

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO

**A “PEJOTIZAÇÃO” E O DIREITO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DO
FENÔMENO À LUZ DA ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

FERNANDA HENRIQUES DE AZEREDO

Rio de Janeiro

2019/1

A “PEJOTIZAÇÃO” E O DIREITO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DO FENÔMENO À LUZ DA ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação do **Professor Mestre Thiago Patrício Gondim.**

Rio De Janeiro

2019/1

FERNANDA HENRIQUES DE AZEREDO

**A “PEJOTIZAÇÃO” E O DIREITO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DO
FENÔMENO À LUZ DA ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação do **Professor Mestre Thiago Patrício Gondim.**

Data da Aprovação: ____/____/____.

Banca Examinadora:

Orientador

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro

2019/1

A999p Azeredo, Fernanda Henriques de
A pejotização e o direito do trabalho: uma
análise do fenômeno à luz da atuação do Ministério
Público do Trabalho / Fernanda Henriques de
Azeredo. -- Rio de Janeiro, 2019.
83 f.

Orientador: Thiago Patricio Godim.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
de Direito, Bacharel em Direito, 2019.

1. Direito do Trabalho. 2. Fenômeno da
pejotização. 3. Impactos da pejotização. 4. Atuação do
Ministério Público do Trabalho. I. Godim, Thiago
Patricio, orient. II. Título.

AZEREDO, Fernanda Henriques De (2019). A “pejotização” e o direito do trabalho: uma análise do fenômeno à luz da atuação do Ministério Público do Trabalho. Monografia do curso de graduação em direito. Rio De Janeiro. Universidade Federal do Rio de Janeiro.

RESUMO

A presente monografia procura, em um primeiro momento, examinar as funções e princípios do direito do trabalho, assim como observar os pressupostos que constituem a relação de emprego. A partir daí, analisa-se o fenômeno da “pejotização” com o intuito de observar os seus impactos no direito do trabalho e na realidade social dos trabalhadores que se encontram nesta condição. Por fim, realiza-se uma análise da atuação do Ministério Público do Trabalho no combate à “pejotização” por meio da seleção de determinados casos concretos. Em linhas gerais, o estudo se concentra no exame de uma das principais estratégias utilizadas pelos empregadores para mascarar a relação de emprego, os efeitos da ausência de garantias trabalhistas para o trabalhador “pejotizado”, além da atuação do Ministério Público do Trabalho como fiscal do ordenamento jurídico.

Palavras-chave: Relação de emprego; Direito do Trabalho; Fraude Trabalhista; Pejotização; Ministério Público do trabalho.

ABSTRACT

This monograph seeks, in the first instance, to examine the functions and principles of labor law, as well as to observe the assumptions that make up the employment relationship. From there, the phenomenon of “pejotização” is analyzed in order to observe its impacts on labor law and the social reality of the workers who are in this condition. Finally, an analysis of the performance of the Public Prosecutor's Office in the fight against “pejotização” is carried out through the selection of certain concrete cases. In general terms, the study focuses on examining one of the main strategies used by employers to mask the employment relationship, the effects of the absence of labor guarantees for the “pejotizado” worker, as well as the performance of the public prosecutor's office as prosecutor of the legal system.

Keywords: Relationship of employment; Labor law; Labor fraud; Pejotização; Labor Ministry

Lista de Siglas

ACP	Ação Civil Pública
CCR	Câmara de Coordenação e Revisão
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IC	Inquérito Civil
MPT	Ministério Público do Trabalho
NF	Notícia de Fato
OJ	Orientação Jurisprudencial
PAJ	Procedimento de Acompanhamento Judicial
PJ	Pessoa Jurídica
PP	Procedimento Preparatório de Inquérito Civil
SRTE	Superintendência Regional do Trabalho e Emprego
TAC	Termo de Ajuste de Conduta

TRT Tribunal Regional do Trabalho

TST Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 – DIREITO DO TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO	13
1.1. – Definição, Funções e finalidades do direito do trabalho.....	13
1.2. – Princípios do direito do trabalho	15
1.3. – Relação de emprego e seus pressupostos	22
2 – O FENÔMENO DA “PEJOTIZAÇÃO”	31
2.1. – O surgimento do fenômeno da “pejotização”	31
2.1.1. – O contexto sociopolítico até a “pejotização”	31
2.1.2. – Caminho, legislação como obstáculo	34
2.2. – O que é “pejotização”	37
2.3. – Impactos no mercado de trabalho.....	40
2.4. – Fraude trabalhista e precarização das relações de trabalho	44
2.5. – Divergência de autores	48
2.6. – Casos típicos de “pejotização”	50
2.7. – Jurisprudência reconhece como fraude	51
2.8. – Reforma Trabalhista	54
3. – MINISTÉRIO PÚBLICO E SUA ATUAÇÃO NOS CASOS DE “PEJOTIZAÇÃO”	59
3.1. – A atividade de investigação do Ministério Público do Trabalho	59
3.1.1. – Inquérito Civil	59
3.1.1.1. – Notícia de fato	60
3.1.1.2. – Procedimento Preparatório Civil	61
3.1.1.3. – Instauração do IC	62
3.1.1.4. – Encerramento da Investigação	62
3.1.2. – Termo de compromisso de ajuste de conduta	63
3.1.3 – Propositura de Ação Civil Pública	64
3.2. – Posicionamento do Ministério Público do Trabalho nos casos relacionados à “pejotização”	65
3.2.1 – Concepção da instituição sobre a prática da “pejotização”	66
3.2.2. – Trabalhador autônomo	68
3.2.3. – Atuação Judicial e Extrajudicial.....	69
3.3. – Atuação do Ministério Público no caso concreto	70
3.3.1. – Inquérito Civil 00173.2010.01.000/0 e Procedimento de Acompanhamento Judicial 0029262.2013.01.000/0.....	70
3.3.2. – Inquérito Civil 000161.2016.01.005/6.....	76
3.3.3. – Inquérito Civil 002501.2013.01.000/7	76

CONCLUSÃO.....	78
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, ao longo da sua evolução, procurou garantir patamares básicos civilizatórios ao trabalhador. Porém, com o avanço do sistema capitalista e o processo de neoliberalismo, foram fomentadas diretrizes a fim de flexibilizar a relação de trabalho, causando sua precarização e dando protagonismo a fenômenos que procuraram desregulamentar o direito trabalhista e, por vezes, mascarar a relação de emprego. Nesse diapasão, surge o fenômeno da “pejotização”, no qual os trabalhadores que se submetem a esse tipo de sistema sofrem com a falta de proteção dos direitos trabalhistas assegurados pelo ordenamento jurídico. Por imposição do empregador, esses trabalhadores são obrigados a renunciar suas garantias e, muitas vezes, não enxergam o impacto negativo que a falta de proteção lhes proporciona.

Mesmo o Direito do Trabalho sendo categórico em relação aos elementos que compõe uma relação de emprego, o empregador tenta encontrar meios de camuflá-la. Todavia, por meio dos princípios que compõe o Direito Justrabalhista e seu caráter normativo, a doutrina, a jurisprudência e o Ministério Público do Trabalho atuam de forma a inibir as formas de fraudes concernentes às garantias trabalhistas.

Dessa forma, o presente Trabalho de Conclusão de Curso foi elaborado com o intuito de entender como o Direito do Trabalho caracteriza a relação de emprego, suas garantias e o porquê de determinados fenômenos serem fraudulentos e precarizantes às proteções trabalhistas. Além disso é demonstrado como o trabalho do Ministério Público do Trabalho funciona como meio de coibir esses mecanismos de camuflagem ao vínculo empregatício.

No primeiro capítulo, a análise se concentra nas funções do direito do trabalho e seus princípios norteadores. Além disso, será esmiuçado todos os elementos fáticos-jurídicos que compõe a relação de emprego para contextualizar adequadamente o fenômeno da “pejotização”.

Já no segundo capítulo, examina-se todo o quadro jurídico e social existente em torno do fenômeno da “pejotização”. Será abordado o caminho percorrido pela legislação, contexto social, os impactos ao mercado de trabalho e as precarizações consequentes às relações de

trabalho. Para mais, é pontuado as profissões mais atingidas e como a jurisprudência se posiciona acerca deste fenômeno.

O terceiro capítulo, por sua vez, consiste em uma análise de artifícios que o Ministério Público do Trabalho utiliza para coibir práticas que não respeitam os direitos garantidos pela legislação trabalhista. São descritos os métodos de atuação do MPT e sua visão acerca do fenômeno da “pejotização”. Por fim, serão abordados casos concretos em que o Ministério Público do Trabalho atuou como agente garantidor do respeito à relação de emprego.

1 – DIREITO DO TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

1.1. – Definição, Funções e finalidades do direito do trabalho

É possível definir o Direito do Trabalho sob três diferentes óticas.

A definição subjetivista leva em conta os sujeitos que integram a relação jurídica. Não é muito utilizada para construção da definição porque o direito do trabalho não se define a partir de seus sujeitos. Apesar disso, sua qualidade no ramo jurídico é a valorização do caráter teleológico do direito do trabalho, garantindo um aperfeiçoamento das condições de trabalho.

A perspectiva objetivista é mais aceitável que a anterior. Diz respeito às controvérsias, às matérias tratadas pelo direito trabalhista. Constrói-se em face da categoria jurídica essencial do direito do trabalho: a relação de emprego. O enfoque no conteúdo das relações justralhistas proporciona uma perspectiva mais exata do Direito do Trabalho.

Por fim, a concepção mista procura unir o enfoque da definição objetivista e da definição subjetivista. Assim sendo, é a que melhor atende a definição de direito do trabalho. Como cita Octavio Bueno Magano, caracteriza-se por um:

Conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais. (MAGANO, 1991, p.59 apud DELGADO, 2017, p. 46)

Nessa ordem de ideias, compreende o direito trabalhista o conjunto de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a prestação do trabalho subordinado e do trabalho autônomo, bem como institutos, regras e princípios jurídicos intrínsecos às relações coletivas entre empregado e empregador. (DELGADO, 2017, p.47; MARTINEZ, 2016, p. 88)

Após definir o que abrange o direito do trabalho, é importante aduzir sua finalidade essencial. A legislação trabalhista consiste em estabelecer padrões mínimos para a classe trabalhadora, regulando sua autonomia da vontade e melhorando as condições pactuadas entre empregador e empregados. Essa função deve ser compreendida a nível coletivo, pois o ser coletivo prepondera sobre o individual.

O direito do trabalho também manifesta uma função civilizatória. Impulsiona uma igualdade material entre os sujeitos das relações de trabalho e protege os direitos irrenunciáveis dos trabalhadores. O direito trabalhista aperfeiçoa-se como um instrumento de moderação entre as partes da relação de emprego. (MARTINEZ, 2016, p. 97)

Ademais, estimula condições mais modernas e progressistas de gestão trabalhista. Quando o empregador investe no aperfeiçoamento de sua mão de obra, valoriza a prestação de serviço, eleva a produtividade e distribui melhor a renda aos seus subordinados.

No Brasil, essa função tem um aspecto humanizador, pois tem a ver com o aperfeiçoamento da legislação trabalhista e sua aplicabilidade. Porém, na década de 1990 houve uma política completamente oposta a essa função, desprestigiando o direito trabalhista e incentivando a precarização das relações de trabalho. (DELGADO, 2017, p. 54)

A função tutelar, é outra finalidade reconhecida pela maior parte dos autores. É aquela que visa proteger a parte hipossuficiente da relação, o empregado. Essa função se coaduna com a característica do direito trabalhista de proteger e melhorar as condições socioeconômicas do trabalhador. Como dito por Carlos Henrique Bezerra Leite:

A função tutelar do direito do trabalho visa, enfim, sobretudo sob a perspectiva dos direitos humanos e do direito constitucional, corrigir as desigualdades sociais, econômicas e políticas entre os atores representantes do capital e do trabalho, por meio de um sistema normativo de proteção jurídica ao cidadão trabalhador. (LEITE, 2017, p. 48)

O Direito trabalhista constitui traços notáveis. É um ramo especializado que se construiu a partir da relação jurídica do trabalho. Cumpre objetivos sociais, mas também detém impactos econômicos, culturais e políticos.

É fortemente interventivo na sociedade, principalmente na vontade das partes contratuais envolvidas na relação de emprego. Estabelece direitos mínimos e irrenunciáveis ao trabalhador. Com o objetivo de evitar que a força do capital se sobreponha ao trabalho.

As normas do direito do trabalho são essencialmente imperativas e protecionistas. Juntamente com os princípios trabalhistas, valorizam a dignidade da pessoa humana e a justiça

social. O direito trabalhista ainda garante que na existência de duas ou mais normas de vigência simultânea, seja aplicada a mais favorável ao trabalhador. Além disso, na seara do protecionismo, o direito trabalhista assegura a manutenção de condições contratuais mais benéficas e a interpretação mais favorável ao trabalhador.

Ademais, há duas dimensões dentro do universo trabalhista: individual e coletiva. O interesse coletivo se sobrepõe ao interesse individual e funciona como fundamento para intermediar conflitos na esfera trabalhista, além de visar construir uma sociedade em que o coletivismo predomine sobre o individualismo.

Por fim, é importante salientar a inclinação ao expansionismo do Direito do Trabalho, de ampliação de seu conteúdo, e também de buscar inspiração em ordenamentos jurídicos estrangeiros. Isso se dá porque o mercado de trabalho não é estático, surgem novas formas de contratação e de prestação de serviços e o direito do trabalho precisa se reinventar para garantir a proteção dos trabalhadores diante de novas perspectivas. (MARTINEZ, 2016, p. 93)

1.2. – Princípios do direito do trabalho

Princípios servem como base, são valores fundamentais do direito, dos quais as normas jurídicas não devem se afastar. Propiciam uma direção na interpretação da norma jurídica ou, em caso de falta de norma de direito, são utilizados pelo aplicador do direito como regras jurídicas. (DELGADO, 2017, p. 210)

Servem para informar e inspirar o legislador, além de serem critério de interpretação, orientação, julgamento e terem função normativa no caso de omissões. Junto com as normas e instituições, os princípios fazem parte do direito do trabalho, objetivando proteger o trabalhador nas suas relações de emprego, garantindo condições dignas tanto sociais quanto econômicas. (BATISTA; SILVA, 2017, p. 183-184)

Além disso, os princípios cumprem papel de iluminar a compreensão do direito. Eles orientam a construção do ordenamento jurídico, sustentam-no e se mostram necessários na resolução de conflitos quando na ausência de norma para determinado assunto. São claros e

objetivos e harmonizam o ordenamento jurídico. Despontam mecanismos capazes de vedar, por exemplo, a prática da “pejotização”.

Os princípios do direito trabalhista têm a função de diminuir as desigualdades existentes na realidade trabalhista. Nesse sentido, destaca Costa e Ternus (2012, p. 206) que “os princípios partem do pressuposto de haver desigualdade entre as partes, as condições subjetivas das partes contratantes, e atendem as finalidades no intuito de corrigi-las”.

Quando se está diante de normas contraditórias, utiliza-se o princípio da proteção e o princípio da norma mais favorável.

O princípio da proteção consiste em corrigir desigualdades, proteger o empregado que está na condição de hipossuficiente e, assim, gerar uma superioridade jurídica em favor desse empregado. Há um predomínio no direito do trabalho de regras protetivas ao trabalhador visando alcançar vantagens jurídicas para atenuar o desequilíbrio intrínseco aos sujeitos da relação trabalhista.

Ademais, esse princípio inspira quase todos os princípios do ramo trabalhista, pois todos eles também criam uma rede de proteção aos interesses do empregado e buscam reparar as diferenças consequentes do contrato de trabalho. (DELGADO, 2017, p. 214)

Já o princípio da norma mais favorável dispõe que na existência de duas ou mais normas, dá-se preferência à aplicação da norma mais favorável ao empregado, respeitando o caráter sistemático da ordem jurídica. Assim, aponta Mauricio Godinho Delgado:

O operador jurídico deve buscar a regra mais favorável enfocando globalmente o conjunto de regras componentes do sistema, discriminando, no máximo, os preceitos em função da matéria, de modo a não perder, ao longo desse processo, o caráter sistemático da ordem jurídica e os sentidos lógico e teleológico básicos que sempre devem informar o fenômeno do Direito. (DELGADO, 2017, p. 216)

Tal princípio atua como critério de hierarquia de regras jurídicas e como princípio de interpretação de tais regras. Como critério de hierarquia, consente em optar como norma prevalente, em um conflito de regras jurídicas, a que for mais benéfica para o trabalhador. Como princípio de interpretação do Direito, permite eleger a interpretação mais favorável ao

trabalhador quando há duas ou mais interpretações de uma norma jurídica. (DELGADO, 2017, p. 215)

O princípio da condição mais benéfica é aquele que preserva a cláusula contratual e os dispositivos contratuais mais benéficos ao trabalhador. A cláusula contratual mais vantajosa se revestirá de direito adquirido.

Aqui não há uma oposição de regras, o princípio abarca cláusulas contratuais. Ademais, uma cláusula benéfica também pode ser substituída, desde que haja uma cláusula posterior mais vantajosa.

Na mesma linha do princípio da condição mais benéfica, há o princípio da inalterabilidade dos contratos em prejuízo do trabalhador. Decorre do artigo 468 da Consolidação das Leis Trabalhistas e só permite alteração de contrato com acordo mútuo ou quando não traga prejuízo ao empregado.

Sua origem é inspirada do Direito Civil, no princípio da inalterabilidade dos contratos. Passou-se a tratar como um princípio trabalhista pelo fato de toda adequação e adaptação sofrida com sua introdução ao Direito do Trabalho. Dentro do Direito Trabalhista são incentivadas as alterações contratuais benéficas ao empregado. A noção de inalterabilidade se apresenta caso haja tentativas de alterações desfavoráveis ao trabalhador, sendo inclusive vedadas pelo ordenamento justrabalhista.

Salienta-se que não é absoluto o impedimento de alterações lesivas do contrato de trabalho. Há mudanças de menor importância, modificações implícitas ou explícitas autorizadas por lei ou que autorizam o disposto nas normas coletivas de trabalho. (DELGADO, 2017, p. 221)

Tem-se também o princípio do *in dubio pro operário*. A aplicação mais favorável de interpretações normativas, fatos e provas devem ser em detrimento da parte mais fraca - o trabalhador - para tentar diminuir a diferença gritante entre ele e o empregador.

Contudo, esse princípio apresenta dois problemas. Como pontua Mauricio Delgado:

O primeiro, menos grave, essencialmente prático, consistente no fato de que ele abrange dimensão temática já acobertada por outro princípio justralhista específico (o da norma mais favorável). O segundo problema, muito grave, consistente no fato de que, no tocante à sua outra dimensão temática, ele entra em choque com princípio jurídico geral da essência da civilização ocidental, hoje, e do Estado Democrático de Direito: o princípio do juiz natural. (DELGADO, 2017, p. 228)

Em relação à primeira falha, o princípio torna-se inútil, pois já é acolhida pelo princípio da norma mais favorável a dimensão de que o operador do direito tem de optar, em caso de conflito, pela regra mais favorável ao trabalhador.

Em relação à segunda falha é que há o grande problema. Nessa dimensão é levado em consideração, para a valoração do aplicador do direito, fatos e provas. Pretende-se dirigir a decisão do juiz em benefício do trabalhador, em caso de dúvidas nas situações concretas.

Porém, essa diretriz ocasiona um desequilíbrio no processo de análise do aplicador do direito que tem como dever valorar os fatos por um julgamento técnico-científico. Essa visão corresponde a uma fase inicial do direito, pois o juiz deve decidir em desfavor da parte que tenha o ônus da prova, tópico conflituoso e não condizendo com a diretriz *in dubio pro operario*.

Quanto ao princípio do maior rendimento, segundo Americo Plá Rodriguez (1993, p.265-268) apud Delgado (2017, p. 230), é aquele em que "o trabalhador estaria na obrigação de desenvolver suas energias normais em prol da empresa, prestando serviços regularmente, disciplinar e funcionalmente".

Apesar de parecer que nesse princípio funciona apenas o interesse empresarial, ele guarda uma diretriz jurídica da lealdade e boa-fé do empregado perante o cumprimento da sua prestação de serviço e do empregador na sua contraprestação.

Há ainda o princípio da intangibilidade contratual e da intangibilidade salarial. O primeiro dispõe que o contrato de trabalho é intangível do ponto de vista objetivo. Mesmo que ocorra uma mudança no plano do sujeito empresarial, o conteúdo do contrato empregatício não pode ser alterado.

O segundo serve para proteger o salário e descontos salariais estabelecidos ao trabalhador. Isso se dá porque o salário tem um caráter de necessidades básicas do ser humano. A destinação salarial atende necessidades essenciais, como alimentação, educação, saúde, moradia e faz com que haja garantias fortes em seu entorno da contraprestação econômica recebida pelo trabalhador.

Esse princípio se encontra quase que inteiramente constituído no ordenamento jurídico, porém diversas garantias não possuem caráter absoluto. Por exemplo, mudanças contratuais que tem como consequência redução de salário podem ser autorizadas por meio de negociação coletiva (artigo 7º VI da CF). Apesar disso, é notória a disposição a um alargamento da garantia salarial para outros valores pagos ao empregado. (DELGADO, 2017, p. 223)

Dentro do direito trabalhista, as normas são imperativas e não cabe manifestação de vontade no sentido de afastar sua aplicação. Nesse sentido, há o princípio da imperatividade das normas trabalhistas. Ele indica que a autonomia da vontade das partes é restringida naquilo que se refere ao contrato de trabalho, desde que o contrato não afaste a proteção que é assegurada pelo ordenamento normativo trabalhista. Essa restrição funciona como uma ferramenta para assegurar as garantias fundamentais ao trabalhador, já que há desigualdades existentes na realidade trabalhista.

Assim, as partes só podem estipular condições de trabalho que respeitem o que a lei determina, pois deixar as normas ao desejo dos empregadores arruína a ideia de garantia das normas essenciais para a realização de justiça.

Francisco de Ferrari (2000, p. 150) apud Batista; Silva (2017, p. 188) ensina que “a imperatividade se baseia no interesse e na necessidade de organizar a economia, de preservar a espécie e, em outros casos, na necessidade de proteger os economicamente débeis”.

Diante de um caso de “pejotização”, a imperatividade da norma não deixa que seja usada norma diferente da legislação trabalhista. Isto é, um contrato de natureza civil não anula a ocorrência da legislação relacionada à realidade.

O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas dispõe que são indisponíveis todos os direitos que a sociedade considera para um patamar civilizatório. Há um impedimento do empregado poder renunciar, de forma voluntária, suas vantagens e proteções que lhes são asseguradas no contrato e na legislação trabalhista.

Esse princípio é a projeção do princípio da imperatividade das regras trabalhistas, pois tem por objetivo fortalecer as conquistas atribuídas às normas trabalhistas, tendo em vista a fragilidade do empregado, que pode ser coagido a abrir mão de suas garantias pelo empregador. É uma tentativa de igualizar os sujeitos da relação de emprego, já que a vontade do trabalhador não é suficiente para impedir a execução das leis trabalhistas. (BATISTA; SILVA, 2007, p. 188)

O aparente limite de liberdade dado ao empregado é em prol da ordem pública e com a finalidade de assegurar liberdade ao empregado na relação empregatícia, pois essa limitação faz com que o trabalhador não seja obrigado ou coagido a renunciar seus direitos perante o empregador. (DELGADO, 2017, p. 217)

Assim, mesmo que o empregado se sujeite ao disfarce de pessoa jurídica no uso de sua autonomia da vontade, se a forma de realização, como as atividades realizadas, caracterizarem a definição de empregado, prevista no artigo 3º da CLT, não há nada que afaste a obrigatoriedade do empregador de registrar a sua CTPS. E assim, será declarado nulo o contrato civil.

No Brasil, o artigo 9º da CLT é claro sobre ser nulo de pleno direito os atos com fim de fraudar os preceitos trabalhistas.

O princípio da continuidade da relação de emprego informa que o direito do trabalho zela pela permanência do vínculo empregatício. Até porque as garantias e direitos trabalhistas só são assegurados por meio da permanência da relação empregatícia.

Em relação à permanência da relação de emprego tem-se três correntes favoráveis ao empregado envolvido.

A primeira consiste na propensão do direito do trabalho em aumentar garantias trabalhistas.

A segunda corrente diz respeito à elevação de produtividade quando o empregador investe na educação e aperfeiçoamento do empregado. Esse investimento é compensado pelo aumento da produtividade e faz com que seja cumprido a função educativa do trabalho.

A terceira consiste em entender a importância da continuidade e duração do contrato. A maior parte dos indivíduos vive apenas da renda proveniente do seu trabalho, por isso submeter-se a contratos precários ou de curta duração faria com que esse indivíduo perdesse sua base econômica.

A importância deste princípio se vê em certas pretensões favoráveis ao empregado. É proposto como regra geral que o contrato de trabalho seja por tempo indeterminado. A interrupção do contrato é mais onerosa ao empregador quando é feito sem justa causa e, caso opte pela justa causa, o empregador tem o ônus da prova. Os efeitos no ordenamento jurídico consistem nos contratos a termo serem excepcionais e só poderem ser pactuados de acordo com a lei.

O princípio da primazia da realidade, conforme definição de Américo Plá Rodriguez (2000, p. 339 apud Batista; Silva 2017, p. 185) “significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos”. A sua justificativa é a função de garantir que as normas trabalhistas sejam aplicadas e que sejam nulos os atos com objetivo de fraudar preceitos do trabalho.

É um princípio que prioriza a verdade real, a intenção dos agentes e não a forma. Ao se analisar o envoltório formal, deverá ser verificado se coincide com a prática concreta. As reais intenções nas declarações de vontade das partes prevalecerão sobre a estrutura formal do contrato. O que ocorre no terreno dos fatos é mais importante do que está nos documentos ou o que as partes pactuaram, até porque a prática habitual gera alterações contratuais que acarretam direitos e obrigações novos às partes do contrato. (BATISTA; SILVA, 2017, p. 185prim; DELGADO, 2017, p. 223)

O princípio da primazia da realidade encontra-se de maneira expressa no art. 9º da CLT e visa um amparo preferencial ao trabalhador. Busca garantir a parte hipossuficiente a interpretação mais favorável da norma em caso de litígio. É o princípio que visa esclarecer a realidade fática de uma relação de trabalho que se encontra encoberta por conta de um contrato de trabalho. Os fatos gerados sempre serão importantes, mesmo se não estiverem representados. Desse modo, a realidade trabalhista sempre deve ser demonstrada como realmente ocorre e não como está disposta em um contrato.

Esse princípio autoriza, por exemplo, que seja descaracterizado um contrato civil se ele apresentar os requisitos de uma relação de emprego. As partes poderiam aparentar no documento um contrato com uma PJ que não correspondesse à realidade. Esse princípio, em suma, garante que não seja fácil burlar as leis protetivas ao trabalhador. Se estiverem presentes os requisitos do artigo 3º da CLT, restará comprovada a relação de emprego e ocorrerá a incidência de garantias trabalhistas, desconsiderando o contrato de natureza civil firmado entre as partes.

Outro princípio que merece destaque é o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, de onde se originam os principais princípios trabalhistas.

Esse princípio é encontrado no art. 9 da CLT, que prevê como nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos legais contidos na CLT. Por meio desse princípio, pode-se descaracterizar a relação civil pactuada entre tomador e PJ, no caso de uma PJ ter sido firmada em contrato de direito civil, mas na realidade as condições demonstrem existência de um contrato de trabalho.

O contrato por si só, firmado pelo trabalhador PJ, não define fraude. O que prevalece é se o caso concreto está de encontro com o que expõe os documentos.

1.3 – Relação de emprego e seus pressupostos

A relação jurídica compondo negócio jurídico, objeto e sujeitos é a esfera essencial do direito. No ramo justralhista, esse núcleo é a chamada relação de trabalho. Torna-se

necessário discorrer sobre esse termo relação para adentrar-se no assunto “pejotização”. Cabe apontar, inicialmente, que o termo relação de trabalho engloba dois possíveis entendimentos.

O primeiro compreende a relação de trabalho como ampla e genérica, sendo uma relação jurídica em que o ser humano presta uma atividade subordinada, eventual, autônoma ou qualquer outra forma de prestação de serviço existente no ordenamento. Refere-se a toda modalidade de prestação de serviço juridicamente aceitável.

O outro entendimento é como sinônimo de relação de emprego, relação estabelecida entre um trabalhador e um empregador, para prestação de um serviço subordinado. É a forma mais importante de pactuação contratual sob o viés socioeconômico e jurídico. Pelo prisma econômico-social, há uma expansão no mercado de trabalho da utilização da relação de emprego submetendo às regras a esse novo panorama. Pelo prisma jurídico, há uma organização de regras, princípios e institutos jurídicos próprios do direito do trabalho com ênfase na relação empregatícia, reduzindo espaço das demais relações de trabalho. (BARROS, 2014, p. 238; DELGADO, 2017, p. 310).

É consolidada a utilização da expressão relação de trabalho para indicar relação de emprego, pois houve uma hegemonia da relação de emprego frente às outras relações de trabalho.

A relação de emprego é uma espécie do gênero relação de trabalho e trata apenas da relação laboral na qual há trabalho subordinado. No Brasil a proteção social e o conjunto de direitos trabalhistas estão atrelados à relação de emprego na qual figuram em um dos polos o empregador, definido na CLT no art. 2º, e no outro o empregado, definido no art. 3º.

Para se falar da relação de emprego, enquanto fenômeno jurídico, é necessário enumerar os elementos indispensáveis que constituem o mesmo. A consolidação das leis do trabalho, em seu artigo 2º: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços” e artigo 3º: Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” põe em evidência os cinco elementos fáticos-jurídicos componentes da relação de emprego.

A subordinação é o primeiro elemento fático-jurídico, unânime na doutrina, como uma parte caracterizadora da relação de emprego. Tal elemento se apresenta como o diferenciador de outros tipos de prestação de serviço.

Nesse sentido, Delgado explicita:

De fato, a subordinação é que marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão). Será também a subordinação o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo). (DELGADO, 2017, p. 324)

Esse elemento deve ser entendido como a integração da atividade do empregado na dinâmica da empresa mediante um vínculo contratual. O trabalhador aceita as determinações contratuais impostas, sujeitando a sua prestação de serviço ao empregador. Para o direito do trabalho interessa a funcionalização da atividade, de que maneira essa consolidação ocorrerá. (ROMITA, 1979 apud BARROS, 2014, p. 238; COSTA; TERNUS, 2012, p. 199).

Subordinação é o estado de obediência, sujeição ao outro em relação a uma linha hierárquica. No direito laboral, é a situação em que o empregado limita sua vontade e atende ao poder do empregador sobre a prestação de serviço empenhada.

A subordinação é encarada no direito do trabalho com uma visão objetiva. Opera no modo que se realiza a atividade e não sobre o empregado, é a visão essencial do direito. A perspectiva subjetiva discorre que a subordinação atua na pessoa do trabalhador, numa relação de dependência entre as partes da relação. Contudo, mesmo que haja uma sujeição no plano de fato, ela não compreende a essência e performance da subordinação como o direito laboral requer. (DELGADO, 2017, p. 327)

A antiga posição doutrinária de matriz subjetiva enxergava a subordinação como sendo uma dependência econômica e uma dependência técnica.

A visão de dependência econômica do requisito subordinação se dá por conta da enorme diferença econômica que dissocia o trabalhador e o tomador de serviço. Porém, mesmo que

esse critério econômico tenha algum valor, ele não consegue explicar a essência da subordinação, já que, mesmo com uma determinada diferença salarial não se é alterada os deveres intrínsecos ao poder empregatício.

Como fenômeno de natureza técnica, a subordinação é vista como se o tomador de serviço tivesse todo o monopólio da tecnologia e do estudo necessários ao processo de produção do empregado, gerando um poder específico sobre o trabalhador. Nesse conceito a diferença de conhecimento técnico resultaria em uma dependência técnica, porém essa noção é completamente equivocada, já que o empregador contrata o saber do empregado justamente por não possuí-lo. A subordinação é feita mediante prestação de serviço, pois o tomador de serviço não tem intenção de absorver o conhecimento do empregado, apenas organizar os meios dessa prestação.

O entendimento da natureza, com matriz jurídica e objetiva, já é pacificada no direito do trabalho. A subordinação advém do contrato trabalhista pactuado entre empregador e empregado, pelo qual a pessoa do trabalhador atende os objetivos do empregador para efetuar sua atividade laboral. Esse caráter jurídico deriva da própria relação de emprego.

Esse pressuposto ainda possui três dimensões: a clássica, a objetiva e a estrutural.

Estrutural é a subordinação em que o trabalhador não necessariamente recebe ordens ou tem os mesmos objetivos da empresa, mas, se estrutura a dinâmica de organização e funcionamento do tomador de serviço.

Clássica é a subordinação que revela-se pela constância de ordens dada ao trabalhador, pelo empregador. É a primeira dimensão da subordinação e a mais comum até hoje. Consiste no acolhimento que o prestador de serviço compromete-se a dar ao poder do tomador de serviço sobre o modo da realização de suas atividades.

Por fim, a objetiva é o fenômeno social e jurídico da subordinação que funciona quando o objetivo do empregador é o mesmo da prestação do trabalhador. A relação entre a atividade do empregador e os objetivos do empregado é harmônica e colaborativa.

A junção dessas três perspectivas se complementa e impede que haja obstáculos à inserção na relação de emprego de fatos novos do mundo do trabalho. Além disso, possibilita a interpretação desses novos fatos e, como afirma Delgado (2017, p. 330) “relativiza a utilidade de fórmulas jurídicas restritivas de direitos sociais e fundamentais”. Essa compreensão vem sendo utilizada pela doutrina, pelos legisladores e pela jurisprudência. Demonstra a capacidade expansionista e adaptativa do direito trabalhista frente aos contratemplos atuais.

Outro elemento é a não eventualidade. Caracteriza-se como sendo uma atividade prestada pelo empregado de maneira não eventual, mesmo durante um período certo de tempo. Diz respeito à continuidade do exercício da labuta.

Incentiva a duração do contrato empregatício com a permanência indefinida do vínculo empregatício. O caráter de permanência e de um trabalho não esporádico é que caracteriza a relação de emprego.

Quando uma pessoa é subordinada, mas trabalha esporadicamente, falta a ela esse elemento fático-jurídico e isso impede a sua caracterização como empregado.

A noção de não eventualidade e eventualidade abrange quatro teorias.

A teoria da descontinuidade informa que a eventualidade seria a prestação descontínua, fragmentada, dispersa no tempo com espaçamentos temporais significativos. Essa teoria é incompatível com a CLT, mas harmônica com as normas que regulam o trabalho doméstico. De acordo com a CLT um trabalhador que preste serviço, por exemplo, apenas aos fins de semana por diversos meses seguidos não se configura como trabalhador eventual. Já a legislação que regula o trabalho doméstico ao invés de se valer da expressão “serviços de natureza não eventual” preferiu usar “serviços de natureza contínua”. Essa diferença é intencional e pretendeu não incluir a figura da diarista no trabalho doméstico. (DELGADO, 2017, p. 319)

A teoria do evento informa que eventual é o trabalhador que presta serviço por um período determinado de tempo e por algum fato específico e incerto que demande certo tipo de serviço. Caso a atividade prestada dure mais tempo, a teoria não poderá ser considerada.

A teoria dos fins da empresa afirma que eventual será o trabalhador contratado para realizar uma atividade diferente dos fins que se destina a empresa. O caráter da tarefa é de exceção dentro dos deveres da empresa.

A teoria da fixação jurídica ao tomador dos serviços pontua que eventual é o trabalhador que não é fixo, ou seja, não tem uma única fonte de trabalho e assim não é possível realizar a fixação jurídica do trabalhador a qualquer um dos tomadores de serviço.

Esse elemento se define pela continuidade da prestação de serviço ao empregador, que não funciona sem seu empregado. A permanência do trabalhador, em um longo período de tempo, a apenas um tomador de serviço para exercer uma atividade fim é imprescindível. Até porque, se é necessária a frequência do empregado para o desenvolvimento de determinada atividade, dificilmente haverá eventualidade no trabalho.

Quando falamos de um trabalho acessório, descontínuo, de curta duração de tempo ou de uma atividade excepcional é que a eventualidade se faz presente.

Vale salientar que se uma prestação de serviço for descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade.

A relação de emprego também tem como base essencial a onerosidade, que se apresenta como a contraprestação pecuniária, em virtude da mão de obra oferecida. A relação empregatícia é uma relação essencialmente econômica.

O contrato de trabalho se apresenta de maneira bilateral, envolvendo prestação e contraprestação entre as partes e se apresenta de maneira onerosa, onde o valor pecuniário oferecido em contraprestação a prestação de serviço é concretizada no conjunto salarial.

Esse pressuposto deve focar no prestador de serviço e não na atividade realizada ou no tomador de serviço. Além disso, o pressuposto envolve duas perspectivas que devem ser combinadas: objetiva e subjetiva.

Na dimensão objetiva, a onerosidade se apresenta como o pagamento salarial a fim de remunerar o empregado da atividade desempenhada e que foi determinada no contrato acordado. O salário pode ser pago em dinheiro ou parte em utilidade, pode ser pago por dia, semana, quinzena ou mês e pode ser fixo ou pode possuir formula variável para se computar.

É extremamente difícil o operador do direito não perceber a onerosidade, pois a contraprestação pecuniária aparece ao longo da prestação de serviço. Por isso torna-se, muitas vezes, desnecessário falar da dimensão subjetiva. Porém, existem raras situações em que a perspectiva subjetiva é a única capaz de possibilitar a análise da existência ou não do elemento da onerosidade em certas relações de trabalho. Trata-se de situações como servidão disfarçada em que existe uma prestação de serviço, mas não há contraprestação pecuniária; ou situações de trabalho voluntário em que não há contraprestação pecuniária, mas se entende que há prestação de trabalho.

A dinâmica subjetiva manifesta-se pela intenção onerosa das partes pelo fato da atividade prestada. Se o vínculo entre as partes apresentar prestação de serviço e intuito a contraprestação pecuniária, existira o elemento. A intenção do prestador de serviço ganha destaque no que tange a dimensão subjetiva.

A doutrina chama de *animus contrahendi* essa intenção das partes, embora muitos autores desconsiderem esse aspecto da relação empregatícia como parte componente da onerosidade. Essa expressão é ligada a intenção do prestador de serviço se vincular, ou não, e esperar receber uma contraprestação pecuniária.

Mesmo sendo válida em determinadas situações, o aspecto subjetivo do elemento onerosidade tem de ser analisado com cuidado pelo operador do direito. Certas situações não são viáveis a vinculação de emprego, mesmo com a intenção das partes. É o caso da esposa que realiza trabalho doméstico, aqui não cabe ser acolhida onerosidade.

A prestação de serviço que o direito trabalhista considera é aquela prestada por uma pessoa física. As garantias jurídicas trabalhistas referem-se a pessoas físicas, já que pessoas jurídicas não teriam como usufruí-las.

A prestação de serviço deve ser feita por pessoa natural para que haja incidência de relação empregatícia. As atividades prestadas a tomadora por pessoa jurídica afasta a relação jurídica estabelecida no direito trabalhista. O empregado jamais poderá ser pessoa jurídica.

No caso da “pejotização” há uma utilização de pessoa jurídica para camuflar a prestação jurídica executada por uma pessoa física, Demonstrando, no plano dos fatos, que os serviços fornecidos são realizados por uma pessoa jurídica, surge o primeiro elemento fático-jurídico da relação de emprego (DELGADO, 2017, p. 315)

A pessoalidade, enseja a discussão acerca da “pejotização”. Por esse elemento, pressupõe-se que prestação do serviço seja infungível, ou seja, a relação jurídica deve ser caracterizada pela prestação personalíssima. O trabalhador não poderá ser substituído a todo o tempo por outro ao longo da vigência do seu contrato de trabalho, essa pessoa é um indivíduo distinto dos demais, com suas qualidades e aptidões. Dessa forma, cada trabalhador se diferenciaria do outro, inclusive a maneira como presta serviço, não sendo possível que outra pessoa preste serviço no seu lugar.

Existem situações em que há uma substituição do prestador de serviço sem que a pessoalidade seja perdida. Situações autorizadas pelo ordenamento jurídico não fazem com que o trabalhador perca o caráter da pessoalidade, como no caso de férias, licença maternidade, etc. Outra situação é quando o tomador de serviço autoriza substituição do trabalhador por um período de tempo. Tal fato não afasta, necessariamente, a pessoalidade do trabalhador de origem.

A substituição só configura uma situação jurídica diferente para o substituto. Se quem substituiu o empregado de origem for uma pessoa da mesma empresa, deverá ele ser beneficiado pelas garantias inerentes a posição ocupada (art. 450 CLT, súmula 159 TST). Se o trabalhador substituto for alguém de fora da empresa pode ele ser contratado por contrato a prazo ou por contrato de trabalho temporário.

A prestação do trabalho sendo personalíssima não transmite sucessores ou herdeiros. A morte do empregado acaba com o contrato entre as partes. Importante frisar que o elemento só

incide sobre o empregado, podendo o empregador alterar subjetivamente o contrato desde que mantenha as diretrizes do contrato em relação ao trabalhador.

A junção de todos esses elementos fáticos-jurídicos caracteriza a existência de uma relação de emprego.

2 – O FENÔMENO DA “PEJOTIZAÇÃO”

2.1. – O surgimento do fenômeno da “pejotização”

2.1.1 – O contexto sociopolítico até a “pejotização”

O direito do trabalho é um fenômeno propiciado pelo final do século XVIII e curso do século XIX, pois nesse período evoluiu o modo de produção iniciado pela revolução industrial e todas as condições de trabalho livre, subordinado e de concentração proletária propiciaram esse ramo do direito. Houve uma transformação da realidade econômica de inúmeros países e houve necessidade de se criar uma estrutura que protegesse os empregados diante da evolução na realidade trabalhista. (COUTO FILHO; RENAULT, 2008, p. 2; COSTA; TERNUS, 2012, p.195-196)

Como a economia mundial trouxe consequências para a relação de trabalho, o direito do trabalho surgiu para fixar controles ao sistema capitalista, regular a relação empregatícia e propiciar aos trabalhadores condições dignas de trabalho e melhor condição social e econômica. (DELGADO, 2007, apud COUTO FILHO; RENAULT, 2008, p. 4-5)

Deve-se analisar o direito do trabalho no Brasil após a abolição da escravatura, já que o trabalho livre é requisito para o surgimento do trabalho subordinado.

No período pós-abolição, a economia agrícola dominava as relações empregatícias. Porém, algumas revoluções tecnológicas foram ocorrendo, mas ainda não havia um quadro político e social favorável à criação de leis trabalhistas, devido, principalmente, ao poder concentrado nas mãos de uma aristocracia que só desejava a manutenção de seus privilégios. Além disso, ainda se flertava com o ideário escravagista e o trabalhador era exposto a péssimas condições de trabalho, jornadas de trabalho enormes, baixo salário, etc.

Durante o período foram surgindo esparsas normas que disciplinavam sobre o universo trabalhista. Não havia uma intervenção estatal e o estado, inclusive, incentivava a geração de renda e expansão econômica. As consequências para o empregado eram péssimas condições de trabalho. Como afirma Costa; Ternus (2012, p. 196), “Inicialmente, um tortuoso sistema de

troca, da força de trabalho por remuneração.”

A partir da década de 30, com o período denominado pela historiografia como “era vargas”, as normas trabalhistas foram oficializadas e estruturadas em uma única lei, a Consolidação das Leis trabalhistas (lei 5.452 de 1943). Esse conjunto de regras regulamentou a relação de emprego e conferiu ao trabalhador direitos, proteção e uma construção de identidade individual e coletiva.

Mesmo sendo fomentada pelo Estado a atingir níveis de crescimento, a relação de emprego jamais foi hegemônica no país, pois sempre conviveu lado a lado com outras relações de trabalho não regulamentadas pelo Direito do Trabalho. Ademais, foram surgindo problemas como disparidade salarial, precarização do trabalho, péssimas condições de trabalho e grande concentração de renda nas mãos de poucas pessoas.

No início da década de 70, o Brasil presenciou um desmantelamento dos direitos trabalhistas e sua consequência precarização. Após a promulgação da constituição da república em 1988, com o avanço da globalização, firmou-se uma política neoliberal e de reestruturação produtiva, com intuito de desregular o direito do trabalho e suas garantias, por conta de um ideário de redução do valor da força de trabalho. Uma nova organização do trabalho, de acúmulo de capital e de raciocínio de trabalho se instaurou, fazendo com que houvesse uma flexibilização dos contratos de trabalho. (COUTO FILHO; RENAULT, 2008, p. 3-4; BARBOSA; ORBEM, 2015, p.15)

Como ensina Batista e Silva sobre a flexibilização:

“A flexibilização das relações trabalhistas surge como resultado de um mundo que vive de maneira rápida as transformações e mudanças resultantes do avanço tecnológico identificado como características do mundo contemporâneo. A globalização passou a refletir na vida econômica e social das pessoas, integrando os indivíduos num contexto de concorrência em escala mundial.” (BATISTA; SILVA, 2017, p. 171)

Até os dias de hoje, mesmo com alternância de ideologias no poder, os governos foram absorvendo ideologias liberais e isso foi refletido na desarticulação das normas trabalhistas. O mundo do trabalho teve que se reinventar, ainda mais porque parte da população só vive por conta de sua força de trabalho. Os empregados tiveram mais autonomia na negociação com o

empregador, resultando na proteção do trabalhador deixada de lado. Diante desse cenário, foi possibilitado a precarização das relações de trabalho e o surgimento da “pejotização”, com o argumento de que o empregado seria livre para escolher o sistema regimental a que seria subordinado. (BATISTA; SILVA, 2017, p. 2; COUTO FILHO; RENAULT, 2008, p. 4)

Passou-se a observar uma flexibilização e redução dos direitos e garantias laborais, uma relativização das normas relativas ao trabalho. Com o incentivo do neoliberalismo, as novas exigências voltaram-se para um afastamento do estado nas relações de trabalho, pois a estrutura do direito do trabalho é, agora, considerada antiquada. (DUARTE, 2005, apud BATISTA; SILVA, 2017, p. 15; MORATO, 2003, apud BATISTA; SILVA, 2017, p. 3)

A tendência, no momento atual, é a valorização de formas mais modernas de trabalho, afastando os custos da incidência das normas trabalhistas. Esse pensamento é uma estratégia de redução de direitos trabalhistas e sua desarticulação.

Também é usado como principal argumento para a precarização das relações de trabalho, o alto protecionismo e as altas despesas gastas com o trabalhador. Como se tais fatos fossem impeditivos para a inclusão do país na economia mundial, ou seja, essa argumentativa carece de dados e rigor técnico.

Como cita Mauricio Delgado acerca da precarização:

A propósito, a precarização trabalhista implementada na década de 1990 em decorrência do prestígio oficial da estratégia desarticuladora radical do ramo justtrabalhista produziu efeitos dramáticos no cenário social brasileiro: o país, de renda, teve piorados seus índices de desigualdade social naqueles dez anos, conforme dados oficiais da fundação IBGE. De fato a renda aumentou no Brasil, na década de 90, mas junto com ela, cresceu a distancia salarial entre os 10% mais ricos e os 40% mais pobres. (DELGADO, 2007, p. 116 apud COUTO FILHO; RENAULT, 2008, p. 5)

Essa prática que acaba por precarizar a relação de trabalho, só tende a elevar a produtividade das empresas, reduzindo seus custos e melhorando seus produtos. Só que, por outro lado, há a supressão de direito, com a perda de garantias trabalhistas.

Cabe salientar, que tal modalidade de precarização era identificada por contratação entre empresas. Depois passou também a ser denominada de empresa do “eu sozinho”, “pejotização”

e, ainda, “PJs”. Com a sua prática reiterada tal fenômeno passou a ser denominado pelos juristas e doutrinadores trabalhistas brasileiros como “pejotização”, pois os trabalhadores estavam sendo caracterizados pela abreviação PJ.

2.1.2 – Caminho percorrido, legislação como obstáculo

Já ocorria na prática a contratação de pessoa jurídica, mas foi com o artigo 129 da lei 11.196/2005 que houve uma interpretação tortuosa:

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

No artigo 129 admite-se a contratação mediante pessoa jurídica de prestador de serviço personalíssimo, ou não, de natureza intelectual. Nesse termo intelectual se inclui trabalho científico, artístico e cultural. Esses profissionais podem pagar tributos federais e contribuição previdenciária como pessoa jurídica. Ademais, essa lei possui incentivo fiscal e natureza fiscal, não natureza trabalhista. Portanto, deve-se interpretá-la sob essa ótica.

Ainda assim, esse artigo fora motivador de controvérsia, pois o efeito prático de tal inovação legal é o de abrir caminho para mais fraudes na contratação de trabalhadores, à medida que os conceitos vão sendo alargados de forma a abarcar toda e qualquer tipo de situação.

Mais tarde o congresso nacional aprovou a lei 11.457/2007, com um dispositivo que seria o parágrafo único do artigo 129. Tal comando ficou conhecido como “emenda n.3” e viria a retirar o poder dos auditores fiscais do trabalho de autuarem empresas por motivo de contratação sem vínculo de emprego. Ou seja, as autuações para a desconstituição de uma empresa, que apenas dava aparência de legalidade a um contrato civil, só seria cabida após análise do poder judiciário, reduzindo a efetividade das normas trabalhistas. (BARROS, 2014, p.240-241; COUTO FILHO; RENAULT, 2008, p. 5-6)

O parágrafo foi vetado pelo presidente da república, mas reanimou a discussão sobre a liberdade de contratação de profissionais sob outras formas diferentes da apresentada no direito do trabalho.

Os que eram a favor se manifestaram contra a competência dos auditores fiscais do trabalho. Argumentaram que os auditores agiam com arbitrariedade, ensejando insegurança jurídica e, ainda, alegaram supressão do acesso à justiça e invasão do poder executivo no judiciário. Todo um discurso em prol da modernização das relações de trabalho, mas que na verdade escondia o temor de ser reconhecido vínculo empregatício dos contratos firmados via PJ dos que eram a favor da emenda.

Porém, os que se posicionavam contra e enxergavam a importância dos auditores fiscais, rebateram com o argumento de que sendo agentes públicos, os auditores fiscais podem – e devem – agir na ordem social para garantir o cumprimento da lei, até por representarem o poder de polícia estatal. Sendo assim, os mesmos, ao fiscalizarem e identificarem uma relação de trabalho camuflada de contrato de prestação de serviço desconsideram a pessoa jurídica para reconhecer a existência de vínculo de emprego direto, combatendo as fraudes à relação de emprego como um todo.

Independente das opiniões, caso fosse aprovada a “emenda n.3” haveria um aumento da “pejotização”. A contratação de uma PJ já costuma disfarçar a relação de emprego existente e sem a possibilidade dos auditores fiscais de intervir e inibir o descumprimento da legislação, a única instância com poder para intervir tal problema, seria a justiça do trabalho. Ou seja, só com acesso ao judiciário é que se poderia ser reconhecer o vínculo de emprego. (BARROS, 2014, p.241-242)

Ocorre que nem todos podem ingressar na justiça, somente o fazem aqueles que perdem o trabalho ou sabem que conseguirão um novo contrato. Os que não podem ingressar com ação, estão desprotegidos e contribuem para a proliferação da fraude via PJ.

Diante da previsão legal do artigo 129, empregadores passaram a contratar cada vez mais PJs para a prestação de serviços intelectuais e também trabalhadores de quaisquer outras atividades. Essa situação foi amparada pelo art. 7º, XXXII, da Constituição de 1988 e pelo

parágrafo único do art. 3º, da CLT, os quais mencionam que não deve haver distinção entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Sob um certo aspecto, o art.129 da lei 11.196/2005 não deveria ter o poder de mudar nenhuma situação, pois continua válida a constituição de PJ regular, bem como continua sendo desconsiderada a personalidade jurídica quando há elementos fático-jurídicos de uma relação de emprego, em meio também aos princípios que norteiam o direito do trabalho. (BARROS,2014, p. 241-242)

Ademais, inexistente na CLT distinção de espécie de emprego, condições de trabalho e de trabalhadores. Cria-se um confronto de normas, ressalvada as hipóteses de trabalhadores que são realmente autônomos. Entende-se como válidos, somente os contratos firmados com vínculo de emprego, pois é a única forma de se manter circunstâncias consideráveis de trabalho e sobrevivência, além de atingir proteção trabalhista.

Além do mais, como mencionado, a lei 11.196/2005 tem caráter fiscal. Caso haja encaixe nessa modalidade de fornecimento de serviço, a PJ usufruirá dos incentivos fiscais e previdenciários, passando a ser administrada pela legislação civil, pois se trata de um contrato civil. Não irá incidir normas trabalhistas, por tratar-se de prestação com total liberdade, autonomia e capacidade de organização.

Logo, mesmo que o mau uso da “pejotização” possa vir a ser a tendência para os próximos anos, cabe ao jurista primar pela aplicação dos direitos sociais, se constatada a PJ como mera roupagem, na tentativa de burlar à aplicação dos direitos trabalhistas.

A eventual liberdade aos trabalhadores intelectuais não é suficiente para que se permita que os mesmos abdicem do que está garantido no ordenamento jurídico. A “pejotização” não dispõe de uma regulamentação dentro das leis trabalhistas. Por isso que essa modalidade tem tido sua resolução caso a caso. Por isso, o artigo 129 não as muda. Para a CLT todo trabalhador é hipossuficiente, sendo ele intelectual ou não. (COSTA; TERNUS, 2012, p.202-203)

Cabe ressaltar que essa ausência de lei ou de edição de uma súmula ou OJ consolidando o entendimento do TST, proporcionando liberdade ao empresariado para recorrer a tal prática

e utilizá-la conforme suas preferências. Além disso, casos idênticos podem ser decididos de maneira diversa, trazendo uma enorme insegurança jurídica.

2.2 – O que é “pejotização”

O termo “pejotização” é algo novo. O referido vocabulário não consta nos dicionários jurídicos, nem nos livros acadêmicos.

Não há ao certo um ano de início, mas ao se analisar acórdãos do TST e do TRT da 4ª região/RS, extrai-se, como referência empírica, que na década de 1990 a “pejotização” já fazia parte da realidade.

Trata-se de uma expressão para dar referência a dois sentidos. No primeiro, abertura de uma pessoa jurídica, por parte do trabalhador, para que o mesmo possa prestar um serviço na modalidade de contratação sem emprego. Constitui-se uma firma individual ou sociedade empresária e o trabalhador é transformado em prestador de serviço, trabalhador autônomo ou empresário. Assim, o trabalhador passa a ser identificado pelo número do seu CNPJ.

Nesse primeiro sentido, o evento é visto como lícito nas relações de trabalho atuais. A prática foi viabilizada pelo artigo 129 da lei 11.196/2005. Assim, há uma relação interempresarial, através de um contrato civil, na qual o trabalhador executa suas atividades na empresa contratante na modalidade prestação de serviços. É uma modalidade de externalização entre a empresa contratante e a pessoa jurídica, não havendo a incidência de qualquer direito trabalhista. Além disso, por conta do contrato ser regido pelo direito comercial, na relação prevalece a igualdade das partes.

Nas palavras de Barbosa e Orbem, esses prestadores de serviço seriam trabalhadores “parassubordinados”:

Um colaborador, detentor de maior autonomia, que estaria inserido na estrutura da empresa contratante prestando uma colaboração continuada e coordenada. A ideia do trabalhador parassubordinado remete a ideia de alguém que não recebe comando, que dirige a sua atividade, que deixou a subordinação para trás e que agora é um empresário. (BARBOSA;ORBEM, 2015, p. 4)

Uma segunda concepção se refere ao mau uso deste sistema, prática utilizada por empresário que tem como propósito aumentar o lucro e produtividade, além de reduzir despesas, substituindo, de forma precária, a relação empregatícia por um contrato com Pessoa Jurídica.

Nessa concepção a “pejotização” poderia ocorrer no momento em que se exige a constituição de PJ para aceitação do trabalhador ou quando é exigido ao trabalhador antigo, que o mesmo crie uma empresa, sob ameaça de dispensa. Essa segunda situação beira ao absurdo, pois o empregado executa as mesmas tarefas, só que sem registro na CTPS e sob contrato de prestação de serviços. (ALMEIDA, 2011, apud, BATISTA; SILVA, 2017, p. 177)

Em suma, a segunda concepção vê a contratação de uma pessoa jurídica, através do contrato de prestação de serviço, com a intenção de fraudar a relação de emprego diante de todos os princípios protetivos e direitos.

Nas palavras de Maria Amélia Lira de Carvalho, na sua dissertação de mestrado:

Sob o pretexto de modernização das relações de trabalho é que se insere uma das novas modalidades de flexibilização, que resulta na descaracterização do vínculo de emprego e que se constitui na contratação de sociedades (PJ) para substituir o contrato de emprego. São as empresas do “eu sozinho” ou “PJs” ou “pejotização”, como comumente vem sendo denominada. (CARVALHO, 2010, p. 62 apud BATISTA; SILVA, 2017, p. 174)

Para constituir uma PJ, a pessoa tem de inscrever seus contratos, atos constitutivos, estudos ou compromissos em seu registro público peculiar. Assim, obtém um número de CNPJ, que lhe confere personalidade jurídica. A pessoa passa a prestar serviço como trabalhador autônomo, sendo identificado pelo número de CNPJ. Do outro lado, a empresa contratante, não pagará encargos trabalhistas e fiscais, usufruindo uma carga tributária reduzida. (BATISTA; SILVA, 2017, p. 172; BARBOSA; ORBEM, 2015, p.5)

A pessoa contratada como PJ vende sua força de trabalho como empregado autônomo, paga imposto de renda como pessoa jurídica e recolhe encargos sociais como empresário. É uma empresa, que contrata empregados próprios, não cumpre horário e nem é subordinado a ninguém, além disso dirige e assalaria a prestação de serviço. Há uma independência financeira e autonomia na gestão. Tal condição acaba sendo um atrativo para o trabalhador, pois é a

possibilidade de maior desconto de despesas, de liberdade em se desobrigar dos compromissos de gestão de trabalho e encargos, a possibilidade de autonomia e até de um ganho maior. (BATISTA; SILVA, 2017, p. 175)

Porém, por mais que pareça que os encargos recolhidos por empresários sejam menores quando comparados a um trabalhador formal, os trabalhadores “pejotizados” abrem mãos de seus direitos trabalhistas, pois o contrato agora se dá entre empresas, arcando com os custos da pessoa jurídica. Além disso, a PJ assume todos os riscos da atividade econômica e as principais características da pessoa jurídica desaparecem quando assume papel de empresa e de empregado simultaneamente, como um trabalhador comum. (BARBOSA;ORBEM, 2015, p. 11-12; BATISTA; SILVA, 2017, p. 175)

Para que seja válida a PJ, não pode haver cumulativamente a presença dos elementos fáticos da relação de emprego.

A onerosidade e a pessoalidade costumam estar presente na contratação de uma PJ. A diferença está na não eventualidade e na subordinação.

É imprescindível que a subordinação não esteja presente. Significa dizer que a parte contratada, no vínculo de PJ, deve ter autonomia na prestação de serviço. A relação entre o tomador de serviço e a pessoa jurídica deve ser de total independência, tanto na maneira que a atividade é designada e remunerada, quanto por sua definição no tempo e espaço. No trabalho de uma PJ, esta assume as despesas e os riscos de seu próprio negócio. (BARROS, 2014, p. 238)

Se o contrário acontece e o prestador de serviço trabalha cotidianamente na sede da própria empresa tomadora ou estabelecimento suportado por ela, tendo suas atividades controladas, submetendo-se a sanções, cumprimento de horário, recebimento de ordens e, principalmente, trabalhando apenas para uma empresa, o que se tem, na realidade, é a ficção de existência de uma PJ.

O trabalhador está exercendo suas atividades da mesma forma que qualquer outro trabalhador celetista, sua relação de emprego apenas está camuflada pela PJ. Nesse caso, o

correto seria reconhecer o vínculo de emprego e permitir que o trabalhador usufrua dos direitos trabalhistas que lhe pertence.

Assim, é importante verificar se a PJ é apenas uma roupagem que reveste a pessoa física que trabalha nos moldes de uma relação empregatícia. Será um empregado e não uma PJ se houver um valor fixo de salário, se estiver presente a subordinação, se o serviço prestado for nas dependências da tomadora, se os instrumentos que o empregado utiliza para execução do trabalho forem fornecidos pela tomadora, se o prestador de serviço comparecer pessoalmente para prestar serviço, sem poder ser substituído, se há regularidade na prestação de serviço.

As justificativas para a mutação no mundo do trabalho são baseadas na crise econômica e o desemprego crescente no país, bem como políticas macroeconômicas neoliberais de flexibilização e terceirização. Também se justifica com base na redução dos custos de produção e o “respeito” a autonomia da vontade.

De qualquer forma, a “pejotização” não deixa de fazer parte de um contrato atípico, - forma de contratação sem ser o contrato típico reconhecido pela legislação trabalhista - uma alternativa a fim de atender o atual cenário do mercado de trabalho. É uma tendência dos novos tempos, pois as formas de contratação da força de trabalho não estão imunes às transformações do mundo contemporâneo.

2.3. – Impactos no mercado de trabalho

Em tese, a “pejotização” serviria para diminuir os encargos sobre o trabalho e, assim, aumentar o valor do trabalho. A “pejotização” aparenta vantagem ao empregado por conta da desburocratização, de uma forçosa qualificação e pela facilidade do contrato de prestação de serviços. Já o empregador justifica que com a diminuição de custos, de carga social, os preços dos serviços são reduzidos, os salários são aumentados, aumenta-se o consumo e, assim, é impulsionado o crescimento do país.

Sobre as “vantagens” da “pejotização”, Costa e Ternus apontam que (2017, p. 17) “Muitos são os motivos alegados para a prática da “pejotização”. Dentre eles estão o mercado

de trabalho amplamente competitivo, que necessita de medidas para minimizar as discrepâncias de mercado.”.

Porém, a realidade é que esse sistema fomenta apenas a inaplicabilidade dos benefícios ofertados pela legislação trabalhista, ferindo a relação de trabalho existente. O valor dos produtos não é reduzido e os valores dos salários bases são mantidos como o valor pago a prestação de serviço da PJ. Toda diminuição de despesa é apenas lucro e não é revertido para o consumidor final. (COUTO FILHO; RENAULT, 2008, p. 6; COSTA; TERNUS, 2012, p. 210)

Nos casos em que a vontade das partes deve ser expressa, obviamente, prevalecerá a vontade da mais forte, o empregador. Ainda assim, é importante observar que há uma sujeição e concordância por parte do trabalhador às alterações contratuais por conta da crise mundial. Nesse sentido, Costa Filho e Renault (2008, p.7) apontam que “nem os sindicatos têm resistido às pressões exercidas pelas categorias econômicas, ávidas em flexibilizar ainda mais as relações trabalhistas, conforme se verifica de inúmeros acordos e convenções coletivas de trabalho.”.

Essa prática fraudulenta reflete nas relações sociais, jurídicas, econômicas e políticas. A consequência desse cenário de precarização é a aceitação do trabalhador de condições ruins, imposta pelo empregador, para preservação de seu emprego.

Os empregadores têm usado de fundamento o artigo 129 da lei 11.196/2005 para contratarem prestadores de serviço, como pessoas jurídicas, sem vinculação trabalhista. E como um contrato de trabalho apresenta muitos gastos, a “pejotização” vem se tornando uma imposição do empregador, tanto na contratação quanto na manutenção da prestação de serviço - mesmo sem haver alteração na função do empregado.

Isso acontece porque o trabalhador “pejotizado” gera menor custo à empresa contratante, pois o contrato não obriga o pagamento de verbas e o recolhimento ao tomador de serviço. Como o empregado é a parte hipossuficiente da relação, acaba por ceder tais circunstâncias para garantir o próprio emprego, mesmo que isso implique em certos prejuízos, como a renúncia de direitos trabalhistas. (COSTA; TERNUS, 2012, p.210; BATISTA; SILVA, 2017, p.179; BARBOSA; ORBEM, 2015, p.12)

Há a utilização de um contrato de prestação de serviço regulamentado pelo direito civil, que desconstrói o contrato de emprego e descaracteriza o sujeito de direito empregado, enfraquecendo a relação de emprego. Ademais, sem a proteção do direito trabalhista, qualquer controvérsia será discutida na Justiça Civil, primando a igualdade entre as partes e, somente, o que diz respeito as cláusulas do contrato de prestação de serviço (BARBOSA; ORBEM, 2015, p.16)

Além disso, a “pejotização” traz riscos de ordem pública, como à saúde do trabalhador, que passa a trabalhar mais horas. Além disso, tende a cometer sonegação fiscal e, muitas vezes, não contribui com a previdência, fragilizando a seguridade social e aumentando assim o déficit orçamentário.

Nesse caso, o empregado deveria efetuar a própria arrecadação, sendo que nessa situação o valor do encargo social seria arcado integralmente. Enquanto num contrato típico de relação de emprego são descontados 8% do salário do empregado e o empregador assume 12% para completar a contribuição de 20% sobre a folha de pagamento.

As finanças públicas também sofrem danos, porque o dinheiro destinado ao direito dos empregados, como o FGTS, é utilizado em programas de saneamento básico, infraestrutura e programas de habitação. Se o empregador deixa de garantir as vantagens trabalhistas, ele se favorece com a diminuição de encargos tributários, com a prestação de serviço do trabalhador “pejotizado” durante todo o ano e com o não pagamento de INSS e nem de FGTS.

Além disso, a “pejotização” enfraquece o movimento sindical, pois havendo mais PJ, menos empregados, menos sindicalizados e conseqüentemente há um desmonte de coletivos de trabalho, de identidade coletiva e de resistência sindical-corporativa. Dessa forma, os contratados sob forma de pessoa jurídica terão dificuldade de se unirem e reivindicarem direitos e impedirem possíveis abusos. Altera-se significativamente a morfologia social das greves, as negociações coletivas e sentenças normativas, pois as mesmas não alcançam o trabalhador “pejotizado”.

Nesse sentido, podemos citar o grande grau de insegurança e incerteza que rodeia a vida do trabalhador “pejotizado”, pois o mesmo não está protegido por normas sobre salário mínimo, período de férias, 13º salário, FGTS, medicina no trabalho, etc. As jornadas de trabalho podem,

por exemplo, ultrapassar o máximo semanal de 44 horas regulares definidos na CLT. O trabalhador pode ser demitido a qualquer momento, sem direito a qualquer benefício assegurado pelas normas coletivas de trabalho e nem direito à indenização adicional.

Ademais, a empresa que contrata um PJ não precisa se preocupar com nenhum encargo. Está liberada de pagar 20% para o INSS sobre a folha, não precisará pagar a alíquota de 8% referente ao FGTS, também não precisará pagar indenização de 40% sobre o total dos valores depositados, está livre do aviso-prévio proporcional e não está obrigada a efetuar o reajuste salarial na data base. Quando se deixa de utilizar uma relação de trabalho para usar uma relação comercial, o contratante reduz custos com suas operações, visto que tal modalidade de contratação não aparecerá mais no setor de recursos humanos, mas sim no setor de compras da empresa. (BARBOSA; ORBEM, 2015, p. 5)

A “pejotização” não deixa de ser uma experiência de precarização de trabalho que começou a se manifesta a partir da formação do Estado neoliberal no país. Decorreu de uma síndrome de insegurança de classe (insegurança de emprego, de representação, de contrato), crescimento de desemprego, falta de perspectiva de carreira e seus efeitos ampliaram a exploração da força de trabalho e fragmentaram socialmente as cidades.

Sobre o tema, Eduardo Couto Filho e Luiz Renault (2008, p.7) elucidam que “a péssima distribuição de renda e a necessidade do trabalho para a subsistência da grande maioria da população brasileira ocasionam a aceitação pelos trabalhadores de condições precárias, impostas pelos empregadores/contratantes.”.

A “pejotização”, assim como outras alterações normativas trabalhistas precarizantes, impossibilitaram uma forma de prestação de serviço mais favorável do trabalhador na economia brasileira, perdendo-se também um mercado consumidor necessário no cenário de crise. (COUTO FILHO; RENAULT, 2008, p.7)

Não só o trabalhador perde com esse sistema. Como disse Barbosa e Orbem:

Tal uso também causa concorrência desleal com as empresas que atuam na legalidade e que assumem os riscos inerentes à sua atividade econômica. A empresa que faz uso da “pejotização” aumenta arbitrariamente seus lucros usando de meios escusos, como

a sonegação de impostos e o não pagamento de direitos trabalhistas. (BARBOSA;ORBEM, 2015, p.14)

A “pejotização” também contribui para diferenças dentro da empresa, com trabalhadores exercendo a mesma função, mas recebendo salários diferentes. Ademais, o trabalhador “pejotizado” não tem probabilidade de ascender dentro da empresa que oferece seus serviços.

Como já abordado, se os requisitos de uma relação de emprego estiverem presentes em um contrato e forem identificados, independente do tipo de contrato ou mesmo com ausência de contrato, deverá ser reconhecido o vínculo empregatício, a ocorrência de fraude e o contrato será anulado. Diante disso, será executada todas as verbas trabalhistas e a data do início do contrato será o começo da PJ. (BATISTA; SILVA, 2017, p.189)

Diante dos fundamentos apresentados, os trabalhadores, na verdade, não possuem condições reais de exercerem a escolha pelo vínculo empregatício ou contratação por meio de pessoa jurídica. No atual cenário do mercado de trabalho brasileiro, o empregado se sujeita às condições impostas pelo empregador, mesmo que isso signifique redução de direitos.

2.4 - Fraude trabalhista e precarização das relações de trabalho

Deve-se entender que a relação de emprego é contrária a qualquer fórmula legal ou contratual que a desvirtue. O fato de uma PJ aparentar ser uma sociedade não produz efeito suficiente para afastar o reconhecimento de vínculo empregatício, pois o que vale é aquilo que pode ser comprovado de fato. Quando um contrato com uma PJ é utilizado com o objetivo de burlar os direitos trabalhistas, aí sim tem-se uma fraude à relação de emprego, pois há uma tentativa de mascarar a relação empregatícia que verdadeiramente existe. (BARROS, 2014, p. 238)

No Brasil, o contrato de trabalho é consolidado entre as partes, porém, na realidade, não costuma ser um acordo. O empregado se adapta aceitando as condições impostas pelo empregador, para garantir o seu cargo, mesmo que as condições possam lhe prejudicar. E é justamente por conta dessa adequação que os trabalhadores ficam expostos às condições precárias de emprego.

Quando o trabalhador se põe nessa situação de sujeição, por depender dessa renda, abre espaço para a precarização da relação de trabalho e fenômenos como a “pejotização” surgem.

Mesmo que aconteça a contratação entre empresas, em que uma presta determinada tarefa para outra, esse tipo de contratação tem um viés de terceirização. As funções costumam ser complementares as atividades da empresa contratante. Já na “pejotização”, o empregado celetista é obrigado a criar uma pessoa jurídica para exercer os mesmos serviços ou então, para que um empregado seja efetivamente contratado, o mesmo é obrigado a esta criação para garantir a vaga pretendida.

No caso da “pejotização”, o trabalho não é valorizado e o único objetivo é suprimir direitos trabalhistas dos prestadores de serviço. Por isso a visão de fraude, pois nenhum negócio jurídico deveria reduzir ou retirar direitos e garantias conquistadas. A “pejotização” visa criar uma condição que retire o que é garantido juridicamente. (COSTA; TERNUS, 2012, p. 213)

No direito do trabalho, muitos compreendem a “pejotização” como uma prática fraudulenta, pois o empregador camufla uma relação de emprego ao contratar uma pessoa jurídica, deixando de assumir e se responsabilizar por encargos fiscais, previdenciárias e trabalhistas. A fim de evitar maiores despesas, o empregador utiliza esse tipo de fraude com o objetivo de deixar de pagar parcelas garantidas, por lei, ao empregado. (BARBOSA; ORBEM, 2015, p. 6)

As empresas “pejotizadas”, muitas vezes, são os próprios funcionários da empresa contratante, que foram obrigados a criarem uma pessoa jurídica para prestarem serviço e, assim, o tomador de serviço não precisa mais prestar os direitos renunciados. Importante salientar que o empregado que agora é uma pessoa jurídica também deixa de recolher impostos previdenciários, por ser impedido de fazê-lo. (COSTA; TERNUS, 2012, p. 204)

Há uma falsa aparência de autonomia, em face de direitos renunciados, pois a transformação do vínculo de emprego em prestação de serviço por pessoa jurídica continua conservando a dependência e subordinação ao empregador, só que sem a aplicação de quaisquer direitos trabalhistas. (BARBOSA; ORBEM, 2015, p.5-6)

A precarização nas relações de trabalho incide no fato do trabalhador, além de perder seus direitos trabalhistas, não ter mais a relação de emprego protegida. Não será recolhido o FGTS; não haverá adicional noturno; as jornadas podem ser superiores a 8 horas diárias e 44 semanais; o trabalhador não receberá décimo terceiro salário ou salário-família; não haverá pagamento de horas extras; o trabalhador não receberá qualquer quantia em caso de afastamento por acidente ou doença pois não contribuiu com o INSS; o trabalhador não terá repouso semanal remunerado e nem férias anuais; não haverá adicional de insalubridade e nem seguro contra acidentes no trabalho; Não haverá licença maternidade ou paternidade e nem aposentadoria; Não haverá proteção em caso de demissão arbitrária ou sem justa causa; não haverá seguro-desemprego ou aviso prévio proporcional; dentre outros benefícios garantidos pela CLT.

Outro indicativo de fraude nesse sistema é a obrigatoriedade do empregado em abrir mão das suas garantias. Há um descumprimento do direito do trabalho e a relação estabelecida só tende a gerar insegurança, pois o futuro se mostra incerto e o trabalhador se vê incapaz de tomar atitudes de forma individual, ou coletiva, porque não tem o respaldo das leis trabalhistas.

Essa tentativa de mascarar a relação de emprego faz com que o trabalhador se sinta excluído de proteção, vulnerável socialmente, inclusive em relação ao meio ambiente de trabalho sadio. Há uma fragilidade da construção da identidade do trabalhador e uma fragilidade do trabalhador no aspecto econômica.

O trabalhador sofre um imenso prejuízo econômico, já que o mesmo assume os riscos de sua atividade econômica, não recebe as parcelas de direitos trabalhista que são concedidas por lei à um trabalho subordinado e quando demitido não percebe nenhuma verba indenizatória, devendo, ainda, suportar as despesas contábeis em função do desligamento da empresa.(BATISTA; SILVA, 2017, p. 181)

Para além de descumprir direitos do trabalho, a “pejotização” viola os principais princípios do trabalho. Porém, esses princípios também ajudam a desmascarar a fraude estabelecida. Pelo princípio da primazia da realidade analisamos que há uma tentativa de disfarçar a relação de emprego em uma relação comercial. Já de acordo com o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, a fraude se estabelece porque o trabalhador abre mão de direitos que são irrenunciáveis. O princípio da imperatividade invalida a vontade do

empregado de não se sujeitar as normas do trabalho. (COUTO FILHO; RENAULT, 2008, p. 12)

A aplicação de princípios para desmascarar a fraude é de suma importância. Como disse Costa e Ternus:

A aplicação destes princípios faz buscar um mecanismo para combaterem-se as fraudes trabalhistas, perpetradas em razão do fenômeno da “pejotização”. A aplicação dos princípios desvenda a verdadeira relação de emprego, que foi ilidida em razão de um contrato de prestação de serviços, em que determinada pessoa jurídica, empresa devidamente constituída vem prestar serviços diretamente à empresa contratante, ocorre que, desta possibilidade surgem às discrepâncias e as irregularidades em que, aproveitadas as chances dadas pelo ordenamento jurídico, acaba por fraudar uma relação de emprego.(...) sob a égide dos princípios do Direito do Trabalho, conclui-se o entendimento no sentido de modalidade de caracterização de fraude direta, relacionada à relação trabalhista, com o objetivo de desobrigar-se ao pagamento de encargos decorrentes da relação de emprego. (COSTA; TERNUS, 2012, p. 213)

Outro ponto importante, é que a “pejotização” tende a distorcer o discurso da flexibilização dos direitos, pois na verdade, há uma precarização das relações de trabalho com o cerceamento de garantias básicas que visam proporcionar condições de trabalho digno ao empregado. Como se flexibilização fosse sinônimo de redução de direitos. (BATISTA; SILVA, 2017, p. 184)

Nesse contexto, conseguimos verificar indícios de PJ fraudulenta, por exemplo, quando a mesma é composta por sócios com situações patrimoniais e quantidade quotas/ações muito diferentes. Ou quando se contrata uma pessoa jurídica e não se especifica no contrato qual será a prestação de serviço e caso não tenha sido firmado, carece de eficácia jurídica.

Tem-se verificado essa precarização principalmente com empregados intelectuais. Isso se deve porque quanto maior o salário, maior os encargos trabalhistas. Porém, por não ser uma relação horizontal, não há uma reciprocidade na relação. Quando a tomadora de serviço mascara a relação empregatícia, fazendo um mau uso da “pejotização”, acumula capital e não há melhoria para o empregado. A tentativa de fraudar uma PJ, na tentativa de se livrar de encargos trabalhistas, só é benéfico para o empregador, pois o trabalhador é apenas desvalorizado e deixa de receber as garantias trabalhistas asseguradas pelo direito do trabalho.

Para se caracterizar uma PJ fraudulenta, tem de se fazer uma análise fática com a ótica do princípio da primazia da realidade. Torna-se necessária discussão acerca da validade das contratações.

Para efeito trabalhistas, nada muda. Se a pessoa jurídica for contratada em situação fraudulenta, para mascarar relação de emprego, o tomador de serviço poderá ser acionado perante a Justiça do trabalho.

Porém, como a “pejotização” é um processo que enfraquece a relação de emprego, ela acaba contribuindo para o avanço de outras modalidades, que são desprovidas ou não possuem o mesmo grau de proteção da relação de emprego. Dessa maneira, há um favorecimento de um mercado de trabalho mais frágil e um predomínio de relações de trabalho que provoquem instabilidade.

Em uma relação de emprego, o requisito da pessoalidade da pessoa física é fundamental. Na “pejotização” essa característica perde sua importância, mas não deixa de ser com a finalidade de fraude. O “pejotizado” se sujeita a relação imposta, com consequentes perdas de direitos trabalhistas e responsabilidade de despesas decorrentes da relação de trabalho. A “pejotização”, desta forma, pode ser considerada como uma deturpação da terceirização. Se objetiva esconder uma relação de emprego, desprezando o tipo de serviço terceirizado. (BATISTA; SILVA, 2017, p. 175)

Todo esse demérito dos princípios do trabalhado, dos direitos e valores trabalhistas, junto com preceitos constitucionais, só contribuem para a precarização das relações trabalhistas. A tendência é que essa precarização, juntamente com o desemprego, se prolongue, visto que não haverá alternativas. A modernidade decompõe a lógica da sociedade do trabalho e o mercado não absorverá essa população deslocada que foram excluídas de um modelo que previa o pleno emprego, inserção na previdência e estabilidade.

2.5. – Divergência de autores

Para parcela da doutrina, o sistema de “pejotização” possui legalidade, amparada pela lei 11.96/2005. Muitos enxergam a “pejotização” como algo natural, dentro da lógica capitalista

de redução de custos, buscando maior produtividade e racionalização da produção. Já outra parte da doutrina, majoritária, enxerga esse sistema como uma precarização de direitos e fraude à legislação trabalhista, na medida em que camufla uma relação de emprego.

Diante da contratação de prestação de serviços intelectuais, através de pessoas jurídicas com respaldo no artigo 129 da lei 11.196/2005, surgiram também duas correntes de pensamento acerca dessa situação.

A primeira afirma que a proteção do trabalhador se sustenta não importando suas condições econômicas frente às condições do empregador, porque o empregado sempre será a parte hipossuficiente da relação empregatícia. O direito é igual para todos e por isso é defendido que a legislação trabalhista garanta ausência de diferenciação entre o trabalhador manual, técnico ou intelectual. (COUTO FILHO; RENAULT, 2008, p. 5-6)

Esses doutrinadores alertam para o fato de que quando se sujeita a “pejotização”, o empregado abre mão de seus direitos e se priva de garantias constitucionais. Além disso, assume o risco do negócio e arca com as despesas de uma pessoa jurídica. Nessa corrente se encontra o Laura Machado e Dirceu Galdino Barbosa Duarte.

Já a segunda corrente, defende que o trabalhador intelectual não é hipossuficiente, cabendo-lhe a escolha de qual lei respaldará o serviço prestado. Com base no artigo 129, o trabalhador intelectual eliminaria a condição de inferioridade. Assim, haveria uma compensação em benefícios fiscais e previdenciários, além de segurança jurídica às novas formas de contratação e vontade das partes. Nessa visão, esse sistema ressalta o princípio da auto-organização, liberdade de contratação e livre iniciativa. Nessa corrente estão os juristas Leone Pereira e Luiz Carlos Amorim Robortella. (COUTO FILHO; RENAULT, 2008, p. 6; BARBOSA; ORBEM, 2015, p. 9)

Os defensores da “pejotização” como trabalho lícito em qualquer modalidade, alegam que a lei 11.196/2005 trouxe possibilidade de livre escolha para os trabalhadores e empresários de qual espécie de relação irão pactuar, respeitando suas escolhas individuais. Podendo, se for da vontade do trabalhador, abster-se de uma relação de emprego e só ser devida a contraprestação dos serviços que foi garantido no contrato civil.

Esses defensores enxergam a “pejotização” como uma forma de contratação interessante, pois traria aumento da remuneração, gerado pelo pagamento de menos impostos.

Pereira acredita que a proibição de tal fenômeno representa um aumento de trabalho informal e, com a devida regulamentação, a “pejotização” tende a aumentar o trabalho regular. Já Robertella acredita na utilização de contratos de natureza civil para trabalhadores de alta qualificação, pois a contratação típica regulada pelo direito do trabalho limita esses empregados, já que os mesmos dentro da sua vontade podem preferir um trabalho no regime de autônomo ou como uma empresa prestadora de serviços. (BARBOSA; ORBEM, 2015, p. 6)

2.6. – Casos típicos de “pejotização”

Na prática, a “pejotização”, tem maior ocorrência em determinados segmentos profissionais. Como, por exemplo, o segmento dos jornalistas e publicitários. Tal fenômeno tem contribuído para precarizar a mão de obra da categoria, sendo uma preocupação externada constantemente por seus respectivos sindicatos.

Os profissionais de tecnologia da informação também são afetados pelo fenômeno da “pejotização”. As tomadoras de serviço estão passando a contratar esses profissionais por projetos, que se apresentam cada vez mais incertos e curtos.

Batista e Silva nos dão um exemplo:

Em junho de 2015, em Brasília, um analista de business intelligence, que foi obrigado a constituir pessoa jurídica para ser contratado pela CTIS Tecnologia S/A, teve reconhecido o vínculo trabalhista com a empresa. Na reclamação trabalhista, o analista afirmou ter trabalhado para a empresa prestando serviços para outras instituições, sempre com habitualidade, pessoalidade, subordinação e onerosidade. Contudo, para ser contratado, teve que constituir uma pessoa jurídica, sendo que sua CTPS foi assinada muito tempo depois de ter sido contratado. Com esses argumentos, pediu o reconhecimento do vínculo com o pagamento das verbas trabalhistas devidas, que foi reconhecido. (BATISTA; SILVA, 2017, p. 176)

Além dos mencionados, os casos mais recentes de “pejotização” têm sido os médicos e profissionais de saúde. Observa-se que entre os médicos há a possibilidade de ampliação da carga horária, plantões extras, possibilidade de acumular vínculos de trabalho e pagar menos impostos. Os médicos “pejotizados”, em certos casos, chegam a ganhar o dobro da remuneração

do empregado com vínculo empregatício. Por outro lado, há uma dificuldade do empregado de manter a prestação de serviço para poder tirar férias, por exemplo. Os médicos precisam arranjar substitutos ou trocar plantões para conseguir dias de descanso. Além disso, a PJ não traz consigo direitos trabalhistas e o médico chega a perder de 40% a 50% do seu orçamento. (CARVALHO, 2010 apud BATISTA; SILVA, 2017, p. 177-178)

Boa parte dos médicos “pejotizados” trabalham em instituições de saúde de maneira precarizada, sem nenhuma autonomia, sem nenhum direito trabalhista e em uma relação de subordinação com a tomadora de serviço.

O que é de se surpreender é como o contrato com PJ tem aparecido em diversos ramos profissionais, mas, especialmente, nos que exigem maior qualificação da força de trabalho.

A prática da “pejotização” vem ganhando força, também, no serviço bancário. O banco impõe que o empregado crie uma PJ e, depois, promove contrato de prestação de serviço, com cláusula de exclusividade. Um exemplo claríssimo de fraude para o não pagamento dos direitos trabalhistas.

2.6. – Jurisprudência reconhece como fraude

A Justiça do trabalho ao analisar caso a caso, observa dois institutos: do trabalhador assalariado e protegido pela legislação trabalhista e do trabalhador autônomo, regulado pelo direito civil. Porém, o que vem se observando é que a justiça trabalhista considera, na maioria dos casos, o sistema de “pejotização” como uma forma de mascarar a relação de emprego.

Os casos demonstram empresas criadas de fachada, com sócios como meros figurantes da relação. O trabalhador, transvestido de PJ, desempenha atividades essenciais ao funcionamento da empresa. A Justiça do Trabalho vem buscando combater as ilegalidades por meio de decisões que ratificam a importância do direito trabalhista.

Além disso, tem-se comprovado, tanto na primeira instância quanto nos tribunais, que as contratações de PJ realizadas pelos empregadores tem como objetivo mascarar um contrato personalíssimo de emprego, através de um contrato de natureza civil. O que faz com que o

trabalhador seja transformado em prestador de serviço para que não haja a incidência de direitos trabalhistas. (BARBOSA; ORBEM, 2015, p. 11; BATISTA; SILVA, 2017, 181-182)

Por tal razão, a jurisprudência tem dado uma conotação negativa a “pejotização”, como uma espécie de fraude a legislação trabalhista e camuflagem à relação de emprego. Constatando que todos os requisitos da relação de emprego estão presentes em uma prestação de serviço de pessoa jurídica, o Judiciário declara nulidade da “pejotização”, com base no artigo 9 da CLT, e determina o reconhecimento da relação de emprego com todos os direitos trabalhistas garantidos às pessoas físicas que compõe a relação. (BARBOSA; ORBEM, 2015, 181-182; COSTA; TERNUS, 2012, p. 211)

Neste sentido foi o entendimento da Nona Turma do TRT da 3ª Região, que entendeu que as parcelas trabalhistas deveriam ser pagas:

FRAUDE NO PAGAMENTO DO SALÁRIO. PAGAMENTO ATRAVÉS DE PESSOA JURÍDICA. SALÁRIO EXTRAFOLHA. O fenômeno denominado “pejotização” é uma realidade atual. É certo que nem toda contratação através de pessoas jurídicas é fraudulenta. Por outro lado, inúmeros são os casos dessa forma de contratação visando apenas redução de custo e precarização dos direitos trabalhistas, o que não pode ser admitido. Constatado nos autos que o reclamante recebia parcela significativa do seu salário à margem da folha regular de pagamento, mediante pessoa jurídica por ele constituída por orientação da reclamada, as diferenças decorrentes da fraude são devidas.” (TRT da 3ª Região, RO 02371201418503001 0002371-67.2014.5.03.0185, Rel. Conv. Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque, Nona Turma, publ. 23.09.2015)

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região também reconheceu a “pejotização” como fraude:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. "PEJOTIZAÇÃO". Demonstrada nos autos a presença de todos os requisitos caracterizadores da relação de emprego (habitualidade, pessoalidade, subordinação e onerosidade) durante o período de prestação de serviços do autor em favor da ré, impondo-se o reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes. Sentença baseada precipuamente na regularidade formal do contrato de representação comercial, que se reforma, tendo em vista evidenciar a prova produzida o fenômeno da "pejotização", em notória burla à legislação trabalhista. Incidência do princípio da primazia da realidade. Recurso provido, com o retorno dos autos à Origem para apreciação dos demais pedidos formulados na inicial. (Processo: 0132600-04.2009.5.04.0302 (Recurso Ordinário). Relator: Alexandre Corrêa da Cruz. Órgão Julgador: Segunda Vara do Trabalho de Novo Hamburgo. Data: 21/05/2012. Juiz Prolator: Paulo André de França Cordovil).

Ainda, concilia o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região:

PEJOTIZAÇÃO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ART. 9º DA CLT. A atitude da empresa de substituir empregados com carteira assinada por pessoas jurídicas, formalizando contratos de prestação de serviços através dos quais esses continuam a prestar para aquela os mesmos serviços que quando celetistas, constitui artifício fraudulento, conhecido como "pejotização", para se furta da legislação trabalhista e dos deveres dela decorrentes. Logo, de se confirmar a nulidade declarada pelo juízo "a quo" dos contratos de prestação de serviços acostados aos autos (art.9º da CLT), mantendo-se o "decisum" que reconheceu a existência do vínculo de emprego entre as partes e as parcelas daí decorrentes. [...] (Processo: 0000119-34.2011.5.07.0008 (Recurso Ordinário). Relator: José Antonio Parente da Silva. Órgão Julgador: Terceira Turma. Data: 16/04/2012).

Na mesma linha é o entendimento dos TRTs da 1ª e da 2ª Regiões:

VÍNCULO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. Não pode o Judiciário trabalhista chancelar a prática, cada vez mais recorrente do fenômeno da 'pejotização', que consiste na constituição de pessoa jurídica com o escopo de mascarar verdadeira relação de emprego, em nítida fraude à legislação trabalhista (art. 9º da CLT), com a supressão de direitos constitucionalmente assegurados (art. 7º da CF/88), e violação dos princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/88) e da valorização do trabalho (arts. 170 e 193 da CF/88). Comprovado os elementos fático jurídicos da relação de emprego (trabalho prestado por pessoa física, de forma pessoal, não eventual, onerosa e subordinada), o reconhecimento do vínculo empregatício é medida que se impõe." (TRT da 1ª Região, RO 00109371220135010018 RJ, Rel. Angelo Galvao Zamorano, j. 04.05.2015, Terceira Turma, publ. 27.05.2015)

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ATRAVÉS DE PESSOA JURÍDICA CONSTITUÍDA PELO DOUTRINA Rev. TST, São Paulo, vol. 83, no 2, abr/jun 2017 183 TRABALHADOR. O mero invólucro formal que recobre as diversas formas de contratos-atividade não tem o condão de impedir o eventual reconhecimento de liame empregatício. O fenômeno de contratação de serviços pessoais, por pessoas físicas, de modo subordinado, não eventual e oneroso, intermediado por pessoa jurídica constituída para esse fim, com escopo de mascarar eventual vínculo empregatício vem sendo detectada pela jurisprudência, trata-se do fenômeno da 'pejotização'. Esse procedimento, que burla a legislação trabalhista surge como opção aos empregadores para a diminuição dos custos e encargos trabalhistas, violando diretamente o princípio da primazia da realidade. Apelo improvido." (TRT da 2ª Região, RO 00025931120135020084 SP 00025931120135020084 A28, Rel. Anísio de Sousa Gomes, j. 05.11.2014, Segunda Turma, publ. 13.11.2014)

Os Tribunais têm analisado a situação na prática, desconsiderando a vontade aparente do empregado ao concordar com a não incidência das garantias trabalhistas, reconhecendo vínculo da relação de emprego quando preenchidos seus requisitos.

Quando se depara com casos de empresas constituídas regularmente, com um trabalhador verdadeiramente autônomo, não é reconhecido o sistema "pejotização". Entende-se apenas a

legítima prestação de serviço, sem a presença de fraude trabalhista. (BARBOSA; ORBEM, 2015, p. 11)

Para Justiça do Trabalho e parcela majoritária da doutrina trabalhista a “pejotização” é uma prática fraudulenta.

2.8. – Reforma Trabalhista

A reforma trabalhista foi efetivada no Brasil por meio da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017.

O que choca na lei é a sua orientação como ferramenta de segregação social e seu direcionamento regressivo e extremamente desconexo com a constituição de 1988.

Como Maurício Delgado e Gabriela Delgado indicaram:

A Lei n. 13.467/2017 busca romper com essa lógica civilizatória, democrática e inclusiva do Direito do Trabalho, por meio da desregulamentação ou flexibilização de suas regras imperativas incidentes sobre o contrato trabalhista. Essa é a marca e o sentido rigorosamente dominantes desse diploma legal no campo laborativo do Direito. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 41)

A nova lei flexibiliza as normas imperativas do direito trabalhista, principalmente as referentes à jornada de trabalho e intervalos trabalhistas. Além disso, centraliza o poder na mão do empregador. Como consequência, tem-se o crescimento da duração do trabalho, com prejuízos a vida do trabalhador no quesito saúde, bem-estar e segurança no trabalho. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 42)

A lei da reforma trabalhista, ao invés de ser um instrumento de agregação e adequação ao direito coletivo do trabalho, passa a ser mais um meio de reduzir o patamar civilizatório mínimo fixado pelo direito do trabalho. Reforça a ideologia da década de 1990 de desarticulação do direito do trabalho e flexibilização das relações trabalhistas.

Visa enfraquecer os sindicatos e faz com que os mesmos se tornem um oponente aos trabalhadores. Já que, diante de uma negociação coletiva de trabalho, os sindicatos podem

suprimir ou atenuar direitos. Além disso, a nova lei diminui a atividade fiscalizadora dos sindicatos ao estipular o fim da homologação das rescisões contratuais.

Há um aumento do poder das negociações coletivas, a redação promovida pela lei 13.467/2017, autoriza a prevalência das regras coletivas negociadas em detrimento das normas imperativas estatais. Além de uma restrição processual ao trabalhador e uma restrição e enfraquecimento da atuação da justiça do trabalho, fazendo com que a mesma tenha uma intervenção mínima. Todas essas situações corroboram para a precarização das relações trabalhistas.

Diante da restrição do acesso à justiça e o comprometimento da celeridade e da prestação jurisdicional, o empregado se vê desestimulado a tentar acessar a justiça trabalhista.

Ao dizer que promove uma modernização nas relações de trabalho, a reforma somente utiliza essa roupagem para promover ajustes que beneficiem o empregador, reduzindo a estabilidade e segurança do trabalhador. Viabiliza formas precárias e atípicas de contratação para tirar a responsabilidade do tomador de serviço a fim de incentivar o trabalhador em empreendedor responsável por garantir a si próprio no mundo corporativo. (TEIXEIRA *et al.*, 2017, p. 62)

A reforma dá início ao trabalho intermitente, no qual o empregado permanece subordinado ao contratante, porém este utiliza o trabalho de acordo com sua necessidade. Essa forma precária de prestação de serviço faz com que o empregado fique disponível vinte e quatro horas por dia, vinculado a apenas um tomador de serviço, que pagará somente pelas horas trabalhadas. O contratante só tem de avisar sobre a prestação de serviço com três dias de antecedência e assim o empregado escolhe aceitar ou não a demanda até o fim do dia.

Como não há previsão da remuneração a receber ou o número de horas contratadas, o trabalhador pode ter sua carga de trabalho aumentada ao passo que as horas pagas podem ser reduzidas. Uma rede de incerteza que tende a reduzir os direitos trabalhistas e as contribuições previdenciárias. O trabalhador, antes protegido pela CLT por seu vínculo integral, trabalha e recebe de acordo com a necessidade da empresa. (TEIXEIRA *et al.*, 2017, p. 66)

As consequências desse tipo de contrato são péssimas para a vida do trabalhador, pois os mesmos ficam submetidos as demandas da empresa e a disposição do empregador., sem que possam planejar sua vida pessoal e profissional.

Quando adotado nos anos 1990, o contrato em tempo parcial tinha sua jornada de trabalho de no máximo 25 horas semanais, sem direito a horas extraordinárias. Pode parecer interessante em um primeiro momento, mas estudos internacionais apontam que os exponenciais trabalhadores desse contrato são mulheres e estudantes que não têm outra opção de prestação de serviço. Com a reforma, a jornada parcial passou de 26 a 30 horas semanais. Além de permitir contratação abaixo de 26 horas com pagamento proporcional.

Esse tipo de contratação se apresenta a fim de flexibilizar os contratos para mulheres. Ao contrário do que se afirma, os contratos parciais não são uma opção ao trabalhador e sim a única escolha. São a forma de emprego que geram menor proteção social, por isso pode ser considerado um subemprego.

Em relação ao contrato temporário, quando concebido, havia duas condições. Duração de 90 dias e substituição de pessoal regular e permanente. No entanto, a reforma alargou o prazo de duração para 270 dias e possibilitou a contratação de terceirizados. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 206)

Esse tipo de contratação visa diminuir qualquer ascensão profissional, fazendo com que o empregador tenha custo reduzido de admissão e dispensa, já que o empregado não tem sua estabilidade temporária garantida, acesso às férias, seguro-desemprego, FGTS e aviso prévio. Serve apenas como escopo de rotatividade para trabalhos que não exigem qualificação ou que ocasionam algum tipo de lesão ao empregado. (TEIXEIRA *et al.*, 2017, p.69)

A inovação jurídica que mais chama atenção é a possibilidade de terceirizar serviços relativos à atividade principal. Mecanismo claro de precarização das relações sociais, jurídicas e econômicas no mundo do trabalho. A reforma autorizou de maneira radical a terceirização, levante em consideração apenas interesses empresariais.

O trabalhador, nessa modalidade, passa a ser contratado por meio de cooperativa, rompendo o vínculo de trabalho. A terceirização representa para a empresa redução de custos e

possibilita ao empregador transferir parte do seu processo produtivo para uma prestadora de serviço. Direitos são rebaixados e boa parte da categoria de profissionais será substituído por prestadores de serviço. (TEIXEIRA *et al.*, 2017, p. 72)

Outra situação inusitada, mas flexível e precarizadora é a possibilidade de as partes do contrato de trabalho disporem sobre as condições de trabalho, desde que o empregado tenha nível superior e receba igual ou duas vezes o teto máximo do INSS. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 54)

A situação referente ao profissional autônomo, trazida pela nova lei, faz com pareça possível a inserção do profissional dentro da empresa tomadora, sem ser reconhecido vínculo de emprego. Ou seja, possível por força da lei, mas extremamente diferente do que é a realidade. Esta criação exótica se encontra no art. 442-B da CLT, que deixa claro o intuito de precarizar as relações de trabalho.

O artigo prescreve:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

A interpretação do artigo conduziria a um absurdo, porque aparentemente um profissional contratado como autônomo, mas cumprindo em seu contrato todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, poderia ainda assim ser considerado autônomo. A “pejotização” estaria sendo legalizada e haveria uma eliminação de todos os direitos garantidos pela CLT.

Porém, sabe-se que ou a pessoa contratada como empregado ou como trabalhador autônomo. Como aponta Maurício Delgado e Gabriela Delgado (2017, 152): “Se for contratado como autônomo, porém cumprir o contrato com os elementos da relação de emprego, será tido, evidentemente, do ponto de vista fático e jurídico, como real empregado.”

A reforma, diante das formas precárias de contratação, tende a desestruturar o mercado de trabalho. No caso do trabalhador autônomo, há uma contradição com o art. 2º e 3º da CLT, pois como explicita TEIXEIRA *et al.*:

Trata-se aqui de uma tentativa direta de eliminação das normas de saúde e segurança do trabalho pela raiz, ou seja, os empregadores buscam não serem classificados juridicamente como tal, de modo a serem eximidos de qualquer responsabilidade pela preservação da integridade física daqueles que produzem seus lucros. (TEIXEIRA *et al.*, 2017, p. 73)

De qualquer modo, não importa o contrato estabelecido entre as partes, se estiverem presentes os elementos fático-jurídicos do artigo 3º e artigo 2º, teremos uma relação de emprego. Mesmo o dispositivo 442-B da CLT estimulando a precarização do direito trabalhista e querendo afastar a incidência da relação de emprego, a comunidade jurídica adota o princípio da primazia sobre a forma para elucidar quaisquer tipos de questões atinentes aos direitos dos trabalhadores. Há o reconhecimento da relação empregatícia nos casos em que estão óbvios os elementos estruturantes.

3. – MINISTÉRIO PÚBLICO E SUA ATUAÇÃO NOS CASOS DE “PEJOTIZAÇÃO”

3.1. – A Atividade de investigação do Ministério Público do Trabalho

O Ministério Público do Trabalho é um órgão federal e independente que tem como função fiscalizar o cumprimento do ordenamento jurídico trabalhista quando houver interesse público, servindo de mediador das relações entre empregados e empregadores.

Quando desrespeitadas garantias trabalhistas, cabe ao MPT promover ação civil pública na justiça do trabalho em prol dos interesses coletivos. Também pode, se entender que há um interesse público, se manifestar em qualquer fase de uma ação trabalhista.

O MPT também funciona como mediador em desavenças de cunho coletivo e tem um poder de recorrer de decisões quando atua como fiscal da lei ou quando faz parte da ação.

O órgão também recebe denúncias, instaura procedimentos investigatórios e ajuíza ações judiciais quando comprovada alguma irregularidade.

3.1.1. – Inquérito Civil

Quando há notícia de lesão de direitos, instaura-se procedimento investigatório para apurar se os fatos denunciados são verdadeiros. O inquérito civil é o principal instrumento investigatório do *Parquet*, instituído pela Lei 7.347/85.

A instauração do inquérito civil é optativa e de caráter exclusivo do ministério público. Trata de um procedimento administrativo, realizado extrajudicialmente que poderá, ao seu final, importar ajuizamento de ação civil pública. Caso o MPT consiga solucionar a lide no próprio inquérito civil não será necessário o ajuizamento da ação civil pública.

A natureza do IC é inquisitória e serve para possibilitar a investigação dos fatos denunciados ao MPT. Visa proteger os direitos coletivos, individuais de interesse social, direitos difusos e direitos individuais indisponíveis.

O enfoque da investigação é responsabilizar o empregador pela lesão aos direitos trabalhistas e fazer com que o mesmo obedeça a fixação de obrigações reparatórias ou obrigações de fazer e não fazer. Por não ter natureza processual, e possuir caráter preparatório, nele não há uma acusação, nem se aplica penalidades, perdas de direitos ou se decide interesses. Possui natureza inquisitorial e de peça probatória, não se submetendo aos princípios da ampla defesa e do contraditório, apenas servindo de instrumento para coleta de informações que podem vir a ser usadas em uma eventual propositura de ação civil pública. (NETO, 2014, p. 11)

O Inquérito Civil pode gerar três resultados. O preventivo assegura que por meio de adequação de conduta, não ocorra mais a lesão; O reparatório proporciona, por meio de termo de ajustamento de conduta, a reparação extrajudicial; por fim, o repressivo, permite a coleta de elementos para adoção de medidas judiciais e extrajudiciais voltada para imposição da conduta adequada e o fim da conduta danosa.

3.1.1.1 – Notícia de Fato

O inquérito civil pode ser instaurado após recebimento de denúncia, que dá-se o nome de notícia de fato. A notícia de fato pode ser escrita e formalizada por terceiros; pode ser escrita e ex officio, ou seja, de iniciativa dos próprios membros do Ministério Público do Trabalho; ou pode ser escrita e por designação de outros órgãos, como a PGT, CSMPT ou a CCR.

Além de escrita, pode ser formalizada de maneira verbal ou anônima, nessa segunda modalidade os denunciante não apresentam nenhuma identificação.

O Ministério Público do Trabalho pode optar por manter em sigilo a parte denunciante para preservar sua segurança e direitos.

Caso os fatos narrados não configurem lesão ao direito trabalhista, pode ser indeferido a instauração do inquérito civil. O prazo do indeferimento é de 30 dias contados da data de distribuição. (SOUSA, 2014, p.24)

A decisão pelo indeferimento tem de ser fundamentada e será feita na própria unidade de origem. Será dada ciência ao denunciante e caso o mesmo decida recorrer do indeferimento, os autos serão remetidos à CCR que pode determinar a instauração de procedimento de

investigação. Caso tenha passado os 30 dias e o procurador decida indeferir a abertura de IC os autos devem ser remetidos à CCR a fim de homologação.

Após o deferimento da NF é distribuído a denúncia de acordo com o seu núcleo temático. Nessa fase é de suma importância a aplicação do critério da prevenção em casos de conexão ou pertinência temática, até para que haja uma racionalidade e efetividade nas instaurações dos procedimentos administrativos. A falta de aplicação desse critério resulta em um enfraquecimento do papel do MPT, já que as posições dos membros podem não ser as mesmas e pode haver um retardamento na condução do procedimento.

3.1.1.2 – Procedimento Preparatório Civil

Como aponta José Augusto Garcia de Sousa:

Se o membro do Parquet necessitar de “esclarecimentos complementares”, poderá instaurar PP (Procedimento Preparatório de Inquérito Civil), pelo prazo de 90 dias, prorrogável uma única vez por igual período através de promoção fundamentada. (SOUSA, 2014, p. 24)

A instauração do PP decorre da vontade de reunir informações suficientes para instaurar ou não um inquérito civil, pois a direta instauração de IC poderia trazer dúvida quanto a plausibilidade da denúncia. Este procedimento, como aponta Xisto (2014, p. 30), “é utilizado nos casos de se identificar generalidade, obscuridade e indeterminação da notícia de fato.”

Ao se proceder a análise da notícia de fato, é feita uma manifestação introdutória chamada de apreciação inicial. Cabe salientar que o PP não é uma substituição ao inquérito civil e, por isso, não cabe suspensões de prazo.

Das possibilidades inerentes ao Procedimento Preparatório tem-se a requisição de ação fiscal por órgãos públicos; realização de audiências preliminares; realização de inspeção; consulta de informação e documentos de órgãos públicos e privados; assinatura de termo de ajustamento de conduta e ingresso direito da ação civil pública.

O arquivamento do Procedimento Preparatório se submete às mesmas regras do IC. Como aponta o art. 9 da Lei de ação civil pública:

art. 9º. “Se o órgão do Ministério Público, esgotadas todas as diligências, se convencer da inexistência de fundamento para a propositura da ação civil, promoverá o arquivamento dos autos do inquérito civil ou das peças informativas, fazendo-o fundamentadamente”.

3.1.1.3. – Instauração do IC

Só pode instaurar o IC a procuradoria regional do trabalho que tiver a competência para propor eventual ação civil pública correspondente. A instauração será feita mediante portaria, numerada em ordem crescente e renovada anualmente.

O MPT deve ter ciência da lesão ao interesse coletivo, bem como indicar por que meio teve tal notícia. Além de conferir publicidade ao IC e indicar os elementos que indiquem a lesão e sua autoria.

Dentro das possibilidades atinentes ao Inquérito Civil para a resolução do que aduz a denúncia, pode-se colher depoimento de testemunhas e partes; requisitar fiscalização por meio de outros órgãos; consultar cadastro ou informações em outros órgãos; obter dados bancários; elaborar despachos para fundamentar a direção a ser seguida no procedimento; requisitar perícia documental ou contábil, entre outras possibilidades.

Diversos atos do inquérito civil exigem fundamentação, tal fato evita alegação futura de ilicitude do meio de prova obtido ou o desvirtuamento do membro do MPT. Como exemplo, pode-se citar arquivamento, instauração, desarquivamento, requisição de documentos, etc.

3.1.1.4. – Encerramento da investigação

O prazo para encerramento do IC é de um ano, prorrogável quando justificado. Finda as investigações, três possibilidades podem ocorrer.

A primeira é o ajuizamento de ação civil pública.

A segunda possibilidade é a celebração de termo de ajustamento de conduta, estipulando cláusulas penais em caso de descumprimento das mesmas.

Por fim, pode ser promovido o arquivamento do inquérito civil por ausência de fundamento fático-jurídico ou por ausência de atribuição do membro do MPT. Dá-se quando não se constata irregularidade; quando há perda do objeto por adequação do investigado ou quando o mesmo encerra suas atividades ou ainda quando não é identificada repercussão social relevante.

Ato contínuo, o procedimento é enviado a CCR a fim de se homologar a promoção de arquivamento. Caso não haja concordância, o procedimento será reenviado a outro membro para dar prosseguimento ao IC ou propor uma ação civil pública. Ainda há a possibilidade de o procedimento ser enviado ao membro de origem, se assim a CCR entender necessário, para prosseguimento da investigação.

Há, ainda, prazo de seis meses para que haja um possível desarquivamento no caso de surgir novas provas.

3.1.2. – Termo de compromisso de ajustamento de conduta

O TAC é uma solução que se destina a garantir os direitos e tutelas coletivas, estabelecendo condutas, atividades ou regulamentos a serem cumpridos pelo denunciado.

Como aponta José Augusto Garcia de Sousa:

Através do Termo de Ajustamento de Conduta, o próprio interessado, através de uma declaração unilateral, se obriga a ajustar a sua conduta àquilo que a lei determina. O causador do dano assume uma obrigação que visa evitar ou reparar lesão a direito ou interesse público. (SOUSA, 2014, p. 55)

O art. 5º, § 6º, da Lei da ação civil pública (Lei nº 7.347/85), conferiu a possibilidade de a parte investigada assumir obrigações jurídicas necessárias ao amparo dos direitos coletivos ameaçados ou violados

O termo de ajustamento de conduta prevê obrigações de fazer e não fazer e ainda de pagamento de multa em caso de descumprimento de cláusula. Abrange deveres compatíveis

com a legislação e que sejam necessários para proteger os interesses coletivos. (NETO, 2014, p. 100)

Seus objetivos tendem a adequar a conduta do investigado frente ao ordenamento jurídico, cessar e reparar dano sofrido e ainda compensar os danos que não podem ser reparados.

Todas as obrigações têm de ser descritas de forma clara, específica e objetiva. O TAC tem período específico de cumprimento, mas não há prazo de validade do mesmo, pois as obrigações assumidas não se acabam com o tempo.

Para garantir a implementação do acordo, prevê-se multas em caso de descumprimento da obrigação. E, sempre que possível, deve ser determinado o seu valor.

A eficácia do TAC é imediata e dispensa testemunhas. Dependendo da violação do direito a abrangência territorial é determinada, pode ser local, como pode ser nacional. Também é característico a sua devida publicidade.

Obtida a celebração do TAC, forma-se um título executivo extrajudicial ou judicial. E, então, parte-se para o acompanhamento de seu cumprimento nos autos do próprio procedimento de investigação.

Caso seja descumprido o TAC e o investigado se recuse a pagar a respectiva multa, o MPT pode exigir judicialmente o cumprimento das obrigações do TAC e o pagamento da sua respectiva multa.

A incidência da multa não substituiu a obrigação principal e sua aplicação é cumulável com todas as sanções previstas em lei. A destinação da multa em caso de desobediência ao termo de ajustamento de conduta é, em princípio, ao FAT. Porém, o seu direcionamento pode ser para instituições de caridade, para produção de material educativo relacionado ao direito violado, para prestação de serviços em benefício da sociedade, reconstituição dos bens lesados, etc. (NETO, 2014, p. 115)

3.1.3. – Propositura de Ação Civil Pública

Quando o procurador decide por instaurar uma ação civil pública, o IC/PP é arquivado e se instaura um novo procedimento administrativo: o procedimento de acompanhamento judicial. O PAJ nada mais é do que um acompanhamento interno do MPT que visa juntar as principais peças do processo e diligenciar internamento sobre os passos que serão seguidos na ACP.

Para a instauração de ACP, o procurador pode juntar apenas as provas principais do IC a fim de proteger os interesses coletivos. O MPT pode agir de maneira autônoma para tutelar interesses coletivo ou de maneira substitutiva para tutelar direitos metaindividuais.

Na petição inicial, deverá estar presente a legitimidade, deverá ser indicado as condições da ação, o interesse de agir e a possibilidade jurídica do pedido.

A ACP é o instrumento processual mais abrangente da defesa dos interesses difusos e coletivos. A sentença de uma ação coletiva terá eficiência de coisa julgada e será estendida a terceiros que não participaram do processo para beneficiá-los.

Como MPT tem o papel de guardião dos interesses individuais indisponíveis e dos interesses coletivos, Adriana Maria de Freitas Tapety aponta que na ACP:

O Ministério Público atua de duas maneiras: como órgão agente, ajuizando ações cuja legitimidade lhe é conferida por lei (sendo a tônica de sua atuação a indisponibilidade dos interesses questionados); e como órgão interveniente (fiscal da lei), nos processos em que esteja presente o interesse público. (TAPETY, 2017, p. 146)

Por intermédio da ACP, o Ministério Público do Trabalho se destaca na defesa dos interesses coletivos e difusos, tendo legitimidade para defendê-los.

Verificada a existência de elementos para propositura da ACP, o Ministério Público não pode deixar de agir. A propositura da ação civil pública é um dever de agir. Por isso, há o reexame da CCS em caso de pedido de arquivamento.

3.2. – Posicionamento do Ministério Público do Trabalho nos casos relacionados à “pejotização”

3.2.1. – Concepção da instituição sobre a prática da “pejotização”

O Ministério público vê a ideia da prestação de serviço como uma contratação da atividade e não dos trabalhadores. É uma exceção ao previsto nos artigos s 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Caso preenchidos elementos da relação empregatícia, estará se falando de fornecimento ilegal de mão de obra e, assim, deverá ser aplicada o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, formando-se vínculo empregatícia diretamente com o tomador. (SOUZA *et al.*, 2019, p. 9)

Os requisitos para uma pessoa jurídica ter aptidão para firmar contratos de prestação de serviço é ser distinta da contratante, com identidade específica, dotada de direção e interesses próprios e, principalmente, desvinculada dos interesses da tomadora de serviço. O contrato deve ter o objetivo de transferir a prestação de serviço de uma empresa a outra.

Em relação a “pejotização”, importante ressaltar que o MPT enxerga como um mecanismo para camuflar vínculos empregatícios, contratando trabalhadores subordinados como sócios ou como pessoas jurídicas. O Ministério Público do Trabalho vê tal contratação como uma fraude à relação de emprego.

A lei 13.429/2017 alterou a lei 6.019/74. O seu § 2º do artigo 4º- A agora dispõe que “Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante”. Essa modificação trouxe argumento jurídico que reforça a “pejotização”, ao afastar vínculo empregatício entre os sócios das empresas prestadoras de serviços e a empresa contratante. Porém, o importante a se observar é que todo o rol acrescido à lei 6.019/74 não enquadra a “pejotização” como prestação de serviços a terceiros.

Como a “pejotização” tem como elemento a autonomia, não se pode falar de transferência de serviço para a contratada. Quando o trabalhador presta uma atividade em caráter pessoal, esse contrato não figura a transferência de atividade, mas apenas a entrega de força de trabalho. (SOUZA *et al.*, 2019, p. 78)

No mesmo sentido aponta o § 1º do artigo 4º-A: “A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.” Aqui há uma subordinação do empregado a empresa prestadora de serviço e isso inviabiliza a utilização do contrato de prestação de serviço para fraudar a relação de emprego, pois a “pejotização” evidencia uma prestação de serviço com personalidade e subordinação direta ao contratante.

Ademais, as alterações trabalhistas exigem a empresa prestadora de serviço uma estruturação diferente da que teria como essência o trabalhador “pejotizado”, com quadro de pessoal e assegurando ao empregado condições como atendimento médico, refeição, transporte, segurança no trabalho e etc.

A lei 6.019/74 também contempla hipótese em que a prestação de serviço pode ser exercida pelos titulares da empresa prestadora, o que claramente difere da relação mascarada pela “pejotização”. O trabalhador contratado sob a camuflagem de PJ não ostenta as condições fundamentais da figura do empresário, pois não dirige uma atividade econômica e não assume os riscos que dela pode provir.

O empresário é a figura que colhe os frutos do seu lucro e assume os riscos da sua atividade empresarial, ou seja, quem presta um trabalho autônomo de maneira subordinada e exclusiva, não é um empresário.

Ainda na contramão, a lei 6.019/74 preocupa-se em evitar que as empresas induzam seus empregados a constituir pessoa jurídica para prestar serviço, evitando a utilização indevida do contrato para fraudar a relação de emprego. Caso seja percebida a irregularidade da contratação, estar-se diante de uma relação empregatícia, pois houve formação de vínculo de emprego entre os trabalhadores e a contratante.

A “pejotização” é uma irregularidade que visa o pagamento de menos tributos, porém a lei 6.019/74 não autoriza a simulação nos contratos de prestação de serviço. Estando diante de um contrato que visa fraudar a configuração de emprego, ele será nulo, conforme o artigo 9º da CLT.

A evidência de fraude contratual é percebida, como aponta SOUZA *et al.*, quando:

a) todo o equipamento e instrumentos, incluindo sistemas e bancos de dados, utilizados pelos profissionais pertencem à contratante; b) a receita obtida com a atividade econômica cabe à contratante; c) os custos da atividade igualmente são suportados pela contratante; d) os profissionais contratados como pessoa jurídica fornecem apenas mão de obra, recebendo remuneração fixa mensal, por horas trabalhadas. (SOUZA *et al.*, 2019, 81)

3.2.2. – Trabalhador autônomo

Uma inovação traga pela lei 13.467/2017, que já foi evidenciada no presente trabalho e que o Ministério Público do Trabalho também vê como uma ferramenta de camuflagem à relação empregatícia, é o artigo 442-B da CLT: “ A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.”

De qualquer forma, o artigo não traz consigo quais formalidades legais afastariam a condição de empregado. O mero afastamento por conta da modificação feita pela lei 13.467/2017 seria incompatível com a proteção constitucional dada à relação de trabalho e aos direitos trabalhistas. Por isso, o caso fático deve ser observado sob o prisma do princípio da primazia da realidade, a fim de preservar as garantias constitucionais inerentes ao vínculo empregatício.

A previsão de trabalhador autônomo com exclusividade e de forma contínua é extremamente controvertida, pois o elemento da exclusividade retira a autonomia do trabalhador e a continuidade muito parece com o elemento da não eventualidade, primordiais ao conceito de relação de emprego. Em verdade, o trabalhador autônomo trabalha por conta própria, desenvolve sua atividade ao seu modo, no seu tempo, com organização própria, escolhendo o lugar e a forma de realização das atividades. Ademais, o trabalhador autônomo não se submete a terceiros.

Percebe-se, portanto, que o trabalhador autônomo em nada tem um caráter contínuo e exclusivo. Se o trabalho apresentar pessoalidade, habitualidade, subordinação e salário, a contratação do trabalhador autônomo é apenas um meio de fraudar os artigos 2º e 3º da CLT.

Não é novidade a tentativa do ordenamento jurídico de mascarar a relação de emprego, porém, a doutrina e jurisprudência, sob o prisma dos princípios do direito do trabalho, respeitam a realidade fática, entendendo ser trabalho autônomo apenas aquele que não possui os elementos de uma relação de emprego.

3.2.3. – Atuação judicial e extrajudicial

Em relação às atividades do Ministério Público, mesmo com as alterações legislativas, não foram modificadas as estratégias de investigação e atuação em relação às fraudes. Seguindo todo o trâmite já explicitado pelos procedimentos administrativos.

Os dispositivos inseridos na lei 6.019/74 não respaldam a “pejotização”, assim como o artigo 442-B em nada altera a atuação do Ministério público contra o uso de falsos contratos de trabalhadores autônomos, e podem ser, inclusive, utilizados para demonstrar a ocorrência de fraude.

No que concerne à “pejotização” e contratação irregular de trabalhador autônomo, o Ministério Público do Trabalho recomenda que seus procuradores façam certos pedidos aos tomadores de serviço.

O primeiro é a não contratação ou manutenção dos trabalhadores contratados como autônomos, sócios ou titulares de pessoa jurídica, mas que na verdade apresentam requisitos da relação de emprego, sob pena de pagamento de multa por infração e por trabalhador flagrado em situação irregular.

A segunda recomendação é o registro, no prazo de 30 dias, de todos os trabalhadores que prestam ou prestaram serviço nos últimos 5 anos, sob a máscara de autônomos, sócios ou como titulares fraudulentos de pessoas jurídicas, sob pena de pagamento de multa.

O terceiro é que empresa ré pague, em relação aos trabalhadores que forem registrados, todo o concernente à benefícios e verbas rescisórias que deixaram de ser pagas que deixaram de ser pagas, com juros e correção monetária.

Já quando firmado o TAC, o MPT recomenda determinadas cláusulas.

A primeira sobre a abstenção de contratar ou manter trabalhadores contratados como autônomos, sócios e titulares de pessoa jurídica.

A segunda sobre o registro, no prazo de 30 dias, de todos os trabalhadores que prestam ou prestaram serviços nos últimos 5 anos, sob a máscara de autônomos, sócios ou titulares fraudulentos de pessoa jurídica.

A terceira aduziria sobre o pagamento em relação aos trabalhadores que forem registrados, de todo o concernente à benefícios e verbas rescisórias que deixaram de ser pagas, com juros e correção monetária. Ainda dentro desta cláusula deverá ser pedido o comprovante do pagamento no prazo de 10 dias e deverá ser expressa que o pagamento não impede que os trabalhadores postulem ação posterior em próprio benefício.

Por fim, uma cláusula versando que o descumprimento das obrigações ensejará multa por dia de atraso no cumprimento.

3.3. – Atuação do Ministério Público no caso concreto

Neste capítulo, foram escolhidos casos concretos da atuação do Ministério Público do Trabalho como garantidor dos interesses coletivos tuteláveis. Os critérios de escolha foram baseados em todo o exposto no capítulo 3, a fim de explicitar a prática fraudulenta da “pejotização”.

3.3.1 - Inquérito Civil 001173.2010.01.000/0 e Procedimento de Acompanhamento Judicial 002962.2013.01.000/0

O Ministério Público do Trabalho tomou conhecimento, por meio de denúncia anônima, de que, o Centro De Medicina Nuclear Guanabara contratava seus médicos como prestadores de serviço, obrigando-os a constituírem pessoa jurídica como condição de serem contratados.

Diante da denúncia, instaurou-se Procedimento Preparatório de Inquérito Civil em face do acusado e os autos foram remetidos à SRTE/RJ para que fosse realizada Ação Fiscal nas dependências do local.

Realizada ação fiscal nas dependências do réu, o auditor fiscal encontrou 20 (vinte) médicos não registrados, prestando serviço como pessoa jurídica, sendo comprovado o vínculo empregatício com a tomadora de serviço.

O representante legal do réu foi instado a prestar esclarecimento e no dia 28 de novembro do ano de 2011, compareceu para audiência, na sede do MPT. Iniciada a audiência, foi informado que a empresa foi fiscalizada e verificou-se a existência de médicos sem registro; que a empresa não foi autuada; que o Chefe da Fiscalização concedeu a empresa o prazo de três meses para regularização; que a situação foi regularizada.

Ato contínuo, o réu juntou ao, já instaurado, inquérito civil, contrato social, cópia das fichas de registro dos médicos admitidos após realização de ação fiscal e petição aduzindo que em poucos casos contavam com especialistas para determinada região do corpo a ser examinado. Ainda complementou que esses serviços eram prestados por médicos autônomos.

Solicitado cópia de comprovante de pagamento efetuado aos médicos especialistas que prestaram serviço em 2011, o MPT constatou que os documentos juntados pelo investigado demonstravam fraude aos direitos trabalhistas.

Diante do quadro, foram intimados os sócios das empresas prestadoras de serviço contratados pelo investigado. No dia 27 de julho de 2012 compareceu para audiência, na sede do MPT, um dos sócios na posição de testemunha. Iniciada a audiência, foi informado que uma das testemunhas era médico cardiologista, concursado do Ministério da Saúde e na época da audiência trabalhava no Hospital de Ipanema, também possuindo vínculo de emprego com o Corpo de Bombeiros; que não tinha interesse em ser empregado da investigada, uma vez que já tinha esses vínculos; que constituía a empresa Ms Carletti há uns 9/10 anos e prestava serviços para a investigada faz 5/6 anos; que a Ms Carletti prestava serviços para Home Doctor e Unimed; que no Centro Guanabara realizava exames nos pacientes do investigado e emitia os respectivos laudos; que fazia tantos exames mais complicados como os simples; que a aparelhagem e o material de trabalho eram fornecidos pelo próprio investigado; que os exames

eram agendados pela central de marcação do investigado; que havia médicos empregados do Centro executando as mesmas atividades do depoente; que o seu horário era flexível, mas geralmente trabalha às segundas, de manhã e à tarde, às quartas à tarde e às sextas, às vezes pela manhã; que recebia por produtividade (número de exames feitos no mês) e emitia nota fiscal; que se fosse necessário, reportava-se à administração quanto a problemas no aparelho, não havendo chefe direto.

No dia 27 de julho de 2012, também compareceu em audiência, os sócios de outras empresas que prestavam serviço para a investigada e, ainda, um depoente. Iniciada a audiência, foi informado que eram sócios da empresa Sedi, constituída em 1993, prestavam serviços a vários estabelecimentos de saúde, tais como Cdpi, Hospital São Vicente De Paulo e Diagnóstico Das Américas, Pro-Laudo, Cerdil; que havia sido rescindido o contrato com o Hospital Pro Cardíaco, uma vez que foi adquirido pela Amil e esta optou em contratar médicos como empregados para análise de laudos; que para a investigada a Sedi prestava serviços desde 2005 e realizava análise de exames de imagens e emitia os respectivos laudos; que esses serviços eram especializados, uma vez que o um deles, por exemplo, era especialista angio-tc e angio-rm; que outro era especialista em RM de pelve e o outro era especialista em abdômen; que o investigado possuía empregados próprios para análise de exames; que o investigado não fazia só exames de imagem, mas também laboratoriais e medicina nuclear; que, em verdade, os médicos empregados faziam análise dos exames com menor índice de complexidade, cabendo aos ora depoentes a análise dos mais especializados e complexos; que a análise poderia ser realizada de casa ou nas dependências do investigado; que preferiam analisar os exames no próprio investigado, pois o volume de imagens era grande e muitas vezes a internet de casa não comportava; que não tinham horário para cumprir e sim tarefas, ou seja, exames a serem analisados por semana; que o contrato de prestação de serviços firmado entre a Sedi e a investigada era de valor fixo, não importando o número de exames analisados por mês; que os aparelhos eram todos da investigada, bem como o material para a execução dos laudos, tais como computador com sistema de gravação em um programa específico, pois não havia necessidade de digitar os laudos; que preferiam trabalhar nesse sistema, pois não possuíam padrão e tinham mais liberdade. Perguntado ao depoente, respondeu que era anestesologista; que era autônomo, trabalhando para diversos profissionais, como cirurgiões, dentistas; que utilizava o material dos hospitais em que prestava serviço; que era chamado pelos próprios cirurgiões, pois era uma relação de confiança entre o cirurgião e o anestesologista; que possuía

uma empresa constituída; que alguns pacientes solicitavam nota fiscal, e não recibo; que os honorários eram pagos pelo próprio paciente.

Após a análise de fraude no decorrer do Inquérito civil, o procurador decidiu ajuizar ação civil pública.

Ato contínuo o Inquérito Civil foi arquivado e instaurou-se o Procedimento de acompanhamento judicial para que fosse acompanhada a ACP ajuizada.

No dia 30 de agosto de 2013, o MPT, propôs ação civil pública em face do Centro de Medicina Nuclear da Guanabara LTDA.

Ressaltou-se na inicial que mesmo os médicos fazendo questão de ressaltar em seus depoimentos que não havia chefe direito, a mera inserção do trabalhador na dinâmica da investigada, já evidenciava subordinação, independente de receber ou não ordens diretas. Além disso, os prestadores de serviço utilizavam estrutura material do tomador e agendavam exames pela central de marcação.

O réu utilizava trabalhadores autônomos para o desenvolvimento de atividades que lhe são essenciais, fraudando o ordenamento trabalhista, sem aplicar os direitos garantidos pela legislação.

Diante do exposto, o MPT requereu nos seus pedidos a condenação do réu à obrigação de fazer consistindo em contratar com respectivo registro todos os médicos e quaisquer profissionais necessários à atividade da empresa, sob pena de multa e a condenação do réu a multa a título de reparação aos danos causados aos direitos difusos e coletivos dos trabalhadores.

A Juíza, em seu primeiro despacho, deferiu a tutela antecipada e proibiu o réu de efetuar novos contratos ou de manter contratos de prestação de serviço com médicos ou profissionais necessários para atividade fim da Empresa, por meio de pessoas jurídicas constituídas por aqueles profissionais, por autônomos ou por trabalhadores sem registro na CTPS.

O réu, por sua vez, argumentou que o funcionamento do mesmo estaria inviabilizado, uma vez que já havia diversos exames agendados que não poderiam ser executados. Assim, a juíza suspendeu a decisão que antecipou os efeitos da tutela.

A alegação do réu, em todo processo, foi no sentido de que não havia subordinação e que os médicos autônomos eram altamente qualificados e contratá-los inviabilizaria a continuidade dos serviços.

O Recorrido apresentou uma proposta de conciliação, na qual, pedia a manutenção de, pelo menos, 75% do quadro de médicos como empregados, destinando 25% do quadro como pessoa jurídica, tendo sido apresentada uma contraproposta pelo MPT, na qual, a Empresa se comprometeria a contratar os profissionais por prazo indeterminado ou por meio de qualquer outra modalidade prevista na CLT.

A tentativa de conciliação não obteve êxito.

A sentença deferiu em parte os pedidos formulados pelo Ministério Público do Trabalho, condenando o réu a não contratação de 80% dos médicos e 100% dos demais profissionais necessários à atividade fim da ré. A Juíza entendeu que a contratação de determinadas “celebridades” do ramo da medicina nuclear como empregadas, inviabilizaria a continuidade desse serviço a população, razão pela qual estabeleceu a proporção de médicos empregados e a de médicos autônomos no Centro médico.

Logo após, o MPT interpôs recurso ordinário por não concordar com a decisão da juíza e entender que há flagrantes violações aos princípios constitucionais da isonomia, da solidariedade social e da proibição ao retrocesso social. Ademais, o MPT não concordou com o valor fixado de multa diária pelo descumprimento da obrigação de não fazer e não concordou com o valor a título de dano moral coletivo.

A sentença entendeu que ocorre fraude trabalhista e que estão presentes elementos que caracterizam a subordinação estrutural, mas de maneira equivocada, entende que a fim de evitar prejuízo aos pacientes, é possível ao profissional ou à empresa optar por quem será empregado ou autônomo. Por entender que a sentença não respeitou os princípios constitucionais e trabalhistas, recorreu o MPT para obter reforma da decisão.

No dia 15 de julho de 2014, o procurador despachou no PAJ informando que verificou que o Centro de Medicina opôs embargos de declaração, alegando 'omissão' no tópico que deferiu a antecipação dos efeitos da tutela por não ter fixado um prazo para a Empresa se adequar. Dessa forma, determinou que a remessa dos autos para a Coordenadoria de 2º grau para acompanhar o feito no TRT.

Insurgiu-se o réu contra a decisão de primeiro grau, requerendo a exclusão do percentual limitativo da contratação de profissionais pelo regime da CLT ou a ampliação da autorização para a contratação de 30% de autônomos e, por fim, requereu que não houvesse condenação a título de dano moral coletivo.

Logo após, o Ministério Público apresentou suas contrarrazões ao recurso ordinário interposto pelo Centro de Medicina Nuclear da Guanabara requerendo que fosse negado seu provimento.

Acordaram os desembargadores do TST por conhecer os recursos e dar parcial provimento somente ao recurso do réu, quanto a afastar a indenização por dano moral coletivo.

Perante o acórdão, o MPT opôs embargos de declaração salientando que a decisão dos desembargadores viola o princípio da isonomia e requereu que os embargos fossem acolhidos, a fim de que fosse explicitada as teses adotadas pelo acórdão diante das violações expressas.

A ré também interpôs embargos de declaração, mas tanto o seu embargo quanto do MPT foram negados provimento.

Diante a negativa de provimento, o MPT interpôs recurso de revista em face do réu. Requerendo seu provimento tanto pela violação literal da lei quanto por divergências jurisprudências.

O RR foi negado, assim o MPT interpôs agravo de instrumento ao recurso de revista.

Neste momento aguarda-se decisão quanto ao AIRR.

3.3.2. - Inquérito Civil 000161.2016.01.005/6

O Ministério Público tomou conhecimento por meio de denúncia que Fisioterapia Clínica São Vicente LTDA-ME utilizava-se de contratação de pessoal mediante contrato de parceria, sem registro de fisioterapeutas, caracterizando o desvirtuamento da condição de autônomo.

Diante da denúncia, instaurou-se inquérito civil em face do investigado. Após, o inquirido foi notificado para apresentar os seguintes documentos: planilha com relação dos profissionais que fossem empregados; planilha com relação de profissionais que não fossem empregados; contratos de prestação de serviços ou de qualquer outra espécie firmados com as empresas ou pessoas físicas, para prestação de serviços pelos profissionais que laborassem na empresa sem registro empregatício e as notas fiscais de serviços emitidas no ano seguinte a instauração do procedimento.

Verificou-se que a empresa investigada possuía dois sócios e seis outros profissionais contratados como autônomos, mas que respondiam aos requisitos de uma relação de emprego. Dessa forma, o investigado foi notificado para comparecer em audiência a fim de celebrar termo de ajuste de conduta.

Assinado de Termo de Ajustamento de Conduta, o investigado concordou em abster-se de contratar mão-de-obra por interposta pessoa física ou jurídica, cooperativa, trabalhador autônomo ou empresa prestadora de serviço para prestação de serviços em sua atividade fim, ressalvados os casos de limpeza e conservação, vigilância, serviços ligados à atividade meio ou para prestação de serviço específico, de alta complexidade, desde que a prestadora detenha os meios materiais para realização e em qualquer hipóteses, desde que inexistindo pessoalidade e subordinação.

Considerando que após seis meses, não foi formalizada nenhuma notícia de fato de descumprimento do TAC, o MPT arquivou os autos do procedimento.

3.3.3 - Inquérito Civil 002501.2013.01.000/7

O Inquérito Civil foi instaurado após notícia de fato denunciando a contratação pela Clínica Portugal LTDA, de fisioterapeutas sem assinar sua CTPS, não respeitando piso salarial e nem o direito às férias. como se os mesmos fossem autônomos, com objetivo real de desvirtuar os reais vínculos de emprego formado.

Após fiscalização de auditor fiscal da SRTE, foi constatada que a investigada não registrava adequadamente seus respectivos trabalhadores. Mesmo sendo alegado pela sócia que eram alguns eram prestadores de serviço autônomo, a verdade é que se tentava esconder a relação de emprego.

Após inúmeras tentativas de audiência com o investigado, apenas no dia 23 de setembro de 2016, esclareceu-se que na clínica havia a utilização de serviços de fisioterapeutas pelos pacientes e estes fisioterapeutas eram todos devidamente registrados; que o proprietário da Clínica Portugal, resolveu deixar de prestar esse serviço de fisioterapia, ocasião, em que rescindiu o contrato de todos os empregados, mantendo o seu consultório para atendimento exclusivamente médico de seus pacientes pelo próprio depoente; que uma ex-empregada contratada como fisioterapeuta da Clínica Portugal, com a dispensa, resolveu abrir sua própria clínica, denominada Centro de Reabilitação Portugal. Após a ação fiscal, o investigado ainda passou a contratar como empregados todos os fisioterapeutas que atendem no Centro de Reabilitação; que atualmente são uns 15 fisioterapeutas contratados como empregados e o total de 20 empregados no Centro; que no ano de 2015 houve outra ação fiscal no estabelecimento, não tendo sido constatada nenhuma irregularidade, conforme Livro de Inspeção do Trabalho.

A investigada, logo após, apresentou cópia de registro de empregados, comprovando a contratação de fisioterapeutas como empregados respeitados os preceitos trabalhistas. Ainda foi juntada cópia do termo de registro de inspeção, na qual não se encontraram irregularidades nos termos do presente IC.

Ou seja, revelaram-se sanadas as irregularidades denunciadas. Diante dos fatos, houve o arquivamento do inquérito civil.

CONCLUSÃO

O estudo elaborado teve como objetivo analisar o fenômeno da “pejotização”, seus impactos e os instrumentos e procedimentos utilizados pelo Ministério Público do Trabalho para coibir a ocorrência desta prática cujo objetivo é a fraude à relação de emprego. Percebe-se que a legislação trabalhista oferece meios suficientes para se entender que esse sistema tende a fraudar uma relação empregatícia e visa camuflar uma vinculação de emprego.

No primeiro capítulo, foi apontado, inicialmente, a função do direito do trabalho. Após, foi esmiuçado os princípios concernentes ao direito do trabalho e todos os requisitos que fazem parte de uma relação de emprego. A partir desta análise foi possível entender os objetivos do direito do trabalho e a função dos princípios justrabalhistas, principalmente no que concerne a correção de desigualdades políticas, econômicas e sociais.

Diante deste estudo, juntamente com o que é compreendido da relação de emprego, pode-se inferir que a “pejotização” é apenas um fenômeno que precariza a relação de trabalho, suprime direitos trabalhista e camufla a relação de emprego com o intuito de fraudá-la.

Já no segundo capítulo, foi analisado o percurso histórico brasileiro da “pejotização” e o modo no qual a legislação funciona como uma barreira para sua total aplicação. Ainda foi apontado os motivos para o fenômeno ser considerado uma fraude a relação de emprego, demonstrando também a argumentação benéfica que esconde, na verdade, uma perda incalculável de direitos trabalhistas.

Em seguida, foi feita uma análise das profissões mais atingidas pelo fenômeno e como a jurisprudência se posiciona frente ao sistema.

O Capítulo 3 retratou as formas que o Ministério Público do Trabalho possui para atuar em casos de fraude à relação empregatícia. Demonstrou-se todos os meios possíveis de atuação do MPT, principalmente a sua independência nos procedimentos administrativos. Depois, foi exposto o entendimento do MPT frente ao sistema de “pejotas” e suas sugestões de conteúdo nos termos de ajustamento de conduta e nos pedidos de uma ação civil pública.

Por fim, foi realizado um estudo de quatro procedimentos administrativos em que o MPT constatou a tentativa de desvirtuamento de pessoa jurídica e trabalhador autônomo e foi exposto seu desempenho para que a relação empregatícia fosse respeitada. Os procedimentos analisados servem para evidenciar o combate e efetividade da atuação do Ministério Público do Trabalho diante de fraudes ao ordenamento jurídico.

Dessa forma, conclui-se que o sistema da “pejotização”, na verdade, é uma defraudamento dos princípios e direitos trabalhistas, sendo necessário seu combate por operadores jurídicos, juristas e órgãos de fiscalização que atuam em conformidade com a legislação trabalhista.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOSA, Attila Magno e Silva;ORBEM, Juliani Veronezi. “Pejotização”: Precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Rio Grande do Sul, v. 10, n. 2, 2015.

BARROS, Roberta Pimentel de. A “pejotização” como uma fraude à relação de emprego: Uma análise do fenômeno. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da (Org.). **Transformações no Mundo do Trabalho e Redesenhos Institucionais: Trabalho, Instituições e Direitos**. São Paulo: LTr, 2014, p. 237-246.

BATISTA, Isabel de Oliveira Batista; SILVA, Patrick Luiz Martins Freitas Silva. A pejotização sob o prisma dos princípios do direito do trabalho. **Revista TST**, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 171-194, abril./junho.2017.

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452/1943 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Planalto**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 25 mai 2019.

BRASIL. Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras - RECAP e o Programa de Inclusão Digital. **Planalto**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11196.htm>. Acesso em: 15 mai 2019.

BRASIL. Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985. Dispõe sobre a Administração Tributária Federal. **Planalto**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11457.htm>. Acesso em: 15 mai 2019.

BRASIL. Lei nº 11.457, de 16 de março de 2007. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências.. **Planalto**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l17347orig.htm>. Acesso em: 16 mai 2019.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Planalto**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em: 15 mai 2019.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. **Planalto**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11457.htm>. Acesso em: 16 mai 2019.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. **Planalto**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/111457.htm>. Acesso em: 16 mai 2019.

BRASIL. Constituição da República de 1988, de 5 de outubro de 1988. **Planalto**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 05 jun 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **RECURSO ORDINÁRIO 0002371-67.2014.5.03.0185**. Relator: Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque. Nona Turma. Minas Gerais, 23 de setembro de 2015. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Belo Horizonte.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **RECURSO ORDINÁRIO 0132600-04.2009.5.04.0302**. Relator: Alexandre Corrêa da Cruz. Segunda Vara do Trabalho. Rio Grande do Sul, Nova Hamburgo, 21 de maio de 2012. Disponível em: <http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:2oafOPiMGScJ:inframe.trt4.jus.br/nj4_jurisp/jurisprnov o.ExibirDocumentoJurisprudencia%3FpCodAndamento%3D42038163+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2011-10-11..2012-10-11+pejotiza%C3%A7%C3%A3o++&client=jurisp&site=jurisp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 20 mai 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **RECURSO ORDINÁRIO 0000119-34.2011.5.07.0008**. Relator: José Antonio Parente da Silva. Terceira Turma. Ceará, Fortaleza, 16 de abril de 2012. Disponível em: <http://www3.trt7.jus.br/consultajuris/documento.aspx?fv_jidx=256722>. Acesso em: 20 mai 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **RECURSO ORDINÁRIO 0010937-12.2013.5.01.0018**. Relator: Angelo Galvão Zamorano. Terceira Turma. Rio de Janeiro, 4 de maio de 2015. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Rio de Janeiro.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **RECURSO ORDINÁRIO 0002593-11.2013.5.02.0084**. Relator: Anísio de Sousa Gomes. Segunda Turma. São Paulo, 13 de novembro de 2014. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, São Paulo.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho: curso e discurso**. Aracaju: EVOCATI, 2011.

COSTA, Simone da; TERNUS, Felipe. A pejotização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no Direito do Trabalho. **Simpósio Internacional de Direito: Dimensões Materiais e Eficaciais dos Direitos Fundamentais**, 3, 2012, Chapecó. *Anais...* Joaçaba: Unoesc, 2012, v. 2, n. 2, p. 193-216.

COUTO FILHO, Eduardo Soares do; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **A “pejotização” e a precarização das relações de trabalho no Brasil**. Faculdade Mineira de Direito, PUC Minas. 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTR EDITORA LTDA, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com Comentários à Lei n. 13.467/2017**. 1ª ed. São Paulo: LTR EDITORA LTDA, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: SARAIVA EDUCAÇÃO, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: SARAIVA, 2016.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **A Atividade de Investigação do Ministério Público do Trabalho**. Brasília, 2014, 180 p.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Inquérito Civil 002501.2013.01.000/7-10**. 2013. Disponível em: <<https://mptdigital.prt1.mpt.mp.br/codin/manutencao.php?consultar=1&numProcesso=128587>> . Acesso em: 14 jun 2019.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Inquérito Civil 000161.2016.01.005/6-501**. 2016. Disponível em: <<https://mptdigital.prt1.mpt.mp.br/codin/manutencao.php?consultar=1&numProcesso=154038>> . Acesso em: 14 jun 2019.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Inquérito Civil 001173.2010.01.000/0-35**. 2010. Disponível em: <<https://mptdigital.prt1.mpt.mp.br/codin/manutencao.php?consultar=1&numProcesso=101157>> . Acesso em: 14 jun 2019.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Manual de Apoio: Prestação de Serviços, “Pejotização” e Autônomo**. 2019, 105 p.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Procedimento de Acompanhamento Processual 002962.2013.01.000/0-96**. 2013. Disponível em: <<https://mptdigital.prt1.mpt.mp.br/codin/manutencao.php?consultar=1&numProcesso=129490>> . Acesso em: 14 jun 2019.

SOUSA, José Augusto Garcia de. **Tutela Coletiva de Direitos**. 2014. 172 f. Projeto de pesquisa (Graduação em Direito) – Universidade Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2014.

OLIVEIRA, Alexandre Nery de. **Terceirização segundo a Lei nº 6.019/1974 com a redação da Lei nº 13.429/2017**. Jus. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/57460/terceirizacao-segundo-a-lei-n-6-019-1974-com-a-redacao-da-lei-n-13-429-2017>>. Acesso em: 22 mai 2019.

SITE ESTADÃO. **Sentença**. Disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/wp-content/uploads/sites/41/2018/05/CONDI%C3%87%C3%95ES-PERNICIOSAS.pdf>>. Acesso em: 11 jun 2019.

SITE MPT. **O Ministério Público do Trabalho**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/mpt-nos-estados>. Acesso em: 10 jun 2019.

TAPETY, Adriana Maria de Freitas. Ação Civil Pública para a Tutela de Interesses Difusos na Justiça do Trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. Brasília, n. 50, p. 123-160, setembro 2015.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. São Paulo: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.

VILLELA, Fábio Goulart. **As formas de atuação do Ministério Público do Trabalho no regime democrático**. Conjur. 21 nov 2015. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2015-nov-21/fabio-villela-formas-atuacao-ministerio-publico-trabalho>>. Acesso em: 11 jun 2019.

VILLELA, Fábio Goulart. **Diretrizes básicas das principais formas de atuação do MPT**. Conjur. 22 jan 2008. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2008-jan-22/diretrizes_basicas_formas_atuacao_mpt?pagina=2>. Acesso em: 11 jun 2019.