILVA

**O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO COMO FORMA DE FRAUDE À RELAÇÃO
EMPREGATÍCIA NA INDÚSTRIA 4.0**

VOLTA REDONDA

2023

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO COMO FORMA DE FRAUDE À RELAÇÃO
EMPREGATÍCIA NA INDÚSTRIA 4.0**

Monografia apresentada ao Curso de
Direito do UniFOA como requisito à
obtenção do título de bacharel em Direito.

Aluno:

Amanda Cristina dos Reis Silva

Professor Orientador:

Álvaro dos Santos Maciel

VOLTA REDONDA

2023



Fundação Oswaldo Aranha



FOLHA DE APROVAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso intitulado:

O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO COMO FORMA DE FRAUDE À RELAÇÃO EMPREGATÍCIA NA INDÚSTRIA 4.0

Elaborado por Amanda Cristina dos Reis Silva, apresentado publicamente perante a Banca Avaliadora como parte dos requisitos para conclusão do Curso de Direito.

Aprovado em 21 de junho de 2023

Banca Avaliadora:

Professor(a) Orientador(a) - Unifoa

Professor(a) Avaliador(a) - Unifoa

Professor(a) Avaliador(a) - Unifoa

DEDICATÓRIA

Agradeço primeiramente a minha família, em especial aos meus pais, que estiveram presentes em todos os momentos da minha vida, principalmente nos mais difíceis, dando toda assistência necessária e incentivando meus sonhos.

As minhas filhas, que são a maior conquista da minha vida, fizeram com que as dificuldades encontradas fossem amenizadas e superadas com muito carinho e apoio emocional.

A todos meus professores pelo apoio, em especial ao meu querido Mestre, Prof. Carlos José Pacheco, que sempre esteve de prontidão para auxiliar no curso da faculdade, e muito contribuiu, sempre incentivando durante a pesquisa para esta monografia.

Agradeço, ainda, a Equipe do Escritório Franco e Higino por proporcionar diversos materiais e por estarem sempre de prontidão para auxiliar sobre o assunto.

RESUMO

O objetivo da presente monografia é questionar e discutir sobre o fenômeno da pejetização na relação de emprego na atual indústria 4.0, em que o empregador impõe a contratação do empregado por meio de pessoa jurídica, com o objetivo diminuir o custo das despesas deste empregado, indo contra os direitos trabalhistas. Ainda, busca analisar de forma preliminar os principais princípios do direito do trabalho que regem a temática abordada, visando trazer os princípios que visam a proteção jurídica, amparando o empregador que é de fato a parte mais vulnerável nesta situação. Em decorrência, discute sobre os tipos de prestação de serviço e relações de trabalho, analisando os principais pontos de cada instituto. Após, procura analisar a origem e as determinadas consequências deste fato, seguido por estudo á jurisprudências e doutrinas, quanto a situações em que há a contratação de pessoas jurídicas para prestação de serviços com características típicas da relação de emprego na indústria 4.0.

Palavras-chave: Pejetização, Indústria 4.0, princípios, emprego, trabalho, fraude.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	07
2. AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS ATÉ A INDÚSTRIA 4.0.....	09
2.1 PRIMEIRA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.....	10
2.2 SEGUNDA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.....	11
2.3 TERCEIRA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.....	12
2.4 QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.....	12
3. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	15
3.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR.....	17
3.2 PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE DE DIREITOS.....	18
3.3 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE.....	20
3.4 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	22
4. RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO.....	25
4.1 REQUISITOS PARA CARACTERIZAR A RELAÇÃO EMPREGATÍCIA...26	
4.1.1 Pessoa física.....	27
4.1.2 Pessoaalidade.....	28
4.1.3 Não eventualidade.....	29
4.1.4 Onerosidade.....	30
4.1.5 Subordinação.....	32
4.2 PRESTAÇÃO DE SERVIÇO.....	34
4.3 OUTRAS ESPÉCIES DE TRABALHADORES.....	35

5. O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO.....	37
5.1 FORMAS LÍCITAS DE PEJOTIZAÇÃO.....	39
5.2 AS MODALIDADES DE FRAUDE	42
5.2.1 Terceirização ilícita.....	44
5.2.2 Socialização do empregado.....	44
5.3 A PEJOTIZAÇÃO NA VISÃO DO EMPREGADOR.....	45
5.4 CONSEQUÊNCIAS DA PEJOTIZAÇÃO NA INDÚSTRIA 4.0.....	46
5.5ANÁLISE JURISPRUDENCIAL.....	47
6. CONCLUSÃO.....	49
7. REFERÊNCIAS.....	51

1. INTRODUÇÃO

O direito trabalhista nasceu com o intuito de proteger a parte mais vulnerável da relação de emprego, qual seja, o trabalhador, buscando de fato a equidade obtendo normas para assegurar os direitos do obreiro.

Entretanto, por mais que existam tais normas para a devida proteção do trabalhador, certos empregadores obtêm tentativas constantes de se furtar dos encargos trabalhistas, criando, desta forma, maneiras de fraudar a relação empregatícia.

Esta prática ilícita vem causando diversos conflitos em diversos âmbitos, principalmente no atual cenário, onde figuram novas profissões nesta indústria 4.0.

Ainda assim, além das leis que garante os direitos do empregado, os princípios trabalhistas são preceitos básicos criados para assegurar os empregados, trazendo diversos preceitos importantes principalmente nestes casos em que o empregador omite suas obrigações, sendo este um meio importante para comprovação da relação de emprego.

A constatação de relação empregatícia ocorre através do cumprimento dos requisitos estipulados em lei, quais sejam, subordinação, onerosidade, pessoalidade e habitualidade.

O empregador ao utilizar esta via mais econômica, porém inapropriada, com o objetivo fático de diminuir seus gastos opta por cometer este ato ilícito correndo o risco de responder não somente através da esfera trabalhista, como também criminalmente.

Importante destacar que conforme pesquisas jurisprudenciais, foi analisado um aumento gradativo de casos com o objetivo de reconhecimento de vínculo empregatício, principalmente de profissões que se enquadram no atual cenário da indústria 4.0.

Posto isto, o objetivo da presente pesquisa é dissertar e discutir acerca dos principais pontos deste fenômeno denominado pejotização e em decorrência discutir as consequências relevantes deste ato.

2. AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS ATÉ A INDÚSTRIA 4.0

Neste capítulo será visto sobre as revoluções das indústrias e da humanidade com o intuito de demonstrar como esta relação gera até os dias atuais reflexos no mercado de trabalho.

Desde os primórdios da civilização, as pessoas criaram ferramentas e técnicas para melhorar sua produção e aumentar a eficiência do trabalho.

Ocorre que com a transição do modo de produção, se originou a primeira revolução evoluindo continuamente, estes foram períodos de intensas mudanças na história da indústria e da humanidade como um todo. Até o momento aconteceram quatro evoluções industriais.

Ademais, por consequência da evolução, atualmente vivemos em um mundo com mudança constante, impulsionado pela tecnologia e inovação, este desenvolvimento da indústria se tornou um marco histórico para a evolução econômica e social.

Neste viés, Marson(2014, p.760) aduz que a indústria foi o fator mais relevante de aceleração com relação ao crescimento econômico. No entanto, ao longo dos anos, a indústria passou por mudanças devido às constantes inovações tecnológicas, mudando a forma que a sociedade se desenvolveu.

A adaptação do ser humano a essas evoluções industriais é um processo complexo e contínuo, principalmente no mercado de trabalho, onde os empregados precisam cada vez mais estarem capacitados.

Com a automação, a robótica, a inteligência artificial e outras tecnologias avançadas, muitos empregos foram automatizados ou substituídos por máquinas. Entretanto, novas profissões também surgem a todo momento, muitas delas impulsionadas pelas inovações tecnológicas.

Importante mencionar que é fundamental a adaptação da sociedade a essa realidade, pois ela está em constante evolução, inclusive a adaptação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para garantir os direitos dos Empregados das novas profissões.

2.1 PRIMEIRA REVOLUÇÃO INDÚSTRIAL

A primeira Revolução Industrial, que ocorreu no ano de 1.760, se originou na Inglaterra no final do século XVIII e início do século XIX e depois se estendeu para outros países.

Esta revolução teve como principal característica a transição da produção manual para a mecanizada/industrializada, impulsionada pela máquina a vapor.

O Taylorismo, criado por Fred W. Taylor durante a primeira revolução, foi de grande importância, tendo como objetivo a forma de organização com diversas técnicas para o aproveitamento da mão de obra, verificando as aptidões de cada trabalhador para aperfeiçoar o trabalho e assim trazer mais eficiência a produção.

A Revolução Industrial foi marcada por intervenções importantes que apoiaram o setor produtivo e de transporte. Durante esse período, a ciência descobriu a utilidade do carvão como fonte de energia, além da invenção da máquina a vapor e da locomotiva. (VENTURELLI, 2017)

Além dos apoios, também ocorreu movimentos operários, principalmente na Inglaterra nomeados como Ludismo e Cartismo.

O Ludismo foi um movimento sindical e político, que se manifestou diante das diversas mudanças na maneira que os trabalhadores eram empregados e remunerados.

Já o Cartismo foi um movimento político e social que teve origem no Reino Unido, onde os manifestantes buscavam reformas para melhorar as condições de vida dos trabalhadores.

Nesta Revolução destacou a invenção da máquina a vapor, já que antes tudo era produzido manualmente, obtendo pequenas produções. Permitindo o uso de máquinas alcançando aumento na produção de bens, em especial têxteis, havendo também avanços na produção de ferro e aço.

Em resumo, a primeira revolução industrial foi um período de grandes transformações na indústria, na sociedade e no meio ambiente, as inovações e

avanços técnicos foram os precursores das revoluções industriais posteriores, que continuaram a transformar a indústria e a sociedade até os dias atuais.

2.2 SEGUNDA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A Segunda Revolução Industrial ocorreu no final do século XIX e início do século XX, foi marcada pela introdução de novas tecnologias, como a energia da eletricidade e da produção em massa.

Deste modo, o modelo industrial sofreu muitas mudanças e diversos desenvolvimentos. Novas máquinas e tecnologias foram desenvolvidas, como as linhas de montagem, que permitiram produzir em larga escala e com maior eficiência. A invenção do motor a combustão interna e a popularização do automóvel também foram marcos dessa época.

O uso de novas fontes de energia permitiu a expansão da indústria para novos setores, como o de produtos químicos e de materiais sintéticos. Além do desenvolvimento de novos setores como a indústria automotiva.

Além disso, a comunicação também evoluiu, com o incorporado do telégrafo e do telefone, facilitando as transações comerciais e os negócios internacionais. Assim, o dono de indústria que quisesse ampliar seus lucros via como necessário o aprimoramento das tecnologias.

Nesta indústria nasceu o chamado Fordismo, desenvolvido por Henry Ford, adaptando a ideia do Taylorismo, referente a utilização de inovações tecnológicas para produção em massa. Sendo de fato conivente com o consumo, assim ocorre a produção em massa equiparada com o consumo em massa, porém em uma época levou a crise de superprodução enchendo os estoques das fábricas, onde, a produção superou o consumo. (BOETTCHER, 2015)

Assim, diante dessas novas invenções, as indústrias, principalmente as automobilísticas revolucionaram o mercado alcançando altos lucros gerando novos empregos.

Porém, apesar de terem impulsionado o desenvolvimento industrial e aumento dos lucros e da produtividade, gerou bastante desemprego, empobrecendo a classe trabalhadora.

2.3 TERCEIRA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Esta Revolução teve início no ano de 1.960, conhecida como revolução técnico-científica e Informacional, foi marcada pela automação, informatização da produção, tendo proporcionado a alteração no sistema de produção que vinha sendo adotado.

Importante aduzir que houve o surgimento de tecnologias como os computadores, a robótica e a automação de processos. Além disso, houve avanços nas áreas de telecomunicações e informática, o que permitiu a criação de novos produtos e serviços.(BOETTCHER, 2015)

A descentralização industrial foi também um ponto de destaque nesta indústria, que se originou por conta das inovações técnicas de comunicação e transporte, como, por exemplo, a internet e o avião, permitindo assim a fácil migração industrial para obter condições mais favoráveis para a produção.

Em comparação às revoluções anteriores da produção industrial, havia a substituição do homem pela máquina no processo produtivo, na terceira revolução essa situação ganhou novas proporções, uma vez que a informática passou também a atuar, substituindo não apenas a mecânica, mas também o trabalho humano em muitos casos.

2.4 QUARTA REVOLUÇÃO INDÚSTRIAL

O governo Alemão em virtude da necessidade do desenvolvimento de uma nova abordagem para o fortalecimento da indústria da região para competir com a manufatura asiática, criou um plano de ação utilizando investimento em inovações tecnológicas. Ocorreu a partir de 2010, também conhecida como Indústria 4.0, é marcada pela integração entre tecnologias digitais e físicas, como a internet das coisas (IoT), a inteligência artificial (IA) e a robótica avançada. Essa revolução visa criar fábricas inteligentes, em que todos os processos são conectados e otimizados por meio da coleta e análise de dados em tempo real.

Aliás, é utilizado a internet para gerar uma relação entre o mundo físico e virtual, sendo muito utilizado nesta modalidade, conectando de forma ampla os fornecedores, ocorrendo uma alteração nas operações de produção.

Silveira(2017), aduz que o fundamento da Indústria 4.0 é de que ao conectar as máquinas, as empresas podem elaborar redes e desta forma, controlar as produções de maneira autônoma.

Para Richard Sennett, as configurações do capitalismo flexível é “reinvenção descontínua de instituições, especialização flexível da produção e concentração de poder sem centralização” (SENNETT, 2005, p. 54), produziram uma falsa ideia de dissolução de hierarquias em favor do trabalho online, quando na realidade o que acontece é que agora todo o tempo é tempo de responder a mensagens e estar disponível.

A Indústria 4.0. também busca criar modelos de negócios e de promoção mais flexíveis e personalizados, além de novas oportunidades para economia e para a sociedade.

Neste sentido, entende Moraes:

À medida que as transformações digitais aumentam e se tornam muito mais viáveis, elas criam novos modelos de negócios. Ao interagir com outros fatores socioeconômicos, mudanças significativas nos modelos de negócios desencadeiam interrupções nos mercados de trabalho, criando novas descrições de cargos e novas ocupações. Algumas possíveis novas ocupações do futuro incluem: coordenador de robô, gerente de produto digital, desenvolvedor de negócios digitais, diretor de proteção de dados, gerente de projetos web, planejador de comunicações digitais, redator digital, designer de experiência do usuário, facilitador de inovação de público, gerente de mídia social, entre outras. (MORAES, 2020, p.120)

Diante deste raciocínio, a quarta revolução é uma abordagem revolucionária para a fabricação que utiliza tecnologias avançadas representando uma nova fase na evolução da indústria, onde as máquinas são conectadas e se comunicam entre si para otimizar a produção e minimizar os erros.

Com essa abordagem, é possível alcançar uma produção mais inteligente e integrada, reduzir os custos e aumentar também a eficiência em todas as etapas do processo produtivo.

É importante destacar como a indústria 4.0 trouxe novas profissões para o mercado de trabalho. Essas são apenas algumas das muitas profissões que estão surgindo em decorrência da Indústria 4.0. Com a evolução tecnológica, novas demandas surgirão e novas profissões serão criadas para atender às necessidades do mercado. No Brasil muitas empresas ainda não se adaptaram com esta nova revolução, muitas indústrias se automatizaram, porém ainda não alcançaram a manufatura digital. (ZANCUL, 2016)

Diante das diversas profissões tecnológicas, tem aumentado os casos em que o empregador ao contratar estes profissionais impõe a necessidade deste profissional ser PJ (pessoa jurídica), o grande problema é quando a pejetização não é uma terceirização legítima, mas tão somente um mecanismo para contornar a legislação trabalhista, havendo caracterização de relação empregatícia e este profissional não faz jus a seus direitos legais.

Desse modo, a respeito das quatro revoluções industriais, observe-se como as revoluções realizadas mudaram não só a sociedade, mas como também seus costumes, quanto a isso os princípios criados ao longo dos anos são necessários para assegurar que não sejam violados os direitos dos trabalhadores.

3. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Neste capítulo será abordado os princípios contudentes para os casos de pejetização ilegal, relevante discuti-los, uma vez que são orientações e preceitos com função informadora, interpretativa e normativa, que de certa forma auxiliam e inspiram a criação e a análise de leis.

Importante destacar que a "pejetização" refere-se a uma prática em que uma pessoa física é contratada por uma empresa como pessoa jurídica (PJ) em vez de ser contratada como funcionário, geralmente com o objetivo de reduzir custos trabalhistas e previdenciários. Essa prática é comum em alguns setores e pode ser considerada uma fraude na relação de emprego quando cumprem requisitos previstos em lei.

A legislação trabalhista em muitos países define critérios para distinguir a relação de emprego da prestação de serviços como pessoa jurídica. Esses critérios podem incluir a subordinação, ou seja, a relação hierárquica entre o contratante e o contratado, a habitualidade do trabalho, a onerosidade e a pessoalidade. Se uma pessoa é tratada como um funcionário na prática, mas é contratada como PJ apenas para evitar as obrigações trabalhistas, em regra resta caracterizada a fraude. Importantemencionar que nem toda contratação como PJ é ilegal ou fraudulenta. Em alguns casos, profissionais autônomos ou prestadores de serviços especializados podem ser contratados como pessoas jurídicas de maneira legítima, assunto que será mais aprofundado no capítulo 5.

No entanto, existe a pejetização como forma de burlar direitos trabalhistas e reduzir custos é uma prática condenável e pode resultar em ações judiciais e penalidades para as empresas envolvidas e os princípios são fundamentais para auxiliar a caracterização do vínculo empregatício.

Há várias discussões e divergências acerca do conceito e sobre o papel dos princípios jurídicos, os princípios, de certa forma, compõem a base do direito, que inspiram e informam os atos normativos.

Neste diapasão, os princípios têm tríplice função, sendo função informativa onde inspiram o legislador, servindo de fundamento para o ordenamento jurídico. A

segunda função é a normativa, onde atua como suplemento para a lei, em casos que ocorrem lacunas. Por fim há a função interpretativa que opera como orientação para o juiz sentenciar.

Delgado, ao tratar desta temática discorre:

Podem os princípios serem comuns a todo o fenômeno jurídico ou especiais a um ou alguns de seus segmentos particularizados. Desse modo, os princípios jurídicos gerais são proposições gerais informadoras da noção, estrutura e dinâmica essenciais do Direito, ao passo que os princípios especiais de determinado ramo do Direito são proposições gerais informadoras da noção, estrutura e dinâmica essencial de certo ramo jurídico.(DELGADO, 2010, p. 14.)

Nesse viés, Rodriguez entende:

Isso não significa, necessariamente, que todos os princípios sejam diferentes daqueles que inspiram os outros ramos jurídicos. Pode haver algum repetido ou similar que se aplica de igual modo, ou com ligeiras variantes, em mais de um ramo do direito. Em outras palavras, não tem de ser absolutamente exclusivos, mas, como conjunto, devem configurar um elenco que não se reproduz, da mesma forma, nas demais disciplinas jurídicas [...](RODRIGUEZ, 1997, p. 17)

Vale salientar que os princípios mencionados inspiram a criação e a análise de leis, são extremamente necessários e por este motivo podem ser invocados pelo trabalhador ou empregador.

Importante destacar que o Magistrado pode utilizar, quando há falta de disposições legais, jurisprudências a analogia, os costumes, e os princípios e normas gerais do direito, para fundamentar decisões e sentenças.

Portanto, uma das funções citadas, tem como objetivo caráter informador para auxiliar o legislador, para combater, de certa forma, as omissões da lei.

Além de utilizar os princípios que são comuns ao Direito em geral, os princípios constitucionais, como princípio da dignidade da pessoa humana (princípio constitucional e fundamentado na Declaração Mundial dos Direitos Humanos), do enriquecimento sem causa, do *pacta sunt servanda* e do *exceptio non adimplenticontractus*, o Direito do Trabalho utiliza os específicos deste ramo jurídico que servem para justificar sua autonomia e peculiaridade, para tomar como base nas decisões.

3.1 Princípio da proteção do trabalhador

Primeiramente, acerca desta temática é fato que o Direito do Trabalho nasceu por conta da hipossuficiência do empregado diante do empregador, por este motivo foi criada a justiça do trabalho e todo seu regulamento, tentando igualar as condições do trabalhador, para assim evitar explorações do obreiro.

Diante o exposto o legislador observou a desproporção acarretada e com o intuito de compensar esta desigualdade econômica desfavorável ao empregado criou uma proteção jurídica, deste modo, surge o direito do trabalho e nasce em conjunto o princípio da proteção.

Posiciona Nascimento, acerca deste assunto, veja-se:

Sustentam que no direito do trabalho há um princípio maior, o protetor, diante de sua finalidade de origem, que é a proteção jurídica do trabalhador, compensadora da inferioridade em que se encontra no contrato de trabalho, pela sua posição econômica de dependência ao empregador e de sua subordinação às suas ordens de serviço. O direito do trabalho, sob essa perspectiva, é um conjunto de direitos conferidos ao trabalhador como meio de dar equilíbrio entre os sujeitos do contrato de trabalho, diante da natural desigualdade que os separa e favorece uma das partes do vínculo jurídico, a patronal. (NASCIMENTO 2009, p.388)

O referido princípio é de fato para equiparar e harmonizar ambos os lados, se subdividindo em três princípios, sendo princípio da norma mais favorável, princípio da condição mais benéfica e princípio do in dubio pro misero.

O Princípio da norma mais favorável fixa aplicação da norma mais favorável ao empregado, quando ocorrer casos, onde dois ordenamentos jurídicos tutelam sobre a mesma relação, aplica-se aquela que for mais benéfica.

Ademais, há exceções que modificam o cenário exposto, são elas: norma de ordem pública; prevalência do Acordo Coletivo de Trabalho sobre a Convenção Coletiva de Trabalho, conforme artigo 620 da CLT, onde as condições estabelecidas em acordo sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva; e por fim a Prevalência do negociado sobre o legislado, conforme artigo 611-A da CLT quando a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei.

Quando duas normas tutelam no mesmo caso precisa de muita diligência para decidir qual é a mais benéfica, pois ambas podem ser favoráveis, porém por percepções divergentes. Neste caso, temos a teoria do conglobamento e a teoria da acumulação. A teoria do conglobamento estabelecendo que seja aplicada apenas uma norma baseada em estudo, a mais favorável, já a teoria da acumulação você extrai o melhor de cada norma, entretanto a teoria prevalecente é a teoria do conglobamento pois é mais exata.

Em sequência temos o princípio da condição mais benéfica que estabelece que o empregado deva prevalecer com os benefícios que obteve desde a admissão no trabalho, ou seja, as cláusulas contratuais não podem ser alteradas para piorar a situação do empregado, conforme o artigo 468 da CLT, não possuindo aplicação no Direito coletivo. Para solucionar conflitos nasceu este princípio, visto que, o indivíduo que possui anos em um estabelecimento tem suas cláusulas alteradas com o passar do tempo, por este motivo pode ser alterada somente se for para mais benéfica, sendo determinado assim a prevalência das condições mais vantajosas sem prejudicar o trabalhador.

Neste sentido, a prática da pejetização viola o princípio da proteção do trabalhador, já que retira alguns dos seus direitos legais e sociais que lhes são conferidos, buscando apenas reduzir os custos para o empregador.

Sendo assim, na realidade, a proteção do trabalhador não é efetivada e ele acaba ficando vulnerável em relação à segurança financeira e possíveis irregularidades trabalhistas.

3.2. Princípio da Indisponibilidade de Direitos

Será analisado neste capítulo sobre a indisponibilidade de Direitos, onde é previsto que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, significa que o trabalhador não pode dispor das condições e normas favoráveis a ele para sua proteção. Há de certa forma, uma limitação a autonomia de vontade das partes na celebração do contrato de trabalho pelo princípio da indisponibilidade, para evitar que o empregado renuncie de direitos por certa imposição do empregador.

A CLT veda com base no princípio indicado, qualquer ato de transação ou renúncia conforme os artigos 9º: 444 e 468, veja-se:

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. (BRASIL, 1943)

Pode-se observar que o art. 444 e seguintes também compartilham do mesmo entendimento:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (BRASIL, 1943)

In casu, o parágrafo único do artigo 444 da CLT trouxe em seu dispositivo previsão legal neste sentido, como sua devida exceção, observar-se:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. (BRASIL, 1943)

Art. 611-A - desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Ademais, conforme exposto no parágrafo único a exceção à regra é o empregado enquadrado no artigo 611-A, ou seja, a negociação feita por esse empregado portador de diploma de nível superior e perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite dos benefícios do regime geral de previdência social, onde entende que este funcionário equipara-se ao empregador, agindo como se fosse um sindicato. Deste modo, prevalece sobre a lei e sobre as negociações coletivas, está consequência da reforma trabalhista.

Posto isto, a pejetização infringe claramente este princípio, tendo em vista que conforme indicado as leis trabalhistas são normas de caráter imperativo, ou seja, não podem ser objeto de negociação entre as partes envolvidas. Isso significa

que não há autonomia de vontade das partes em relação aos direitos trabalhistas e o empregador não pode negociar ou reduzir os direitos do empregado.

Neste sentido entende o Tribunal do Trabalho da 1ª Região, veja-se:

VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS DOS ARTIGOS 2º E 3º DA CLT. PREENCHIDOS. CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. NULIDADE. "PEJOTIZAÇÃO". Do conjunto fático-probatório, verifica-se a presença dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, restando configurada a relação de emprego. O caso concreto revela, portanto, a ocorrência da chamada "pejotização", isto é, os empregados constituem pessoas jurídicas por força da imposição das empresas contratantes para obterem emprego. Nesse esquema, o trabalhador é um prestador de serviços aparente, pois, na prática, ostenta o perfil de um verdadeiro empregado, exercendo as atividades inerentes da empresa, com todos os elementos do vínculo empregatício, contudo sem os direitos trabalhistas reconhecidos. A "pejotização" é uma via totalmente anômala para contratação de pessoal, cuja prática ofende valores fundamentais do Direito do Trabalho, tais como o princípio da primazia da realidade, da proteção, da imperatividade e indisponibilidade das normas trabalhistas e da norma mais favorável. Observa-se que há nos contratos de prestação de serviços firmados entre as partes clara fraude às normas trabalhistas, mascarando a relação de emprego subjacente e, portanto, nos termos do artigo 9º da CLT, são nulos de pleno direito. [...] 01005224320165010027 [...] (MORAES et al, 2018)

Conforme a jurisprudência acima, havendo clara fraude às normas trabalhistas, mascarando a relação empregatícia são nulos os contratos de prestação de serviço, nos termos do artigo 9º.

Sendo assim revela clara afronta ao princípio mencionado, tendo em vista que cuja prática ofende valores fundamentais do direito do trabalho, onde realização negociações entre as partes envolvidas, retirando os direitos que fazem jus.

3.3. Princípio da Primazia da Realidade

O princípio da primazia da realidade como o próprio nome já diz, é a prevalência da realidade sobre as formas, ou seja, o que de fato importa é o que acontece na realidade e não o que está escrito no contrato, para assim impedir eventuais abusos por parte do empregador.

Deste modo, o referido princípio ordena que a realidade prevaleça sobre os documentos, havendo registro formal declarando, deve ser desconsiderado se caso houver comprovado a inverossimilhança entre ele e as circunstâncias.

Neste viés, entende-se Maurício Delgado:

Tal princípio amplia a noção civilista de que o operador jurídico, no exame das declarações volitivas, deve atentar mais à intenção dos agentes do que ao envoltório formal pelo qual transpareceu a vontade (art. 112, CCB/2002; art. 85, CCB/1916). No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual – na qualidade de uso – altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva). (DELGADO, 2010. p. 14)

Como por exemplo, muitas vezes o trabalhador é contratado para uma função, porém a prática é divergente do acordado entre as partes, por este motivo nasce este princípio com a finalidade de proteger o trabalhador deste tipo de fraude.

Está presente em diversas formas, como o registro de função oposta a que de fato exerce, neste termo prevalece a função exercida de fato e não a que é descrita na carteira de trabalho. Quando o empregado recebe um valor estipulado na carteira de trabalho e outro valor distinto “por fora” (extrafolha), considera o salário integral recebido.

A realidade dos fatos prevalece sobre as formas. Ocorre em diversos casos principalmente para a comprovação de vínculo de empregatício.

No mesmo sentido, é o entendimento dos tribunais:

VÍNCULO DE EMPREGO. PRESENÇA DOS REQUISITOS FÁTICOS E JURÍDICOS (ART. 3º DA CLT). CONFIGURAÇÃO. PRIMAZIA DA REALIDADE. O contrato de trabalho é regido pelo princípio da primazia da realidade, sendo inócuas manobras intentadas com o intuito de ocultar a verdadeira essência dos préstimos laborais. A "pejotização", como forma de contratação de serviços pessoais, por pessoas físicas (naturais), com prestação de modo subordinado, não eventual e oneroso, intermediado por pessoa jurídica constituída para esse fim, mascarando o vínculo de emprego, tem por escopo fraudar a legislação trabalhista, e, por força do princípio da primazia da realidade, não obsta o pronunciamento do vínculo empregatício. Comprovada a presença dos requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, imperioso o reconhecimento do vínculo de emprego. Sentença mantida. (SCHWARZ et al, 2022)

PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE AOS DIREITOS TRABALHISTAS. INCIDÊNCIA DO ARTIGO 9º DA CLT. NULIDADE. PREVALÊNCIA DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. Constatado que o trabalhador foi submetido à pejotização como condição de garantia de trabalho, sendo obrigado a constituir uma pessoa jurídica para poder continuar prestando serviços para reclamada, exercendo atividades integradas à dinâmica empresarial, com o fito de fraudar a legislação trabalhista, porque, na realidade, a prestação de serviços ocorria de modo pessoal, com subordinação, onerosidade e não eventualidade, impõe-se a nulidade do contrato de prestação de serviços e o reconhecimento do vínculo empregatício, diante do disposto

no art. 9º da CLT e da prevalência do princípio da primazia da realidade sobre a forma, que rege o Direito do Trabalho. (LIMA et al, 2019)

Pode-se observar que o princípio da primazia da realidade foi aplicado nos casos em análise, visto que é ônus do empregador documentar corretamente toda relação empregatícia para que não ocorra ilegalidade e/ou prejuízos ao obreiro, este princípio é de extrema importância, principalmente nestes casos em que foi constatado a pejetização fraudulenta comprovada a situação de empregado.

Conforme o artigo 9º da CLT os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na consolidação serão nulos, desta forma engloba todos os meios de fraude que o princípio da primazia da realidade, incumbe ao juiz que a relação deve ser analisada de forma prática, do modo que se desenvolveu e não só pelo contrato firmado entre as partes.

São inócuas as manobras com a finalidade de máscaras a relação de emprego, na pejetização quando há a contratação de pessoa física, prestando serviço conforme os requisitos expostos no artigo 2º e 3º da CLT, ou seja, havendo subordinação, não eventualidade e onerosidade, há uma fraude a relação empregatícia.

Foi constatado, que é relevante o acontecimento no mundo fático e não o que está formalizado, mesmo que o empregado tenha constituído uma pessoa jurídica nos termos da lei, a sua prestação de serviço se dá mediante todos os requisitos da relação empregatícia.

3.4. Continuidade da Relação de Emprego

O princípio da continuidade pressupõe que o contrato de trabalho é por tempo indeterminado, ou seja, sucessivo sendo que a relação de trabalho não se esgota mediante a realização instantânea de certo ato, entende-se que o contrato terá validade por prazo incerto e indeterminado.

Em regra, o empregado não possui interesse de dar fim ao contrato por ser o meio de sustento para sua família, sendo objetivo do referido princípio dar continuidade no vínculo empregatício e assegurar maior amplitude para a

permanência do emprego, sendo ônus do empregador demonstrar que o contrato terminou.

Neste diapasão, á sumula 212 do TST infere, veja-se:

Súmula 212, TST. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

O empregador precisa comprovar o término deste contrato, porque se presume que o contrato de trabalho é firmado por prazo indeterminado, sendo assim, em tese o contrato só termina quando o empregado recebe a comunicação de dispensa, sendo a forma que o empregador tem de comprovar o encerramento do contrato de trabalho, salvo exceções.

Com exceção é o contrato de trabalho por prazo determinado como o contrato de experiência e contrato temporário, por serem exceções deve constar expressamente no contrato quando termina este contrato de trabalho.

Importante destacar que na pejetização não há esta garantia, o empregado pode ser dispensado a qualquer momento sem quaisquer amparos legais.

Nesta perspectiva, é o entendimento de jurisprudência:

RECURSO ORDINÁRIO. CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONTRATAÇÃO COMO PESSOA JURÍDICA. PEJOTIZAÇÃO. SIMULAÇÃO. Dispensado o empregado e imediatamente recontratado como pessoa jurídica, sem qualquer alteração das condições de trabalho, autoriza-se, em observância ao princípio da primazia da realidade, a descaracterização da relação contratual autônoma e o reconhecimento da continuidade da prestação laboral sob liame empregatício, sobretudo quando mantida a subordinação jurídica inerente ao vínculo de emprego, traço distintivo da relação de trabalho autônoma. (PINTO et al, 2017)

Sendo assim, após análise jurisprudencial, resta claro a afronta da pejetização ao princípio da continuidade, visto que, ao contratar profissionais como pessoas jurídicas, as empresas podem não garantir a continuidade do trabalho, uma vez que esses profissionais podem ser dispensados a qualquer momento.

Contudo, resta evidente a importância dos princípios para assegurar os direitos trabalhistas, que entram em forte contradição nos casos em que há pejetização utilizada para mascarar a relação empregatícia, quando presentes os

requisitos legais. Diante desta fraude a jurisprudência reconhece a violação que a pejotização traz de fato aos princípios citados, ocorrendo de forma recorrente.

4. RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO

Neste capítulo será especificado a distinção entre a relação de trabalho e a relação de emprego, com o intuito de demonstrar a divergência na atividade da pejetização.

A Constituição Federal Brasileira e a Consolidação das Leis Trabalhistas utilizam os termos “relação de trabalho” e “relação de emprego”, porém, não há similaridade, pois nem todos os trabalhadores são empregados.

Délio Maranhão entende que existe distinção entre trabalho autônomo e trabalho subordinado onde se relacionam à duas esferas, vindas do Direito Romano, quais sejam locatiooperis e locatiooperatum. Onde a primeira é a conclusão do trabalho onde o risco do resultado permanece na responsabilidade de quem realiza, já a segunda é a força de trabalho que a responsabilidade é daquele que obtém o direito de saciar do trabalho alheio.

A relação de trabalho compõe os trabalhadores avulsos, como trabalhadores eventuais, trabalhador voluntário, estagiário e trabalhador autônomo, sendo regidos pela Constituição Federal. Assim, diferente da relação de trabalho para se configurar uma relação de emprego, o indivíduo precisa preencher vários requisitos, sendo seus direitos regidos pela CLT.

Importante destacar que para Maurício Godinho Delgado, a relação de trabalho tem natureza genérica, veja-se:

Refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de trabalho existente no mundo jurídico atual. (Delgado, 2009, p.265)

Para Sérgio Pinto Martins (2009), a relação de trabalho inclui o trabalho eventual, avulso autônomo etc. Já a relação de emprego há subordinação do empregado em relação ao empregador.

Na visão de Maurício Godinho Delgado (2009), o termo relação de trabalho obtinha ligação com as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer unificada em um labor de um indivíduo. Referindo, deste modo, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. Deste modo, com referência a todas as modalidades de contratação de trabalho permitidas nos tempos modernos o termo relação de trabalho incluiria, portanto, emprego, trabalho autônomo, trabalho ocasional, emprego ocasional e outros tipos de contratos de trabalho.

Ademais, o contrato de emprego, está previsto na CLT no art. 442:

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego". Este deve ser entendido como um "negócio jurídico em que o empregado, pessoa natural, presta serviços de forma pessoal, subordinada e não eventual ao empregador, recebendo, como contraprestação, a remuneração. (BRASIL, 1943)

A caracterização de vínculo de emprego tem previsão legal no artigo 2º e 3º da CLT, observe-se:

Art.2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943)

Sendo assim, considera empregado toda pessoa física, havendo personalidade, não sendo de forma eventual, com subordinação, sendo de forma onerosa e havendo alteridade a caracterização do vínculo de emprego é cumulativa, ou seja, na falta de algum destes elementos há descaracterização do vínculo empregatício com exceção dos casos de em que for constatada a pejetização fraudulenta.

4.1 REQUISITOS PARA CARACTERIZAR A RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

Importante ressaltar a importância dos requisitos para a caracterização da relação de emprego, conforme exposto no artigo 2º e 3º da CLT, pois para constatar a pejetização como uma fraude precisa demonstrar que a relação se caracteriza de forma subordinada, não eventual, onerosa e pessoal.

Neste viés, serão analisados, primeiramente, os requisitos necessários para configuração do vínculo empregatício, sendo estes:

I) pessoa física; II) pessoalidade; III) não eventualidade; IV) onerosidade e; V) subordinação.

4.1.1 Pessoa física

O primeiro requisito do art. 3º da CLT prevê que a prestação de serviço deve ser exercida por pessoa física, onde os direitos tutelados não podem ser utilizados por pessoas jurídicas.

Neste sentido, Maurício Godinho Delgado aduz:

“A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural.”(DELGADO, 2009, p.270)

Entretanto a realidade concreta pode evidenciar a utilização ilegal da pessoa jurídica para encobrir uma prestação de serviço onde há todos os requisitos cumpridos com intuito de fraudar a relação de emprego como no caso da pejetização.

Neste viés, tem decidido os Tribunais Regionais do Trabalho:

PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. PEJOTIZAÇÃO.FRAUDE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. A contratação de prestação de serviços com uma pessoa física, mas com o pagamento realizado por intermédio de pessoa jurídica, demonstra a inequívoca existência da fraude conhecida como pejetização. Há de se aplicar, na espécie, a disposição contida no artigo 9º, da CLT. Vínculo empregatício a que se reconhece. Recurso Ordinário da reclamante a que se dá provimento.(SILVA et al, 2021)

Assim,no mesmo sentido entende o Tribunal Superior do Trabalho, veja-se:

AGRAVO DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. PESSOA JURÍDICA CONSTITUÍDA PARA ACOBERTAR O VÍNCULO TRABALHISTA. FRAUDE. OCORRÊNCIA. O e. TRT constatou a existência dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, conforme prescreve o art. 3º da CLT. Firmou convicção de ocorrência da prática de pejetização pela ré, a qual restou caracterizada pela contratação de serviços de natureza pessoal, exercido por pessoa física, de modo subordinado, não eventual e oneroso, realizada por meio de pessoa jurídica constituída especialmente

para acobertar o vínculo trabalhista. Nesse contexto, para se chegar à conclusão em sentido contrário, de que inexistiu relação de emprego nos moldes do artigo 3º da CLT, ou ainda, que houve relação de natureza civil (contrato de parceria), ou mesmo que não houve fraude à legislação trabalhista, necessário seria o reexame do conjunto fático-probatório, o que impossibilita o processamento da revista da reclamada, ante o óbice da Súmula nº 126 desta Corte Superior, a pretexto da alegada violação dos dispositivos apontados. Saliente-se, por oportuno, que o Tribunal de origem, ao fazer menção à ilicitude da terceirização dos serviços, fê-lo apenas com o objetivo de reforçar o fundamento (obiterdictum), já que o entendimento em torno da pejotização revela suficiência para dar sustentação jurídica ao decisum. Agravo provido. AGRAVO DA RECLAMADA. Prejudicada a análise do agravo. Agravo a que se nega provimento. (MEDEIROS et al, 2019)

Deste modo, resta esclarecido o ponto acerca da contratação da pessoa física como pessoa jurídica para fraudar a relação empregatícia, mesmo sendo pessoa jurídica, este indivíduo ao preencher os demais requisitos caracteriza a relação de emprego.

4.1.2 Pessoaalidade

É fato que entre as partes a parte tomadora (empregador) tem a obrigação de dar, no caso pagar o salário/remuneração, enquanto o obreiro (empregado) tem a função de fazer, ou seja, trabalhar.

Desta forma, a pessoalidade está ligada a questão do obreiro ser insubstituível em relação a sua atividade, onde o empregado não pode pedir para outra pessoa exercer sua função, como caráter *intuitu personae*, levando em consideração a pessoa contratada.

Tal situação é prevista em dois dispositivos da CLT que tratam da sucessão trabalhista, os artigos. 10 e 448, veja-se:

Art. 10. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 448. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados (BRASIL, 1943)

Vólia Bomfim Cassar (2008, p.264) completa:

a pessoalidade pretendida pelo legislador vincula-se à repetição no tempo dos serviços por um mesmo trabalhador, isto porque o fato de uma mesma pessoa ter executado o serviço comprova que o contrato foi dirigido à pessoa do trabalhador e não aos serviços, impedindo assim que qualquer outro possa executá-lo.(CASSAR, 2008, p.264)

Nesse sentido é o entendimento encontrado na jurisprudência:

PEJOTIZAÇÃO. IMPOSIÇÃO DE CONSTITUIÇÃO DE EMPRESA PARA A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. Qualquer expediente realizado com a finalidade de esconder a relação de emprego, carece de valor jurídico, nos termos do art. 9º da CLT. O trabalho realizado com pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação enseja o reconhecimento do vínculo empregatício, pois no direito do trabalho prevalece o princípio da primazia da realidade.(SIVERS, 2019)

Conforme exposto, havendo pessoalidade, onde, somente o indivíduo contratado pode exercer a atividade não podendo de forma alguma delegar a tarefa para terceiros, resta claro preenchido o requisito podendo caracterizar a pejotização, como no caso acima.

Deste modo, observa-se que a pessoalidade é um dos elementos que caracterizam a relação de emprego, segundo a CLT, à obrigação do empregado de prestar serviços sem delegar para outrem.

Já na pejotização, o profissional é contratado como pessoa jurídica, que em tese, pode designar qualquer profissional para realizar as tarefas contratadas sem que haja vínculo empregatício, porém a partir do momento que este profissional trabalha com pessoalidade e preenche os requisitos do artigo 2º e 3º, com exceção da pessoa jurídica, está caracterizada a relação de emprego.

4.1.3 Não eventualidade

O conceito da não eventualidade está ligada a atividade que o empregador exerce para a empresa, e a expectativa em continuar exercendo tal atividade, porém o âmbito jurídico discute acerca deste assunto pois há diversos posicionamentos.

As principais teorias informadoras da noção de eventualidade são: teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica.

Assim entende Vólia Bomfim Cassar(2008),ao aduzir que o elemento da habitualidade pode ser presente em outras espécies de relações de trabalho, como no caso do representante comercial. Apenas na simultaneidade de todos os requisitos haverá o vínculo de emprego.

A teoria da descontinuidade defende que eventual é o trabalho descontínuo, que torna a prestação de serviço intermitente.

A teoria do evento aduz que o trabalho prestado tem a duração exata do evento específico para que fora contratado, visto que, a admissão ocorre somente em virtude de um fato determinado.

Já a teoria dos fins do empreendimento defende que o trabalho eventual é o trabalho que é realizado para atender uma demanda certa.

Verifica-se a aplicação dessa última teoria em alguns julgados:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. FORMALIZAÇÃO DE CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS APÓS DISPENSA. ÔNUS PROBATÓRIO DA RECLAMADA. Presume-se a continuidade do vínculo empregatício quando a empregadora, um dia após efetuar a dispensa imotivada de sua empregada, formaliza com ela contrato de prestação de serviços. Imputa-se à empresa o ônus de provar que houve alteração substancial na forma de execução do trabalho, com supressão de algum dos pressupostos essenciais da relação de emprego (pessoalidade, não eventualidade ou subordinação jurídica). Não se desincumbindo do onus probandi a reclamada, impõe-se o reconhecimento do vínculo empregatício no período abarcado pelo referido contrato. DANOS MORAIS. FENÔMENO DA "PEJOTIZAÇÃO". Causa dano moral à trabalhadora a conduta de impor-lhe a criação de uma pessoa jurídica para continuação da prestação de serviços. Trata-se de imposição ilícita da superioridade econômica da empresa em face do indivíduo, ocasionando a este perda de direitos trabalhistas e previdenciários. Tal conduta merece ser coibida pelo Judiciário Trabalhista, tendo em vista o caráter alimentar das verbas sonogadas. Recurso da reclamante conhecido e parcialmente provido. (BESSA et al, 2019)

Resta esclarecido a importância da não eventualidade para caracterizar a pejetização, conforme relatado no julgado para a caracterização o obreiro não deve trabalhar de forma incerta e esporádica.

Cabe ressaltar que diferente do princípio da continuidade, pois na não eventualidade pode haver emprego de curta duração, no qual não se prolonga no tempo.

4.1.4 Onerosidade

O contrato de emprego tem caráter oneroso, ou seja, o salário é a contraprestação paga ao empregado, na ausência da onerosidade será trabalho voluntário.

Compreende as jurisprudências dos tribunais, veja-se:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. SÚMULA 126 DO TST. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. O e. TRT, atento à correta distribuição do ônus da prova, concluiu, com base no exame dos elementos de prova, notadamente a testemunhal e a documental, pela existência dos requisitos caracterizados da relação de emprego, conforme prescrevem os arts. 2º e 3º da CLT, razão pela qual manteve o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes. Pontuou para tanto que, além da subordinação estrutural, "Restaram incontroversos, ainda, a onerosidade, conforme se verifica das notas fiscais emitidas pelo autor juntadas aos autos, bem como a pessoalidade e habitualidade, consoante se verifica do depoimento do preposto (fl. 1596), que afirmou que o autor comparecia às dependências da ré. E a subordinação 'subjéctiva', elemento dístico da relação de emprego, também restou cabalmente demonstrada". O Colegiado de origem acresceu, ainda, que ficou caracterizado, na hipótese, o fenômeno da "pejotização", "com o verdadeiro intuito de precarizar a relação de trabalho e se esquivar de arcar com o pagamento dos encargos trabalhistas (art. 9º da CLT)". Nesse contexto, uma conclusão diversa desta Corte, contrariando aquela contida no v. acórdão regional, demandaria o reexame do conjunto probatório, atraindo o óbice contido na Súmula nº 126 do TST, segundo a qual é "Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, 'b', da CLT) para reexame de fatos e provas", o que inviabiliza o exame da própria matéria de fundo veiculada no recurso de revista. A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso, acaba por evidenciar, em última análise, a própria ausência de transcendência do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades, conforme precedentes invocados na decisão agravada. Nesse contexto, não tendo sido apresentados argumentos suficientes à reforma da r. decisão impugnada, deve ser desprovido o agravo. Agravo não provido, com determinação de baixa dos autos à origem.(MEDEIROS, 2021)

Diante do caso exposto, pode-se observar que a onerosidade, se mostrou comprovada, pois o Reclamante juntou aos autos do processo notas fiscais para fazer prova, sendo muito importante também para a caracterização da relação de emprego.

A onerosidade contrapõe-se ao conceito de contrato gratuito, aquele que somente existe sacrifício patrimonial para uma das partes.

Deste modo, explica Maurício Godinho Delgado:

"O contrato de trabalho é, desse modo, um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis. A onerosidade, como elemento fático-jurídico componente da relação de emprego, não deve, contudo, ser enfocada sob a ótica do trabalho realizado ou mesmo sob a ótica do tomador de serviços. É que, considerado sob qualquer dessas duas perspectivas, o elemento fático-jurídico da onerosidade estaria sempre presente, desde que houvesse prestação de trabalho por alguém a outrem: afinal, todo trabalho – mesmo simples – é passível de mensuração econômica no contemporâneo sistema de mercado, sempre tendo determinado valor econômico para seu tomador, para quem recebe o serviço prestado. Deve a onerosidade, portanto, ser enfocada sob a ótica do prestador de serviços: apenas nessa perspectiva é que ela constitui elemento fático-jurídico da relação de emprego."(DELGADO, 2009, p. 277)

Portanto, o empregado tem obrigação de prestar os serviços contratados e o empregador em contrapartida deve pagar o salário pelos serviços realizados.

Na pejetização, a pessoa jurídica contratada pela empresa para prestar serviços é remunerada por meio de uma contraprestação, porém é devido o pagamento regularizado constatando a relação de emprego.

4.1.5 Subordinação

A subordinação decorre do poder diretivo do empregador, sendo um dos requisitos mais relevante, onde o empregado é subordinado ao seu empregador seguindo as normas da empresa, não possuindo autonomia, ela se refere ao poder hierárquico que o empregador tem sobre o empregado, determinando suas atividades e seus horários de trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho menciona o referido pressuposto no seu artigo. 3º da seguinte forma: "[...] sob a dependência deste [...]", o que basicamente significa que o empregado deve obedecer ou se sujeitar ao comando da empresa.

Diz-se que a essência do contrato de trabalho é a existência desse estado de dependência, em que se mantém uma das partes, o que não se verifica noutros contratos de trabalho, pelo menos não de forma tão penetrante.

O debate doutrinário sobre a natureza do fenômeno da subordinação já foi resolvido, sendo a subordinação classificada como fenômeno jurídico em que o contrato de trabalho é celebrado, o trabalhador fica legalmente subordinado ao patrão e o trabalhador deve cumprir ordens e as decisões tomadas pelo empregador, incluindo a possibilidade de aplicação de sanções (advertência, suspensão disciplinar e despedimento por justa causa) ao trabalhador em caso de falta ou incumprimento das ordens emitidas, conforme previsão legal.

Amauri Mascaro Nascimento, esclarece:

Conceituamos subordinação como uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará.(NASCIMENTO, 2009, p.164)

Porém, há posições em que a subordinação também pode ser percebida do ponto de vista econômico, técnico e/ou social. Em primeiro lugar, o empregado está subordinado ao empregador porque sua subsistência depende exclusiva ou principalmente da remuneração do trabalho prestado, porém, isto não deveria ocorrer na pejotização.

No que diz respeito à teoria da subordinação social, o trabalhador está em posição social inferior em relação ao empregador por ser o dono do negócio. E, por fim, a subordinação técnica implica que o empregador esteja sempre em posição superior ao empregado em termos de conhecimento técnico relacionado à atividade exercida.

Essas teorias têm sido duramente criticadas por não serem relevantes para a caracterização da relação de trabalho, pois é possível que um trabalhador não tenha o salário como única fonte de renda ou esteja na mesma, ou melhor, situação financeira ao conhecimento de seu fornecedor e também, muitas vezes, conhecimento altamente especializado que o empresário carece e é necessário.

É através da análise da subordinação que se verificam as principais diferenças entre este ramo jurídico e os demais ramos jurídicos, que são o requisito mais valorizado na verificação da existência ou inexistência de vínculo empregatício.

Neste sentido esclarece Leone Pereira:

Outra classificação é a subordinação objetiva e subjetiva. Ocorre a subordinação objetiva quando as ordens do empregador recaem sobre os serviços executados pelo empregado. Já na subordinação subjetiva, o comando atinge a pessoa do empregado. (Pereira, 2013, p.21)

Este é o entendimento da jurisprudência de nossos tribunais, veja-se:

Cabe então à autarquia verificar se existe ou não relação de emprego no caso concreto com base nos princípios e pressupostos da relação de trabalho acima referidos. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. FORMALIDADES LEGAIS ESPECIAIS. INEXISTÊNCIA. ÔNUS DA PROVA. É presumível que o trabalho humano seja prestado mediante subordinação e, conseqüentemente, presume-se a existência da relação de emprego. A presunção pode e deve ser validamente estabelecida porque é isto o que mostram as regras de experiência comum, subministradas pela observação daquilo que ordinariamente acontece (CPC, art. 375). Assim, não havendo formalidades legais especiais, se negada a prestação laboral caberá ao obreiro o ônus da prova, porque é o fato constitutivo de seu direito (CPC, art. 373, I), mas será do tomador do serviço o ônus de provar

a inexistência do vínculo empregatício se o trabalho for admitido. (BOTTAZZO et al, 2020)

Resta evidente, conforme caso concreto, como um dos principais requisitos é o da subordinação, onde há hierarquia e é de fato presumido a relação de emprego. Ao estabelecer a existência da subordinação, o trabalhador cumprindo os demais requisitos pode estar inserido numa relação de emprego, devendo ser amparado.

Em tese, a pessoa jurídica contratada pela empresa para prestar serviços pode exercer suas atividades com certa autonomia, sem receber ordens diretas do empregador.

No entanto, na prática, a pejetização pode ser utilizada de forma ilimitada para mascarar uma relação de emprego, onde, o profissional é subordinado à empresa contratante, mesmo que formalmente seja uma pessoa jurídica.

4.2 Prestação de Serviço

É de suma importância diferenciar a prestação de serviço que ocorre de forma autônoma, nas relações empregatícias.

A prestação de serviço é caracterizada quando há uma relação entre prestador de serviços e entre tomador de serviço, sendo residual conforme disposto no Código Civil em situações que não são previstas na CLT.

Deste modo quando o indivíduo tem certa autonomia na prestação de serviço não é caracterizado vínculo, sendo assim não cumpre as determinações do art. 3º da CLT, onde não há subordinação ocorrendo de forma eventual.

Neste diapasão, Sérgio Pinto Martins (2009, p.149) define:

“O trabalhador autônomo é, portanto, a pessoa física que presta serviços habitualmente por conta própria a uma ou mais de uma pessoa, assumindo os riscos de sua atividade econômica”

Os tipos de serviços são variados, sendo todo aquele serviço de natureza intelectual ou não onde o indivíduo presta em favor de outro indivíduo, havendo de fato uma obrigação de fazer do prestador para o tomador.

Ademais, importante ressaltar a diferença entre a remuneração do empregado e do prestador de serviços, onde para o primeiro deve conter no contrato de trabalho a remuneração mínima conforme determina a lei, porém o prestador de serviço não possui mínimo devido pois à autonomia na prestação.

Cumprido salientar que a relação empregatícia não autoriza o pagamento de salários em bens e serviços, sendo obrigatória a parte em dinheiro. Não há disposição correspondente na prestação de serviço, sendo este bem flexível em relação a pagamento.

Importante informar que a duração do contrato de prestação de serviços é de forma variável.

Em relação ao prazo do serviço é importante destacar uma diferença entre o vínculo empregatício e a prestação de trabalho, pois para o empregado não possui contrato por tempo indeterminado, já o prestador de serviços não prevê continuidade.

Por fim, identifica-se que o contrato de trabalho e o de prestação de serviços podem ser semelhantes em alguns aspectos, porém possuem características individuais.

4.3 Outras Espécies de Trabalhadores

Importante ressaltar, como visto em capítulos anteriores que no Brasil, existem diversas espécies de trabalhadores, cada uma com suas particularidades e direitos garantidos por leis específicas. Alguns exemplos são os Empregados regidos pela CLT; Autônomos; Estagiários; Empregados domésticos; Trabalhadores rurais; Trabalhadores avulsos etc.

Tendo em vista que ao longo dos anos vem ganhando amplitude os trabalhadores que atuam de uma forma mais flexível, que vem conquistando grande visibilidade, principalmente nesta nova geração tecnológica as formas de trabalho também ganharam maior visibilidade.

Deste modo, com o aumento da tecnologia, alguns setores obtiveram amplitude e surgiram novas áreas para atender diversificados setores no qual há necessidade de expansão, onde discutiremos com mais profundidade ao longo dos próximos capítulos.

Conclui que na pejetização mesmo não contendo o requisito de pessoa física, a partir do momento que o indivíduo preenche os demais requisitos previstos no artigo 2º e 3º caracteriza o vínculo empregatício.

Imperioso consignar ainda que estes trabalhadores são comuns em áreas como artes, design, escrita, consultoria, tecnologia e serviços de saúde, entre outras. Eles têm a liberdade de escolher seus próprios projetos e clientes e podem trabalhar em horários mais variados e flexíveis.

Para Leone Pereira (2017) o elemento fundamental que constata o trabalhador autônomo é a falta de subordinação, porque o indivíduo não depende das ordens do empregador, podendo assim, exercer livremente sua atividade.

No entanto, como trabalhadores independentes, os autônomos não têm acesso a benefícios típicos de empregados, como plano de saúde, seguro-desemprego e licença remunerada, sendo seu contrato de trabalho denominado como “contrato de prestação de serviços”.

Neste viés, afirma Alice Monteiro de Barros (2009, p.285):

“A debilidade do critério da subordinação funcional do empregado em relação ao empregador não supõe a eliminação da relação de emprego, mas mera insuficiência desse critério em certas situações, principalmente quando envolve trabalhos intelectuais.”

Sendo assim, para haver descaracterização do trabalho autônomo, o trabalhador precisa provar a relação de emprego, com todos os requisitos já citados em capítulos anteriores, entendimento uníssono e uniforme nos tribunais.

5. O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO

Neste capítulo será abordado sobre a pejotização a qual refere-se à prática fraudulenta de empresas contratarem profissionais como pessoas jurídicas (PJ), em vez de como funcionários CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Dessa forma, as empresas evitam gastos com encargos trabalhistas, como férias, 13º salário e INSS, além do mais em alguns casos não precisam arcar com os custos de infraestrutura e equipamentos necessários para a realização das atividades, que ficam a cargo do profissional contratado como PJ.

No entanto, essa prática tem sido utilizada de forma indevida por empresas, onde contratam pessoas físicas cumprindo os requisitos de um empregado, porém, sem relação de emprego, por serem pessoas jurídicas.

Célia Mara Peres esclarece:

A prestação de serviços por meio de pessoa jurídica é tema importante nas relações de trabalho e ganha destaque, principalmente, quando a discussão repousa sobre a sua nulidade, para se reconhecer como legítima a relação de emprego.

Sob a ótica trabalhista, toda relação jurídica que se realize de maneira pessoal, subordinada, onerosa e habitual é, por presunção, de natureza empregatícia.(PERES, 2008, p.17)

Deste modo, para constatar a existência de um vínculo empregatício, é preciso levar em consideração os elementos que envolvem uma relação de emprego, dispostas nos artigos 2º e 3º da CLT, sendo assim, se cumprir os requisitos está constatada a relação de emprego.

A pejotização fere os direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores, uma vez que eles são contratados como pessoa jurídica, mas exercem funções subordinadas à empresa contratante. Isso significa que, na prática, os trabalhadores são empregados da empresa, mas não têm acesso aos direitos garantidos pela legislação trabalhista, como férias, décimo terceiro salário, FGTS, entre outros.

Para o Estado e a sociedade, a pejotização como fraude na relação de emprego resulta em perda de arrecadação de impostos e contribuições previdenciárias. Além disso, pode gerar concorrência desleal entre empresas que

seguem a legislação trabalhista e aquelas que adotam a pejetização como forma de reduzir custos.

A decisão do STF teve impacto em diversas áreas, especialmente no setor de tecnologia, que utilizam amplamente a pejetização para contratar programadores, desenvolvedores e outros profissionais de tecnologia.

Portanto, é importante que os empregadores fiquem atentos à legislação trabalhista e previdenciária e evitem a prática da pejetização em casos de prestação de serviços de forma subordinada, para evitar problemas com a Justiça do Trabalho e garantir os direitos dos trabalhadores.

No que diz respeito ao Código Penal brasileiro, a pejetização pode se configurar como um crime de sonegação fiscal ou de fraude trabalhista, conforme às circunstâncias do caso.

O artigo 1º da Lei 8.137/1990 prevê que é crime contra a ordem tributária fraudar a fiscalização tributária, deixar de recolher tributos ou utilizar documentos falsos ou ideologicamente falsos para fins fiscais, conforme podemos verificar abaixo:

Art. 1º Constitui crime contra a ordem tributária suprimir ou reduzir tributo, ou contribuição social e qualquer acessório, mediante as seguintes condutas:

I - omitir informação, ou prestar declaração falsa às autoridades fazendárias;

II - fraudar a fiscalização tributária, inserindo elementos inexatos, ou omitindo operação de qualquer natureza, em documento ou livro exigido pela lei fiscal;

III - falsificar ou alterar nota fiscal, fatura, duplicata, nota de venda, ou qualquer outro documento relativo à operação tributável;

IV - elaborar, distribuir, fornecer, emitir ou utilizar documento que saiba ou deva saber falso ou inexato;

V - negar ou deixar de fornecer, quando obrigatório, nota fiscal ou documento equivalente, relativa a venda de mercadoria ou prestação de serviço, efetivamente realizada, ou fornecê-la em desacordo com a legislação.

Pena - reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa. (Brasil, 1990)

Já o artigo 203 do Código Penal prevê que é crime deixar de fornecer a um empregado, quando do término do contrato de trabalho, documentos que comprovem a sua relação de emprego, veja-se:

Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:

Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência. (Redação dada pela Lei nº 9.777, de 1998)

In casu, se uma empresa pejetiza um trabalhador com o objetivo de sonegar tributos ou de fraudar a fiscalização, ela pode ser acusada de crime contra a ordem tributária.

Da mesma forma, se a empresa pejetiza um trabalhador para evitar o cumprimento das obrigações trabalhistas, como o pagamento de verbas rescisórias e a concessão de direitos trabalhistas, ela pode ser acusada de fraude trabalhista.

Deste modo, em ambos os casos, a empresa pode ser punida com multas e outras sanções previstas na legislação, conforme informado.

5.1 FORMAS LÍCITAS DE PEJOTIZAÇÃO

Após a elaboração da Lei nº 11.196/2005, a pejetização tornou-se uma prática viável disposta no art. 129, veja-se:

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 n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil. (BRASIL, 2005)

Um ponto deste tema que merece destaque é em relação as profissões que possuem autorização a utilizar esta contratação por meio de Pessoa Jurídica, sem a ocorrência de fraude, qual seja, os profissionais liberais.

Neste caso, o STF tem adotado a licitude da terceirização por pejetização de profissionais liberais, para a prestação de serviços na atividade-fim.

A tese foi firmada pela 1ª turma quanto ao objeto de análise do Tema 725 (RE 958.252, Rel. Min. LUIZ FUX), onde houve um julgamento, no qual, a

Reclamada recorreu a uma decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que reconheceu a ilegalidade da terceirização de médicos que foi reformado pelo STF, que declarou a legalidade.

Neste viés, tem decidido o STF, veja-se:

CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. RECURSO PROVIDO. 1. A controvérsia, nestes autos, é comum tanto ao decidido no julgamento da ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), quanto ao objeto de análise do Tema 725 (RE 958.252, Rel. Min. LUIZ FUX), em que esta CORTE fixou tese no sentido de que: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”. 2. **A Primeira Turma já decidiu, em caso análogo, ser lícita a terceirização por “pejotização”, não havendo falar em irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante.** (ROCHA et al, 2022)

Resta claro, que na contratação de PJ formado por profissional liberal na prestação de serviços de atividade-fim, para o STF não há meios de comprovar irregularidade.

O entendimento do STF sobre a pejotização de profissionais liberais é controverso e não autoriza o uso indiscriminado desse recurso. Reconhece que a pejotização pode ser lícita em certas situações, porém ressalta que é necessário analisar caso a caso para verificar a eventual ocorrência de fraude trabalhista.

Entende-se que apesar de haver entendimentos aceitos à pejotização em algumas circunstâncias, o STF não permite o uso da mencionada prática para todas as classes profissionais, com alto teor técnico, como médicos por exemplo, com considerável poder aquisitivo, sendo incompatíveis com a lógica protetiva da CLT já que se trata de profissionais hipersuficientes, assim tem decidido o Tribunal Superior do Trabalho, veja-se:

RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. SERVIÇOS DE MEDICINA DIAGNÓSTICA. MÉDICOS CONTRATADOS COMO PESSOA JURÍDICA. TERCEIRIZAÇÃO. DANO MORAL COLETIVO. RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL. 1. O Supremo Tribunal Federal julgou procedente a Reclamação nº 38.942/SP, de Relatoria do Exmo. Ministro Ricardo Lewandowski, e cassou a decisão proferida por esta c. 3ª Turma, publicada em 7/01/2020, em que se conheceu e proveu parcialmente o recurso de revista da Ré no tema "ação civil pública - serviços de medicina diagnósti-

ca - médicos contratados como pessoa jurídica - terceirização - pejetização - vínculo de emprego - reconhecimento apenas nos casos de configuração individual da subordinação - incidência das Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017 - direito intertemporal - aplicação para situações jurídicas pretéritas e futuras - obrigações de fazer e não fazer - astreintes - dano moral coletivo - não recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias". 2. No caso, discutiu-se a regularidade da contratação de profissionais médicos, especializados em diagnósticos de imagens, por meio de pessoa jurídica, para atuar nas unidades da empresa Fleury S.A. no Estado do Rio de Janeiro. A decisão reclamada, não obstante tenha evidenciado a possibilidade de contratação de médicos para a prestação autônoma de serviços mesmo na atividade-fim do empreendimento, manteve a decisão regional quanto ao reconhecimento da fraude da contratação tão somente em relação aos médicos que prestaram serviços ao laboratório, com todos os requisitos da relação de emprego, inclusive com subordinação jurídica, ou que foram contratados irregularmente, limitando-se, ainda, o alcance da condenação (anotação da CTPS) à data de vigência das Leis 13.42/2017 e 13.467/2017. 3. Embora a controvérsia revele aparente *shing* em relação ao Tema 725 da Tabela da Repercussão Geral (RE 958.252), haja vista a delimitação em torno da configuração na fraude da contratação de profissionais médicos, conclusão jurídica diversa foi adotada pela Suprema Corte, nos autos da Reclamação nº 38942/SP, na medida em que se entendeu pelo descompasso do *v. acórdão* reclamado com a tese jurídica firmada nos autos da ADPF 324/DF e do RE 958.252-RG/MG, inclusive em relação à limitação do alcance da condenação. 4. Assim, em cumprimento à determinação da Suprema Corte, constante da referida Reclamação Constitucional, procede-se à adequação do julgado reclamado às decisões proferidas nos autos da ADPF 324/DF e do RE 958.252/MG, em que se declarou a legalidade irrestrita da terceirização de serviços, podendo a contratação de trabalhadores se dar de forma direta ou por empresa interposta e para exercer indistintamente atividades ligadas à área fim ou meio das empresas. E, como consequência, afasta-se a conclusão de que a Ré tenha praticado algum ato ilícito apto a ensejar a reparação por danos morais coletivos pleiteada. Recurso de revista conhecido por violação dos artigos 5º, II e X, e 170, IV, da CR e provido. (BELMONTE, 2022)

Na ADPF 324, o Supremo Tribunal Federal (STF) declarou constitucional a terceirização de serviços tanto na atividade-meio quanto na atividade-fim das empresas. O Tema 725, por sua vez, estabelece que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantendo a responsabilidade subsidiária da empresa contratada.

No entanto, houve divergência entre os ministros do STF. O ministro Alexandre de Moraes, seguido pelos ministros Luís Roberto Barroso e Dias Toffoli, iniciou que a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT-5) contradisse a ADPF 324 e o Tema 725. De acordo com o ministro Alexandre, a "pejetização" é uma forma lícita de terceirização e só deve ser proibida quando utilizada para ocultar uma relação de emprego.

O ministro Barroso enfatizou que o Ministério Público do Trabalho (MPT) só poderia intervir se a "pejotização" fosse uma maneira de evitar o pagamento de benefícios trabalhistas, como o FGTS. Como esse não era o caso e os médicos não são considerados hipossuficientes, o MPT não teria deixado para mover tal ação.

Outro caso relevante acerca do tema exposto é sobre o salão parceiro, que é um modelo de negócio comum no setor de beleza, onde um profissional autônomo atua dentro de um salão de beleza como parceiro, em vez de ser um funcionário contratado. Nesse arranjo, o profissional paga uma taxa ou percentual ao salão em troca do uso das instalações, equipamentos e infraestrutura do local, ato previsto na lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016.

Essa forma de parceria é uma alternativa à contratação tradicional, permitindo ao profissional ter mais autonomia e flexibilidade em sua atuação, enquanto o salão se beneficia ao ter uma variedade de serviços disponíveis para os clientes sem precisar contratar diretamente cada profissional. No modelo de parceiro de salão, as profissionais deveriam ser responsáveis por seu próprio agendamento, gestão de clientes, fornecimento de materiais e produtos, e define seus preços de serviço. Ocorre que a Lei do Salão Parceiro que foi aprovada com o intuito de flexibilização e formalização do trabalho autônomo não está sendo aplicado na prática, o processo de pejotização dos trabalhadores tem sido um de seus efeitos e estudado sob o olhar da precarização do trabalho.

Sendo assim, resta claro as formas de legalidade da pejotização, porém mesmo havendo normas é visível que estas não vem sendo respeitadas.

5.2 AS MODALIDADES DE FRAUDE

A pejotização como já vimos é uma prática que consiste em contratar uma pessoa física como Pessoa Jurídica (PJ) para prestar serviços a uma empresa, com o objetivo de reduzir custos trabalhistas e tributários.

Embora a pejotização em si não seja ilegal, existem modalidades de fraude que podem ocorrer nessa prática. Algumas dessas modalidades são:

1. Fraude trabalhista: quando a empresa contrata um trabalhador como PJ, mas na prática ele realiza as mesmas atividades de um empregado comum, sem autonomia para gerenciar seu trabalho e sem liberdade para escolher seus horários, por exemplo. Nesse caso, a empresa pode estar sujeita a processos trabalhistas e a ter que arcar com verbas trabalhistas, como férias, décimo terceiro salário e FGTS.

2. Sonegação fiscal: quando a empresa utiliza a pejetização para deixar de pagar encargos trabalhistas e tributários, como INSS, ISS e Imposto de Renda, por exemplo. Essa prática pode levar a multas e até mesmo a processos criminais por sonegação fiscal.

3. Evasão de encargos previdenciários: quando a empresa contrata um trabalhador como PJ, mas não recolhe a contribuição previdenciária patronal sobre a remuneração paga ao trabalhador, o que pode gerar prejuízos para a Previdência Social.

4. Fraude à legislação trabalhista e previdenciária: quando a empresa contrata um trabalhador como PJ, mas não observa as normas trabalhistas e previdenciárias que se aplicam a esse tipo de contratação, como a obrigação de emitir nota fiscal, manter contratos de prestação de serviços e cumprir prazos para pagamento.

É importante lembrar que a pejetização não é ilegal, mas que a sua utilização para fraudar a legislação trabalhista e previdenciária pode gerar sérios prejuízos para os trabalhadores, para a Previdência Social e para a sociedade como um todo. Por isso, é fundamental que as empresas observem as normas aplicáveis a esse tipo de contratação e que os trabalhadores busquem orientação jurídica para garantir seus direitos.

5.2.1 Terceirização ilícita

A terceirização é uma prática legal que permite que uma empresa contrate outra empresa ou pessoa para realizar serviços que não são diretamente relacionados com a sua atividade principal. No entanto, quando essa prática é realizada de forma ilícita, pode trazer problemas para os trabalhadores e para as empresas envolvidas.

Neste sentido, prevê o § 1º do art. 5º-A da Lei 6.019/1974, veja-se:

Art. 5º-A.- Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

§ 1º - É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

A terceirização ilícita ocorre quando uma empresa contrata outra empresa ou pessoa para realizar serviços que deveriam ser feitos por seus próprios funcionários, com o objetivo de reduzir custos e evitar obrigações trabalhistas e previdenciárias. Essa prática é ilegal e pode levar a graves consequências para as empresas envolvidas, como multas e processos trabalhistas.

Além disso, os trabalhadores que são contratados como terceirizados de forma ilícita podem ter seus direitos trabalhistas violados, como salário inferior ao mínimo, falta de benefícios, falta de pagamento de horas extras e de verbas rescisórias, entre outros.

Por isso, é importante que as empresas e os trabalhadores fiquem atentos à legalidade da terceirização, a fim de evitar problemas trabalhistas e garantir que os direitos trabalhistas sejam respeitados.

5.2.2 Socialização do emprego

A socialização do emprego é uma prática ilegal e fraudulenta em que uma empresa contrata um trabalhador como pessoa jurídica (PJ), em vez de contratá-lo como funcionário com carteira assinada (CLT) para fazer parte do corpo societário da empresa, porém este trabalhador não faz jus dos benefícios de sócio, somente é uma forma de se desviar dos encargos trabalhistas e previdenciários como no caso

da pejetização. É considerada uma fraude trabalhista, pois fere os direitos trabalhistas dos trabalhadores, que ficam desprotegidos e sem acesso a benefícios importantes.

É importante ressaltar que a socialização do emprego não deve ser confundida com a terceirização legal, que é uma prática permitida por lei e que deve seguir regras específicas. Na terceirização legal, a empresa contratada para prestar serviços é uma empresa especializada naquela atividade, e não um trabalhador como pessoa jurídica.

Neste viés, entende o TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015/2014. VINCULO DE EMPREGO. SÓCIA MINORITÁRIA. FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. O Tribunal Regional, valorando a prova, reconheceu a existência do vínculo empregatício entre a reclamante e os demandados, delimitando a formalização de fraude diante da contratação como sócia minoritária, recebendo "pro labore", tendo em vista o preenchimento de todos os requisitos do vínculo de emprego. Nesse quadro, decisão em sentido contrário depende do reexame da prova, vedado pela Súmula 126 do TST. SEGURO DESEMPREGO. INDENIZAÇÃO. A reclamada não renova a indicação dos dispositivos ou arestos mencionados no recurso de revista, impedindo esta Corte de emitir juízo a respeito da matéria. O agravo de instrumento trata-se de recurso autônomo e de fundamentação vinculada, devendo a parte recorrente demonstrar porque o recurso de revista merece conhecimento, em observância aos princípios da dialeticidade e delimitação recursal, nos moldes do art. 1.016, II e III, do CPC/2015 c/c o art. 769 da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (MALLMAN, 2017)

Portanto, a socialização do emprego é uma prática ilegal que deve ser combatida, a fim de proteger os direitos trabalhistas dos trabalhadores e garantir a arrecadação de impostos e contribuições previdenciárias para o bem da sociedade como um todo.

5.3 A PEJOTIZAÇÃO NA VISÃO DO EMPREGADOR

Na visão do empregador, a pejetização pode trazer alguns benefícios, visto que há altos encargos a serem pagos, além dos trabalhistas e previdenciários, também há os tributários totalizando um alto custo com o empregador.

Sendo assim, é fato que há uma redução de custos quando o empregador opta pela pejetização, fica claro que o custo alto é um dificultador para o empresário

pensar em investir em pessoal e contratar, já que os encargos são grandes e o gasto com mão de obra é muito alto.

Além do custo benefício, o empregador pode contratar o trabalhador como PJ por um período determinado, sem a necessidade de fazer um contrato de trabalho por tempo indeterminado, sendo também um dos principais motivos para os empresários irem por este caminho.

Ademais, importante destacar que a pejetização também pode ter alguns pontos negativos para o empregador, não só pelo fato de ser considerada prática ilegal, como também por tem um rodízio muito grande de profissionais na maioria das vezes bem capacitados.

5.4 CONSEQUENCIAS DA PEJOTIZAÇÃO NA INDUSTRIA 4.0

A problemática do tema está em como esses profissionais são tratados pelos seus empregadores, profissionais estes que cumprem com suas devidas obrigações.

Esta situação está nitidamente ligada a grande taxa de desemprego no Brasil, onde o empregado aceita qualquer condição para ter um trabalho, mesmo que precise renunciar aos benefícios.

Isso tem se tornado cada vez mais comum na indústria 4.0 devido às características dessa nova era da indústria, que é marcada pela digitalização e automação dos processos produtivos. Muitos trabalhos passaram a ser realizados de forma remota e pontual, o que dificulta ainda mais a comunicação com o empregador.

A falta de garantias trabalhistas, como férias remuneradas, décimo terceiro salário e licença-maternidade, permite que o empregador tenha a liberdade de criar muita rotatividade de profissionais, o que afeta de forma agressiva o trabalhador com as decorrentes faltas de garantias.

Para o Estado e a sociedade, a pejetização como fraude na relação de emprego resulta em perda de arrecadação de impostos e contribuições previdenciárias. Além disso, pode gerar concorrência desleal entre empresas que

seguem a legislação trabalhista e aquelas que adotam a pejetização como forma de reduzir custos.

Além disso, a pejetização pode levar a uma situação precária, sem benefícios e com remuneração abaixo do que receberiam como empregados com carteira assinada e até mesmo no ato da rescisão não possuir direito de pagamento das verbas rescisórias.

Em resumo, a pejetização na indústria 4.0 possui a particularidade das atuais profissões mais tecnológicas, porém o problema permanece o mesmo, empregados sendo lesados sem fazer jus aos benefícios devidos.

5.5 Análise jurisprudencial

Neste capítulo será demonstrado na prática como os tribunais tem reagido a este assunto e quais são os mecanismos utilizados para verificar a inexistência de fraude na relação de trabalho, sendo assim analisaremos algumas decisões judiciais movidas por empregados na Justiça do Trabalho.

Neste viés, a 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) atualmente constatou a relação de emprego entre a Empresa Levo Tecnologia e Serviços de Informação do Brasil e entregadores da plataforma.

Importante destacar que o acórdão, induz a companhia a assinar carteira de trabalho de todos os trabalhadores cadastrados e aprovados no aplicativo e se a empresa descumprir a ordem judicial terão que pagar multa diária de R\$ 10 mil, que será revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador. Além do mais, a empresa fica vedada de contratar entregadores através das seguintes modalidades: autônomo e microempreendedores individuais.

Os magistrados chegaram à conclusão que existe de fato relação empregatícia entre a Levo e os profissionais.

De acordo com ela, não há autonomia já que o trabalhador não possui qualquer gerência sobre o valor do próprio trabalho. É o aplicativo que precifica o valor do frete, restando ao entregador sujeitar-se à proposta que aparece em sua tela de celular.

A relatora aduz que há existência de personalidade, visto que o serviço é prestado de maneira intransferível e por pessoa física, é oneroso, pois há remuneração, não tendo eventualidade visto que diante do atual cenário os entregadores se mantêm ativos diariamente na função. Ademais o trabalhador só tem autonomia em acessar o aplicativo e aceitar as propostas, ainda se sujeitando a disponibilidade do sistema e se aceitar está disposto a seguir todos os parâmetros que a empresa estipular.

Assim conclui o Acórdão citado:

A relação jurídica existente entre motociclistas ou motoristas e as plataformas digitais de transporte é uma figura jurídica contemporânea. A sociedade vivencia o que muitos autores chamam de a 4ª Revolução Industrial, caracterizada pelo uso cada vez maior de recursos digitais, algoritmos, robotização e inteligência artificial.

Assim observa-se a importância da análise jurisprudencial para compreender o entendimento do judiciário acerca da precarização na nova indústria 4.0, onde a falta de autonomia é o principal requisito que caracteriza a relação empregatícia.

5. CONCLUSÃO

Através do estudo, foi possível identificar a importância da revolução industrial para a evolução do ser humano e como atualmente a indústria 4.0, com as novas tecnologias transformaram a forma como as empresas se relacionam com seus funcionários, que atualmente são profissionais que trabalham com tecnologia sendo esta profissão uma das mais pejetizadas atualmente.

A pejetização, portanto, se consagrou como uma das formas clássicas de afastamento da regra do Direito do Trabalho, especialmente como medida de caráter econômico e de redução de gastos.

Foi evidenciada a importância dos princípios da continuidade da relação de emprego e da primazia da realidade, os quais desempenham um papel fundamental na determinação do vínculo empregatício. O princípio da continuidade presume que o contrato de trabalho é por prazo indeterminado, cabendo ao empregador comprovar o término da relação de trabalho. Por sua vez, o princípio da primazia da realidade dá prioridade aos fatos reais em detrimento da forma documental.

Esses princípios são instrumentos valiosos para reconhecer a existência do vínculo empregatício entre as partes e considerar nulo o contrato civil de prestação de serviços por pessoa jurídica. Eles permitem uma análise mais profunda da situação real vivenciada pelos trabalhadores, independentemente das formalidades contratuais, a fim de evitar a utilização de artifícios para mascarar uma relação de emprego.

A pejetização por si só, é uma prática neutra. Porém, o empregador afim de ter empregados com baixos custos de produção escolhe esta via fraudulenta, onde, ele contrata pessoa física cumprindo os requisitos do art. 2º e 3º da CLT, a relação de trabalho é instável e o empregado vulnerável que necessita de emprego aceita qualquer condição.

No entanto, a conduta de pejetização pode configurar uma tentativa de burlar os requisitos legais da relação de emprego, como a pessoalidade e a subordinação, com o objetivo de descaracterizar o vínculo empregatício.

Resta claro, que a fraude mencionada costuma ocorrer concomitantemente, do contrário a fraude ficaria por demais evidente.

Constatou-se, nestamonografia, que os Tribunais se deparam continuamente com as mais diversas e inovadoras formas de fraude na relação de trabalho. Como nos casos citados ao longo do projeto que de fato ferem os princípios também abordados, mas como estudado há casos em que não há reconhecimento de relação empregatícia.

É fato que não é visto com bons olhos o empregado que usa a camuflagem como pessoa jurídica ciente do seu ato ilícito, porém como foi discutido o desemprego é o maior fato gerador desta situação.

Perante o exposto, é necessário implementar não só medidas de proteção para o empregado, como forma de alcançar a equidade, como também deve haver uma diminuição nos encargos suportados pelo empregador.

Deste modo, alcançaria o almejado levando em conta que diminuiria a desigualdade existente entre empregado e empregador, tendo a garantia da existência do equilíbrio social.

7. REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____. **Código Civil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2002.

_____. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v.

_____. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez.

_____. Lei nº 8.137, de 27 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre os crimes contra a ordem tributária**. Brasília, DF: 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8137.htm. Acesso em: 14 de agosto de 2022.

_____. Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005. **Consolida os incentivos fiscais que as pessoas jurídicas podem usufruir de forma automática**. Brasília, DF: 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm. Acessado em: 15 de abril de 2023

_____. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras providências**. Brasília, DF: 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acessado em: 26 de abril de 2023

BOETTCHER, M. **Revolução Industrial - Um pouco de história da Indústria 1.0 até a Indústria 4.0**. LinkedIn. 26 nov. 2015. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/revolu%C3%A7%C3%A3o-industrial-um-pouco-de-hist%C3%B3ria-da-10-at%C3%A9-boettcher>. Acesso em: 20 de abril de 2023

CAVALCANTE, Z. V.; SILVA, M. L. S. **A importância da Revolução Industrial no mundo da Tecnologia**. In: **ENCONTRO INTERNACIONAL DE PRODUÇÃO CIENTÍFICA**, 7. 2011. Maringá. Anais eletrônico. 2011. Disponível em: https://www.unicesumar.edu.br/epcc-2011/wp-content/uploads/sites/86/2016/07/zedequias_vieira_cavalcante2.pdf Acesso em: 20 de abril de 2023

CONJUR. **STF começa a admitir pejetização de profissionais liberais**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-nov-05/stf-comeca-admitir-pejetizacao-profissionais-liberais>. Acesso em: 18 de abril de 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 14.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 149.

MANNRICH, Nelson. **Relação de emprego**. São Paulo: Saraiva, 1975, p. 178.

MORAES, Rodrigo Bombonati de **S. Indústria 4.0: impactos sociais e profissionais**. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Blucher, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 24. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

PERES, Celia Mara. **A contratação de pessoa jurídica e a caracterização de vínculo empregatício**. In: Temas em direito do trabalho, LTr, 2008, p. 17, v. I.

PEREIRA, Leone. **Pejotização**. 1ª.ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

PROJURIS. **Princípios do direito do trabalho**. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/principios-do-direito-do-trabalho/>. Acesso em: 20 de março de 2023.

RODRIGUES, Thales Costa. **Princípios do Direito do trabalho**. Disponível em: <<https://www.aurum.com.br/blog/principios-do-direito-do-trabalho/>>. Acesso em: 30 de outubro de 2022.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípio do Direito do Trabalho**; tradução de Wagner D. Giglio. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 1997. p. 17.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Instituições de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000, v. 1, p. 235.

SAKURAI, R.; ZUCHI, J. D. AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS ATÉ A INDÚSTRIA 4.0. **Revista Interface Tecnológica**, [S. l.], v. 15, n. 2, p. 480–491, 2018. DOI: 10.31510/inf.v15i2.386. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/386>. Acesso em: 18 abril 2023.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. São Paulo: Record, 2005.

SILVEIRA, C. B. **O que é a Indústria 4.0 e como ela vai impactar o mundo**. **Citisystems**. 2017. Disponível em: <<https://www.citisystems.com.br/industria-4-0/>>. Acesso em: 21 de abril de 2023.

SOUZA, Rafaela. **A terceira revolução industrial**; Brasil Escola. Disponível em: Acesso em: 30 de abril de 2023.

SOUZA, Rafaela. **Taylorismo**; Mundo Educação. Disponível em: Acesso em: 30 de abril de 2023.

STF. Agravo nº 47843. Rel. Cármen Lúcia, 08 de fev de 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>
Acesso em: 24 abril 2023

TRT-2. Reconhece vínculo de emprego entre trabalhadores e aplicativo de entrega. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/trt-2-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-trabalhadores-e-aplicativo-de-entrega>. Acesso em: 30 de março de 2023.

TRT-1. Recurso Ordinário nº 01005224320165010027. Rel. Ana Maria Soares de Moraes. 18jul.2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1111736372>. Acesso em: 23 de fevereiro de 2023.

TRT-2. Recurso Ordinário nº 10000544520205020202. Rel. Ana Maria Soares de Moraes. 11mai.2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1498695373>. Acesso em: 23 de fevereiro de 2023.

TRT-2. Recurso Ordinário nº 1000489-03.2021.5.02.0002. Rel. Eliane Aparecida da Silva Pedroso. 10 fev. 2023. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo>. Acesso em: 20 de abril e 2023.

TRT-14. Recurso Ordinário nº 00008070920175140002. Rel. Maria Cesarineide de Souza Lima. 11 jun.2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-14/721891905>. Acesso em: 23 de março de 2023.

TRT-24. Recurso Ordinário nº 00244293220165240081. Rel. Amaury Rodrigues Pinto Junior. 15 fev. 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-24/663155866>. Acesso em: 23 de março de 2023.

TRT-2. Recurso Ordinário nº 10012124720175020718. Rel. Maria de Fatima da Silva. 08out. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1295913202>. Acesso em: 24 de março de 2023.

TRT-15. Recurso Ordinário nº 00124522320165150007. Rel. Eder Sivers. 14 out. 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-15/768659425>. Acesso em: 24 de março de 2023.

TRT-11. Recurso Ordinário nº 00001443520175110005. Rel. Marcia Nunes da Silva Bessa. 30 jan. 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-11/849635267>. Acessado em: 24 de março de 2023.

TRT-18. Recurso Ordinário nº 0011644-15.2019.5.18.0141. Rel. Mario Sergio Bottazzo. 01 dez. 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-18/1137710288>. Acesso em: 26 de março de 2023.

TST. Agravo nº 10012624420195020705. Rel. Breno Medeiros. 30 jun. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1240789693>. Acesso em: 25 de março de 2023.

TST. Agravo nº 6833320145210003. Rel. Maria Helena Mallmann. 01 dez. 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/527481958>. Acesso em: 24 abril 2023.

TST. Embargos Declaratórios Recurso de Revista nº 193568.2014.5.10.0006. Rel. Breno Medeiros. 04setembro. 2019. Disponível em:<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/753713448>. Acessado em: 26 de março de 2023.

TST. Recurso de Revista nº 102878320135010011. Rel. Alexandre de Souza Agra Belmonte. 25 mar. 2022. Disponível em:<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1435710176>. Acessado em: 26 de março de 2023.

VENTURELLI, Márcio. **Utilização de Big Data da Indústria 4.0. Automação Industrial**, 2021. Disponível em: Acesso em: 30 de abril de 2023.

ZANCUL, E. de S. **O Brasil está pronto para a Indústria 4.0?** Exame. São Paulo, maio. 2016. Disponível em:<<https://exame.abril.com.br/tecnologia/o-brasil-esta-pronto-para-a-industria-4-0/>>. Acesso em: 21 de abril de 2023.