

EÇA, João Paulo Augusto. MOTA, Matheus Aleixo. **Compliance em empresas de transporte de cargas: riscos à contratação de pessoas jurídicas (PJ)**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.17, nº 4, p.40-60. TRI IV 2023. ISSN 1980-7031.

## **COMPLIANCE EM EMPRESAS DE TRANSPORTE DE CARGAS: RISCOS À CONTRATAÇÃO DE PESSOAS JURÍDICAS (PJ)**

### **COMPLIANCE IN CARGO TRANSPORTATION COMPANIES: RISKS TO HIRING LEGAL ENTITIES (PJ)**

João Paulo Augusto Eça  
[joaopauloeca@outlook.com](mailto:joaopauloeca@outlook.com)

Matheus Aleixo Mota  
[m\\_aleixo\\_m@hotmail.com](mailto:m_aleixo_m@hotmail.com)

#### **Resumo:**

A ideia de se estar em conformidade (compliance) com as leis e normas vigentes no país não é recente, contudo, devido a um ambiente cada vez mais desafiador para as empresas torna-se necessário que os riscos relacionados a atividade realizada sejam minimizados ao máximo, para que então a empresa possa ter um papel de destaque no mercado. Nesse tocante surge a necessidade de se estar em compliance sob a ótica trabalhista e previdenciária, mais precisamente referente aos riscos da substituição da mão de obra de trabalhadores celetistas pela de prestadores de serviços pessoa jurídica. Dessa forma, objetivou-se por meio da presente pesquisa a mensuração dos riscos que uma empresa de transporte de carga estaria exposta ao realizar a substituição destacada, para isso, a pesquisa analisou o entendimento jurídico e, também, abordou os riscos referentes a fiscalização, sob a ótica da ocorrência de autuações. Para a realização da pesquisa foi utilizada uma abordagem dedutiva, sendo os resultados mensurados por meio de um estudo de caso de uma empresa de transporte de cargas. Com o estudo foi possível concluir que os riscos de tal prática são bastantes significativos, pois uma vez caracterizado o vínculo e ocorrida a autuação, a empresa será compelida ao pagamento de cerca de 70% (mínimo) ou até 90% (máximo) dos valores desembolsados anteriormente referente a prestação de serviços. Assim, ficou claro a necessidade de as empresas estarem em compliance com o previsto na lei no intuito de manter uma saúde financeira.

**Palavras-chave:** riscos; vínculo empregatício; fiscalização; trabalhista; previdenciário.

#### **Abstract:**

The idea of being in compliance with the laws and regulations in force in the country is not new, however, due to an increasingly challenging environment for companies, it is necessary for the risks related to the activity carried out to be minimized as much as possible. , so that the company can play a prominent role in the market. In this regard, there is a need to be compliant from a labor and social security perspective, more precisely regarding the risks of replacing the workforce of CLT workers with that of legal entity service providers. Therefore, the aim of this research was to measure the risks that a cargo transport company would be exposed to when carrying out the highlighted replacement. For this purpose, the research analyzed the legal understanding and also addressed the risks relating to inspection, from the perspective of the occurrence of fines. To carry out the research, a deductive approach was used, with the results measured through a case study of a cargo transport company. With the study it was possible to conclude that the risks of such a practice are quite significant, as once the relationship is

EÇA, João Paulo Augusto. MOTA, Matheus Aleixo. **Compliance em empresas de transporte de cargas: riscos à contratação de pessoas jurídicas (PJ)**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.17, nº 4, p.40-60. TRI IV 2023. ISSN 1980-7031.

characterized and the assessment occurs, the company will be compelled to pay around 70% (minimum) or up to 90% (maximum) of the amounts previously disbursed for the provision of services. Thus, the need for companies to comply with the provisions of the law in order to maintain financial health became clear.

**Keywords:** scratches; employment relationship; oversight; labor; pension.

## 1. INTRODUÇÃO

No ambiente competitivo que a sociedade brasileira está posta atualmente e devido aos riscos que cada atividade tem por natureza, se torna cada vez mais importante que as empresas adotem práticas que minimizem possíveis problemas e riscos que possam gerar impacto contábil e/ou operacional nas atividades por elas desempenhadas. Dessa forma, torna-se essencial que as empresas estejam em conformidade, ou, em outras palavras, em “compliance”, com as normas e leis vigentes no país.

O compliance é um termo advindo do inglês que, de maneira geral, expressa a necessidade de se estar em conformidade com as leis, normas, regulamentos, entre outros fatores (DICIONÁRIO PRIBERAM, 2022), visando sempre os caracteres preventivos e, quando necessário, punitivos as possíveis inconsistências que as empresas possam vir a incorrer, tais como riscos de fraudes, autuações fiscais, trabalhistas e previdenciárias.

A ideia de se estar em conformidade e utilizar o termo compliance no Brasil pode ser considerada como uma ideia recente, visto que a necessidade surgiu após a promulgação da Lei 12.846/2013 (BRASIL, 2013), denominada Lei Anticorrupção, que nasceu como consequência do escândalo de corrupção na empresa Petrobras, onde acabou-se por demonstrar uma clara necessidade de responsabilização das pessoas jurídicas que eventualmente pratiquem ações lesivas contra os órgãos públicos.

Dessa forma, as empresas implementaram programas de compliance para o controle dos riscos envolvidos no intuito de se adequar ao que previa a lei e também para poder gozar dos benefícios previstos na Lei 12.846/2013, visto que a Lei prevê a redução de sanções para empresas que cooperem com as autoridades no momento da apuração das infrações e para aquelas que possuem procedimentos de controle interno e auditoria que viabilizem a denúncia de irregularidades (KRUPPA; GONÇALVES, 2020).

EÇA, João Paulo Augusto. MOTA, Matheus Aleixo. **Compliance em empresas de transporte de cargas: riscos à contratação de pessoas jurídicas (PJ)**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.17, nº 4, p.40-60. TRI IV 2023. ISSN 1980-7031.

Apesar do tema do compliance ter se difundido no Brasil como consequência de atos ilícitos praticados por pessoas físicas contra a administração pública, sendo mais especificamente a fraude e a corrupção, ele não se limita somente a tratativas de questões éticas e morais, visto que ele pode ser um instrumento importante para prevenção de riscos voltados às áreas fiscal, contábil, trabalhista e previdenciária.

Sob essa ótica, surge a necessidade de se entrelaçar os entendimentos quanto ao compliance com as práticas realizadas pela empresa nos âmbitos trabalhista e previdenciário, pois tudo aquilo que permeia a contratação e gestão de empregados emana um grande risco e, de maneira geral, os custos relacionados à folha de pagamento são um dos mais relevantes para as empresas. Dessa forma, é demandado das empresas a necessidade da criação de práticas para moldar um compliance trabalhista, sempre no intuito de prevenção quanto a eventuais riscos da atividade exercida por ela (AFONSO; MASTEGUIN, 2020).

Para Kruppa e Gonçalves (2020) o compliance trabalhista trata sobre a adoção de boas práticas, com aplicação correta da legislação trabalhista, dos acordos coletivos, das convenções coletivas, dos estatutos e códigos internos das empresas, visando sempre mitigar litígios trabalhistas e inconformidades perante os órgãos fiscalizadores.

Como dito, a atividade exercida por cada empresa traz à tona certas peculiaridades que de forma involuntária acabam trazendo riscos para o negócio. Um caso bastante claro dessa questão pode ser visto na operação das empresas de transportes de carga, pois a maior parte dos trabalhadores nessas empresas são exatamente os motoristas e que, dependendo da forma de contratação desses profissionais, pode ocasionar um risco significativo à empresa.

Geralmente, a contratação de trabalhadores para o exercício da função de motorista se dá nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo tais empregados nomeados como “celetistas”. A CLT (BRASIL, 1943) define que empregado é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao trabalhador sob dependência e por meio de pagamento de salário.

A contratação de empregados celetistas, por muitas vezes, pode ser entendida como bastante dispendiosa por parte da empresa, pois na existência de um empregado celetista a empresa é obrigada a recolher a contribuição previdenciária, a contribuição fundiária e pagar

EÇA, João Paulo Augusto. MOTA, Matheus Aleixo. **Compliance em empresas de transporte de cargas: riscos à contratação de pessoas jurídicas (PJ)**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.17, nº 4, p.40-60. TRI IV 2023. ISSN 1980-7031.

os reflexos trabalhistas, tais como férias, 13º salário, horas extras, adicional noturno, entre outros, sobre o salário normativo do empregado.

Assim, em alguns casos, a empresa opta por deixar de contratar um empregado pelos moldes da CLT e acaba contratando um prestador de serviços pessoa jurídica (PJ) para exercer a mesma função do empregado, que no presente caso seria a função de motorista. Em um primeiro momento tal substituição pode parecer não danosa à empresa, contudo, existem certos riscos ao realizá-la, pois pode ficar subentendido que a empresa realizou tal ato no intuito de pagar menos impostos, cometendo, portanto, evasão fiscal e consequentemente fraude contra a administração pública.

Os dois principais riscos relacionados à substituição da mão de obra celetista pela de prestadores de serviços pessoa jurídica são os relacionados à possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício por parte do prestador de serviços e o relacionado ao risco previdenciário/fiscal, pois, uma vez autuada, a empresa ela será obrigada a recolher a contribuição previdenciária e fundiária sobre os valores pagos pela contraprestação dos serviços dos prestadores contratados como pessoa jurídica.

Dito isso, a presente pesquisa visa mensurar, a partir de um estudo de caso, os riscos que uma determinada empresa de transporte de carga está exposta quando substitui a mão-de-obra celetista por prestadores de serviços Pessoa Jurídica. Para isso, o estudo abordou a respeito do risco de entendimento jurídico inerente ao reconhecimento de vínculo empregatício por parte do prestador de serviço Pessoa Jurídica e, também, sobre os riscos de fiscalização, sob a ótica da empresa sofrer autuações e ser obrigada a recolher os tributos sobre os valores pagos aos trabalhadores pessoa jurídica, além de majorações por multas e juros de mora.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1. PRINCIPAIS RISCOS DA SUBSTITUIÇÃO DA MÃO DE OBRA CELETISTA PELA DE PRESTADORES DE SERVIÇOS PESSOA JURÍDICA (PJ)**

Conforme destacado na introdução alguns aspectos permeiam os riscos envoltos na substituição de um empregado celetista por um PJ e, como já descrito anteriormente, pode-se

EÇA, João Paulo Augusto. MOTA, Matheus Aleixo. **Compliance em empresas de transporte de cargas: riscos à contratação de pessoas jurídicas (PJ)**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.17, nº 4, p.40-60. TRI IV 2023. ISSN 1980-7031.

citar como destaques dois aspectos: primeiro a possibilidade desse prestador de serviços requerer o vínculo empregatício e em segundo lugar o próprio risco de os órgãos fiscalizadores entenderem que tal relação de trabalho possa caracterizar o vínculo empregatício. Para ambos os casos, a empresa, que no caso deste estudo é uma empresa de transportes de cargas, se vê à mercê de variáveis que ela não pode controlar, no primeiro caso do próprio comportamento do indivíduo (o motorista) e no segundo caso a própria possibilidade da ocorrência de fiscalização, dessa forma é importante descrever a forma que tal risco pode se materializar.

## 2.2. POSSIBILIDADE DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Antes de mais nada é importante destacar novamente o que prevê o Decreto-Lei nº 5.452, mais conhecido como a Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943), pois a justiça do trabalho e demais órgãos fiscalizadores utilizam tal decreto-lei como o cerne do entendimento das normas trabalhistas no Brasil, não excluindo, claro, jurisprudências, súmulas e demais leis complementares em suas respectivas tomadas de decisões.

O artigo 3º da CLT prevê que é considerado empregado toda pessoa física (aqui entendido o próprio indivíduo) que prestar serviços de natureza não eventual (destaca-se aqui a habitualidade) a empregador, sob dependência deste e mediante salário (aqui entendido como remuneração pelos serviços prestados) (BRASIL, 1943).

Destrinchando o que prevê o próprio artigo pode-se concluir que existem cinco elementos fundamentais para que haja a caracterização do vínculo empregatício, sendo eles: a Pessoaalidade, ou seja, o prestador de serviços não pode ser substituído por outrem nessa relação laboral; a Habitualidade, pois destaca-se no artigo que essa prestação de serviços deve ser não eventual; a Onerosidade, entendido aqui como o pagamento do salário (remuneração) pelos serviços prestados; a Subordinação, pois é a prestação de serviços de um indivíduo a uma empresa contratante mediante algum tipo de contrato; e que o trabalho deve ser realizado por uma pessoa física.

Abaixo serão analisadas algumas decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em via de demonstrar como é tratado o entendimento do vínculo empregatício destacado acima.

EÇA, João Paulo Augusto. MOTA, Matheus Aleixo. **Compliance em empresas de transporte de cargas: riscos à contratação de pessoas jurídicas (PJ)**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.17, nº 4, p.40-60. TRI IV 2023. ISSN 1980-7031.

Antes de ser feita tal explanação cabe-se frisar um dos elementos da caracterização de vínculo empregatício para que não ocorram confusões quanto a realidade prática das coisas, pois algumas empresas prestadoras de serviços, aqui entendidas sob a ótica da constituição de um CNPJ (Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica), tais como empresas de segurança, limpeza e afins, realizam a prestação de serviços a outrem e fazem jus ao recebimento pelo trabalho por meio de notas fiscais, contudo, não necessariamente essa prestação de serviços infringe a lei, pois nesse caso os indivíduos que realizam os trabalhos estão devidamente registrados nas próprias empresas prestadoras de serviços, o que não acarreta na configuração de um vínculo de trabalho direto.

Em mãos de decisões dos tribunais regionais e superiores do trabalho pode-se entender como a esfera jurídica avalia a relação de emprego entre um prestador de serviços, aqui caracterizado como um celetista, e a empresa contratante, de início pode-se citar a Ação Trabalhista de nº 1001992-96.2021.5.02.0604 (SÃO PAULO, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, 2022a) onde o relator corrobora com os elementos fundamentais da relação de emprego citados acima, pois ao realizar o voto ele indica que para a configuração de uma relação de emprego é necessário que haja a prestação de serviços por pessoa física, com pessoalidade, com onerosidade, de forma não eventual e com subordinação do contratado pelo contratante.

Ademais, é citado na referida ação que como forma comprobatória da existência de parte dos elementos fundamentais da relação de emprego fora analisada a emissão das notas fiscais, que se deram de forma sequencial ao contratante, o que confirma pelo menos a não eventualidade da prestação de serviços e a pessoalidade para com o contratante. Além desse aspecto, destaca-se o recebimento fixo mensal de uma quantia monetária, o que engloba o elemento da onerosidade (SÃO PAULO, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, 2022A).

Como forma de complementação ao entendimento tratado acima, pode-se destacar a Ação Trabalhista de nº 1001349-94.2021.5.02.0069 (SÃO PAULO, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, 2022B), pois, via de regra, a afirmação da relatora corrobora, mais uma vez, com o descrito anteriormente, contudo há um destaque exposto que complementa a análise dos elementos tratados acima, pois, na referida ação a relatora destaca, em especial, a existência de subordinação jurídica entre o prestador de serviços e o contratante, visto que é demonstrado no voto que há a existência de um certo controle por parte do contratante exigindo que o contratado comunique possíveis atrasos, bem como justifique o horário de trabalho realizado e os

EÇA, João Paulo Augusto. MOTA, Matheus Aleixo. **Compliance em empresas de transporte de cargas: riscos à contratação de pessoas jurídicas (PJ)**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.17, nº 4, p.40-60. TRI IV 2023. ISSN 1980-7031.

resultados obtidos no exercer da função. Tais informações repassadas levam a conclusão de que, para o caso específico tratado nessa ação trabalhista, não havia uma autonomia na prestação de serviços e fica claro a existência de subordinação.

Ademais, tal voto ressalta um aspecto importante no entendimento da possibilidade de vínculo empregatício, pois em muitos casos o próprio contrato de prestação de serviços cita diretamente que não há relação de emprego entre o contratado e a contratante, contudo, a relatora cita o princípio da primazia da realidade para desmistificar tal fato (SÃO PAULO, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, 2022B), pois tal princípio define que em uma relação de trabalho o que acaba sendo essencial são os fatos que ocorrem, mesmo existindo um documento formal que indique o contrário, ou seja, pode até existir uma cláusula específica no contrato de prestação de serviços que indique que não há relação de emprego, contudo, se a realidade for contrária aquilo que prevê o contrato, será seguido o que de fato ocorre.

Contribui para essa explicação o voto da relatora da Ação Trabalhista de nº 1000985-78.2020.5.02.0386 (SÃO PAULO, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, 2022C) onde demonstra-se que não é a documentação acordada que evidencia ou não a existência de relação de emprego, mas, sim, as premissas reais e a realidade dos fatos que permeiam a relação jurídica entre as partes, destacando aqui a observância de mais um princípio jurídico o princípio do contrato-realidade.

Destaca-se que para todas as ações trabalhistas citadas foi votado a favor do reconhecimento do vínculo empregatício de trabalho, dessa forma, os reclamados foram condenados a efetuar o pagamento das verbas de natureza trabalhista referente a todo o período de prestação de serviços do próprio prestador para com a empresa contratante, aqui pode-se destacar o pagamento das férias integrais juntamente com o respectivo terço constitucional, de forma dobrada em alguns casos, referente aos períodos aquisitivos já fechados perante o momento da decisão judicial, das férias proporcionais referentes ao período aquisitivo em aberto perante o momento da decisão judicial, do décimo terceiro salário integral e proporcional ao período de prestação de serviços, dos valores de aviso prévio indenizado, FGTS sobre o período contratual, indenização de 40% sobre o FGTS, além da anotação na Carteira de Trabalho e Tempo de Serviço (CTPS) do período laborado junto as empresas.

Cabe aqui ser mencionado também que em diversos casos as próprias empresas condenadas a reconhecer o vínculo empregatício dos prestadores de serviços pessoa jurídica entram com recursos no Tribunal Superior do Trabalho (TST) no intuito de rever a decisão

EÇA, João Paulo Augusto. MOTA, Matheus Aleixo. **Compliance em empresas de transporte de cargas: riscos à contratação de pessoas jurídicas (PJ)**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.17, nº 4, p.40-60. TRI IV 2023. ISSN 1980-7031.

obtida pelos tribunais regionais, dessa forma, abaixo serão pontuadas as decisões desse tribunal superior em via de demonstrar que o entendimento acaba por ser pacificado entre as instâncias.

Pode-se destacar como um primeiro exemplo o voto da relatora do Processo de nº TST-Ag-AIRR-101881-16.2017.5.01.0052 (BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2021A) onde a reclamante (Editora Globo S.A.) recorreu da decisão do reconhecimento do vínculo empregatício do reclamado, aqui ele exercendo a função de jornalista. Conforme voto da relatora, foi mantido o entendimento da instância anterior em relação ao reconhecimento do vínculo de empregado, contudo, destaca-se aqui um ponto importante, pois na decisão do Tribunal identificou-se que o aqui reclamado (jornalista) empregava a força de trabalho em atividade diretamente ligada a atividade econômica principal da reclamante, sendo ela a atividade jornalística em geral.

Dessa forma, pode-se destacar um aspecto importante de tal decisão que se relaciona a presente pesquisa, sendo ele a relação da função do prestador de serviços com a atividade econômica principal da empresa. Citando o objeto de análise que seria a empresa de transporte de carga, seria sensato concluir que um prestador de serviços PJ que labore como um motorista de caminhão e que possua os elementos fundamentais da relação de emprego, estaria diretamente relacionado a atividade econômica principal da empresa contratante, sendo assim, a possibilidade de reconhecimento da relação de trabalho direta e, conseqüentemente, do vínculo empregatício iria crescer de maneira considerável.

Um segundo exemplo onde a instância superior corroborou com o voto do tribunal regional pode ser demonstrado por meio do voto do relator do Processo de nº TST-Ag-RRAg-1001262-44.2019.5.02.0705 (BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2021B), onde, mais uma vez ficaram identificados os elementos fundamentais da relação de trabalho, porém, o colegiado acrescentou que ficou caracterizada nessa situação a ocorrência do fenômeno da “pejotização”, aqui entendido como o próprio processo de substituir a mão de obra celetista pela de um prestador de serviços pessoa jurídica, no intuito de precarizar a relação de trabalho e abdicar do pagamento dos encargos trabalhistas. Tal esquivia no pagamento dos encargos trabalhistas referente aos respectivos trabalhadores será mensurada posteriormente por meio do estudo de caso.

Como terceiro, e para esse caso o último, exemplo pode-se citar o voto do relator no processo de nº TST-Ag-AIRR - 1001564-31.2017.5.02.0386 (BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2021C), onde o Tribunal Superior do Trabalho mantém a

EÇA, João Paulo Augusto. MOTA, Matheus Aleixo. **Compliance em empresas de transporte de cargas: riscos à contratação de pessoas jurídicas (PJ)**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.17, nº 4, p.40-60. TRI IV 2023. ISSN 1980-7031.

decisão da instância anterior, entretanto, no próprio voto que corrobora com a referida decisão o relator demonstra que no caso do reclamante não ficou caracterizada a relação de trabalho e dessa forma não se configurou o vínculo empregatício. O principal argumento para tal conclusão foi a ausência de subordinação nessa relação laboral, visto que o prestador de serviços citado não era sujeito diretamente a decisões da direção, não era fiscalizado diretamente pelo empregador tampouco ocorriam punições disciplinares por parte do contratante. Nesse sentido é possível concluir que para que realmente possa ser caracterizado o vínculo empregatício todos os elementos fundamentais da relação de emprego devem ser identificados, não sendo suficiente somente alguns desses elementos.

### 2.3. RISCO REFERENTE À FISCALIZAÇÃO E A POSSÍVEIS AUTUAÇÕES

Feita a demonstração dos riscos trabalhistas, mais precisamente a possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício, em relação a substituição da mão de obra celetista pela dos prestadores de serviços Pessoa Jurídica cabe ao presente trabalho expor a segunda ótica ao que o tema pode ser tratado, dessa forma, a seguir serão expostas decisões do Conselho de Administração de Recursos Fiscais (CARF) que tiveram como voto favorável o reconhecimento da existência do vínculo de trabalho o que acabou por penalizar as empresas autuadas com o recolhimento das contribuições devidas durante os respectivos períodos de análises.

Antes de entrar propriamente na questão das penalizações impostas pela Fazenda Nacional, aqui representada pelo próprio CARF e pela Receita Federal, deve-se demonstrar, de forma breve, que nas próprias decisões desses órgãos há o mesmo entendimento dos Tribunais Regionais e Superior do Trabalho em relação aos elementos fundamentais da relação de emprego, pois conforme voto do relator do Acórdão de nº 2201-008.980 (BRASIL, CONSELHO ADMINISTRATIVO DE RECURSOS FISCAIS, 2021) ficou evidenciado no processo os requisitos da relação de emprego previstos na CLT, sendo eles o trabalho prestado por pessoa física, a subordinação, a onerosidade, a pessoalidade e a não eventualidade.

No mesmo tocante, o relator do Acórdão de nº 2201004.590 (BRASIL, CONSELHO ADMINISTRATIVO DE RECURSOS FISCAIS, 2018) destaca que no processo ficou caracterizado o fenômeno da “pejotização”, pois visou-se contratar empregados e diretores com interposição de pessoa jurídica constituída por cada um desses trabalhadores para que fosse encobrida a verdadeira relação de emprego com intuito de burlar a legislação tributária no

EÇA, João Paulo Augusto. MOTA, Matheus Aleixo. **Compliance em empresas de transporte de cargas: riscos à contratação de pessoas jurídicas (PJ).** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.17, nº 4, p.40-60. TRI IV 2023. ISSN 1980-7031.

tocante a contribuição previdenciária, ao Imposto de Renda Pessoa Física (IRPF) e à legislação trabalhista.

Demonstrado que o entendimento do CARF se assemelha ao dos Tribunais, passa-se então a se analisar as multas impostas, e no caso dos Acórdãos a confirmação pelo CARF do que fora proposto pela autuação da Receita Federal. Primeiro, pode-se destacar a autuação imposta contra uma empresa por meio do processo 13603.720217/2017-49, tendo como base a decisão final proferida pelo Acórdão de nº 2201-008.980 do CARF (BRASIL, CONSELHO ADMINISTRATIVO DE RECURSOS FISCAIS, 2021), onde a empresa foi condenada a pagar referente aos valores de contribuição previdenciária a quantia de R\$ 3.503.478,50, relativa a parte patronal (20% sobre o total das remunerações pagas) e relativo ao financiamento dos benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho (GILRAT), além da quantia de R\$ 883.232,63 a ser recolhida a título de contribuição previdenciária as outras entidades e fundos (aqui representadas pelas entidades SESI, SENAI, Incra, SEBRAE e Salário Educação). Importante frisar que tais multas se referem somente ao período de apuração de 01/01/2013 a 31/12/2013, com os valores consolidados em 06/03/2017, conforme destacado no Acórdão, dessa forma, fica clara a possibilidade de majoração do risco caso os períodos de apuração das autuações sejam consideravelmente maiores.

Outro exemplo considerável dos riscos impostos pela fiscalização da substituição da mão de obra celetista pela dos prestadores de serviços pessoa jurídica pode ser observada por meio do Acórdão de nº 2201-004.590 emitido pelo CARF (BRASIL, CONSELHO ADMINISTRATIVO DE RECURSOS FISCAIS, 2018) onde atribui-se à empresa multas lançadas pela fiscalização, por meio de Autos de Infração, referente a prática descrita acima relativas ao período de apuração de 01/2010 a 12/2012. Tal autuação rendeu à respectiva empresa débitos de cerca de R\$ 8.239.320,86, valores esses consolidados em 17/11/2015, relativos a contribuição previdenciária a cargo da empresa incidentes sobre o total das remunerações pagas aos empregados e aos contribuintes individuais que lhe prestaram serviços, a contribuição previdenciária para o custeio do benefício concedido em razão da incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho [GILRAT] incidentes sobre o total das remunerações pagas, a contribuição previdenciária destinada as outras entidades e fundos (conforme descritas no parágrafo anterior) e, por fim, a contribuição

EÇA, João Paulo Augusto. MOTA, Matheus Aleixo. **Compliance em empresas de transporte de cargas: riscos à contratação de pessoas jurídicas (PJ)**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.17, nº 4, p.40-60. TRI IV 2023. ISSN 1980-7031.

previdenciária referente aos empregados segurados, aqui entendida a parte previdenciária retida dos empregados em folha de pagamento.

Último exemplo a ser destacado do impacto da substituição tratada no presente trabalho pode ser demonstrado por meio da autuação a que se refere o Acórdão de nº 2401- 005.952 emitido pelo CARF (BRASIL, CONSELHO ADMINISTRATIVO DE RECURSOS FISCAIS, 2019) onde a Fazenda Nacional compeliu a empresa ao pagamento da quantia de R\$ 9.852.325,30 referente a contribuição previdenciária patronal e as relacionadas ao financiamento dos riscos ambientais do trabalho, relativas as competências 03/2010 e 12/2020, e da quantia de R\$ 2.465.823,56 referente a contribuição previdenciária devida as outras entidades e fundos.

Aqui fica claro, portanto, que evidenciados os aspectos relacionados a relação de emprego entre o prestador de serviços pessoa jurídica e a empresa contratante podem-se gerar condenações de valores significativos que, conseqüentemente, iriam impactar no fluxo de caixa das empresas e também no próprio balanço patrimonial delas. Dessa forma, fica clara a necessidade de que o compliance trabalhista e previdenciário exista dentro das empresas, principalmente naquelas onde a própria atividade econômica preponderante possua características enraizadas mais sensíveis, para que sejam atenuados os riscos da atividade.

### **3. METODOLOGIA**

A metodologia utilizada para a elaboração do presente trabalho é uma abordagem dedutiva, se amparando em artigos e, principalmente, na legislação para que fosse possível atingir os objetivos propostos, sempre no intuito de gerar um demonstrativo para o leitor de quais seriam os riscos do tema com base nas doutrinas vigentes.

A opção pela utilização da metodologia dedutiva deu-se devido ao objeto de estudo (utilização da mão de obra de PJs) se enquadrar em uma categoria mais generalista, portanto buscou-se delimitar tal escopo para que fosse possível analisar um nicho empresarial específico (MAZUCATO, 2018).

Para embasar os resultados alcançados, foram analisadas decisões judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do

EÇA, João Paulo Augusto. MOTA, Matheus Aleixo. **Compliance em empresas de transporte de cargas: riscos à contratação de pessoas jurídicas (PJ)**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.17, nº 4, p.40-60. TRI IV 2023. ISSN 1980-7031.

Conselho de Administração dos Recursos Fiscais (CARF), para que fosse demonstrado qual o posicionamento judicial que está pacificado.

Além disso, foi proposto um estudo de caso para demonstrar com maior clareza as nuances envolvidas no tema do trabalho, partindo de informações de uma empresa de transporte de cargas tendo como base a competência dezembro de 2021.

Cabe destacar que, conforme análise da estrutura da empresa, foi possível identificar a existência de mais de 600 (seiscentos) prestadores de serviços Pessoa Jurídica que podem expor a empresa ao risco da possibilidade de caracterização do vínculo empregatício, recebendo eles uma remuneração mensal média, em dezembro de 2021, de cerca de R\$ 4.700,00. Com base em tais informações foram projetados os valores da remuneração média deflacionados para o período dos últimos 05 (cinco) anos, partindo de 2021 até 2017, para que fosse possível demonstrar uma mensuração mais robusta dos riscos relacionados à substituição da mão de obra celetista pela dos prestadores de serviços Pessoa Jurídica.

#### **4. RESULTADOS**

Demonstrado todo o contexto a que o compliance trabalhista e previdenciário se enquadra e os desenrolares da adoção de práticas que violem esse preceito, faz-se necessário traduzir tais riscos em números ou mais propriamente mensurar o real impacto financeiro que tanto o reconhecimento do vínculo empregatício quanto as multas por autuações podem gerar as empresas.

Para tanto, será analisado abaixo um estudo de caso com informações de uma empresa de transportes de carga para a competência dezembro de 2021, cabe destacar que a opção por tal data-base se deu por ser o último ano fiscal completo perante a data de elaboração do presente trabalho.

Para chegar-se na própria mensuração em si é necessário traçar os parâmetros que foram utilizados para atingir tal objetivo. Primeiro, analisou-se o balancete dessa empresa de transportes de cargas para evidenciar que no exercício de 2021 ocorreu o pagamento de uma quantia de R\$ 37.616.265,47 referente às despesas com fretes pagas a prestadores de serviços Pessoa Jurídica. Ademais, conforme informações obtidas, foi possível evidenciar que perante a data-base analisada (12/2021) a empresa possuía 670 (seiscentos e setenta) PJs com CNPJs

EÇA, João Paulo Augusto. MOTA, Matheus Aleixo. **Compliance em empresas de transporte de cargas: riscos à contratação de pessoas jurídicas (PJ).** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.17, nº 4, p.40-60. TRI IV 2023. ISSN 1980-7031.

únicos que prestavam serviços de transporte de carga a empresa, sendo assim, estimou-se uma remuneração média mensal para esses PJs, referente ao exercício de 2021, no montante de R\$ 4.768,74, por meio da divisão do total dos pagamentos de fretes aos PJs (esses divididos por 12 meses do ano) pela quantidade de PJs que prestavam serviços a empresa na data-base analisada. Por fim, optou-se por deflacionar, pelo índice IPCA, esse montante para os anos anteriores a fim de chegar-se em um número melhor trabalhado para a realização da mensuração, sendo que os valores foram de R\$ 4.250,11 para 2020, R\$ 4.066,67 para 2019, R\$ 3.900,04 para 2018 e R\$ 3.758,89 para 2017.

Importante destacar o motivo da utilização do período de 05 (cinco) anos para se realizar a mensuração, pois tal período é relativo ao prazo prescricional para cobrança das contribuições previdenciárias pelo INSS e pelo trabalhador na justiça do trabalho (BRASIL, 1991), dessa forma, o risco após o fato gerador ter ocorrido se dá ao longo de 05 (cinco) anos. Para exemplificar pode-se citar o exemplo de um PJ que prestou serviços ao longo de 2017 e que perante a data-base utilizada na pesquisa, isto é, 2021, havia ainda o risco tanto previdenciário quanto trabalhista sobre o montante recebido por ele, contudo, se esse PJ já prestava serviços em 2016 o período referente ao exercício de 2016, conforme prevê o artigo 103 da Lei 8.213/1991, já teria passado do prazo prescricional e conseqüentemente não seria motivo de risco para a empresa.

Estabelecidos os parâmetros para a mensuração dos riscos deve-se trazer as bases estimadas das remunerações totais desses 670 prestadores de serviços pessoa jurídica ao longo do período 2017-2021, aqui cabe destacar que é compreensível que a quantidade de PJs tal como os valores recebidos podem ter oscilado dentro desse período, contudo o objetivo é somente demonstrar com dados reais o volume monetário desse risco. Dito isso, abaixo na Tabela 1 demonstra-se as bases que serão utilizadas para a apuração dos riscos:

**Tabela 1.** Base de cálculo de pagamentos aos PJs (em reais)

Ano	Total de pagamentos (base de cálculo)
2017	30.221.475,60
2018	31.356.321,60
2019	32.696.026,80
2020	34.170.884,40
2021	37.616.265,60
<b>Total</b>	<b>166.060.974,00</b>

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Os valores das bases descritas na Tabela 1 são fruto da multiplicação da remuneração média mensal dos prestadores de serviços pelo número de PJs que prestavam serviços em dezembro de 2021, sendo que tais valores demonstrados são os valores acumulados anuais.

Partindo dos valores acumulados anuais pode-se iniciar a mensuração dos riscos, sendo assim, primeiro serão mensurados os riscos referentes a parte trabalhista, mais especificamente os referentes ao pagamento das férias e do 13º salário a esses trabalhadores enquadrados como empregados, conforme demonstrado na Tabela 2.

**Tabela 2.** Mensuração risco trabalhista (em reais)

Ano	Total de pagamentos	Férias + 1/3	13º salário	Total Trabalhista
2017	30.221.475,60	3.357.605,94	2.517.448,92	5.875.054,86
2018	31.356.321,60	3.483.687,33	2.611.981,59	6.095.668,92
2019	32.696.026,80	3.632.528,58	2.723.579,03	6.356.107,61
2020	34.170.884,40	3.796.385,26	2.846.434,67	6.642.819,93
2021	37.616.265,60	4.179.167,11	3.133.434,92	7.312.602,03
Total	166.060.974,00	18.449.374,21	13.832.879,13	32.282.253,35

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Como se pode analisar foi calculado 1/12 avos dos valores totais de pagamentos anuais e acrescido de 1/3 para representar a parcela das férias juntamente do terço constitucional, além disso, a estimativa dos valores de 13º salário foi realizada levando como base os valores de 1/12 avos dos valores totais de pagamentos anuais. Aqui já se pode evidenciar a mensuração de valores consideráveis que a empresa teria de arcar caso os prestadores de serviços pessoa jurídica fossem enquadrados como empregados, visto que ela sendo obrigada a realizar os pagamentos referente as férias e ao 13º salário do período já seriam levantados valores referentes a cerca de 20% do valor total pago a esses prestadores dentro do período analisado.

Seguinte, na Tabela 3 são demonstrados os valores que deveriam ser recolhidos referentes a parcela de FGTS sobre os pagamentos totais e as verbas trabalhistas.

**Tabela 3.** Mensuração valores FGTS (em reais)

Ano	Base	Total Trabalhista	FGTS (s/ base)	FGTS (s/ trabalhista)	Total FGTS
2017	30.221.475,60	5.875.054,86	2.417.718,05	470.004,39	2.887.722,44
2018	31.356.321,60	6.095.668,92	2.508.505,73	487.653,51	2.996.159,24

2019	32.696.026,80	6.356.107,61	2.615.682,14	508.488,61	3.124.170,75
2020	34.170.884,40	6.642.819,93	2.733.670,75	531.425,59	3.265.096,35
2021	37.616.265,60	7.312.602,03	3.009.301,25	585.008,16	3.594.309,41
Total	166.060.974,00	32.282.253,35	13.284.877,92	2.582.580,27	15.867.458,19

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Para o caso do FGTS aplica-se a alíquota de 8%, conforme prevê o artigo 15 da Lei nº 8.036/90 (BRASIL, 1990), sobre os valores totais pagos aos prestadores de serviços durante o período em análise (2017-2021) e a mesma alíquota sobre os valores das verbas trabalhistas apuradas (férias e 13º salário). Novamente, obrigada a empresa a reconhecer tais vínculos ela seria obrigada a arcar com mais cerca de 10% do valor total pago a esses prestadores dentro do período analisado, majorando ainda mais os riscos relacionados a esse tipo de contratação.

Feita a mensuração dos riscos diretamente relacionados a parte trabalhista, passa-se a ser feita a mensuração dos riscos relacionados a contribuição previdenciária, para isso, estimou uma alíquota de 28,8% para a soma da contribuição patronal, a contribuição destinada a outras entidades e fundos e a sobre a parcela do custeio do benefício concedido em razão da incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, sendo esses itens já explanados na seção anterior com base nas decisões do CARF.

Com base em tal percentual, é demonstrada na Tabela 4 a mensuração dos valores relacionados a contribuição previdenciária.

**Tabela 4.** Mensuração risco previdenciário (em reais)

Ano	Base	Total Trabalhista	INSS s/ base	INSS s/ total trabalhista	Total INSS
2017	30.221.475,60	5.875.054,86	8.703.784,97	1.692.015,80	10.395.800,77
2018	31.356.321,60	6.095.668,92	9.030.620,62	1.755.552,65	10.786.173,27
2019	32.696.026,80	6.356.107,61	9.416.455,72	1.830.558,99	11.247.014,71
2020	34.170.884,40	6.642.819,93	9.841.214,71	1.913.132,14	11.754.346,85
2021	37.616.265,60	7.312.602,03	10.833.484,49	2.106.029,39	12.939.513,88
Total	166.060.974,00	32.282.253,35	47.825.560,51	9.297.288,96	57.122.849,48

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Para o cálculo do INSS sobre a base aplicou-se a alíquota previdenciária de 28,8% sobre o total de pagamentos no respectivo exercício, já para o caso do INSS sobre total trabalhista aplicou-se a mesma alíquota previdenciária só que agora sobre os valores apurados classificados como total trabalhista (férias e 13º salário). Importante frisar que o montante referente a parte

EÇA, João Paulo Augusto. MOTA, Matheus Aleixo. **Compliance em empresas de transporte de cargas: riscos à contratação de pessoas jurídicas (PJ).** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.17, nº 4, p.40-60. TRI IV 2023. ISSN 1980-7031.

previdenciária acaba por ser o mais significativo dentre aqueles relacionados na presente pesquisa, sendo aqui representado por cerca de um terço do valor total dos pagamentos efetuados em cada respectivo exercício.

Cabe mencionar que os valores mencionados acima são contribuições relacionadas a contratação de qualquer empregado celetista, contudo, o objetivo da presente pesquisa é analisar os riscos da substituição dos celetistas pelos PJs, claro que ao se identificar essa substituição proposital a empresa será compelida a recolher os valores referentes a contribuição previdenciária, contudo, não somente serão recolhidos esses valores de forma absoluta, pois conforme prevê o artigo 61 da Lei 9.430/96 (BRASIL, 1996) o recolhimento em atraso ou o não recolhimento acarreta em juros sobre o principal e multa de mora e ofício sobre os valores não recolhidos. Dessa forma, a Tabela 5 demonstra os valores relacionados na Tabela 4 atualizados com juros e com a aplicação das multas.

**Tabela 5.** Multa e juros sobre o não recolhimento previdenciário (em reais)

Ano	Total INSS	Juros Selic	Multa de mora (mínima)	Multa de ofício (máxima)
2017	10.395.800,77	2.329.698,95	2.079.160,15	7.796.850,58
2018	10.786.173,27	1.661.070,68	2.157.234,65	8.089.629,95
2019	11.247.014,71	1.052.720,58	2.249.402,94	8.435.261,03
2020	11.754.346,85	632.383,86	2.350.869,37	8.815.760,13
2021	12.939.513,88	317.018,09	2.587.902,78	9.704.635,41
Total	57.122.849,48	5.992.892,16	11.424.569,90	42.842.137,11

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Para a aplicação dos juros foi considerada a Selic média acumulada dos anos de 2017 a 2021 para que fosse realizada a atualização monetária dos débitos previdenciários, sendo tais alíquotas anuais as seguintes: 22,41% para 2017, 15,40% para 2018, 9,36% para 2019, 5,38% para 2020 e 2,45% para 2021. Ademais, cabe-se uma explicação mais detalhada sobre a diferença da multa de mora (mínima) e a multa de ofício (máxima), primeiro, conforme prevê o artigo 61 da Lei 9.430/96 (BRASIL, 1996), a multa de mora será devida a partir da existência de débitos para com a União que não forem pagos dentro dos prazos previstos em legislações específicas, além disso, tal acréscimo será calculado à taxa de trinta e três centésimos por cento por dia de atraso, estando ele limitado a 20% (vinte por cento), dessa forma, somente pelo fato de existir a obrigação em aberto a empresa deverá arcar com essa multa. Por outro lado, conforme prevê o artigo 44 da Lei 9.430/96 (BRASIL, 1996), na ocorrência de ofício, ou seja,

EÇA, João Paulo Augusto. MOTA, Matheus Aleixo. **Compliance em empresas de transporte de cargas: riscos à contratação de pessoas jurídicas (PJ)**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.17, nº 4, p.40-60. TRI IV 2023. ISSN 1980-7031.

da empresa ser comunicada pela União da existência do débito, será aplicada a multa de 75% (setenta e cinco por cento) sobre a totalidade ou diferença de imposto ou contribuição. Em outras palavras, somente por existir tal débito ou pelo fato de a própria empresa realizar uma auto denúncia seria aplicada a multa de mora de 20% (cinte por cento), por outro lado, se a empresa for autuada em relação a ausência de recolhimento nesse caso será aplicada a multa de ofício de 75%.

Para consolidar o entendimento e sintetizar a mensuração, abaixo destaca-se a Tabela 6 com os resumos das apurações realizadas anteriormente, no intuito trazer um valor final melhor consolidado para a mensuração.

**Tabela 6. Riscos trabalhistas e previdenciários totais (em reais)**

Tipo de risco	Risco mínimo	Risco máximo
Previdenciário	74.540.311,53	105.957.878,75
Trabalhistas	48.149.711,53	48.149.711,53
Total	122.690.023,07	154.107.590,28

Fonte: Resultados originais da pesquisa

Pode-se notar, portanto, que com base nos parâmetros estipulados para a realização da mensuração os riscos relacionados a substituição da mão de obra celetista pela dos prestadores de serviços pessoa jurídica, independente se forem advindos da própria confissão dos débitos por parte da empresa (risco mínimo) ou se por motivo de autuação (risco máximo), são bastantes significativos e que ocorrido tal fato a empresa teria que desembolsar uma quantia considerável o que impactaria diretamente o fluxo de caixa e as demonstrações contábeis.

Claro que para cada empresa os valores podem oscilar ou até mesmo a quantidade de prestadores ser bem aquém daquela utilizada no estudo de caso, contudo, pode-se evidenciar que, levando em consideração os riscos mínimos, os valores envolvidos em uma possível autuação trabalhista e previdenciária seriam em torno de 70% do montante pago originalmente aos prestadores de serviços, já levando em consideração os riscos máximos esse percentual subiria para mais de 90% dos valores pagos originalmente.

Portanto, pode-se concluir que há um risco evidente em relação a utilização de prestadores de serviços pessoa jurídica em substituição a mão de obra celetista, muito pelo fato que se evidenciado os elementos fundamentais da relação do trabalho entre o contratado e a

EÇA, João Paulo Augusto. MOTA, Matheus Aleixo. **Compliance em empresas de transporte de cargas: riscos à contratação de pessoas jurídicas (PJ)**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.17, nº 4, p.40-60. TRI IV 2023. ISSN 1980-7031.

empresa contratante, a empresa será compelida a arcar com todas as penalidades previstas em lei.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A prática de substituir os trabalhadores celetistas pelos prestadores de serviços pessoa jurídica acaba por ser comum dentro das empresas, sendo ela realizada muitas vezes para a obtenção de ganhos financeiros referentes a diminuição da carga tributária (encargos e obrigações trabalhistas e previdenciárias), contudo existem riscos relevantes ao se realizar tal prática.

Por meio da pesquisa foi possível identificar que o risco central dessa questão se dá pela possibilidade do reconhecimento do vínculo de trabalho entre as partes, tanto da parte do trabalhador requerer tal vínculo quanto por parte do órgão fiscalizador autuar a empresa pela prática citada. Ademais, destacou-se que são necessários 05 (cinco) elementos fundamentais da relação de trabalho para que o vínculo empregatício seja reconhecido, sendo eles: a pessoalidade, a habitualidade, a onerosidade, a subordinação e que o trabalho deve ser realizado por uma pessoa física.

Constatou-se, por meio da análise de decisões de tribunais regionais e superiores do trabalho, que evidenciados os elementos fundamentais da relação de trabalho os órgãos responsáveis decidem de forma favorável ao reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores, sendo as empresas compelidas ao pagamento das verbas trabalhistas, tais como férias, juntamente do terço constitucional, 13º salário, FGTS, entre outras verbas trabalhistas.

Por meio das decisões do CARF foi possível concluir que, no mesmo tocante das decisões dos tribunais do trabalho em relação ao reconhecimento do vínculo, uma vez evidenciados também os aspectos fundamentais da relação de emprego, o órgão julga por punir as empresas com o recolhimento das contribuições previdenciárias vigentes sobre o período que as infrações ocorreram.

Por fim, foi possível evidenciar que o reflexo desses riscos, aqui traduzidos em valores monetários, pode variar conforme o porte da empresa e/ou quantidade de trabalhadores que estariam caracterizados nas condições tratadas nos parágrafos anteriores, contudo, é possível destacar que, independente dos fatores variáveis, o montante a ser desembolsado pela empresa

EÇA, João Paulo Augusto. MOTA, Matheus Aleixo. **Compliance em empresas de transporte de cargas: riscos à contratação de pessoas jurídicas (PJ)**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.17, nº 4, p.40-60. TRI IV 2023. ISSN 1980-7031.

em caso de condenações contrárias a ela seriam de magnitude significativa e impactariam diretamente na contabilidade da empresa e no próprio fluxo de caixa.

Dessa forma, fica claro que é necessário que as empresas estejam em compliance com as normas e legislações vigentes, sempre no intuito de manter uma saúde financeira e para que não estejam expostas a riscos que impactarão diretamente na atividade desenvolvida por ela.

## REFERÊNCIAS

AFONSO, K. H. S.; MASTEGUIN, L. R. R. Práticas para redução/eliminação do passivo trabalhista: como utilizar os programas de compliance para evitar ações judiciais trabalhistas. Direito e Sociedade: Revista de Estudos Jurídicos e Interdisciplinares, v. 15: 83-95, 2020. Disponível em: <[https://unifipa.com.br/site/documentos/revistas/direito/dir\\_2020\\_vol15\\_n1.pdf](https://unifipa.com.br/site/documentos/revistas/direito/dir_2020_vol15_n1.pdf)>. Acesso em 05 de outubro de 2021.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 01 mai. 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em 05 de outubro de 2021.

BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 11 mai. 1990. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18036compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18036compilada.htm)>. Acesso em 04 de outubro de 2022.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 24 jul. 1991. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm)>. Acesso em 04 de outubro de 2022.

BRASIL. Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996. Dispõe sobre a legislação tributária federal, as contribuições para a seguridade social, o processo administrativo de consulta e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 27 dez. 1996. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19430.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19430.htm)>. Acesso em 04 de outubro de 2022.

BRASIL. Lei ordinária n. 12.846, de 1o de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 01 ago. 2013. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm)>. Acesso em 13 de outubro de 2021.

BRASIL. Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (2ª Câmara, 1ª Turma Ordinária). Acórdão nº 2201-008.980. Recorrente: Lyon Engenharia Comercial Eireli. Recorrido: Fazenda Nacional. Relator: Daniel Melo Mendes Bezerra, 09 de agosto de 2021. Disponível em:

EÇA, João Paulo Augusto. MOTA, Matheus Aleixo. **Compliance em empresas de transporte de cargas: riscos à contratação de pessoas jurídicas (PJ)**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.17, nº 4, p.40-60. TRI IV 2023. ISSN 1980-7031.

<<https://carf.fazenda.gov.br/sincon/public/pages/ConsultarJurisprudencia/listaJurisprudenciaCarf.jsf>>. Acesso em 15 de setembro de 2022.

BRASIL. Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (2ª Câmara, 1ª Turma Ordinária). Acórdão nº 2201-004.590. Recorrente: Lifemed Industrial de Equipamentos e Artigos Médicos e Hospitalares S.A. e Outros. Recorrido: Fazenda Nacional. Relator: Marcelo Melo da Silva Riso, 03 de julho de 2018. Disponível em: <<https://carf.fazenda.gov.br/sincon/public/pages/ConsultarJurisprudencia/listaJurisprudenciaCarf.jsf>>. Acesso em 15 de setembro de 2022.

BRASIL. Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (4ª Câmara, 1ª Turma Ordinária). Acórdão nº 2401-005.952. Recorrente: Zamboni Comercial Ltda.. Recorrido: Fazenda Nacional. Relator: José Luís Hentsch Benjamin Pinheiro, 17 de janeiro de 2019. Disponível em: <<https://carf.fazenda.gov.br/sincon/public/pages/ConsultarJurisprudencia/listaJurisprudenciaCarf.jsf>>. Acesso em 15 de setembro de 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). Processo nº TST-Ag-AIRR-101881-16.2017.5.01.0052. Recorrente: Editora Globo S.A.. Recorrido: Daniel de Pinho Garcia. Relator: Kátia Magalhães Arruda, 25 de agosto de 2021. Disponível em: <[https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?jsessionid=LP6-DkrkcvN9KRHBBsr7PURLF9KF\\_fQoVEPKo4fY.consultaprocessual-19-74pfp?conscsjt=&numeroTst=101881&digitoTst=16&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0052&consulta=Consultar](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?jsessionid=LP6-DkrkcvN9KRHBBsr7PURLF9KF_fQoVEPKo4fY.consultaprocessual-19-74pfp?conscsjt=&numeroTst=101881&digitoTst=16&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0052&consulta=Consultar)>. Acesso em 15 de setembro de 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). Processo nº TST-Ag-RRAg-1001262-44.2019.5.02.0705. Recorrente: TIM S.A.. Recorrido: Flávio Fernandes Arruda. Relator: Breno Medeiros, 30 de junho de 2021. Disponível em: <[https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?jsessionid=NAn4tk\\_OnBjUofTDM25\\_3gckZWto5aDRt6EtwYdF.consultaprocessual-19-74pfp?conscsjt=&numeroTst=1001262&digitoTst=44&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0705&consulta=Consultar](https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?jsessionid=NAn4tk_OnBjUofTDM25_3gckZWto5aDRt6EtwYdF.consultaprocessual-19-74pfp?conscsjt=&numeroTst=1001262&digitoTst=44&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0705&consulta=Consultar)>. Acesso em 15 de setembro de 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7ª Turma). Processo nº TST-Ag-AIRR - 1001564-31.2017.5.02.0386. Recorrente: Wagner Tatsuya Moriyama. Recorrido: Notre Dame Intermédica Saúde S.A.. Relator: Cláudio Brandão, 07 de dezembro de 2021. Disponível em: <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=1001564&digitoTst=31&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0386&consulta=Consultar>>. Acesso em 15 de setembro de 2022.

GONÇALVES, A.; KRUPPA, R.P.S. Compliance Trabalhista. Revista De Direito Da FAE, v. 2, p. 123-145, 2020 Disponível em: <<https://revistadedireito.fae.edu/direito/article/view/52>>. Acesso em 05 de outubro de 2021.

MAZUCATO, T. (org.). Metodologia da pesquisa e do trabalho científico. FUNEPE. Penápolis, SP, Brasil, 2018. Disponível em: <<http://funepe.edu.br/arquivos/publicacoes/metodologia-pesquisa-trabalho-cientifico.pdf>>. Acesso em 17 de novembro de 2021.

EÇA, João Paulo Augusto. MOTA, Matheus Aleixo. **Compliance em empresas de transporte de cargas: riscos à contratação de pessoas jurídicas (PJ)**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau/SC, V.17, nº 4, p.40-60. TRI IV 2023. ISSN 1980-7031.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). Ação Trabalhista – Rito Ordinário 1001992-96.2021.5.02.0604. Recorrente: Marcos Simões Costa. Recorrido: Souza Lima Segurança Patrimonial Ltda. E Outros (3). Relator: Alessandro Roberto Covre, 11 de agosto de 2022. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/pjekz/validacao/22081000194028500000267371047?instancia=1>>. Acesso em 15 de setembro de 2022.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). Ação Trabalhista – Rito Ordinário 1001349-94.2021.5.02.0069. Recorrente: Luis Fernando Motta. Recorrido: Bradesco Vida e Previdência S.A E Outros (5). Relator: Franciane Aparecida Rosa, 10 de agosto de 2022. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/pjekz/validacao/22080214000571700000266393865?instancia=1>>. Acesso em 15 de setembro de 2022.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). Ação Trabalhista – Rito Ordinário 1000985-78.2020.5.02.0386. Recorrente: Lourival Ortiz do Amaral. Recorrido: TVSBT Canal 4 de São Paulo S/A. Relator: Fernanda Oliva Cobra Valdivia, 08 de agosto de 2022. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22031717012852000000101009947>>. Acesso em 15 de setembro de 2022.