REVISTA ERR01 ISSN: 2595-1378

A VOLATILIDADE DOS CRITÉRIOS EMPREGATÍCIOS NO CONTEXTO DA LEGALIZAÇÃO DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL SOB A ÓTICA DA LÓGICA DAS CLASSES

THE VOLATILITY OF EMPLOYMENT CRITERIA IN THE CONTEXT OF THE LEGALIZATION OF PEJOTIZAÇÃO IN BRAZIL FROM THE PERSPECTIVE OF CLASS LOGIC

LA VOLATILIDAD DE LOS CRITERIOS DE EMPLEO EN EL CONTEXTO DE LA LEGALIZACIÓN DE LA PEJOTIZAÇÃO EN BRASIL DESDE LA PERSPECTIVA DE LA LÓGICA DE CLASE

https://doi.org/10.56238/ERR01v10n3-012

Jéssica Thuany de Moura Lima
Mestranda em Direito do Trabalho
Instituição: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP)
E-mail: jessicatmlima@gmail.com

RESUMO
O presente artigo aborda a volatilidade dos critérios empregatícios no contexto da legalização da pejotização no Brasil, à luz da lógica das classes no Direito. Inicialmente, o estudo explora o conceito de lógica no Direito, ressaltando sua importância na construção e interpretação das normas jurídicas. A seguir, analisa-se a aplicação da lógica das classes dentro do Direito do Trabalho, destacando como essa abordagem contribui para a sistematização e compreensão das relações trabalhistas. O artigo avança ao discutir a lógica das classes na relação de emprego, com ênfase nos critérios tradicionais que definem o vínculo empregatício, como subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade. A partir dessa base, é feita uma correlação entre a volatilidade desses critérios e a questão da pejotização, demonstrando como a flexibilidade na aplicação das normas pode ser utilizada para justificar a legalização dessa prática no Brasil. Por fim, o artigo oferece uma crítica sobre os impactos dessa interpretação, apontando os riscos da flexibilização excessiva dos critérios empregatícios, que, ao permitir a legalização da pejotização, enfraquece a proteção ao trabalhador e contribui para a precarização das relações de trabalho. A análise propõe que, apesar das possíveis vantagens para empregadores, a legalização da pejotização, ao ser justificada pela volatilidade dos critérios, gera insegurança jurídica e compromete os direitos fundamentais dos trabalhadores no Brasil.

Palavras-chave: Lógica no Direito. Teoria das Classes. Volatilidade. Pejotização. Legalização.

ABSTRACT
This article addresses the volatility of employment criteria in the context of the legalization of pejotization in Brazil, in light of class logic in Law. Initially, the study explores the concept of logic in Law, highlighting its importance in the construction and interpretation of legal norms. It then analyzes the application of class logic within Labor Law, emphasizing how this approach contributes to the systematization and understanding of labor relations. The article progresses by discussing class

logic in the employment relationship, focusing on the traditional criteria that define the employment link, such as subordination, personal service, continuity, and remuneration. Based on this foundation, a correlation is drawn between the volatility of these criteria and the issue of pejotization, demonstrating how flexibility in the application of legal norms can be used to justify the legalization of this practice in Brazil. Finally, the article offers a critique of the impacts of this interpretation, pointing out the risks of excessive flexibility in employment criteria, which, by allowing the legalization of pejotization, weakens worker protection and contributes to the precarization of labor relations. The analysis suggests that, despite potential advantages for employers, the legalization of pejotization, justified by the volatility of the criteria, generates legal uncertainty and undermines the fundamental rights of workers in Brazil.

Keywords: Logic in Law. Theory of Classes. Volatility. Pejotization. Legalization.

RESUMEN

Este artículo aborda la volatilidad de los criterios de empleo en el contexto de la legalización de la pejotización en Brasil, a la luz de la lógica de clase en el Derecho. Inicialmente, el estudio explora el concepto de lógica en el Derecho, destacando su importancia en la construcción e interpretación de las normas jurídicas. A continuación, analiza la aplicación de la lógica de clase en el Derecho del Trabajo, destacando cómo este enfoque contribuye a la sistematización y comprensión de las relaciones laborales. El artículo avanza en la discusión de la lógica de clase en la relación de trabajo, centrándose en los criterios tradicionales que definen el vínculo laboral, como la subordinación, el servicio personal, la continuidad y la remuneración. A partir de esta base, se establece una correlación entre la volatilidad de estos criterios y la cuestión de la pejotización, demostrando cómo la flexibilidad en la aplicación de las normas jurídicas puede ser utilizada para justificar la legalización de esta práctica en Brasil. Finalmente, el artículo ofrece una crítica de los impactos de esta interpretación, señalando los riesgos de una excesiva flexibilidad en los criterios de empleo que, al permitir la legalización de la pejotización, debilita la protección del trabajador y contribuye a la precarización de las relaciones laborales. El análisis sugiere que, a pesar de las potenciales ventajas para los empleadores, la legalización de la pejotización, justificada por la volatilidad de los criterios, genera inseguridad jurídica y socava los derechos fundamentales de los trabajadores en Brasil.

Palabras clave: Lógica del Derecho. Teoría de Clases. Volatilidad. Pejotización. Legalización.

ISSN: 2595-1378

1 INTRODUÇÃO

O cenário jurídico no Brasil passou por transformações significativas nos últimos anos, especialmente com a implementação de reformas trabalhistas que afetaram a estrutura das relações de emprego. Um dos fenômenos mais debatidos nesse contexto é a pejotização, prática na qual os empregadores forçam os trabalhadores a constituírem pessoas jurídicas (como empresas limitadas) para a realização de serviços que, tradicionalmente, seriam desempenhados sob o regime de emprego. Essa prática visa burlar os direitos trabalhistas e as obrigações legais, desafiando os princípios fundamentais de proteção ao trabalhador consagrados no sistema jurídico trabalhista brasileiro.

Este artigo explora a volatilidade dos critérios empregatícios dentro do contexto da pejotização, analisando suas implicações jurídicas sob a ótica da lógica das classes no Direito. A lógica das classes, conceito originado da teoria jurídica, oferece uma abordagem sistemática para entender e classificar as relações jurídicas, com base na identificação e análise dos atributos-chave que definem classes jurídicas específicas, como empregados e empregadores. No âmbito do Direito do Trabalho, esses atributos incluem subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade, usados tradicionalmente para caracterizar a relação de emprego.

O artigo inicia com a análise do papel da lógica no Direito, destacando sua importância na construção e interpretação das normas jurídicas. Em seguida, explora a aplicação da lógica das classes no Direito do Trabalho, demonstrando como essa abordagem contribui para a sistematização e compreensão das relações trabalhistas. O foco central do artigo está na aplicação da lógica das classes à relação de emprego, onde a volatilidade dos critérios empregatícios é identificada como um fator-chave para a aceitação legal da pejotização. Ao analisar a flexibilidade desses critérios, o artigo discute como essa volatilidade é utilizada para justificar a legalização da pejotização, permitindo que os empregadores contornem as proteções trabalhistas estabelecidas.

Por fim, o artigo faz uma crítica às consequências dessa interpretação jurídica, apontando os riscos da flexibilização excessiva dos critérios empregatícios. Argumenta que, embora essa flexibilidade possa beneficiar os empregadores, ela enfraquece a proteção aos trabalhadores e contribui para a precarização das relações de trabalho no Brasil. O artigo conclui que a legalização da pejotização, quando justificada pela volatilidade dos critérios empregatícios, gera insegurança jurídica e compromete os direitos fundamentais dos trabalhadores.

2 FILOSOFIA LÓGICA NO UNIVERSO DO DIREITO

A lógica é tida como a ciência do raciocínio dedutivo, ou como sendo a “ciência da razão” ou até mesmo “o estudo do raciocínio”, dentre outros aspectos, suas inferências garantem conclusões verdadeiras sempre que suas premissas também forem verdadeiras, assim, o propósito da lógica é

identificar os princípios que fundamentam o raciocínio dedutivo, sendo essa a base da chamada lógica dedutiva.

Segundo (Aristóteles, 1989, p. 2), "*uma dedução é um discurso no qual, certas coisas tendo sido supostas, algo diferente das coisas supostas resulta por necessidade porque essas coisas são assim*", nesse contexto, a lógica se apresenta como uma parte da filosofia dedicada ao estudo do conhecimento por meio da dedução.

Essa dedução é assimilável a partir das proposições lógicas, que são proposições objetivas por meio do qual torna-se possível alcançar o cerne de questões complexas.

Para (Carvalho, 2013, item 2.3, p. 68), a filosofia lógica adquire o caráter de uma arte, sendo reconhecida como uma habilidade inerente ao pensamento humano. Por meio dessa habilidade, é possível conduzir um raciocínio de forma estruturada e persuasiva, partindo do ato de afirmação e do estabelecimento de juízos, até a formulação de proposições que se mostram convincentes e coerentes:

> A Lógica integra a parte da Filosofia que trata do conhecimento. Entre os gregos, inicialmente, assumiu a feição de *arte* ou dom de produzir argumentos de maneira habilidosa, com o fito de organizar a mensagem, ensejando o convencimento.
> Evoluiu, em seguida, para tornar-se um conjunto de proposições cujo objetivo ia mais além, oferecendo critérios para a determinação da própria validade dos esquemas intelectuais que buscavam o valor-verdade. O núcleo das preocupações lógicas passou a estudar os modos que presidem o funcionamento do pensar humano, isolando-se a temática do pensamento naquilo que se podia considerar o quadro das relações possíveis entre as várias formas de manifestação do intelecto. Essa função tem início com as associações que nosso espírito elabora a partir dos materiais oferecidos pela intuição. Esses materiais são as ideias, noções ou conceitos.
> Aliás, o pensamento começa pelo ato da afirmação, que põe o juízo, enquanto este último se exterioriza pela proposição.

A relação entre a filosofia lógica e o direito, em diversos contextos, reside na dependência da lógica à linguagem. Partindo do princípio de que não há direito sem linguagem, assim como ocorre na lógica, este mecanismo linguístico facilita a compreensão da interação entre premissas, as quais se combinam para formular raciocínios lógicos. Consequentemente, esse processo linguístico é fundamental para a construção do que se entende como justiça ou direito, pois permite a formulação de argumentos e a definição das normas jurídicas de maneira coesa e estruturada.

A chamada "lógica jurídica" refere-se à linguagem prescritiva do direito e serve como referência para a ciência jurídica, abrangendo o estudo das formas de argumentação e o impacto retórico das comunicações no contexto jurídico. Em (Carvalho, 2013, item 2.3, p. 71-72):

> (...)sob o enfoque da função pragmática do discurso, vamos nos aproximando daquilo que chamamos de "Lógica jurídica", expressão ambígua utilizada para mencionar a linguagem prescritiva do direito posto, mas também empregada para fazer referência à linguagem da Ciência do Direito e ao estudo do complexo de formas de argumentação que surpreende o sentido retórico das comunicações jurídicas. Essas três "lógicas" se acomodam dentro do

> campo semântico da expressão “Lógica jurídica”, com os nomes, respectivamente, de “Lógica deôntico-jurídica”, “Lógica da ciência jurídica” e “Lógica da retórica jurídica”.

No contexto jurídico, a aplicação da lógica baseia-se, portanto, na compreensão de que a linguagem é a essência de toda expressão ideal. Por meio da generalização e formalização da linguagem, enunciados podem ser substituídos por símbolos lógicos, possibilitando a elaboração de cálculos proporcionais.

Esse método, inspirado no "silogismo indutivo" de Aristóteles, evolui de casos particulares para conclusões gerais, caracterizando-se como um raciocínio essencialmente indutivo que enriquece as análises jurídicas ao conectar o específico ao universal.

Um exemplo prático dessa aplicação da lógica no contexto jurídico pode ser encontrado no processo de interpretação de uma norma constitucional. A Constituição do Brasil de 1988 prevê em seu Art. 7º que “*são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria da condição social a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa... dentre outros direitos*”[1]. A linguagem da norma é generalizada, mas, para ser aplicada a casos concretos, é necessário formalizá-la, ou seja, substituí-la por símbolos lógicos que a tornem mais clara e estruturada.

Por exemplo, a norma pode ser interpretada de forma a deduzir que qualquer ato que restrinja o direito dos trabalhadores e a sua relação de emprego, contraria o princípio constitucional.

Usando uma abordagem lógica, a regra seria formulada de forma mais precisa, como "*Se X é um ato que restringe elação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos, então X é inconstitucional*". A partir dessa generalização, é possível aplicar o raciocínio indutivo, analisando casos específicos onde a relação de emprego desprotegida é alegadamente violada e chegando à conclusão de que, em todos esses casos, a restrição do acesso ao emprego protegido, configura uma violação do direito constitucional.

Nesse processo, a lógica transforma enunciados vagos e gerais em proposições claras, permitindo uma aplicação consistente da norma a diversos casos, conectando o específico ao universal e garantindo que o direito à relação de emprego seja respeitado de maneira uniforme.

No entanto, sua aplicação prática por meio das normas reflete aspectos mais subjetivos, o que leva, em algumas decisões, uma desconexão entre o direito e a lógica. Esse contraste resulta em críticas ao contexto jurídico, uma vez que, muitas vezes, os resultados do direito não estão em harmonia com os princípios lógicos.

1 BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 24/11/2024.

Para o Professor (Vilanova, Lourival, Vol. 2, cit., p. 54.), registra bem a distinção apontada:

> "O uso é sempre relação pragmática. É externo ao enunciado. É relação pragmática intersubjetiva, não relação sintática na estrutura do enunciado, nem relação semântica de referência denotativa com as situações que deonticamente qualificam".

Nesse ponto, se fizermos um comparativo com a teoria pura do direito e a teoria pura da lógica, encontramos uma comparação aduzida por Hans Kelsen em sua obra a "Teoria pura do direito" (Kelsen, 2000) no seguinte sentido:

> De um modo inteiramente acrítico, a jurisprudência tem-se confundido com a psicologia e a sociologia, com a ética e a teoria política. Essa confusão pode porventura explicar-se pelo fato de estas ciências se referirem a objetos que indubitavelmente têm uma estreita conexão com o Direito. Quando a Teoria Pura empreende delimitar o conhecimento do Direito em face destas disciplinas, fá-lo não por ignorar ou, muito menos, por negar essa conexão, mas porque intenta evitar um sincretismo metodológico que obscurece a essência da ciência jurídica e dilui os limites que lhe são impostos pela natureza do seu objeto.

Embora teça críticas, Kelsen sempre destacou que todas as normas do sistema jurídico concorrem para axiomaticamente fundamentar a validade da constituição positiva. Esse aspecto confere um caráter unitário ao sistema, e a multiplicidade de normas, pertencendo à mesma categoria, assegura-lhe uma homogeneidade.

É a partir dessa homogeneidade que se pode concluir que as normas não existem de forma isolada, mas sim dentro de um contexto específico de relações entre elas. É nesse contexto que a filosofia lógica se conecta com o objeto de estudo do direito, na medida em que através da lógica, é possível desenvolver diferentes raciocínios que, ao se integrar com o objeto das normas, visam, ou tentam, alcançar soluções para os conflitos de maneira mais alinhada à realidade.

Diz (Frege, 1979, p. 3):

> Os fundamentos que justificam o reconhecimento de uma verdade frequentemente residem em outras verdades que já tenham sido reconhecidas. Mas, se há quaisquer verdades reconhecidas por nós enquanto tais, essa não pode ser a única forma de justificação. Deve haver juízos cuja justificação assenta-se sobre algo distinto, se eles necessitam de justificação. E, aqui, é onde entra a Epistemologia. A Lógica diz respeito somente aos fundamentos dos juízos que são verdades. Fazer um juízo porque estamos cientes de outras verdades que fornecem a justificação para ele é conhecido como inferir. Há leis governando tal tipo de justificação, e determinar tais leis da inferência válida é a meta da Lógica.

Essa função da filosofia lógica conectada ao direito se molda ao contexto social, na medida em que visa estabelecer regras para a conduta das pessoas de maneira sistemática e, embora as normas tenham papéis diferentes (como normas de conduta e normas estruturais), todas possuem uma estrutura formal comum do que se tem como transfiguração significativa.

A filosofia lógica converge na compreensão de que as normas jurídicas devem ser analisadas dentro de um sistema estruturado e interconectado por meio de uma abordagem integrada oferece uma base sólida para resolver conflitos e fundamentar argumentos jurídicos de maneira consistente e sistemática, proporcionando maior coerência e segurança à aplicação do direito.

3 A LÓGICA DAS CLASSES NA FILOSOFIA LÓGICA E A SUA CORRELAÇÃO COM O DIREITO DO TRABALHO

A teoria das classes, como parte da lógica, destaca o papel central da linguagem na organização do conhecimento e na estruturação de sistemas normativos, como o direito.

Por meio da classificação, é possível segmentar e reorganizar a realidade em categorias com base em critérios específicos, permitindo maior clareza e precisão na interpretação e aplicação de conceitos. Esse processo classificatório não apenas sistematiza o entendimento da realidade, mas também possibilita a criação de novas formas de compreensão, adaptando-se às necessidades e objetivos de quem o utiliza.

A divisão e categorização das classes, desde que conduzidas dentro de parâmetros lógicos rigorosos, garantem a consistência do sistema, além de favorecerem a comunicação eficaz e a resolução estruturada de problemas complexos.

Por exemplo, normas gerais e abstratas funcionam como gêneros que abrangem espécies mais específicas, como as normas individuais aplicadas em decisões judiciais. Essa lógica classificatória sustenta o processo de interpretação e aplicação das normas jurídicas, promovendo uma estrutura coerente e interligada para abordar questões práticas (Carvalho, p. 127-128).

Definimos, portanto, classe como sendo "a extensão de um conceito geral ou universal", conforme (Menne *apud* Carvalho, 2013, p. 123).

A classe pode ser definida como a compreensão de um conceito em conjunto que forma sua extensão. Quando a classe é analisada em sua extensão, ela constitui o conceito, enquanto a subclasse imediata caracteriza a espécie. No âmbito jurídico, a identificação da classe de determinados conceitos é um passo fundamental para o correto enquadramento normativo.

Esse processo permite a constituição do conceito em sua totalidade, bem como a compreensão dos gêneros e das subclasses imediatas que decorrem de sua extensão, promovendo maior precisão e sistematização na interpretação jurídica.

Para (Carvalho, 2013, p. 124):

> Classificar é distribuir em classes, é dividir os termos segundo a ordem da extensão ou, para dizer de modo mais preciso, é separar os objetos em classes de acordo com as semelhanças que entre eles existam, mantendo-os em posições fixas e exatamente determinadas em relação às demais classes. Os diversos grupos de uma classificação recebem o nome de espécies e de

ISSN: 2595-1378

> gêneros, sendo que espécies designam os grupos contidos em um grupo mais extenso, enquanto gênero é o grupo mais extenso que contém as espécies.

Com base na definição de classificação apresentada por Carvalho (Carvalho, 2013, p. 124), é possível relacionar o conceito de teoria de classes à estrutura do Direito do Trabalho, especialmente à classe dos empregados.

A organização dos sujeitos de direito em categorias específicas reflete o esforço de identificar semelhanças e delimitar distinções essenciais. No Direito do Trabalho, a "classe dos empregados" constitui uma espécie dentro do gênero "trabalhadores", sendo definida por características próprias, como a subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade.

Para (Abranches, Cassiano, 1948, p.125):

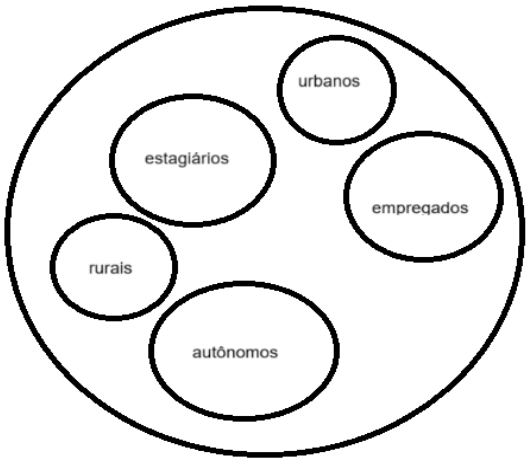
> Para aplicar o cálculo em lógica, compararam os logicistas o gênero ao conjunto matemático. Consideraram o conjunto como uma ideia geral. Sendo as classes conjuntos, os conjuntos são, por sua vez, também classes. Assim, o triângulo, o sendo a derivada, o conjunto são comparáveis aos conceitos de homem, árvore, casa, etc.
> A classe e o conjunto não são idênticos. A classe refere-se à compreensão do conceito e o conjunto à extensão. A classe tomada na sua extensão constitui gênero e a subclasse imediata constitui a espécie. O conceito de espécie é composto de uma série de qualidades abstraídas dos indivíduos e que por eliminação irão dando os gêneros subalternos, até chegar a um conceito pobríssimo em compreensão, mas máximo em extensão.

Com base na reflexão de Abranches (1948, p. 125), é possível traçar um paralelo entre o conceito de classes, como desenvolvido na lógica, e a organização dos sujeitos de direito no âmbito do Direito do Trabalho.

Ao mesmo tempo, essa classe se insere em um conjunto maior que compreende todos os trabalhadores, permitindo que a legislação trabalhista defina subclasses, como empregados domésticos, rurais e urbanos, de acordo com critérios mais específicos.

Essa seria uma exemplificação da classe dos trabalhadores:

Figura 1 – Exemplificação da classe dos trabalhadores



Fonte: a autora.

Assim, o conceito de classe, ao ser tomado em sua extensão e associado ao gênero, reflete a função estrutural das normas jurídicas em identificar, organizar e proteger os sujeitos envolvidos nas relações de trabalho.

A aplicação da teoria de classes ao Direito do Trabalho revela-se uma abordagem teórica rica para compreender a organização normativa e a classificação dos sujeitos de direito, especialmente no que diz respeito à classe dos empregados.

Como exposto, a identificação de características específicas que distinguem os empregados dentro do gênero mais amplo dos trabalhadores permite delimitar direitos, deveres e proteções de forma mais precisa e alinhada aos princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

Partindo do pressuposto que o estudo dessa leva a crítica quanto relação indissociável entre a abstração conceitual e a aplicação prática das normas jurídicas, evidenciando que a sistematização lógica das classes no Direito do Trabalho conclui-se que o estudo da relação de trabalho e a lógica das classes não é apenas um exercício acadêmico, mas um instrumento essencial para a efetividade e a equidade nas relações laborais.

Assim, a teoria de classes, ao dialogar com os conceitos jurídicos, reforça a importância de categorizações claras e fundamentadas para a realização dos objetivos de justiça social e proteção do trabalhador.

Esse exercício lógico-jurídico revela a importância de abstrair elementos comuns para delimitar as subclasses de empregados, garantindo a aplicabilidade das normas trabalhistas de forma sistemática e equitativa para que ao final possamos discutir essa subclasse atrelada ao entendimento atual do STF quanto ao caso da nova classe de trabalhadores: os “pejotizados”, que dizem respeito à possibilidade de contratação de pessoas jurídicas para prestação de serviços, essenciais ou não, ainda que presentes os elementos da relação de emprego.

ISSN: 2595-1378

4 A LÓGICA DAS CLASSES E A DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS PARA ENQUADRAR NO CONCEITO DE EMPREGADO NO BRASIL

No âmbito do Direito do Trabalho, a identificação do empregado, enquanto sujeito protegido pela constituição em seu Art. 7º (conforme tratado no primeiro capítulo) bem como por uma legislação específica, exige a aplicação de parâmetros que o diferenciem a categoria dos empregados das categorias de trabalhadores tais como autônomos, prestadores de serviço ou empresários.

Nesse contexto, a lógica das classes permite organizar os elementos característicos do vínculo empregatício em um sistema de critérios inter-relacionados, que asseguram tanto a compreensão conceitual quanto a aplicabilidade prática desse enquadramento.

De modo específico, e dando um viés mais característico ao objeto do nosso estudo, tem-se que no ordenamento jurídico brasileiro, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 3º, estabelece que é empregado *"toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário*"[2].

Essa definição reflete a compreensão da classe dos empregados como uma subclasse específica dentro do gênero mais amplo dos trabalhadores, sendo delimitada por critérios objetivos como pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica.

Isso quer dizer que, a subclasse específica do gênero mais amplo dos trabalhadores é delimitadas por outras subespécies que a doutrina e a jurisprudência convencionaram que, de modo objetivo, só é possível pertencer à referida subespécie dos empregados caso os cinco elementos dessa subclasse sejam atingidos de modo concomitante:

Figura 2 – Teoria das Classes: empregado



Fonte: a autora.

[2] BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 25 nov. 2024.

ISSN: 2595-1378

Tal referido conceito atrelado a lógica seria pertencendo a classe dos trabalhadores, tem-se a subclasse dos empregados com suas características específicas:

Uma forma de transformar essa ideia em uma **proposição lógica** utilizando a lógica das classes seria:

Seja T o conjunto de todos os trabalhadores e E o subconjunto de T que representa os empregados. A relação entre essas classes pode ser expressa como: $E \subset T$

Os critérios para que um elemento x pertença à classe dos empregados ($x \in E$) são dados pelas condições objetivas: pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica. Isso pode ser representado pela proposição:

$$X \in E \Leftrightarrow P \wedge H \wedge O \wedge S \wedge F$$

Sendo “P” o critério da pessoalidade (o trabalho não pode ser transferido a outra pessoa) “H” é o critério da habitualidade (não é eventual); “O” trabalha mediante pagamento, ou seja, onerosidade; “S” trabalha com subordinação jurídica, ou seja, obedece a ordens do empregador, e por último precisa ser contratado como pessoa física e não jurídica “F”.

Para isso, a doutrina mais tradicional assevera os seguintes critérios de modo compatível com a legislação aplicada (Godinho, 2023, p. 335):

> A CLT aponta esses elementos em dois preceitos combinados. No caput do art. 3º: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Por fim, no caput do art. 2º da mesma Consolidação: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige prestação de serviços”.

Essa definição do que seria a teoria das classes atrelada a ordem da conceituação do que seria o empregado no ordenamento jurídico brasileiro não apenas contribui para o debate sistemático da análise das atuais decisões judiciais que reconhecem o vínculo empregatício ou o afastam.

É por meio da lógica das classes que se consegue chegar às críticas sobre decisões que afastam a vinculação empregatícia, sem contudo, considerar a imposição de todas as suas características, de modo objetivo, ou do contrário, reconhecem o vínculo faltando um dos seus elementos.

(Carvalho, 2013, p. 123) constitui “atributo” como a propriedade que certo objeto manifesta em seu nome:

> Um nome geral denota uma classe de objetos que apresentam o mesmo atributo. Neste sentido, “atributo” significa a propriedade que certo objeto manifesta e todo nome, cuja significação está constituída de atributos é, em potencial, o nome de um número indefinido de objetos. Portanto, todo nome, geral ou individual, cria uma classe de objetos (de alguns objetos, como

> no geral, ou de apenas um, como nos nomes próprios). Um nome geral é introduzido no discurso em face da necessidade de palavra que denote determinada classe de objetos e de seus atributos peculiares.

Sob esse viés, o termo empregado manifesta o conjunto de objetos que traduzem sua característica definidos por atributos essenciais, como pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica.

De modo concludente, e já reiterado, esses atributos são as propriedades que distinguem a classe dos empregados de outras classes, como a dos trabalhadores autônomos ou eventuais, por exemplo.

Nesse sentido, o uso do nome geral "empregado" no ordenamento jurídico não é arbitrário; ele surge da necessidade de identificar uma classe de sujeitos que requerem proteção específica. Assim, o termo não apenas cria uma categoria jurídica, mas também carrega em si os atributos necessários para determinar os direitos e deveres aplicáveis a essa classe.

Porquanto essas características deveriam reforçar o caráter garantidor dos direitos dos empregados no ordenamento jurídico brasileiro, todavia, a volatividade das decisões judiciais no campo das relações de emprego, tem alcançado novos aspectos ao entendimento do que seria “empregado”, fugindo da logicidade e partindo para a abrangência de novos significados e fazendo correlação com outras formas de entender o “empregado” no contraponto da ideia de “livre iniciativa e concorrência” e, quando esse fenômeno “volitivo” se torna um critério, pode assumir uma nova subespécie em outro contexto, como o da pejotização.

Essa posição reforça a necessidade da imposição dos critérios lógicos como ferramenta para organizar e sistematizar os conceitos no Direito do Trabalho, ao tempo em que se critica alteração de entendimentos como o critério da volatividade, deixando o ordenamento jurídico em aberto, a ermo da imposição da subjetividade pura e da insegurança jurídica.

4.1 QUANDO A VOLATILIDADE NÃO SE RESTRINGE - ELA VIRA UM CRITÉRIO NO AMBITO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Esse subitem foi inserido propositalmente, uma vez que o tema central do presente estudo é a análise da lógica das classes no contexto das relações de emprego e a instabilidade causada pelo STF quanto do julgamento que legalizou a pejotização no Brasil e afastou o vínculo empregatício em diversas situações sem considerar a aplicação lógica dos critérios apurados a classe dos empregados no ordenamento jurídico brasileiro.

Isto porque, conforme será aprofundado no capítulo que sucede a esse, a Suprema Corte considerou aspectos que fogem do contexto das características específicas voltadas a caracterização de

emprego tal qual a livre iniciativa, o aspecto de vontade e entre outros, para considerar a validade de uma contratação que até pouco tempo era tida como manifestamente ilegal pelas cortes trabalhistas.

Diante dessa explanação se extrai que a volatilidade, como tradicionalmente é vista como um fator de instabilidade ou imprevisibilidade, pode assumir um papel diferente em determinados contextos, tornando-se assim, um critério e, ao invés de restringir ou limitar, ela se torna um discernimento dinâmico de avaliação e decisão.

Essa transformação, no âmbito do direito do trabalho, ocorre especialmente em cenários em que a adaptabilidade e a capacidade de resposta rápida a mudanças nas relações laborais se tornam mais dinâmicas o que propicia a instabilidade do direito aplicado a elas.

O maior exemplo da volatilidade como critério no direito do trabalho é a crescente flexibilização das relações laborais entre empregado e empregador e nessa esteira o referido critério pode ser observado no campo positivo como sendo essa característica um critério para adaptar as normas jurídicas às necessidades atuais, ou pelo aspecto negativo uma vez que pode extrapolar princípios fundamentais como proteção ao trabalhador e equilíbrio contratual.

A ideia central aqui a volatilidade deve ser imposta reconhecendo que nem toda improbabilidade é negativa, porém, quando a volatilidade é aceita como critério, ela exige do intérprete do Direito uma análise mais contextual e pragmática, capaz de equilibrar os valores tradicionais do ordenamento com as demandas de um mundo em transformação sem, contudo, ultrapassar conceitos pré-estabelecido, sob pena de tornar lícito o que era ilícito e causar uma insegurança jurídica demasiada.

Essa abordagem amplia as possibilidades de soluções inovadoras sem, contudo, desmerecer os aspectos estabilizados e efetivos à garantia dos direitos adquiridos, nesse caso, o dos trabalhadores, promovendo uma leitura jurídica mais conectada com a realidade.

5 A VOLATILIDADE DOS CRITÉRIOS EMPREGATÍCIOS NO CONTEXTO DA LEGALIZAÇÃO DA PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL SOB A ÓTICA DA LÓGICA DAS CLASSES

Contextualizando a temática central com o todo esposado nesse estudo tem-se que a lógica jurídica ela é o estudo do direito com base no pensamento dedutivo, assim, se o estado é detentor da garantia dos direitos dos trabalhadores empregados conforme previsão do Art. 7 da constituição, todo aquele que atenta contra os direitos desse indivíduo deve ser punido.

Referidos indivíduos que detém proteção constitucional denominados “empregados” que pertencem a classe dos “trabalhadores”, porém por serem uma subclasse com critérios específicos (habitualidade, subordinação, onerosidade, periculosidade e pessoa física) possuem direitos e

prerrogativas próprias de sua caracterização, e com base no ordenamento jurídico que deve ser interpretado de modo unitário, são sujeitos de direitos e obrigações.

Porém, a volatilidade empregada como critério deu a contratação por meio da pejotização que se funda no conceito de fraude cujo objeto é fazer com que empregados constituam pessoa jurídica para ocultar uma relação típica de emprego. (ESPINELLI; CALCINI, 2020).

Para os doutrinadores trabalhistas, a pejotização é tida como uma fraude porque no ato da contratação pela imposição da constituição de uma pessoa jurídica como condição na admissão do empregado. Na segunda forma, a exigência do trabalhador que se crie uma pessoa jurídica, e após a criação efetua a baixa na carteira, celebrando com o mesmo um contrato de prestação de serviços (Ortiz, 2013).

Conforme o entendimento da doutrina, as consequências da pejotização são tidas como drásticas (CARVALHO, Fernando Ribeiro da Silva; DIAS, Marcos Rogério Pianca, 2022):

> A pejotização contraria os direitos e garantias alcançados pelos trabalhadores ao longo do tempo e disciplinados em Lei. Para os empregadores um trabalhador nas condições de pejotizado é visto como favorável, proporciona diversas vantagens, entre essas na redução de custos e encargos trabalhistas e por consequência aumento no lucro. No entanto, para o trabalhador nesta condição a depender se torna desfavorável, visto arcar com a perda dos benefícios sociais, sem jornada de trabalho definida, sem descanso semanal remunerado, entre outros, além de não possuir proteção das normas trabalhistas, ficando sujeito as vontades do empregador.

Porém aquilo que anteriormente era tido como uma fraude trabalhista, hoje é visto pela Suprema Corte Federal (STF) como sendo um tipo de contratação lícita e aceitável no meio social.

Isto porque, fugindo do logicismo indicado no capítulo 3 desse artigo, o STF retira das características do empregado os critérios objetivos e coloca o critério da “manifestação da vontade” ou ainda por se relacionar com a compatibilidade dos valores do trabalho e da livre iniciativa, conforme recente decisão do ministro Dias Toffoli, que reforçou que a decisão do TRT era contrária à autoridade do Supremo ao dar o vínculo empregatício, violando aquilo que estabelece o Tema 725:

> Há, ainda, precedentes do STF nos quais o julgado na ADPF nº324 e a tese do Tema nº 725 RG justificaram a procedência da reclamação para afirmar a licitude do fenômeno da contratação de pessoa jurídica, ainda que unipessoal, para prestação de serviço a empresa tomadora de serviço, destacando-se não apenas a compatibilidade dos valores do trabalho e da livre iniciativa na terceirização do trabalho assentada nos precedentes obrigatórios, como também a ausência de condição de vulnerabilidade na opção pelo contrato firmado a justificar a proteção estatal por meio do Poder Judiciário, reconhecendo o vínculo empregatício.
> (…)
> Pelo exposto, nos termos do art. 161, parágrafo único, do Regimento Interno desta Suprema Corte, julgo procedente a presente reclamação para cassar a acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, nos autos do Processo nº 1001342-65.2021.5.02.0049,devendo a autoridade reclamada proceder a nova análise dos autos, à luz dos precedentes do STF de observância obrigatória e da decisão na presente reclamatória e, por consequência, determino

> a 49ª Vara do Trabalho de São Paulo que se abstenha de promover qualquer ato executório no âmbito do CumPr Se nº 1000598-22.2024.5.02.0031."
> (STF, Rcl 69.405, ministro relator: DIAS TOFFOLI, julgado em 27-06-2024, DJ 01-07-2024)

Conforme se depreende do contexto da decisão acima, foram relativizados todos os critérios para observação do vínculo de emprego e sobressaltado critério alheio a essa relação qual seja a livre iniciativa e a compatibilidade com o valor do trabalho.

Atualmente o STF está a ponto de decidir o impasse com o julgamento do ARE 1532603 no TEMA 1389, cujo Ministro Relator do STF é o Gilmar Mendes, que quando da afetação do recurso como sendo de repercussão geral assim fundamentou:

> Decido. É de notório conhecimento que a matéria objeto do presente recurso — legalidade da contratação de profissional autônomo ou de pessoa jurídica para a prestação de serviços — tem sido recorrente nesta Suprema Corte, que diariamente recebe inúmeros casos sobre a questão, especialmente por meio de reclamações constitucionais. Diante desse cenário, entendo que o reconhecimento da repercussão geral da matéria, seguido posteriormente pela apreciação do mérito pelo Plenário do STF, contribuirá para a pacificação da questão

Faz-se a observação de que a contrariedade a qualquer tipo de julgado que envolva a pejotização no âmbito trabalhista, não recai sob aquelas relações que tipicamente são exercidas por profissionais autônomos e, de fato, tem natureza cível.

A maior crítica são aos contratos que se dão como objeto de fraude, qual seja: Aqueles que possuem todos os requisitos objetivos da relação de emprego, porém, mesmo diante da deflagrada fraude pode ser tido, a depender da forma como for proferida pelo STF entendimento favorável a essa ilegalidade.

Outro ponto, que é relevante na análise dessa alteração é a observância ao texto da reforma trabalhista instituída pela lei 13.467/2017 que instituiu o Art. 444, parágrafo único da CLT sob o viés da caracterização do que seria o trabalhador hipersuficiente como sendo aquele que detém diploma de nível superior e recebe remuneração mensal maior que o teto do INSS, porém, referido dispositivo não pode ser usado no contexto geral do ordenamento jurídico como unitário para afastar as características da relação de emprego, mesmo no âmbito dos trabalhadores mais qualificados e que se considera possuir capacidade para discutir as regras do emprego ali imposto.

Uma crítica que é feita quanto à legalização da pejotização de trabalhadores hipersuficientes é o fato de que justamente por se tratar de um trabalhador com maior qualificação exigiria uma proteção maior do estado quanto a lhe assegurar direitos básicos tal qual o recolhimento de INSS, FGTS e a fiscalização efetiva quanto a burla a não recolhimentos de demais impostos que retornariam para o estado como forma de fomento e saúde ao trabalhador com maior qualificação técnica, questiona-se

ISSN: 2595-1378

também o fato de se realmente há essa liberalidade na negociação das cláusulas contratuais nesse processo de contratação tão somente por se tratar de um trabalhador mais qualificado.

Nesse sentido, as várias decisões reiteradas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), de modo diverso ao recente entendimento do STF a iniciativa de se contratar um empregado por meio de uma pessoa jurídica impondo a ele todos os critérios da relação de emprego era tido como burla a norma trabalhista:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. CONSTITUIÇÃO DE PESSOA JURÍDICA COM O INTUITO DE DISSIMULAR O CONTRATO DE TRABALHO. DISCREPÂNCIA ENTRE O ASPECTO FORMAL E A REALIDADE. O acórdão recorrido contém todas as premissas que autorizam o exame do enquadramento jurídico dado pelo TRT aos fatos registrados. Nesse contexto, verifica-se que se tratava de típica fraude ao contrato de trabalho, consubstanciada na imposição feita pelo empregador para que o empregado constituísse pessoa jurídica com o objetivo de burlar a relação de emprego havida entre as partes. Não se constata violação dos artigos 110 e 111 do Código Civil, uma vez que demonstrada a ocorrência de fraude, revelada na discrepância entre o aspecto formal (contratos celebrados) e a realidade. Agravo de instrumento improvido. (AIRR-1313/2001-051-01-40, 6a Turma, TST, Public. DEJT 31.10.2008, Rel. Min. Horácio Senna Pires).

Detecta assim que o caráter da volatividade virou um critério para o STF tomar decisões contrárias às que anteriormente vinham sendo tomadas pelo TST, impondo novas características as relações de trabalhado para referendar a legalidade dos trabalhadores pejotizados tal qual o princípio da livre iniciativa, a declaração da vontade e em alguns casos, os aspectos atinentes ao fato de se tratar de um trabalhador “hipersuficiente”.

Em recente decisão do STF, o ministro Alexandre de Moraes chegou a criticar trabalhadores que concordam com a contratação como PJ e depois ajuízam ações para revertê-las pautados nos critérios da relação empregatícia, expondo como novo critério, portanto, o elemento da vontade.

Segundo o ministro, o problema começa quando ambas as partes concordam em assinar o contrato, visto que "*se paga muito menos imposto do que pessoa física*". No entanto, o cenário muda com a rescisão do contrato, momento em que, segundo o ministro, inicia-se uma nova etapa de litígios trabalhistas. "*Depois que é rescindido o contrato, aí vem a ação trabalhista*".[3]

Por meio da análise da referida decisão conferida na reclamação constitucional nº 67348/RJ que se analisa que quando a volatilidade se torna um critério tem-se uma conceituação diferente quanto aos critérios que estariam restritos a aceitação objetiva dos requisitos da relação de emprego.

[3] **BRASIL. Supremo Tribunal Federal.** Reclamação nº 67348/RJ, Relator: Min. Flávio Dino, julgamento em 18 abr. 2024, publicação em 22 abr. 2024. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, DJe-s/n, Divulgado em 19 abr. 2024, Publicado em 22 abr. 2024. Disponível em: [https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho1516298/false]. Acesso em: 23 nov.2024

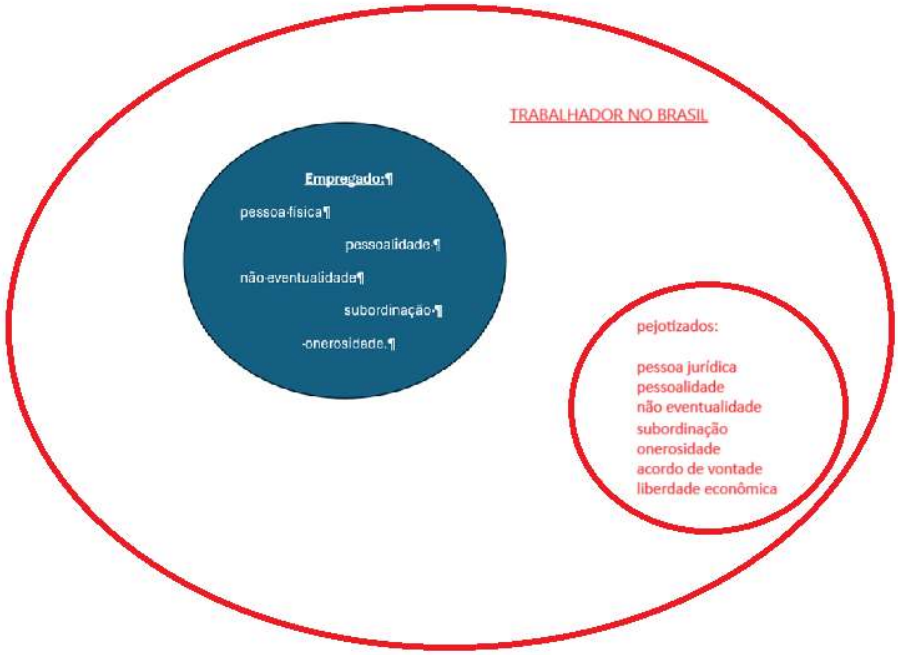
Isso quer dizer que, quando o ministro deixa de observar de modo objeto os requisitos da relação de emprego e aplica a volatilidade ela vira um novo critério para decisões tal qual os argumentos expostos a colacionados acima tal qual a liberdade econômica e financeira, acordo de vontade.

No mundo da teoria das classes, um outro entendimento que poderia ser utilizado com base em critérios objetivos em contraponto a posição anterior é a de que o entendimento do ministro pertenceria a um novo conjunto específico de classe que torna viável a pejotização por meio desses discernimentos.

A classe que englobaria os empregados teria os mesmos requisitos dos trabalhadores pejotizados, o que faria com que as empresas por meio dessa brecha passassem a contratar cada vez mais trabalhadores pejotizados sob o crivo da sua legalidade.

No mundo das classes isso pode ser exemplificado com a seguinte figura:

Figura 3 – Trabalhador no Brasil



Fonte: a autora.

Dessa forma, contexto lógico seria mais fácil utilizar a excludente da relação de emprego por meio do modo de contratação: “pessoa física” para jurídica, e, uma vez que não foi observado esse critério em comum aos outros, porém referido fundamento não se sustenta uma vez que quem determino o modo de contratação é o empregador e como tal, escolheria aquele que lhe favorecesse, tal qual a burla por meio da pejotização, por isso o elemento volitivo nesse caso agasalha mais o empregador do que o trabalhador, e deveria ter sido desconsiderado pelo STF.

ISSN: 2595-1378

6 CONCLUSÃO

O texto assenta uma crítica quanto a não aplicabilidade da teoria das classes pelo STF nos julgamentos que legalizaram a pejotização por critérios alheios aos critérios objetivos trazidos no Art. 3º da CLT.

E que mesmo que tenha sido feita da volitividade um novo critério para abranger a legalidade tal qual o acordo de vontades e a liberdade econômica, também foi se deixado de se analisar outros critérios subjetivos tal qual o princípio da proteção ao trabalhador o que tornou a decisão ilógica do ponto de vista material e processual uma vez que mesmo tendo afastado o vínculo empregatício não determinou a remessa dos autos à esfera comum, que, por uma lógica comum às decisões que decidem pelo afastamento da relação de emprego, devem ser levadas à espera comum.

Dessa forma, a presente abordagem reflete que, com base na lógica das classes aplicada a relação de emprego os critérios objetivos instituídos pela Consolidação das leis do Trabalho são: a subordinação, pessoalidade, onerosidade e habitualidade e pessoa física; porém, e no caso da pejotização essa lógica deveria ajudar a identificar fraudes e expor a referida tentativa de mascarar a relação empregatícia com a criação de um novo critério qual seja, a pessoa jurídica para frequentemente burlar os direitos trabalhistas.

Porém, o STF ao legalizar referida prática pautado em novos critérios, expondo tais critérios a volatilidade de novas situações tal qual a liberdade econômica, o critério financeiro, a "hipersuficiência" e o acordo de vontades, expôs os referidos trabalhadores pejotizados ao afastamento da análise de abusos e fraudes pela Justiça do Trabalho e, ainda que em futuros casos passa haver a transferência para a Justiça comum uma vez que afastada a relação de emprego, pode gerar uma lacuna na aplicação das normas trabalhistas, deixando a proteção ao trabalhador vulnerável.

Isso ocorre porque a Justiça comum, ao tratar essas questões, pode não ter a mesma sensibilidade ou especialização para interpretar os princípios do Direito do Trabalho, criando um cenário de incerteza para a parte mais fraca da relação, o trabalhador, expondo os critérios da relação de emprego sujeita a ilegalidade e a ilogicidade do que deveria ser proveitoso aos trabalhadores por meio da tutela dos seus direitos constitucionalmente conferidos, caso fosse aplicada a lógica das classes na tutela dos direitos dos trabalhadores no âmbito trabalhista no contexto atinente ao exposto nesse artigo.

REFERÊNCIAS

ABRANCHES, Cassiano. “Logísfica Das Classes.” Revista Portuguesa de Filosofia, vol. 4, no. 2, 1948, pp. 120–30. JSTOR, http://www.jstor.org/stable/40332783. Accessed 26 Nov. 2024.

ARISTÓTELES (1989). Prior analytics (R. Smith, trad.). Indianapolis

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 23 nov. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 23 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1313/2001-051-01-40. Relator: Ministro Horácio Senna Pires. 6ª Turma. Publicação no DEJT de 31 out. 2008. Disponível em: <https://tst.jus.br>. Acesso em: 23 nov. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação nº 69.405. Relator: Ministro Dias Toffoli. Julgado em 27 jun. 2024. Diário da Justiça, Brasília, DF, 1 jul. 2024. Disponível em: <https://www.stf.jus.br>. Acesso em: 23 nov. 2024.

CARVALHO, Paulo de Barros. Direito Tributário, Linguagem e Método. São Paulo: Noeses, 2013: item 2.3., Capítulo II, Primeira Parte.

CARVALHO, Fernando Ribeiro da Silva; DIAS, Marcos Rogério Pianca. O impacto da pejotização como meio de fraudar obrigações do contrato de trabalho após a Lei nº 13.467/2017. Ciências Jurídicas, v. 23, n. 2, p. 132-138, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.17921/2448-2129.2022v23n2p132-138. Acesso em: 26 nov. 2024.

ESPINELLI, A.R.; CALCINI, R. A pejotização nas relações de trabalho. Migalhas, 2020

FREGE, G. (1979). Logic. In H. Hermes et al. (Orgs.), Gottlob Frege: posthumous writings (pp. 1-8). Oxford (GB): Basil Blackwell.

MENNE, Albert. Introducción a la lógica. Madrid: Editorial Gredos, 1969.

KELSEN, H. (2000). Teoria pura do direito (6. ed., 4. tir.; 2. ed. publicada em 1960). São Paulo: Martins Fontes.

ORTIZ, F.C. A Pejotização como forma de burlar a legislação trabalhista. Âmbito Jurídico, 2013. Disponível em: . Acesso em: 25 nov. 2024

VILANOVA, Lourival. “Analítica do dever-ser”, in Escritos jurídicos e filosóficos, Vol. 2, cit., p. 54.