

AFOGADO EM PEJOTIZAÇÃO: E AGORA, BRASIL?

Guilherme Levien Grillo¹

Mundo afora, Tribunais ou Salas vocacionadas a olhar para os elementos essenciais da relação jurídica de trabalho julgam diariamente os desvios do contrato de trabalho por meio de contratos civis de *prestação de serviços*. Na Alemanha, que possui uma justiça especializada, o BAG - *Bundesarbeitsgericht* (Tribunal Federal do Trabalho) profere a palavra final a respeito da natureza jurídica do vínculo em causa: se de trabalho ou se de *PJ*, para utilizarmos o jargão amado. Em Portugal, que não possui uma justiça formalmente especializada, é a Sala Social do Supremo Tribunal de Justiça a competente para ultimar se estão presentes, na relação jurídica subjacente, os requisitos da relação *laboral*.

Daqui concluímos que, habitualmente, são as Cortes formal ou materialmente especializadas na matéria do Direito do Trabalho que examinam os *elementos essenciais* da relação jurídica em causa para qualificá-la, ou não, como um contrato de trabalho (ou *contrato CLT*, para voltarmos a jargões). Por outras palavras, a fraude é lida por quem entende do riscado.

E isso é absolutamente válido para a economia digital. Cortes de Portugal, França, Itália e Alemanha têm julgado com frequência os novos e complexos casos de qualificação da relação subjacente com base nos seus instrumentos regulatórios tradicionais, com adaptações pontuais ao modelo de prova e indícios de laboralidade na economia digital (cf. artigo *O Trabalho em Plataformas Digitais: Modelos Regulatórios em Portugal, Itália e França*, Camilla Benevides, Guilherme Grillo e Carolina Cauduro Dias de Paiva, *Revista de Direito do Trabalho*, prelo). Na Alemanha, o BAG reconheceu, no seu principal precedente sobre trabalho em plataformas, ainda em 2020 (BAG 9 AZR 102/20), que o trabalhador era dirigido e heterodeterminado pela plataforma,

¹ Advogado e pesquisador do Centro de Direito Privado da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Doutorando em Direito do Trabalho (Univ. de Lisboa).

relativamente ao tempo, lugar e natureza da atividade. Foi reconhecido, nesse caso, o contrato de trabalho.

Normalizando o que deveria ser marginal, cunhamos um apelido a um fenômeno juridicamente antigo, embora economicamente complexo: a *pejotização*, que nada mais é do que uma fuga massiva ao modelo contratual típico *celetista*, para não abandonarmos os jargões. Segundo a Receita Federal, desde 2019, o número de MEIs cresceu 86% e alcança 15,8 milhões de inscritos (Folha, 6.jul.2024). E agora, Brasil?

Uma opção, com contornos mais prováveis, será a de transferir o problema da identificação da natureza do contrato, se de trabalho ou de prestação de serviços, para a justiça comum e, em dez anos ou talvez nem isso, o contrato de trabalho, com décimo terceiro, FGTS e outros direitos, será uma iguaria europeia, a ser elogiada por "MEIs em férias".

Um caminho do meio seria, à maneira de Alemanha, Portugal e Espanha, a criação de uma tipologia própria para o trabalhador autônomo: o trabalhador economicamente dependente. À luz de requisitos temporais e remuneratórios mínimos a um dado contratante, o trabalhador acede a alguns direitos sociais.

O outro caminho seria, em virtude dos últimos acontecimentos, que tocam o âmago do Direito do Trabalho, o de se pensar seriamente em um Código do Trabalho para se atacar o problema da floresta e não da árvore num país afogado em *pejotização* (alusão a *Afogados em leis*, John French). Um Código em que caibam todos os jargões, que acomode os interesses sociais e empresariais, que esteja em sintonia com a economia digital, que organize a dogmática jurídica altamente fragmentada, mas que, naturalmente, não abra mão do seu centro gravitacional: o contrato de trabalho.