

# The Briefing

N. 5  
ABRIL - 2021



## Os contornos atuais da pejetização nas leis e na jurisprudência.

- Trabalho em home office exige cuidados com as condições do local.
- Lei reconhece direito a sete dias de isolamento a empregado diagnosticado com COVID-19

# EDITORIAL:

O mês de março foi difícil para o país, com a economia e as empresas enfrentando uma forte retração do consumo e uma expansão do desemprego, causados pelo agravamento da pandemia.

Todavia, as atividades legislativas não páram. No último dia 30, foi publicada a Medida Provisória nº 1.040, dispondo sobre a facilitação para abertura de empresas, a proteção de acionistas minoritários e a facilitação do comércio exterior, entre outros.

Também foi publicada a Lei nº 14.131, que dispõe sobre o acréscimo de cinco por cento, até 31 de dezembro de 2021, ao percentual máximo para a contratação de operações de crédito consignado com desconto automático em folha de pagamento, que passa a ser de quarenta por cento.

Vale destacar, ainda, a publicação da Lei nº 14.128, de 26 de março, que estabelece uma compensação financeira, a ser paga pela União, aos profissionais, trabalhadores de saúde e agentes comunitários de saúde ou de combate a endemias que, em razão de seu trabalho durante o período de emergência de saúde pública, falecerem ou se tornarem permanentemente incapacitados para o trabalho.

Uma novidade trazida por esta Lei estabeleceu que, durante a pandemia, um empregado diagnosticado com COVID está dispensado de comprovar a sua necessidade de isolamento por, pelo menos, sete dias.

Além de diversos julgados de destaque nos noticiários, esta edição conta com uma análise acerca do fenômeno da “pejotização”, prática cada vez mais comum entre as empresas e os trabalhadores tidos como mais qualificados.

Ainda não há uma autorização para sua utilização indistinta, mas, atualmente, é inegável que a lei e a jurisprudência começam a indicar um caminho a ser seguido pelas empresas para essas modalidades de contratação de mão de obra.

Uma ótima leitura!

---

**The**  
**Briefing**

## **ARTIGO: Os contornos da pejetização no Brasil e os caminhos possíveis indicados pela lei e pelos tribunais.**

Em dezembro de 2020, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu, na Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 66 (ADC 66), que o artigo 129 da Lei nº 11.196, de 2005, é plenamente constitucional.

Segundo o dispositivo legal em questão, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica ou cultural, em caráter pessoal ou não, sujeita-se apenas à legislação aplicável às pessoas jurídicas, exceto em caso de abuso da personalidade jurídica ou desvio de finalidade.

A ação foi proposta em virtude de decisões de Tribunais do Trabalho, que afastaram a aplicação da norma de direito civil e reconheceram a existência de relação empregatícia na prestação pessoal de serviços.

Assim, ao contrário das decisões da Justiça do Trabalho, o STF considerou que é plenamente legal a contratação de pessoas jurídicas, prestadoras de serviços intelectuais ou científicos, mesmo que haja engajamento pessoal do sócio na realização das atividades e dos serviços contratados, exceto em caso de fraude.

Essa recente decisão do Supremo se junta àquela proferida pelo mesmo Tribunal na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324 (ADPF 324), que, em agosto de 2018, afirmou a validade da terceirização da atividade fim e a inconstitucionalidade da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Os referidos posicionamentos do STF trouxeram clareza a um tema com histórico espinhoso na Justiça do Trabalho, somando-se às regras trazidas pela Lei nº 13.467/17, consolidando, com isso, uma nova arquitetura jurídica para a prática da delegação de atividades para empresas especializadas nos serviços.

Contudo, ainda não há uma autorização irrestrita para a chamada “pejotização”, assim entendida a contratação de uma pessoa física por meio de uma pessoa jurídica, com os objetivos de camuflar uma relação de trabalho pessoal e subordinado e de reduzir os encargos sociais e fiscais.

As regras dos artigos 2º e 3º da CLT continuam em vigor, de modo que qualquer prestação pessoal, não eventual e remunerada de serviços subordinados permanece sendo uma relação empregatícia. O trabalho pode ser pessoal, não eventual e remunerado, mas não pode ser subordinado.

O inconveniente é que, apesar de ser o cerne para a definição do tipo de relação, não há um conceito legal ou jurisprudencial uniforme para a subordinação. Há margem para subjetividades, o que é sempre indesejado por quem pretende ter segurança jurídica e clareza nas regras.

De todo modo, é possível identificar alguns aspectos, comumente tidos como indicativos da existência de uma relação comercial verdadeira entre a empresa contratante e a pessoa jurídica prestadora de serviços.

Primeiro, é importante que a empresa prestadora de serviços seja especializada no tipo de atividade contratada. Aquele que não detém competência técnica para executar determinado serviço deverá ser, por ilação lógica, dirigido e orientado no trabalho, ou seja, subordinado.

Além disso, é recomendável que se trate de empresa com outros contratantes, ou seja, com múltiplas fontes pagadoras. Trata-se de característica que afasta a essência da subordinação, conforme indica a máxima: aquele que aliena a sua força de trabalho para diversos contratantes não é subordinado a ninguém.

O argumento é sustentado por meio de uma análise de direito comparado, já que o aspecto da multiplicidade de fontes pagadoras foi muito valorizado pela Suprema Corte da Califórnia, nos Estados Unidos, no julgamento do chamado precedente Dynamex.

Naquele caso, a Corte californiana criou o chamado “Teste ABC”, que analisa a presença de três fatores, para determinar se o indivíduo é empregado ou contratante independente: (a) trabalhador não subordinado à direção da contratante em seu trabalho, (b) serviços não relacionados à atividade principal da contratante, e (c) outras fontes de pagamento para o prestador de serviços, referentes ao mesmo tipo de atividade desempenhada.

Como a lei brasileira não distingue quanto à atividade fim ou meio, a ausência de submissão às ordens da contratante e a existência de outras fontes pagadoras pelo mesmo tipo de atividade são fatores determinantes para afastar a existência de subordinação do prestador de serviços e, portanto, do risco trabalhista.

Essa tendência foi confirmada por um julgamento recente do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que afastou a existência de relação de emprego entre um consultor “PJ” e as empresas de engenharia que o contrataram para prestar serviços, ante a existência de múltiplas fontes pagadoras e a ausência de subordinação.

É preciso, portanto, advertir que continua a ser ilícita a “pejotização”, assim entendida aquela prática de camuflar uma relação empregatícia, ou seja, de trabalho subordinado, por meio da inclusão de uma pessoa jurídica como formalmente contratada.

Fora das hipóteses de fraude, contudo, tem-se que a lei brasileira atual e a jurisprudência dos Tribunais vêm evoluindo, para conferir maior segurança jurídica à contratação de pessoa jurídica individual para a realização de serviços intelectuais, sem submissão às ordens da tomadora, com especialização na atividade e mais de uma fonte pagadora.

## **NOTÍCIA: TRT afasta vínculo de emprego entre motorista e aplicativo de transportes.**

A Quarta Turma do TRT da 6ª Região afastou o reconhecimento de vínculo empregatício, entre um trabalhador que prestava serviços sob demanda e um aplicativo, por meio do qual as chamadas do motorista eram realizadas.

No julgamento, foi destacado que o trabalhador desempenhava suas atividades com ampla autonomia, podendo decidir os dias e horários em que "ligaria" o aplicativo, sem qualquer punição, caso não o fizesse.

Foi registrado que o motorista recebia pagamentos em espécie, diretamente dos usuários do aplicativo, além de que ele não havia participado de entrevistas de emprego, não tinha metas a cumprir, nem se submetia a controle de horário.

Com isso, decidiram os julgadores, não estava sujeito ao poder diretivo, punitivo e fiscalizador da empresa detentora do aplicativo, sendo, portanto, incompatível com o reconhecimento da relação de emprego.

## **NOTÍCIA: TJ-DF é favorável à inclusão de débitos vencidos, mesmo após iniciada a execução.**

A Câmara de Uniformização de Jurisprudência do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (TJDFT) pacificou o entendimento que autoriza a inclusão, na execução judicial, de débitos que venceram após o ajuizamento da ação.

A decisão reconheceu essa possibilidade para as relações jurídicas de prestações continuadas, desde que seja possível a fixação do valor da dívida através de simples cálculo aritmético.

Assim, com esse novo entendimento, eventuais parcelas que se tornarem vencidas, no decorrer do processo judicial, poderão ser incluídas na mesma execução, garantindo mais eficiência e celeridade na prestação jurisdicional.

**NOTÍCIA: Justiça do Trabalho afasta pagamento de intervalo a motorista que admitiu que não usufruía do período para adiantar as viagens.**

A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) reformou condenação ao pagamento do intervalo intrajornada de um ajudante de caminhão, pois o trabalhador deixava de usufruir de uma hora para repouso e alimentação com intuito de adiantar sua viagem.

A sentença julgou procedente em parte o pedido, para condenar a empresa a pagar o intervalo intrajornada suprimido com reflexos. Inconformada com a decisão, a empresa recorreu ao TRT, alegando que não havia qualquer ordem para que o trabalhador deixasse de gozar seu intervalo intrajornada.

Nos registros de ponto juntados aos autos, ficou demonstrado que havia pré-assinalação do intervalo intrajornada, o que é permitido pelo artigo 74, §2º, da CLT.

Para o TRT, o próprio trabalhador admitiu não haver proibição para usar o intervalo intrajornada integral. “Logo, se não usufruía do intervalo de uma hora para repouso e alimentação, é porque tinha a pretensão de adiantar a viagem. Em consequência, não pode a empresa ser penalizada, com a condenação ao pagamento do intervalo intrajornada”, concluiu o julgado.

**OPINIÃO: Trabalho em home office exige cuidados com as condições do local e pessoais do empregado.**

Durante a pandemia, o modelo de trabalho em home office tem sido fundamental para a continuidade das atividades de algumas empresas.

Contudo, é importante que as empresas observem alguns cuidados, na transição do regime presencial para o home office.

Questões como a adequação ergonômica do local de trabalho na residência dos empregados, a disponibilidade de equipamentos, os custos decorrentes da utilização de bens e serviços particulares no trabalho, entre outras, devem ser verificadas e negociadas.

Em caso de prejuízos ou doenças decorrentes do local de trabalho inapropriado, é possível que as empresas venham a ser demandadas perante a Justiça do Trabalho. Por isso, as empresas devem ter o cuidado de questionar os empregados acerca das condições de trabalho em suas residências, bem como emitir orientações acerca da ergonomia, do registro ou não da jornada, da obediência aos horários de trabalho e da proibição de utilização dos canais de comunicação da empresa fora do horário de trabalho.

A saúde mental dos empregados deve ser outro foco de atenção, ainda mais depois de um período tão longo de medidas de restrição e isolamento social. É preciso dar suporte aos trabalhadores, que estão sofrendo uma carga emocional além da normal, trazendo reflexos na produtividade e na harmonia do ambiente de trabalho.

Portanto, com a adoção das devidas cautelas, esse modelo de trabalho permite o desenvolvimento das atividades profissionais e, em alguns casos, até o aumento da produtividade, além de outros benefícios indiretos, como maior tempo de convivência com a família e redução do tempo perdido em deslocamentos entre casa e trabalho.

### **NOTÍCIA: Lei reconhece direito a sete dias de isolamento a empregado diagnosticado com COVID-19.**

Foi publicada a Lei nº 14.128, de 26 de março de 2021, que estabelece uma compensação financeira, a ser paga pela União, aos profissionais, trabalhadores de saúde e agentes comunitários de saúde ou de combate a endemias que, em razão de seu trabalho durante o período de emergência de saúde pública, decorrente da disseminação do novo coronavírus, falecerem ou se tornarem permanentemente incapacitados para o trabalho.



Uma novidade trazida pela lei foi a alteração da Lei nº 605/1949, que regula o pagamento do descanso semanal e dos feriados civis e religiosos. Os novos dispositivos estabelecem que, durante a pandemia, um empregado diagnosticado com COVID está dispensado de comprovar a sua necessidade de isolamento por, pelo menos, 7 (sete) dias. No oitavo, poderá apresentar novo documento médico, justificando a manutenção de seu isolamento.

Importante destacar que (a) o diagnóstico médico e laboratorial é indispensável; (b) recomenda-se o estabelecimento de um procedimento padrão na empresa, indicado por profissional médico, para que o retorno ao convívio seja cercado de cautela e segurança; (c) os cuidados com a precaução devem ser sempre renovados com os empregados.

## **PRAZOS & INFORMAÇÕES ÚTEIS**

12 de abril: Prazo para entrega da RAIS

21 de abril: Feriado de Tiradentes

## **EQUIPE EDITORIAL**

Editor Geral: Renato Melquíades

Direção de Arte: Letícia Lira