

**CESED - CENTRO DE ENSINO SUPERIOR E DESENVOLVIMENTO  
UNIFACISA – CENTRO UNIVERSITÁRIO  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**KAROLAYNE DANYELLE SOBRAL SANTOS**

**A PEJOTIZAÇÃO DO TRABALHO DO MODELO PROFISSIONAL**

**CAMPINA GRANDE - PB  
2021**

KAROLAYNE DANYELLE  
SOBRAL SANTOS

A PEJOTIZAÇÃO DO TRABALHO DO MODELO PROFISSIONAL

Trabalho de Conclusão de Curso - Artigo Científico - apresentado como pré requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito pela UNIFACISA – Centro Universitário. Área de Concentração: Direito do Trabalho. Orientador: Prof.<sup>º</sup> da UNIFACISA Francisco de Assis Barbosa Júnior, Dr.

Campina Grande - PB  
2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
(Biblioteca da UniFacisa)

XXXXX

Santos, Karolayne Danyelle Sobral.

A pejotização do trabalho do modelo profissional. / Karolayne Danyelle Sobral Santos.  
-- Campina Grande, 2021.

Originalmente apresentada como Trabalho de Conclusão de Curso de bacharel em  
Direito do autor (bacharel – UniFacisa – Centro Universitário, 2021).

Referências.

1. Modelo. Pejotização. Contrato de trabalho. Enquadramento legal.

CDU-XXXXXX

KAROLAYNE DANYELLE  
SOBRAL SANTOS

## A PEJOTIZAÇÃO DO TRABALHO DO MODELO PROFISSIONAL

Trabalho de Conclusão de Curso - Artigo Científico – Título do artigo, como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Direito, outorgado pela UNIFACISA – Centro Universitário.

APROVADA EM \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_.

### BANCA EXAMINADORA

Prof.º da UNIFACISA, Francisco de Assis  
Barbosa Júnior, Dr.  
Orientador

Prof.º da UNIFACISA, Nome Completo do  
Segundo Membro, Titulação.

Prof.º da UNIFACISA, Nome Completo do  
Terceiro Membro, Titulação.

# A PEJOTIZAÇÃO DO TRABALHO DO MODELO PROFISSIONAL

Karolayne Danyelle Sobral Santos<sup>1</sup>

Francisco de Assis Barbosa Júnior<sup>2</sup>

## RESUMO

A pejotização apresenta uma prática corriqueira no Brasil em que determinadas empresas incentivam ou obrigam trabalhadores mantidos em típica relação de emprego, a criarem e manterem pessoas jurídicas próprias. Neste sentido, o objetivo geral desta pesquisa correspondeu em analisar a ocorrência do fenômeno da pejotização do trabalho do modelo profissional. Assim, os objetivos específicos corresponderam em: analisar os requisitos do contrato de trabalho e suas variantes, segundo entendimento legal e doutrinário; discorrer acerca do conceito de empresa perante o ordenamento jurídico pátrio; e traçar breves considerações sobre as modalidades de trabalho ofertadas pelo mercado aos modelos e suas diversas segmentações. A pesquisa trata-se de um estudo bibliográfico de cunho hipotético-dedutivo. A pesquisa justifica-se pelas contribuições que a pejotização pode trazer para o crescimento profissional de um modelo no Brasil. Desse modo, acredita-se que os modelos profissionais que desempenham suas atividades em nosso país, precisam de mais garantias, pois do contrário estão a mercê de empresas de má fé, as quais irão proporcionar exploração e não benefícios para estas pessoas.

Palavras-chaves: Modelo. Pejotização. Contrato de trabalho. Enquadramento legal.

---

<sup>1</sup> Graduando em Bacharel em Direito pelo Centro Universitário UNIFACISA. Karolsobrals@outlook.com

<sup>2</sup> Professor Orientador da UNIFACISA. Graduado em Bacharelado em Direito. Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Potiguar. Mestre em História pela Universidade Federal de Campina Grande. Doutor em Direito pela Universidade do Minho – Portugal

## **ABSTRACT**

The pejotization presents a common practice in Brazil in which certain companies encourage or force workers kept in a typical employment relationship, to create and maintain their own legal entities. In this sense, the general objective of this research corresponded to analyze the occurrence of the phenomenon of pejotization of professional model work. Thus, the specific objectives corresponded to: analyze the requirements of the employment contract and its variants, according to the legal and doctrinaire understanding; discuss the concept of company before the Brazilian legal system; and trace brief considerations about the types of work offered by the market to models and their various segmentations. The research is a bibliographical study of a hypothetical-deductive nature. The research is justified by the contributions that pejotization can bring to the professional growth of a model in Brazil. Thus, it is believed that the professional models who perform their activities in our country need more guarantees, because otherwise they are at the mercy of bad faith companies, which will provide exploitation and not benefits for these people.

Keywords: Model. Pejotization. Employment contract. Legal framework.

## 1 INTRODUÇÃO

Realizar a atividade profissional de modelo no Brasil, que possa instrumentalizar perspectivas satisfatórias quanto ao campo financeiro e ao cenário da fama, representa um verdadeiro desafio.

Visualizando este cenário, é de suma importância o trabalho de um operador de ciências jurídicas, já que esse trabalho trará a essa categoria profissional conhecimento sobre seus direitos, de forma a valorização de sua atividade laboral perante o mercado de maneira geral.

Nesta perspectiva, destaca-se um dos fenômenos que eclodiram nos últimos tempos no Direito Brasileiro, o da pejotização, prática essa que escamoteia, de fato, uma terceirização da mão de obra contratada, porém de forma contrária a lei; assim trabalhador e empregador celebram um contrato de prestação de serviço, porém com todos os contornos de um contrato de trabalho, mas desenvolvem a relação como se fosse uma relação comercial entre duas empresas, inclusive mediante a emissão de nota fiscal pelo fornecedor do trabalho.

Entretanto, no ordenamento jurídico brasileiro não há uma norma específica que trate da figura da pejotização, muito embora, quando essa ocorre num caso concreto, os tribunais recorrem a outro dispositivo da CLT, o qual se discorrerá no decorrer deste estudo. Deste modo, o tema em análise é relevante por que a utilização desse caminho vem sendo largamente utilizado por empresas dos mais diversos seguimentos e inclusive, nas atividades de trabalho dos modelos profissionais.

Nota-se que a análise de qual dispositivo normativo seja mais apropriado a cada caso, torna-se imprescindível para que os magistrados possam emitir seus pareceres diante de eventuais demandas trabalhistas relacionadas a atividade profissional realizada pelos modelos que aderem ao instituto da pejotização.

Assim delinearam-se os seguintes objetivos da pesquisa: o objetivo geral foi analisar a ocorrência no fenômeno da pejotização do trabalho do modelo profissional, visto que hoje em dia a profissão de modelo é muito procurada por jovens que sonham em se tornar conhecidos nesta profissão e assim buscam isso por meio da publicidade de suas imagens para divulgar lojas, sejam elas presenciais ou virtuais, por meio de site ou redes sociais, como também empresas, produtos, modelagem e outros, por meio das agências que contratam esses jovens para a prestação desses serviços.

Mas, para ter uma resposta mais eficaz para esse objetivo geral, foram traçados os seguintes objetivos específicos: (I) Analisar os requisitos do contrato de trabalho e suas variantes, segundo entendimento legal e doutrinário; (II) Discorrer acerca do conceito de

empresa perante o ordenamento jurídico pátrio; e (III) Traçar breves considerações sobre as modalidades de trabalho ofertadas pelo mercado aos modelos e suas diversas segmentações

Nessa pesquisa se buscará verificar se a figura da pejotização oferece ou não melhores condições trabalhistas e financeiras para que os modelos profissionais possam desempenhar suas atividades laborais no Brasil.

Neste sentido nossa pesquisa caracterizada como um estudo bibliográfico de caráter hipotético-dedutivo, que está ancorada em autores especialistas no assunto, a exemplo de: Manus (2015), Resende (2019), Nascimento (1992), Martinez (2020), entre outros.

Assim sendo, apresenta-se a seguinte pergunta norteadora dessa pesquisa: Qual a importância da figura da pejotização para que os modelos profissionais possam obter maiores garantias trabalhistas na atualidade?

Além do interesse da pesquisadora pela temática, o estudo justifica-se pelas seguintes razões: No campo jurídico: pelos reflexos que a pejotização pode trazer para o um modelo e o próprio mercado de trabalho; Na esfera acadêmica; a pesquisa se reveste de importância pelas contribuições que trará para professores, pesquisadores e estudantes da área de Ciência Jurídicas e linhas de pesquisa afins; Nesse contexto, na primeira parte do presente trabalho, iremos analisar os requisitos do contrato de trabalho e suas variantes, segundo entendimento legal e doutrinário. Nesse caso, torna-se necessário a análise prévia desses requisitos pois é premissa da interpretação do conceito de pejotização.

Na segunda parte trataremos do conceito de empresa e dos diversos modelos empresariais existentes na legislação brasileira a da própria conceituação de pejotização. Na terceira parte, falaremos sobre as modalidades de trabalho ofertadas pelo mercado aos modelos e suas diversas segmentações, trazendo dados e informações de como se dá a atividade dos mesmos, fornecendo suporte para interpretação prática em cada tipo de contrato ali descrito. Na quarta parte apresentaremos o enquadramento jurídico na legislação brasileira do trabalho do modelo e, por fim, na última parte, apresentamos nossas conclusões, apontando sugestões quanto ao tipo societário a ser adotado pelos modelos profissionais, caso a caso, na hipótese de ausência de vínculo de emprego, sempre evitando a utilização da pejotização, visto essa prática como instrumento ilegítimo de burlar a legislação do trabalho.

## 2 DA CONTEXTUALIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E SUAS VARIANTES

Para o melhor entendimento e desenvolvimento do presente trabalho de pesquisa, antes de adentramos na especificidade do tema em si, é importante trazermos as distinções, os conceitos e características do contrato de trabalho e de empregado segundo a lei e a doutrina.

Resende (2019, p.311) conceitua contrato de trabalho como:

“o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física (empregado) coloca seus serviços à disposição de uma pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado (empregador), sendo estes serviços pessoais, não eventuais, onerosos e subordinados.”

E, da mesma forma, entretanto de uma maneira mais simples, Leite (2021, p.202) conceitua o contrato de trabalho como “o negócio jurídico regulado pelo direito do trabalho que estabelece um conjunto de direitos e deveres para o empregado e para o empregador.”

Além do mais, o conceito de Contrato de Trabalho é definido nos termos da combinação dos artigos 2º, 3º e 442 da Consolidação das Leis Trabalhistas, que traz os conceitos do empregado e empregador.

Seguindo diante desta linha de compreensão, empregado é conceituado conforme o artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, que afirma: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Neste cenário, Manus (2015, p.51) faz uma ressalva:

“Logo de início constatamos que só a pessoa física é considerada empregado, o que significa dizer que ocorrendo prestação de serviços por uma empresa (pessoa jurídica) estaremos diante de uma relação de direito civil ou comercial, mas nunca de direito do trabalho.”

Além do conceito do artigo 3º, Leite (2021, p.99) conceitua empregado como:

“Uma espécie de trabalhador subordinado que, com tal ânimo, de forma não eventual e mediante remuneração, coloca pessoalmente a sua força de trabalho à disposição de uma outra pessoa física ou jurídica, em decorrência de um contrato de trabalho”.

Então, pode-se dizer de maneira especificada que, “empregado, é a pessoa física (pessoa natural) que presta serviços a outrem, serviços estes caracterizados pela pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação” (RESENDE, 2019, p. 311).

E desta forma, para que haja contrato de trabalho, Nascimento (1992, p.309) destaca

quatro requisitos de natureza objetiva, presentes no conceito de empregado, no que concerne às condições em que o trabalho é prestado, assim como Martinez (2020, p.113) elencou como os mesmos elementos caracterizadores da relação de emprego, que são respectivamente: A pessoalidade; a subordinação; a onerosidade, e a não eventualidade.

Na pessoalidade a contratação de um empregado leva em consideração todas as suas qualidades e aptidões pessoais. E através dessas características que o empregador espera que o empregado compareça, e não outra pessoa por ela designado, realizando o seu serviço. Portanto, a pessoalidade se refere a uma ideia de intransferibilidade, se tratando somente de uma pessoa específica, não podendo ter outra realizando o serviço em seu lugar (MARTINEZ, 2020).

Nas palavras de Manus (2015, p.51) a pessoalidade se trata de não ser possível o trabalho ser realizado por terceiro, ele afirma que “[...] conclui-se ser o contrato de trabalho de caráter pessoal (*intuitu personae*), pois no desenvolvimento de suas atribuições é o empregado insubstituível.”

Em seguida a subordinação, onde a etimologia da palavra “subordinação” revela suas características fundamentais. Su-bordinar (sub + ordinare) significa ordenar, comandar, dirigir a partir de um ponto superior àquele onde se encontra outro sujeito. A subordinação é, então, evidenciada na medida em que o tomador dos serviços (e não o prestador, como acontece no trabalho autônomo) determina o tempo e o modo de execução daquilo que foi contratado (MARTINEZ, 2020, p.166).

Remuneração, também estudada por alguns no sentido mais amplo, como onerosidade, para Nascimento (1992, p.309) “é a totalidade das percepções econômicas a serem creditadas ao empregado- em virtude do contrato de trabalho. O trabalho de favor, por caridade ou gracioso, descaracteriza o trabalhador como empregado”.

E por último a não eventualidade ou ineeventualidade, que para o mesmo autor:

[...] diz respeito à forma temporal como o trabalho do empregado é prestado. Para ser empregado é preciso que o serviço por ele prestado não seja um trabalho eventual, isto é, em caráter transitório, acidental, esporádico ou não necessário como serviço permanente por exigência do tomador.

E finalizando, Manus (2015, p.51) conclui que a não eventualidade seria “[...] a continuidade do trabalho desenvolvido. Nesse particular torna-se difícil quantificar o que venha a ser não eventualidade. Não é necessário para a configuração da relação de emprego que os serviços sejam prestados diariamente”.

Definido os conceitos de contrato de trabalho e empregado, é crucial apresentarmos a definição de empresa, definições de modelos societários e pejotização.

### **3 DO CONCEITO DE EMPRESA. MODELO SOCIETÁRIOS PREVISTOS NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA. PEJOTIZAÇÃO**

Em sua obra de direito empresarial, Campinho (2020, p.24) explica que “O Código Civil Brasileiro de 2002, adotando o mesmo critério do Código Italiano, não conceituou a empresa, preferindo fixar o conceito apenas de empresário.”

Entretanto, este mesmo autor parte da premissa que a empresa “[...] Manifesta-se como uma organização técnico-econômica, ordenando o emprego de capital e trabalho para a exploração, com fins lucrativos, de uma atividade produtiva. Nasce a empresa a partir do início da atividade economicamente organizada, sob o comando do empresário.”

Ao tratar sobre a definição de empresa, entende Diniz (2011, p. 13) que

“A empresa pode ser definida como uma atividade econômica que tem o propósito de fazer a produção e incentivar a circulação de bens e serviços para o mercado. Ela tem à frente a figura de um empresário, que tem a empresa como profissão. Depois da globalização, observa-se que a empresa perdeu as características que limitavam suas fronteiras e seu nacionalismo.”

E a autora segue dizendo que a empresa se trata de uma instituição jurídica despersonalizada, caracterizada pela atividade econômica organizada ou unitariamente estruturada, que se destine à produção ou mesmo a circulação de bens ou de serviços para o mercado ou ainda à intermediação deles no circuito econômico, colocando em funcionamento o estabelecimento a que se vincula, por meio do empresário individual ou societário, ente personalizado, que a representa no mundo negocial (DINIZ, 2021, p.13).

#### **3.1 Dos modelos societários**

Fixado o conceito de empresa, para o melhor desempenho da atividade mercantil e, por exigências comerciais, as legislações de diversos países criaram vários modelos de empresas, ou “modelos societários”.

Em nosso país, Marques (2016) afirma que “O Brasil é um dos países mais empreendedores do mundo”.

E de acordo com os dados divulgados pela Serasa Experian, líder mundial em serviços de informação, mencionado por este mesmo autor “mais de cinco mil empresas abrem suas portas diariamente no nosso país apesar de toda a burocracia existente por trás de um novo negócio.”

Vários são os tipos societários estabelecidos em lei que podem ser escolhidos ao abrir

o próprio negócio, cada um com suas especificidades. Por esse motivo, é importante conhecer um pouco melhor sobre cada um deles para identificar o mais adequado para cada situação e tipo de negócio. Isso por que não existe o bom ou o ruim, mas sim aquele que vai proporcionar os melhores benefícios e oportunidade para o crescimento da empresa.

O primeiro modelo é a Sociedade Limitada, na qual Granja (2020) afirma que “É um dos tipos societários mais usados no país [...]” e ainda faz uma ressalva:

“A responsabilidade de cada sócio se limita ao valor de suas quotas, no entanto, todos respondem de maneira solidária pela integralização do capital social. Além disso, precisa ser administrada por um ou mais indivíduos, independentemente de serem sócios da companhia ou não.”

Rizzato (2019, p.167) ao tratar da Sociedade Limitada aduz o que preconiza o artigo 1.052 do Código Civil, que manteve norma do artigo 2º do Decreto nº 3.708/1919:

“A característica fundamental está na restrição da responsabilidade dos sócios, de modo a não ultrapassar o total do capital que subscrevem, e até a sua implementação. Aí está a nota fundamental deste tipo de sociedade: os sócios respondem pela integralização de suas quotas de capital; uma vez alcançada essa incumbência, não respondem eles pelas dívidas da sociedade.”

O segundo modelo é a Sociedade simples, e de acordo Granja (2020) “É aquela em que a atividade econômica é desempenhada diretamente pelos sócios, tendo em vista a necessidade que os mesmos atuem diretamente na função.”

Nesse sentido Rizzato (2019, p. 95) aduz:

“[...] a caracterização da sociedade simples corresponde à ideia de sociedade civil do anterior Código Civil. Mesmo as sociedades constituídas para o desempenho de atividades econômicas, em especial as de prestação de serviços decorrentes da atividade intelectual, desde que não tenham grandes capitais, ou uma ampla organização, enquadram-se como simples.”

Um outro modelo bastante conhecido é a sociedade anônima. É um modelo societário abreviado pela sigla “S.A”, e se embasa no fracionamento da companhia em ações, divididas entre os sócios-acionistas. A composição da Sociedade Anônima deve ser por, no mínimo, sete sócios e a responsabilidade de cada um vai depender da porcentagem que este obtém, e as ações irão poder ser negociadas no mercado (GAMA, 2020).

Na Sociedade empresária, outro modelo societário, consiste em uma certa quantidade de pessoas que se juntam com o propósito de criar uma atividade econômica organizada, partilhando entre si os resultados advindos. Nesse tipo de modelo, existe a divisão e compartilhamento de responsabilidades entre todos os sócios, e não exige que todos os sócios sejam administradores da instituição, podendo existir a possibilidade de acordo prévio (GAMA, 2020).

Além de que Gama (2020) explica que a sociedade empresária “Pode ser separada em algumas classes, como: Sociedade em Conta de Participação (SCP), Sociedade em nome coletivo, Sociedade em comandita simples, Sociedade em comandita por ações etc.”

O Micro empreendedor Individual, também bastante conhecido como MEI, conforme a Lei Complementar nº 123/2006, em seu artigo 18-A, parágrafo 1º, é considerado MEI aquele que exerce as atividades de industrialização, comercialização e prestação de serviços na esfera rural; não tenha sócios; tenha no máximo um empregado; que tenha obtido receita bruta no ano-calendário anterior de, no máximo, R\$ 81 mil; e por último, que esteja enquadrado no simples nacional.

De acordo com Gama (2020), “é um formato empresarial desenvolvido com o intuito de minimizar a carga tributária e a burocracia que versava sobre o pequeno empresário, que atuava de forma autônoma, simplificando sua regularização ao mercado.”

O penúltimo modelo é o Empresário Individual, o qual, de forma simplificada, é concebida em geral por um trabalhador que possui algum tipo de negócio registrado em seu próprio nome. Define Torres (2018) que o empresário Individual “[...] é um Tipo Societário em que a pessoa física se coloca como titular da empresa e responde de forma ilimitada pelos débitos do negócio, de maneira que os patrimônios de empresa e empresário se misturam.”

No modelo de empresário individual há um limite de faturamento de até R\$ 360 mil, com limite de até R\$ 4,8 milhões nos casos de Empresa de Pequeno Porte, conhecido pela sigla EPP (GAMA, 2018).

Para a abertura, a primeira coisa a se fazer é o registro da empresa na junta comercial do Estado onde o negócio será inserido, ou seja, na unidade encarregada pelo registro e abertura de qualquer empresa ou comércio. Além de ter que registrar CNPJ junto à Receita Federal, obter a inscrição estadual e o ICMS – Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços na Secretaria da Fazenda e garantir todos os alvarás de funcionamento da empresa na Prefeitura Municipal da cidade local (MARQUES, 2016).

O último modelo a ser apresentado é o da Empresa Individual de Responsabilidade Limitada, conhecida pela sigla “EIRELI”. De acordo com Gama (2020), “é um modelo que exige no mínimo 100 salários-mínimos vigentes para a constituição do capital social, que deve estar integralizado. Pode ser formada tanto por pessoa física quanto jurídica”.

Em relação a sua razão social, deverá ser inserido o termo EIRELI, podendo ser de natureza simples, quando o registro é feito do Registro Civil das Pessoas Jurídicas, ou de natureza empresária, quando o registro é realizado na Junta Comercial. Não é vista como uma sociedade, já que não é composta por sócio, e sim representada pelo titular da empresa.

Mesmo não tendo sócios, o empresário que criar um negócio nesse formato, não terá seu patrimônio pessoal afetado em situações de dívidas, tendo em vista sua responsabilidade limitada perante as obrigações da empresa.

Não são critérios qualitativos que definem o melhor modelo para cada atividade empresarial, mas sim a necessidade ou adequação para cada hipótese de negócio: ora o interessa o modelo em si, ora a decisão por esse ou aquele tipo societário se dá em razão de questões tributárias.

A importância ou liame entre os tipos societários acima expostos com o tema desse trabalho se da em razão de um fenômeno chamado “pejotização”, que afeta as relações de emprego em todas as categorias profissionais, incluindo a dos modelos, de forma que se mostra relevante a discussão desse tema para esse nicho de trabalhadores.

### **3.2 Pejotização**

A expressão “pejotização” está relacionada a uma prática corriqueira no Brasil em que determinadas empresas incentivam ou obrigam trabalhadores mantidos em típica relação de emprego, a criarem e manterem pessoas jurídicas próprias, com o objetivo de mascarar essa relação e assim reduzir a carga de tributos e contribuições previdenciárias, burlando assim o regime da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Segundo Espineli e Calcini (2020) ao tratar da pejotização:

“Pejotização provém de uma fraude com o fim de que o empregado constitua uma pessoa jurídica com o intuito de mascarar uma típica relação de emprego. As características de uma relação empregatícia estão presentes nos artigos 2º e 3º da CLT como forma de mostrar, principalmente, que a subordinação é o que mais interessa na relação jurídica e ganha a observância do direito do trabalho, visto que no contrato de trabalho este elemento não se faz presente.”

A dinâmica social e dos negócios impôs a tentativa do setor produtivo em contornar a legislação trabalhista brasileira ilícitamente, de forma a descharacterizar os contratos de trabalho e fazer crê que o trabalhador pela abertura de empresa para si, se tornaria também empresário, vendendo esse serviço ao empregador original com roupagem de terceirização.

Por essa prática, o que se tem é uma redução de encargos tributários e previdenciários em detrimento da precarização das relações de trabalho.

Neste sentido, colhe-se a lição de Espinelli e Calcini (2020):

“Como forma de persuadir o prestador, o tomador promete conceder um bom aumento no valor da remuneração devido à redução de custos e pagamento de impostos. Porém, apesar do aumento da verba parecer vantajoso ao prestador, na verdade ele não estará protegido pela legislação trabalhista, englobando o direito a diversos benefícios exclusivos do obreiro, como, por exemplo, horas extras, décimo terceiro salário, dentre outros.

Com isso, a “pejotização” tem sido motivo de inúmeras denúncias e investigações dos órgãos fiscalizatórios do trabalho e do fisco, bem como é crescente a discussão acerca da legalidade ou não desse tipo de prática.

Os mesmos autores Espinelli e Calcini, (2020) concluem que:

“As empresas para se utilizarem da dissimulação da pejotização se apoiam no artigo 129 da lei 11.196/05, o qual onde nos apresenta que quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços intelectuais, em caráter personalíssimo ou não, para fins previdenciários e fiscais, estarão sujeitos unicamente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no artigo 50 da lei 10.406/02 - Código Civil.”

No que se refere a legalidade não há uma norma específica que vede a pejotização. Porém a norma do artigo 9º da CLT pode ser aplicada a esse tipo de fato eis que se amolda ao caso concreto perfeitamente: “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.”

Em suma, apresentados os diversos tipos de empresa assim como os modelos societários previstos na legislação brasileira e o conceito de pejotização, resta demonstrar de que forma todos esses elementos, conjunta ou separadamente afetam o trabalho do modelo profissional.

## 4 - O TRABALHO DO MODELO PROFISSIONAL

O trabalho do modelo, num contexto histórico, começou em meados de 1850 quando Worth, que é visto como o pai da alta costura, expôs peças de roupas de sua fabricação em sua esposa Marie Vernet, a qual naquela época, passou a ser equiparada a “manequim”. (PUBLIKS, 2019)

Um manequim trata-se um boneco que representa a figura humana (masculina ou feminina), utilizado em trabalhos artísticos, como modelo, científicos, como substituto do objeto real, e ainda e mais frequentemente como objeto auxiliar de costura e na exposição em lojas. Vale observar que os manequins não se limitam a estarem presentes na vitrine, uma vez que também estão nos espaços internos das lojas, reforçando a exposição das roupas com outros modelos e combinações de peças do vestuário.

A palavra deriva do holandês *manneken*, e significa *homem pequeno*. Um dos objetivos de Worth era evitar que suas clientes ficassem experimentando suas peças de roupas várias vezes em seu atelier, e com isto, cada vez mais passou a usar outras manequins, escolhendo mulheres parecidas com a modelagem do corpo de suas clientes, para fazer tanto a prova, como para visualizar o resultado final por ele feito. (PUBLIKS, 2019)

Com o passar dos anos, a profissão do modelo se tornou bastante valorizada. Hoje pouco se usa o termo manequim, o mais indicado e usado é modelo. Esta profissão ganhou cada vez mais destaque no mercado, como também autonomia e se tornou um elemento importante para exposição de muitos tipos de trabalhos.

Através disso, hoje em dia, o modelo não se trata apenas de desfilar em passarelas. Esses profissionais, além de atuar na moda desfilando as coleções de roupas e também de acessórios, realizam ensaios fotográficos para revistas e catálogos; promovem lançamentos de produtos em anúncios e comerciais; posam para fotos editoriais; publicitárias; trabalham em clipes musicais e campanhas de marcas relevantes no mundo da moda.

Além do mais, o trabalho do modelo também pode ser realizado através de:

a) E-COMMERCE. Que nada mais é que comércio eletrônico, ou seja, vendas pela internet. O modelo que trabalha com e-commerce realiza fotos simples e práticas de combinações de roupas (“looks”) para venda em lojas virtuais. Geralmente são fotos que não exigem poses grandes, são estáticas, produzidas em estúdio e necessitam mais habilidade e agilidade. Nesse tipo de trabalho existe a chamada foto “flutuante”, que consiste em vestir a peça no modelo, e após, com edições, a peça em si é exibida de forma isolada, de forma a possibilitar a quem visualiza a impressão da roupa vestida em um “corpo virtual”.

A preocupação do cliente que busca modelos para este tipo de foto é mostrar a roupa e seus detalhes.

b) REVISTAS. Este tipo de trabalho geralmente permite a modelo e o fotógrafo maior criatividade, podendo ousar com maquiagens e produção com combinações extravagantes de poses. O resultado desse material gera grande impacto visual para o leitor da publicação, porém não remunera o modelo na mesma proporção. Em contrapartida é interessante para o modelo em razão da visibilidade e do alcance da divulgação das fotografias, valorizando assim seu portfólio, e possibilidades de novos trabalhos.

c) TVC. A sigla vem de “television commercial” que significa comercial de televisão. Geralmente a remuneração é maior para o modelo porque é um dos meios de comunicação que as marcas pagam mais aos respectivos veículos. Assim as agências automaticamente acabam cobrando mais pelo uso dos modelos e repassam valores maiores também.

d) SHOWROOM. Que vem de “to show” = mostrar + “room” = sala, ou seja, showroom é justamente mostrar o produto de uma marca em uma “sala”. É um tipo de trabalho que consiste na realização de desfiles com público fechado, onde as grandes confecções ou marcas convidam seus clientes/ lojistas para conhecer os lançamentos e as tendências para as estações vindouras.

e) CAMPANHA. É um conjunto de ações com o objetivo de promover uma marca, um produto, um serviço ou uma ideia. Esse conjunto inclui anúncios e peças em diferentes meios de comunicação, mas não está restrito a eles. É importante que as ações usem a mesma linguagem e sigam um mesmo planejamento. Há várias maneiras do modelo trabalhar em campanhas, podendo ser aquela foto de outdoor, foto ou vídeo no interior/ exterior da loja, divulgação nas redes sociais, dentre outros. A participações em campanhas costumam fornecer uma remuneração melhor a modelo. Entretanto em razão dos custos elevados, que envolve divulgação em várias mídias, é difícil que o modelo usufrua deste tipo de trabalho com frequência.

f) EVENTOS. Nesse tipo de trabalho, a atividade do modelo pode variar muito, em razão da diversidade. Entretanto não remunera de forma condizente tendo em vista que pode ser realizado por pessoas que não são modelos, acirrando assim a concorrência. Modelos em início de carreira ( “new faces”) normalmente optam por este tipo de trabalho,

embora não agregue em seu portfólio, porque trata-se de trabalho que é oferecido com maior frequência, com remuneração reduzida para este nicho de mercado.

g) MAQUIAGEM. Neste tipo de trabalho a modelo é contratada por um maquiador que aplica nele seu trabalho, testando técnicas para posterior captação de sua imagem e publicações em redes sociais, divulgação de cursos de maquiagens. Obviamente que, para este tipo de trabalho, o modelo tem que ostentar uma pele adequada, bem cuidada, e que esteja apta a receber os produtos que serão aplicados nela.

h) FITTING. Também denominado como modelo de prova. Neste tipo de trabalho o modelo se porta como verdadeiro manequim, já que as roupas vão ser medidas, ajustadas e até costuradas no próprio corpo dele. Os estilistas trazem os protótipos das peças da próxima coleção e fazem ajustes no modelo.

i) CATÁLOGO. Definindo-o é um material gráfico que apresenta informações sobre peças de roupas e acessórios oferecidos por uma marca. Os catálogos de moda geralmente apresentam imagens do produto em um contexto de estações e também de coleções, podendo ser em ambientes externos como em estúdio.

Seu principal objetivo é vender esse conceito e, por isso, os detalhes são importantes. Além de fotos que descrevem melhor o produto, também são inclusas medidas, preços, códigos e todo tipo de informação que for relevante e o que o diferencia dos outros.

Normalmente também são selecionados menos looks nos catálogos, já que a ideia é mostrar as coleções. As melhores peças de cada estação são separadas para esse material que atende bem às necessidades do atacado e varejo.

Diante das diversas formas que o trabalho do modelo pode assumir no mercado, resta definir se a relação entre este tipo de atividade se enquadra no conceito de contrato de trabalho e quais implicações nessa hipótese.

## 5 ENQUADRAMENTO JURÍDICO DO MODELO PROFISSIONAL

A Lei Federal nº 6.533/78 regulamenta o exercício das profissões de artistas e de técnicos em espetáculos de diversões. No mesmo sentido, esta lei foi regulamentada pelo Decreto nº 32.385/78. Porém somente a partir da edição da Portaria na data de 03 de setembro de 1986 que foi incluída neste rol descritivo as profissões de manequins e modelos, que diz:

*"lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, tendo em vista o que consta do Enquadramento Sindical, Resolve proceder as seguintes alterações no Quadro de Atividades e Profissões a que se refere o art. 577, do mencionado diploma legal.*

- *Suprimir, no 2º grupo – Trabalhadores em Empresas de Difusão Cultural e Artística – do plano da Confederação Nacional dos Trabalhadores Em Estabelecimentos de Educação e Cultura, a categoria profissional diferenciada "Manequins e Modelos"*
- *Integrar, os "Manequins e Modelos" na categoria profissional diferenciada – "Artistas e técnicos em espetáculos de diversões (cenógrafos e cenotécnicos, atores teatrais, inclusive corpos corais e bailados, atores cinematográficos e trabalhadores circenses)" , do mesmo grupo e plano, a qual, em consequência, passará denominar-se "Artistas e Técnicos em Espetáculos de Diversões (cenógrafos e cenotécnicos, atores teatrais, inclusive corpos corais e bailados, atores cinematográficos e trabalhadores circenses, manequins modelos)".*

E neste sentido a profissão das modelos e manequins passou a ser disciplinada pelo ordenamento jurídico brasileiro. E através disso, é possível que haja vínculo empregatício com suas respectivas agências, desde que se enquadrem nos requisitos elencados na CLT que são a pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação. (PIRES, 2011).

Assim um dos melhores caminhos para quem deseja começar realizar a atividade profissional é buscar o devido amparo legal, portanto procurar ajuda de quem entende do assunto é primordial para estes profissionais, pois muitas vezes pode ser prejudicado por empresas que não possuem princípios éticos com as pessoas que oferecem oportunidade de trabalho.

Contudo, sabemos o quanto o ato de buscar direitos trabalhistas é algo complicado para a pessoas que não têm o conhecimento da área jurídica, principalmente em um cenário tão conturbado em que se encontra em nosso país.

Assim devemos lembrar que as empresas e as pessoas físicas no momento em que decidem celebrar um contrato de trabalho, possuem um leque significativo de opções, contudo, aqueles (trabalhadores) precisam ter o conhecimento de qual modalidade contratual é o mais adequada ao seu contexto.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho possibilitou entender como as empresas e as pessoas físicas que desempenham atividades voltadas a profissão de modelo em nosso país utilizam o instituto da pejotização como alternativa para a celebração de vínculos trabalhistas. Com isso, pode-se perceber a necessidade de se analisar como os profissionais da área devem escolher as alternativas possibilitadas pela legislação trabalhista para que não tenham qualquer espécie de prejuízos.

Para se atingir uma compreensão dessa realidade buscou-se analisar os conceitos básicos sobre a estrutura, a composição e as definições do instituto da pejotização e como estes elementos podem ser utilizados pelos modelos no momento da celebração de contratos trabalhistas. Posteriormente investigou-se os princípios e os riscos que estes profissionais podem enfrentar caso trabalhem para empresas de má fé.

Compreendemos a importância de saber identificar quais os elementos mais importantes que a CLT pode oferecer para as pessoas que decidem trabalhar como modelo, ou seja, os benefícios e garantias que a norma trabalhista disponibiliza a estes profissionais, que muitas vezes precisam recorrer a pejotização para buscar um lugar no mercado de trabalho.

Desse modo, este trabalho representou um estudo descritivo, objetivando o aprendizado acerca da temática proposta, se utilizando de informações oriundas de documentos com publicações, artigos, pesquisas bibliográficas e sites de internet.

Após a realizar breves considerações acerca das garantias e alternativas que o Direito Trabalhista e o Empresarial oferecem aos modelos no Brasil, buscamos compreender a importância ou funcionalidade de cada um desses ramos das Ciências Jurídicas para uma empresa ou pessoa física que deseja desempenhar suas atividades neste setor financeiro.

Assim, comprehende-se que a temática poderá ser explorada com maior profundidade posteriormente, além disso, o procedimento utilizado nessa pesquisa buscou elucidar como pode-se resguardar os direitos e garantias dos modelos em um cenário econômico e trabalhista propício a prejudicá-los em favor dos proprietários das empresas, que mesmo precisando dos préstimos destes profissionais, muitas vezes não oferecem a eles o devido reconhecimento.

Assim é preciso que haja uma conscientização dos modelos profissionais quanto as questões aqui abordadas, em especial quanto a questão da pejotização, o que, se tornado regra, causa uma efetiva precarização da relação desses com o mercado, alem de sonegar-lhes direitos economicamente relevantes, em especial o recolhimento de INSS, que

promoverá a possibilidade dele obter uma futura aposentadoria, como fonte de renda quando não puder mais exercer seu trabalho.

Diante do exposto, conclui-se que a pejotização é uma fenômeno irreversível, pois tende a ocorrer de uma forma ou de outra, em razão da injustiça do sistema tributário, que leva as empresas a “descontar” seus custos em cima dos contratos de trabalho, além de imperfeições presentes no Direito Trabalhista Brasileiro.

Logo, representa um cenário irreversível e crescente, assim esta situação denota a necessidade dos modelos em se informarem e buscarem seus direitos, razão pela qual entende-se ser relevante nesse trabalho de pesquisa.

## REFERÊNCIAS

CAMPINHO, S. **Curso de direito comercial - direito de empresa**: Editora Saraiva, 2020. 9788553618781.

Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553618781/>. Acesso em: 13 de Abr 2021.

DINIZ, M. H. **Lições de direito empresarial**. São Paulo: Saraiva, 2011.

ESPINELLI, Alessandra Ramos; CALCINI, Ricardo. **A pejotização nas relações de trabalho**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/333486/a-pejotizacao-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 13 de Abr de 2021

LEITE, C.H. B. **Curso de Direito do Trabalho**. Editora Saraiva, 2021. 9786555595680. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595680/>. Acesso em: 20 Apr 2021

MARQUES, Roberto. **Quais os tipos de empresa que existem?** Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/quais-os-tipos-de-empresa-que-existem/>. Acesso em: 13 de Abr de 2021

MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**. Editora Saraiva, 2020. 9788553618408. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553618408/>. Acesso em: 20 de Abr de 2021

MANUS.P.P.T. **Direito do Trabalho, 16ª edição**. Grupo GEN, 2015. 9788597000122. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597000122/>. Acesso em: 21 de Abr. 2021

NASCIMENTO, A.M. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 1992.

RICARDO, R. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2020. 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552>. Acesso em: 20 Abr. de 2021

RIZZARDO, Arnaldo. **Direito de Empresa, 7ª edição**. Grupo GEN, 2019. 9788530985837. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530985837/](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530985837). Acesso em: 01 Mai de 2021

SEM AUTOR. **Quais são os tipos societários existentes no brasil e quais são as diferenças?** Disponível em: <https://blog.jfgranja.com.br/tipos-societarios/>. Acesso em: 13 de Abr de 2021.

**SEM AUTOR. Profissão Moda: Modelo.**

<https://modaboom.wordpress.com/2014/05/09/profissao-modamodelo/>. Acesso em: 13 de Abr de 2021.

**SEM AUTOR. O que é Ecommerce? Saiba como funciona | Ecommerce na Prática (ecommercenapratica.com).** Disponível em: <https://business.linkedin.com/pt-br/sales-solutions>. Acesso em: 13 de Abr de 2021

**SEM AUTOR. Diferença de catálogo e lookbook: entenda o que é cada um.** Disponível em: <https://publiks.com.br/blog/publiks/diferenca-de-catalogo-e-lookbook-entenda-o-que-e-cada-um/>. Acesso em: 13 de Abr. de 2021.

**SEM AUTOR. O exerício da profissão de modelo e manequim por crianças e adolescentes.** Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-94/o-exercicio-da-profissao-de-modelo-e-manequim-por-criancas-e-adolescentes/>. Acesso em: 13 de Abr de 2021

**TORRES, Lucena Lorena. Quais as diferenças dos principais tipos societários? ME, MEI, EPP, S.A, Ltda.** Disponível em:

<https://lucenatorres.jusbrasil.com.br/artigos/537817236/quais-as-diferencias-dos-principais-tipos-societarios-me-mei-epp-sa-ltda>. Acesso em: 13 de Abr de 2021