

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

O COMBATE ÀS FRAUDES NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: UMA  
ANÁLISE DA "PEJOTIZAÇÃO" E DA ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO  
PÚBLICO DO TRABALHO

ROBERTA PIMENTEL DE BARROS

RIO DE JANEIRO

2008

ROBERTA PIMENTEL DE BARROS

**O COMBATE ÀS FRAUDES NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: UMA  
ANÁLISE DA "PEJOTIZAÇÃO" E DA ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO  
PÚBLICO DO TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à  
Faculdade de Direito da Universidade Federal  
do Rio de Janeiro, como requisito parcial para  
obtenção do título de Bacharel em Direito.

ORIENTADORA: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva

RIO DE JANEIRO

2008

Barros, Roberta Pimentel de.

O combate às fraudes nas relações trabalhistas: uma análise da “pejotização” e da atuação do Ministério Público do Trabalho.

Roberta Pimentel de Barros. – 2008.

125f.

Orientadora: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva.

Monografia (graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, Faculdade Nacional de Direito.

Bibliografia: f. 104-113.

1. Pejotização – Monografias. 2. O combate às fraudes nas relações trabalhistas: uma análise da “pejotização” e da atuação do Ministério Público do Trabalho I. Silva, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. II. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. Faculdade de Direito. III. Título.

CDD: 342.6

ROBERTA PIMENTEL DE BARROS

O COMBATE ÀS FRAUDES NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: UMA ANÁLISE DA  
“PEJOTIZAÇÃO” E DA ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Trabalho de conclusão de curso apresentado à  
Faculdade de Direito da Universidade Federal  
do Rio de Janeiro, como requisito parcial para  
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Data da aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Banca Examinadora:

---

**Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva – Presidente da Banca Examinadora**  
Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. da Faculdade Nacional de Direito da UFRJ – Orientadora

---

2º Examinador

---

3º Examinador



A Deus, a razão de tudo.

A minha querida mãe, Maria Antonia, por seu amor incondicional.

A meus primos, Bruno e José, por toda a ternura com que sempre me recebem.

## **AGRADECIMENTOS**

Escrever esta monografia só foi possível com a ajuda de amigos, familiares e companheiros de caminhada.

Começo manifestando meus agradecimentos à orientadora e mestre, Dr<sup>a</sup>. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, professora e amiga, primeiramente por abrir um espaço em sua agenda para me receber, dedicando-me parte de seu precioso tempo. Em segundo lugar, por me apresentar caminhos possíveis para concretizar minhas indagações, no exercício de conectar as idéias, desde a época de reflexões práticas partilhadas nos grupos de pesquisa e monitoria na Faculdade de Direito da UFRJ. Por último, pela acolhida e confiança depositada no meu trabalho. Tive o prazer de conviver, nos meus últimos anos de graduação, próxima a uma pessoa de inestimável cultura. Fica aqui registrada uma dívida eterna.

Minha especial e imensa gratidão se dirige ainda à minha mãe, Maria Antonia, por ser o suporte que tenho em todas as horas. Não há palavras suficientes para descrever aqui toda sua grandeza como ser humano e expressar minha alegria pela extraordinária amizade que nos une. Reconheço sua dedicação e empenho para que eu pudesse desenvolver esta monografia.

Registro, ainda, meu muito obrigada a meu pai Roberto e aos demais familiares por todo o amor; às colegas servidoras do Tribunal Regional Eleitoral – TRE, Sonia e Lorrainy, por me compreenderem em tantos momentos; e, aos amigos, pelo apoio, ainda que muitas centenas de quilômetros nos separem. Para concluir, estendo meus agradecimentos ao conjunto de funcionários e procuradores do Ministério Público do Trabalho – MPT, instituição onde estagiei ao longo de 2007, por fornecer dados e material indispensável para a conclusão deste trabalho.

We have developed speed but we have shut ourselves in machinery that gives abundance has left us in want. Our knowledge has made us cynical, our cleverness hard and unkind. We think too much and feel too little. More than machinery we need humanity; more than cleverness we need kindness and gentleness. Without these qualities, life will be violent and all will be lost.



CHARLES CHAPLIN

1889-1977

## RESUMO

Barros, Roberta Pimentel de. *O combate às fraudes nas relações trabalhistas: uma análise da “pejotização” e da atuação do Ministério Público do Trabalho em seu combate*. 2008. 125f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2008.

Este trabalho estuda a fraude pelo mal uso da “pejotização” no Brasil – neologismo usado para referir-se à pessoa física que, ao constituir pessoa jurídica para prestar atividades, encobre uma relação de emprego – e examina a forma através da qual o Ministério Público do Trabalho combate tal cenário. Para isso, inicialmente, expõe, em parâmetros gerais, questões referentes ao mercado de trabalho mundial e brasileiro de forma a ser possível entender em que âmbito se expande a pejotização. Depois, segue à explanação das relações trabalhistas, com análise detida na relação de emprego, seus elementos fático-jurídicos, sujeitos da relação e caracteres do contrato para confrontá-los com os Direito Civil, subscritos por uma pessoa jurídica, que pode esconder um contrato de trabalho *stricto sensu*. Após, adentra aos exame da pejotização e institutos legislativos relacionados, mormente à Emenda 3 da lei 11.196/05 e o artigo 129. Além disso, faz uma análise sobre a verdadeira pessoa jurídica e os parâmetros utilizados pela jurisprudência para reconhecer uma fraude, bem como a aplicação dos princípios da primazia da realidade, indisponibilidade e imperatividade das normas trabalhistas. No último capítulo se confronta o marco teórico examinado com a atuação prática do Ministério Público do Trabalho no combate à pejotização. Ao final, apresentam-se gráficos conclusivos atinentes à atuação da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes à Relação de Emprego e do Núcleo de Fraudes de Relações de Trabalho da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região. A metodologia empregada, para tanto, é quantitativa e qualitativa. A pesquisa baseia-se no levantamento de dados, de acórdãos, decisões jurisprudenciais, bibliográfico de literatura especializada jurídica, não jurídica e de obras doutrinárias recentes sobre o tema.

Palavras-Chave: Fraude; Relação de emprego; Pessoa jurídica; PJ; Pejotização; Ministério Público do Trabalho; Ação civil pública; Campanha; Direito do Trabalho.

## RESUMEN

Barros, Roberta Pimentel de. *El combate a los fraudes en las relaciones laborales: un análisis de la "pejotização" y de la actuación del Ministerio Público de Trabajo*. 2008. 125f. Monografía (Graduación en Derecho) – Universidad Federal de Río de Janeiro, 2008.

Este trabajo estudia el fraude por el mal uso de la "pejotização" en Brasil – neologismo utilizado para referirse a la persona física que, al constituir persona jurídica para prestar actividades, encubre una relación de empleo – y examina la forma por la cual el Ministerio Público de Trabajo combate tal escena. Para eso, inicialmente, expone, en parámetros generales, cuestiones referentes al mercado de trabajo mundial y brasileño de forma a ser posible entender en que ámbito se expande la "pejotização". Después, sigue con la explicación de las relaciones laborales, haciendo un análisis detenido en la relación de empleo, sus elementos fácticos jurídicos, los sujetos de la relación y caracteres del contrato para confrontarlos con los de Derecho Civil, suscritos por una persona jurídica que puede esconder un contrato laboral *stricto sensu*. Luego, entra a los puntos de la "pejotização" e institutos legislativos relacionados, principalmente, a la Enmienda 3 de la ley 11.196/05 y al artículo 129. Aparte de esto, hace un análisis sobre la verdadera persona jurídica y los parámetros utilizados por la jurisprudencia para reconocer el fraude, además de la aplicación de los principios de la primacía de la realidad, indisponibilidad e imperatividad de las normas laborales. En el último capítulo confronta el marco teórico examinado con la actuación práctica del Ministerio Público de Trabajo con la práctica del combate a la "pejotização". Al final, se presentan gráficos conclusivos atinentes a la actuación de la Coordinadoría Nacional de Combate a los Fraudes en la Relación de Empleo y el Núcleo de Fraudes a la Relación de Trabajo de la Procuradoría Regional del Trabajo de la 1ª Región. La metodología empleada, para tanto, es cuantitativa y cualitativa. La pesquisa se basa en la recolección de datos, fallos, decisiones jurisprudenciales, bibliográfica de literatura especializada jurídica, no jurídica y obras de doctrina recientes sobre el tema.

Palabras clave: Fraude; Relación de empleo; Persona jurídica; PJ; Pejotização; Ministerio Público de Trabajo; Acción civil pública; Campana; Derecho del Trabajo.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACPu – Ação Civil Pública

AFT – Auditor Fiscal do Trabalho

CC – Código Civil

CDC – Código de Defesa do Consumidor

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CODIN – Coordenadoria de Interesses Difusos e Coletivos

COINTER – Coordenadoria de Órgãos Intervenientes

CONAFRET – Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes à Relação de Emprego

CRFB/88 – Constituição da República Federativa do Brasil

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

DRT – Delegacia Regional do Trabalho

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

ICP – Inquérito Civil Público

LACP – Lei de Ação Civil Pública

LOMPU – Lei Orgânica do Ministério Público da União

MPT – Ministério Público do Trabalho

NFRT – Núcleo de Fraudes à Relação de Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PJ – pessoa jurídica

PP – Procedimento Preparatório

PRT – Procuradoria Regional do Trabalho

TCAC – Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

## LISTA DE FIGURAS

- Figura 1** – Percentual de empresas no Brasil em 2005 sem empregados.....49
- Figura 2** – Incidência do termo "pejotização" e "PJ" nas notícias da Procuradoria Geral do Trabalho.....82
- Figura 3** – Incidência do termo "pejotização" e "PJ" nos títulos de matérias da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região.....83
- Figura 4** – Incidência do termo "pejotização" e "PJ" na Revista do MPT.....84
- Figura 5** – Quantitativo de Termos de Compromisso de Ajustamento de Conduta do Núcleo de Fraudes à Relação de Trabalho da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região.....85
- Figura 6** – Quantitativo de Ações Cíveis Públicas do Núcleo de Fraudes à Relação de Trabalho da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região.....86
- Figura 7** – Levantamento de Procedimentos Preparatórios e Inquéritos Cíveis Públicos da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região. Variável: Fraude – Cooperativa.....87
- Figura 8** – Levantamento de Procedimentos Preparatórios e Inquéritos Cíveis Públicos da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região. Variável: Fraude – Constituição de Pessoa Jurídica.....87
- Figura 9** – Levantamento de Procedimentos Preparatórios e Inquéritos Cíveis Públicos da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região. Variável: Fraude – Constituição de Pessoa Jurídica (percentual).....88
- Figura 10** – Levantamento de Ações Cíveis Públicas por ano de atividade da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região. Variável: Fraude – Constituição de Pessoa Jurídica.....90



## SUMÁRIO

Segundo dados oficiais do IBGE (PME), o desemprego em fevereiro de 2008, nas 6 regiões pesquisadas, na população economicamente ativa, foi de 8,7 %. Ver em: EM FEVEREIRO, taxa de desocupação foi de 8,7%. IBGE. Net, Rio de Janeiro, 27 mar. 2008. Disponível em: < <a href="http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1115&amp;id_pagina=1">http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1115&amp;id_pagina=1</a> >. Acesso em: 30 mar. 2008.....	21
Publicações da ANPT – Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho. Revista do MPT. Net. Disponível em: <.....>.....	84
<a href="http://www.anpt.org.br/biblio/publ/rev_mpt/default.cfm">http://www.anpt.org.br/biblio/publ/rev_mpt/default.cfm</a> >. Acesso em: 01 jun. 2008.....	84
COSTA, Antonio Fojo da; COSTA, Sandra Morais de Brito. A instrumentalização da constatação dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego pelo auditor fiscal do trabalho. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 33, n. 128, p. 19-33, out./dez.2007. ....	108
EM FEVEREIRO, taxa de desocupação foi de 8,7%. IBGE. Net, Rio de Janeiro, 27 mar. 2008. Disponível em: < <a href="http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1115&amp;id_pagina=1">http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1115&amp;id_pagina=1</a> >. Acesso em: 30 mar. 2008.....	109
OS 10% MAIS ricos gastam dez vezes mais que os 40% mais pobres. IBGE. Net, Rio de Janeiro, 29 ago. 2007. Disponível em: < <a href="http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=961&amp;id_pagina=1">http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=961&amp;id_pagina=1</a> >. Acesso em: 30 mar. 2008.....	111

## APÊNDICE

Relatório de visitas de campo: Lançamento da campanha "Trabalho Legal" no auditório da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região no dia 16 de maio de 2008 e na Central do Brasil no dia 20 de maio de 2008.....	114
---	-----

## ANEXO A

Gibi da campanha "Trabalho Legal", distribuído no dia 16 de maio de 2008 no auditório da sede da PRT 1ª Região, utilizado no programa de combate às fraudes.....	117
--	-----

## ANEXO B

Jurisprudência.....	122
---------------------	-----



## 1 INTRODUÇÃO

As formas de contratação do trabalho humano não estão imunes às transformações do mundo contemporâneo e acompanham certas tendências do presente que aguçam práticas, intensificam e modificam práticas não tão novas assim. A “pejotização”, neologismo que se refere à transformação de empregados em pessoas jurídicas - PJs, insere-se nesse contexto, e tanto pode indicar uma tendência dos tempos modernos como uma fraude à relação de emprego, nem tão nova assim.

Por isso, seu incremento tem gerado grandes controvérsias: para uns, vislumbra-se como “natural” dentro da lógica capitalista de redução de custos, busca por maior produtividade e racionalização da produção; para outros, porém, não raras vezes significa uma precarização de direitos, a ser compreendida sob a perspectiva de que se trata de uma fraude, na medida em que pode esconder a existência de uma verdadeira relação de emprego.

O fenômeno da “pejotização” recentemente ganhou destaque no debate público quando da discussão da "Emenda 3", inserida no Projeto de Lei 6.272/05 e, mais tarde, vetada pelo Presidente da República. Caso não fosse vetada, tal emenda seria acrescentada à lei 11.196/05 com o intuito de trazer maior segurança jurídica às relações estabelecidas entre um tomador de serviços e um trabalhador constituído através de uma pessoa jurídica (doravante denominada simplesmente PJ), já que apenas o Judiciário teria poderes para desconstituir a pessoa jurídica fraudulenta, retirando o poder das mãos do auditor fiscal do trabalho – AFT. No entanto, com o veto, comemorado por centrais sindicais, Ministério Público e outros segmentos da sociedade, permanece o poder de polícia dado ao auditor fiscal do trabalho de declarar nulo o contrato firmado por uma PJ, quando este tenta mascarar um verdadeiro contrato de trabalho, com base naquilo que dispõe o princípio da primazia da realidade, previsto no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Por sua vez, o Ministério Público do Trabalho – MPT, como um dos ramos do Ministério Público da União, aparece como um outro ator possível de atuar no combate à PJ fraudulenta. Isto porque a instituição possui, como uma de suas metas prioritárias de ação, a regularidade dos contratos de trabalho, dentre as quais se inclui expurgar as contratações de empregado através de pessoa jurídica. Para tanto, faz uso de meios preventivos e reparatórios, dentre os quais o ajuizamento de ações civis públicas, a assinatura do Termo de Compromisso

de Ajustamento de Conduta, a investigação por inquérito civil e procedimento preparatório, campanhas educativas, dentre outros instrumentos.

Desta forma, a monografia está assim estruturada: no primeiro capítulo descreve-se o cenário que serve de pano de fundo para as mudanças estruturais ocorridas no campo das relações de trabalho brasileiras. O objetivo, nesse momento inicial, será o de criar um ponto de partida para o melhor entendimento do desenvolvimento galopante da pessoa jurídica como prestadora de serviço, a partir de uma contextualização do tema. Desta forma, traça-se uma caracterização geral da reestruturação produtiva mundial, do taylorismo ao toyotismo, e engloba em rápida análise questões do desenvolvimento econômico brasileiro nos últimos anos.

Após, discorre-se sobre a relação de trabalho gênero, para, após, adentrar na espécie tida por relação do emprego. Isto é, faz-se uma análise específica do conceito, estabelecendo seus elementos fático-jurídicos e os caracteres do contrato de trabalho, bem como seus sujeitos: empregado e empregador. Depois, esboçam-se os aspectos diferenciadores desta relação com a dos demais contratos civis que as PJs constituídas comumente firmam nas relações jurídicas que estabelecem. Neste ponto faz-se uma ressalva, contudo, pois a matéria referente aos contratos civis possíveis de serem firmados por uma PJ é por demais ampla e complexa, cabendo até uma averiguação mais profunda sobre cada espécie. Entretanto, este trabalho não pretende esgotar o assunto mas apenas elucidar, de forma geral, o tema em questão para oferecer noções diferenciadoras ao leitor, de forma a que possa entender o desenvolvimento dos demais capítulos.

Assim, no segundo capítulo, procura-se definir o que é pejetização, traçando os caracteres do fenômeno, sua expansão e que áreas afeta para, posteriormente, analisar especificamente a fraude em si na constituição da pessoa jurídica. Faz-se necessário tal recorte por delimitação intrínseca do tema e de forma a possibilitar o confronto com o verdadeiro objeto da presente monografia, vale dizer, em que termos sua constituição representa fraude à relação de emprego, com especial enfoque dado à aplicação do princípio da primazia da realidade, da indisponibilidade e irrenunciabilidade das normas trabalhistas. Ainda este capítulo apresenta-se, de forma breve, o papel do auditor fiscal do trabalho no combate à fraude da PJ, em torno do da polêmica da Emenda 3 e a desconsideração da personalidade jurídica, bem do artigo 129 da Lei 11.196/05.

No terceiro capítulo adentra-se mais profundamente aos aspectos concernentes ao MPT, sua legitimidade para atuar e implicações no mundo jurídico. Trata-se, ainda, dos

instrumentos utilizados para coibir a fraude da pessoa jurídica criada para esconder uma relação de emprego. Nesse ponto englobam-se aspectos críticos e conclusivos sobre seu papel, bem como padrões decisórios obtidos através de pesquisa feita em ações propostas pelo órgão no combate à PJ fraudulenta, a partir dos conceitos teóricos anteriormente explicitados.

Por fim, o trabalho apresenta, em suas considerações finais, conclusões que, de forma sintética, resumem àquilo que se depreendeu da pesquisa. Pretende-se, ao final deste estudo, obter a resposta para os seguintes questionamentos: quando, o emprego do trabalho de um trabalhador que se constitui em pessoa jurídica, se caracteriza como uma fraude? Como vem sendo feita a atuação do MPT nos casos em que se entende que há uma atuação através de PJ, fraudulenta aos direitos do trabalhador?

Para isso, a metodologia empregada é quantitativa e qualitativa, pesquisa de levantamento de dados na Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região, com cópia dos autos disponíveis referentes a ações civis públicas propostas pelo *parquet* no combate à pejetização, bem como na jurisprudência. Pela atualidade do tema, utilizam-se artigos especializados e obras doutrinárias recentes, não sem descuidar da leitura de obras interdisciplinares. Observa-se ainda que, apesar de ter sido realizado um levantamento específico revistas publicadas pelo Ministério Público do Trabalho, referente ao tema “pejetização”, nenhum artigo foi encontrado.

## **2 AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E AS RELAÇÕES DE EMPREGO NO MUNDO CONTEMPORÂNEO**

O capitalismo, no último século, passou por mudanças variadas em seu modo de produção, tendo em vista o avanço tecnológico e a busca incessante por maior produtividade e redução de custos. Tais inovações afetaram as formas de contratação da força de trabalho, a qual passou a lidar com a precarização de direitos, em um ambiente permeado pelo desemprego estrutural, crises econômicas e globalização. Teve que se defrontar, ainda, com a conseqüente terceirização, decorrente da própria lógica toyotista, e flexibilização de direitos, resultado de todas essas mudanças que funcionaram como verdadeira massa de manobra sobre os trabalhadores.

Assim tem início a primeira parte do presente capítulo, que em seu item 2.1 passeia pelos modos de produção taylorista, fordista e pós-fordista. No subitem 2.1.1 apresenta o cenário econômico brasileiro em um rápido apanhado histórico, com enfoque nas recentes crises financeiras atravessadas pelo país. Tal explanação faz-se necessária de forma a contextualizar a tendência à migração dos contratos de trabalho subordinados para os de trabalho autônomo e a expansão da pejetização que, contudo, se discutirá apenas no próximo capítulo, no item 3.1.

A segunda parte deste capítulo tem por objetivo compreender aquilo que se entende por relação de trabalho. Para isso, percorre-se, inicialmente, pela definição de relação de trabalho e trabalhador, no item 2.2.1 para, depois, adentrar na de emprego, no subitem 2.2.1.1, entendendo-o como espécie de relação de trabalho. Do item 2.2.1.1.1 até o 2.2.1.1.5 são explicitados os elementos fático-jurídicos e pressupostos de relação de emprego, de forma a garantir uma visão geral do contrato de trabalho, tratado no item 2.2.1.2.6. Por último, no item 2.2.1.3 faz-se uma distinção deste em relação aos demais contratos afins regulados pelo Direito Civil, não submetidos, portanto, ao direito laboral. Correntemente a pessoa jurídica – PJ firma tais contratos, como se verá a partir da análise de casos concretos discutidos em sede de ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho – MPT no item 4.3.1 do capítulo terceiro.

## 2.1 A reestruturação produtiva e seus impactos no mercado de trabalho mundial

No início do século XX, com o objetivo de obter o maior aproveitamento possível da força de trabalho, Frederick Taylor reinventou a organização produtiva capitalista. Ao fazer uso do cronômetro para aumentar a produtividade de seus trabalhadores, criou o modo de produção taylorista<sup>1</sup>

. Neste modelo os trabalhadores eram separados conforme seu grau de instrução. Assim, os qualificados chefiavam os pouco qualificados, aos quais restava a execução de tarefas repetitivas, braçais e de operação do maquinário.

Em 1913, Henry Ford, para reduzir ainda mais os custos para a indústria, aproveitou as idéias de Taylor e criou uma nova forma de organizar a produção, conhecida como fordismo. Nela os trabalhadores continuavam sob a lógica de desenvolver suas funções de forma fragmentada. Cada um permanecia encarregado, individualmente, de realizar tarefas simples e repetitivas, em uma rígida separação do trabalho intelectual daquele realizado manualmente. A fábrica, por sua vez, era o espaço que englobava todo esse processo produtivo, desde o tratamento da matéria prima até os detalhes finais do produto. O propósito era se concentrar na produção em série, baseada no consumo em massa, o que explicava a confecção dos produtos em larga escala, feitos de forma padrão.

Após uma crise estrutural, presente no cenário capitalista entre 1968 e 1973, houve a necessidade de uma forma alternativa de produção que possibilitasse a sobrevivência do sistema. A saída encontrada na década de 80, em prol de uma organização de trabalho mais flexível, foi a de atrelar a produção ao mercado consumidor, ou seja, variável conforme a demanda. Esta forma produtiva, que visava driblar as crises de superprodução, ganhou o nome de toyotismo, por sua criação ter se dado na fábrica japonesa da Toyota. Baseada no maquinário e técnicos multifuncionais, que origina produtos diferenciados, individualizados e marcados por qualidade total, esta forma de organizar a força de trabalho rompeu com a rigidez do taylorismo e fordismo.

Nessa nova reengenharia do trabalho a fábrica passou a produzir apenas um componente ou parte do serviço integrante do processo produção. Isto é, a produção já não

---

<sup>1</sup> Independente dos conceitos ou da nomenclatura que se queira usar, de fordista, taylorista ou toyotista, que podem estar baseados em determinados aspectos que se queira valorizar, não há dúvidas acerca das mudanças que atravessaram o mundo do trabalho nas últimas décadas do século XX.

aparece concentrada no interior de uma mesma indústria. As demais funções foram transferidas a terceiros, expandindo a terceirização na medida em que o âmbito produtivo da empresa diminui.

Este contexto também provocou mudanças no perfil do trabalhador. Se antes estava inserido em uma rígida divisão de tarefas, agora já não realiza seu trabalho de forma parcelada. O labor passa a ser desenvolvido "por equipes", na figura de "colaboradores"<sup>2</sup>, dotados de *know-how* diferenciador, que tira de campo aquele trabalhador pouco qualificado inserido na lógica fordista:

Com o modelo da Toyota, o trabalhador assume um perfil polivalente, isto é, para atender as demandas individualizadas do mercado, o trabalhador deve possuir relativa especialização ou conhecimento técnico e ter a capacidade de realizar atividades distintas e com máquinas diferenciadas<sup>3</sup>.

Somado a isso, os avanços tecnológicos, tais como a robótica, dispensam a atividade humana. O fenômeno chamado de desemprego estrutural elimina postos de trabalho na medida em que são criadas máquinas que realizam aquela função antes destinada a um trabalhador. A execução de atividades repetitivas, por sua vez, dá lugar àquela que se origina na intelectualidade e na comunicação, com finalidade de produzir conhecimento ou relativa ao setor terciário de serviços. Nesse aspecto, ocorre a transferência, no eixo de produção, da indústria para o setor de serviços. Assim, o desemprego reina como fenômeno geral a partir dos anos 90, não sendo visto apenas como aquele decorrente de crises conjunturais, como se vira ao longo do século XX<sup>4</sup>.

O modelo de produção também se reestrutura por conta da globalização da economia, que amplia o comércio mundial e quebra barreiras geográficas e culturais. O planeta, integrado em uma verdadeira aldeia global, viu, em meio a inovações tecnológicas, de comunicação e barateamento do transporte, a transferência da produção de países tradicionais para periféricos. Esta liberação econômica levou fábricas a migrarem para regiões onde a mão-de-obra é mais barata, situação que atualmente se delinea na China.

---

<sup>2</sup> Como lembra Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, um discurso que não pode prevalecer, já que "As políticas participativas de recursos humanos não se sustentam com um grande número de trabalhadores, pois mais cedo ou mais tarde a racionalidade econômica se aprofunda e impõe cortes de custos de pessoal, demonstrando as ilusões da cooperação". SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações coletivas de trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008. p. 109.

<sup>3</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Pós fordismo e reflexos no contrato de trabalho. p. 6. **Net**. Disponível em: <<http://calvados.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/direito/article/viewFile/7038/5014>>. Acesso em: 30 mar. 2008.

<sup>4</sup> Anteriormente o mundo conheceu agudos períodos de desemprego em decorrência de recessões cíclicas da economia. Um dos momentos mais marcantes, historicamente falando, foi o cenário visto após o *crash* da bolsa de Nova York, na Crise de 1929.

Uma consequência da globalização e, por que não dizer, de toda essa reestruturação produtiva, é salientada por José Dari Krein como sendo a flexibilização, conforme se lê do seguinte fragmento:

A invasão dos produtos asiáticos, especialmente da China, colocam pressão sobre as companhias que produzem em outras partes do mundo, o que se traduz em demanda por uma nova rodada de flexibilização como condição para manter a competitividade em diversos segmentos. É uma flexibilização que vem sob a ameaça de transferência da unidade produtiva ou do local em que a empresa fará os investimentos para ampliar a produção ou produzir novos bens ou serviços<sup>5</sup>.

De fato, no período do pós-fordismo<sup>6</sup> as conquistas obtidas pelo sindicalismo forte e do Estado do Bem Estar Social (*Welfare State*) são atacadas pelos defensores da flexibilização dos direitos trabalhistas. Em um conjuntura de crise econômica, intensa competitividade e impactos trazidos pela tecnologia, a flexibilização é, segundo esta corrente defendida por conservadores como o economista José Pastore<sup>7</sup>, o caminho para se preservar empregos e criar outros novos. Com base neste pensamento, a retirada dos direitos dos trabalhadores possibilita a redução dos custos da produção, o que leva, conseqüentemente, ao barateamento dos preços. Este contexto, por sua vez, aumenta os lucros da empresa, o que lhe permite ganho de competitividade e sobrevivência no mercado global. A flexibilização, tem, portanto, fundamento econômico, embora, como bem aponta Krein, não tenha sido possível comprovar os efeitos práticos deste discurso:

Na segunda metade dos anos 90, parecia que a tese da flexibilização perderia força nos países centrais, pois estudos da OCDE (Organization for Economic Cooperation and Development) mostravam que a flexibilização não apresentou os efeitos esperados, especialmente sobre o nível de emprego<sup>8</sup>.

O modo de produção pós-fordista leva, ainda, à precarização das relações de trabalho, situação ainda mais extrema do que aquela vista na flexibilização. A precarização significa a retirada da regulamentação trabalhista, deixando para a autonomia privada o estabelecimento das condições de trabalho. Ou seja, vem, em última análise, para eliminar o Direito do

<sup>5</sup> KREIN, José Dari. Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005. 2007. 347 f. Tese de doutorado (Economia) – UNICAMP, Campinas, 2007. p. 8. **Net.** Disponível em: <<http://www.eco.unicamp.br/downloads/teses/Tese%20de%20Jose%20Dari%20Krein.pdf>>. Acesso em: 30 mar. 2008.

<sup>6</sup> Após a crise do fordismo, o toyotismo, como já apontado, foi visto como o modelo de produção reinante. Contudo, no conceito de pós-fordismo encaixa-se não só o modelo toyotista, como todo o conjunto de outros modelos de produção que, como o próprio nome diz, vieram após o estilo fordista.

<sup>7</sup> PASTORE, José. Trabalho sem emprego. **Net.** Disponível em: <<http://www.josepastore.com.br/artigos/relacoestrabalhistas/168.htm>>. Acesso em: 18 abr. 2008.

<sup>8</sup> KREIN, José Dari. Op. cit. p. 24.

Trabalho por não assegurar ao empregado qualquer direito ou vantagem estabelecida no contrato.

A terceirização também é resultado de todo o panorama pós-fordista narrado acima. A lógica, claramente vista no modelo toyotista e muito em voga na atualidade, é elucidada por Murilo Carvalho Sampaio Oliveira:

Alega-se que a transferência de funções e atividades não relacionadas com a atividade-fim (denominadas de atividades-meio) resulta em melhor qualidade, porque esta atividade será delegada a uma empresa terceirizada tecnicamente especializada para a função e, conseqüentemente, importará em maior produtividade, eis que a empresa que terceiriza concentrará suas energias na atividade fim. Argumenta-se que com a terceirização há diminuição de custos e, em decorrência, diminuição dos preços, favorecendo o consumo<sup>9</sup>.

Entretanto, na verdade, o que se vê neste fenômeno da externalização do trabalho é uma tentativa, por parte das empresas, de se liberarem do pagamento dos encargos trabalhistas ao transferir o risco da atividade para o trabalhador. Se o ritmo de produção deva seguir o do consumo, impera um ambiente de imprevisibilidade, que, em última análise, transforma o trabalho em uma mercadoria<sup>10</sup>, já que o trabalhador tem sua força de trabalho admitida e despedida conforme as necessidades de produção.

Por tudo isso, em meio a fordismo, taylorismo, toyotismo e demais modelos de produção englobados pelo termo pós-fordista, que provocaram mudanças na forma de produção capitalista do século XX, somados a globalização, desemprego, flexibilização, precarização e terceirização, o mundo do trabalho transformou-se significativamente. Assim, as novas formas de organização do trabalho geram conceito de relação de trabalho mas, apesar do título de novo, são encobertas velhas fraudes à relação de emprego. No Brasil o cenário vivido não foi diferente, como a seguir se demonstra.

### 2.1.1 Uma abordagem do recente contexto histórico-econômico brasileiro

<sup>9</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Op. cit. p. 10.

<sup>10</sup> Neste ponto, cabe lembrar que os direitos trabalhistas, ao colocarem limites à exploração da força de trabalho, têm esse papel de desmercantilizar a força de trabalho, conferindo um padrão mínimo de civilidade. O trabalhador é pessoa e não um mero produtor de bens. No mesmo sentido dispõe a Constituição da Organização Internacional do Trabalho – OIT, em seu Anexo, parte I, a, como princípio fundamental que o trabalho não é uma mercadoria. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1998 – CRFB/88, por sua vez, resguarda o fundamento maior da dignidade da pessoa humana e sua cidadania.



Historicamente a construção do trabalhador como sujeito de direitos no Brasil deu-se em um processo não muito distante. A grosso modo, o país passou 4 dos seus 5 séculos de história com relações de produção baseadas na figura do escravo, um ser humano trabalhador visto como simples mercadoria de seu senhor. Foi apenas no século passado, de 1930 a 1980, que o mercado de trabalho brasileiro estruturou-se de forma substancial, com a figura do trabalhador livre incorporado no assalariamento das indústrias e do setor de serviços.

Porém, a superação de problemas estruturais não foi possível. A concentração de renda<sup>11</sup> e a heterogeneidade do mercado de trabalho brasileiro persistem até os dias de hoje e precisam lidar com outros fatores que ganharam protagonismo no Brasil dos anos 90: a instabilidade econômica, em um cenário de controle de inflação<sup>12</sup>, permeada pela lógica de um capitalismo financeirizado, no qual prevalece a dimensão do curto prazo; a concorrência enfrentada pelas empresas brasileiras, em meio à valorização do câmbio, que fez os preços mudarem a favor dos importados; a abertura indiscriminada da economia a produtos estrangeiros, em um mercado que perdeu o dinamismo e substituição de trabalhadores por máquinas, em meio aos avanços tecnológicos. Conseqüentemente o desemprego atinge estatísticas desanimadoras<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Os ajustes econômicos e fiscais da década de 90 não levaram à redução do desemprego, da informalidade e da concentração de renda. Nesse aspecto, cabe ressaltar que, em estudos realizados pelo POF 2002-2003, levado à cabo pelo IBGE, a despesa *per capita* dos 10% mais ricos é 10 vezes superior àquela feita pela camada dos 10% mais pobres. Este número mostra-se ainda mais alarmante se calculado em termos absolutos, levando em consideração a marca de 183 milhões de habitantes atingidas pelo Brasil em 2007, segundo dados da população censada e estimada pelo mesmo órgão. Para mais detalhes, ver em: OS 10% MAIS ricos gastam dez vezes mais que os 40% mais pobres. IBGE. **Net**, Rio de Janeiro, 29 ago. 2007. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia\\_visualiza.php?id\\_noticia=961&id\\_pagina=1](http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=961&id_pagina=1)>. Acesso em: 30 mar. 2008 e POPULAÇÃO recenseada e estimada, segundo as Grandes Regiões e as Unidades da Federação – 2007. **Net**, Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/contagem2007/contagem\\_final/tabela1\\_1.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/contagem2007/contagem_final/tabela1_1.pdf)>. Acesso em: 30 mar. 2008.

<sup>12</sup> O plano Collor, na década de 90, tinha por política pública a estabilização de preços, o que, no entanto, só se atingiu mais tarde, com o Plano Real. Collor obteve êxito na abertura da economia brasileira, através da diminuição de tarifas alfandegárias, para torná-la mais competitiva. A partir do Plano Real o país passou por taxas de crescimento econômico positivas que, no entanto, não significaram aumento do número de empregos. O governo Fernando Henrique Cardoso – FHC, por sua vez, em seu discurso neoliberal, especialmente no período 1998-2002, veio com o ideário de reformas liberalizantes, flexibilização de direitos e de que o próprio mercado deveria regular a economia. Somado a isso, buscou viabilizar o livre fluxo de investimentos e as privatizações para diminuir a intervenção estatal e, com isso, reduzir o *déficit* público.

<sup>13</sup> Segundo dados oficiais do IBGE (PME), o desemprego em fevereiro de 2008, nas 6 regiões pesquisadas, na população economicamente ativa, foi de 8,7 %. Ver em: EM FEVEREIRO, taxa de desocupação foi de 8,7%. **IBGE. Net**, Rio de Janeiro, 27 mar. 2008. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia\\_visualiza.php?id\\_noticia=1115&id\\_pagina=1](http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1115&id_pagina=1)>. Acesso em: 30 mar. 2008.

Isso explica porque em nosso país, na década de 90<sup>14</sup>, entrou em pauta o debate sobre a flexibilização, fora dos padrões já previstos na CRFB/88<sup>15</sup>, para redução dos direitos trabalhistas que foram ampliados com a CRFB/88 mas sequer tiveram tempo de ser consolidados<sup>16</sup>. Na Europa o debate sobre flexibilização já estava na agenda da década de 80, com a justificativa de garantir a existência de empresas após a segunda crise do petróleo. No Brasil, entretanto, o tema veio à baila de forma tardia<sup>17</sup> em relação ao resto do mundo. Só ganhou destaque nos anos 90, como forma de contestar os resultados de regulação social construídos nos anos 80, quando se assistiu à redemocratização e à força política do sindicalismo<sup>18</sup>. Isto explica, ainda, porque a CRFB/88 ampliou de forma significativa a proteção social brasileira. Devido ao momento histórico peculiar, buscou-se recuperar o atraso em demandas sociais reprimidas pela ditadura<sup>19</sup>, no que diz respeito à questão social, trabalhista e de distribuição de renda. Por isso, tais direitos foram elevados ao patamar de constitucionalização, o que, por sua vez, dificulta a alteração e desregulamentação, por parte daqueles que apregoam a flexibilização.

Em vista dos problemas estruturais internos e o desempenho da economia brasileira, a reivindicação dos trabalhadores no país do século XXI passa a ser não mais pela conquista de novos direitos, mas sim pela manutenção dos postos de trabalho e preservação de direitos vigentes. Apesar de ampliada a proteção social na década de 80, assistiu-se à discussão sobre flexibilização nos anos 90, em vista do momento histórico vivido. Contudo, vê-se que o "modernizar" na forma de organizar a produção, com o aumento de produtividade, não se traduziu, em contrapartida, na melhoria de condições de vida ou mais empregos para o trabalhador. Ao contrário, afetou as relações de trabalho, ensejando a migração a formas diferentes de contratação de mão-de-obra que não através da relação de emprego, sejam elas em figuras contratuais clássicas do Direito Civil, contexto no qual se insere a pejetização, ou

---

<sup>14</sup> KREIN, José Darin. Op. cit. p. 21.

<sup>15</sup> A CRFB/88 traz as únicas hipóteses de flexibilização no direito brasileiro, referentes ao salário e duração de jornada, que devem ter origem na figura da negociação coletiva – vale dizer, ser realizada através de sindicatos.

<sup>16</sup> KREIN, José Dari. Op. cit. p. 23.

<sup>17</sup> Ibid. p. 21.

<sup>18</sup> Ibid. p. 23.

<sup>19</sup> Ibid. p. 24.

através de outras formas previstas no Direito do Trabalho<sup>20</sup>, como através de estágio, trabalho temporário e outros.

## 2.2 A relação de emprego diante dos clássicos contratos de trabalho autônomo

É indiscutível que um dos reflexos do pós-fordismo nas relações de trabalho, apontado no item anterior, indica a tendência para formas formas contratuais autônomas, distintas da relação empregatícia, na finalidade de redução de custos. Quando essas formas de contratação do trabalho dizem respeito à figura de uma PJ, faz-se uso de clássicas figuras dos contratos civis. Neste grupo englobam-se precipuamente a figura dos sócios, empreiteiros, corretores, representantes comerciais e prestadores de serviço.

Assim, para que seja possível construir, no próximo capítulo, o entendimento acerca da relação de emprego disfarçada através da PJ que, corriqueiramente, firma os contratos acima elencados, vai-se partir, primeiramente, de dois conceitos elementares: o da relação de trabalho e o da relação de emprego. Entender essas expressões nos permitirá compreender, por via de consequência, a definição de “empregado” e “trabalhador” e, mais tarde, tecer comentários sobre o contrato de trabalho subordinado e sua distinção em relação aos contratos de trabalho autônomo, regulados pelo Direito Civil e firmados pela PJ prestadora de serviços. Tal diferenciação de contratos torna-se fundamental já que a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT somente protege os empregados, o que significa dizer que, a priori, as PJs que trabalham por obrigação decorrente de empreitada, sociedade, corretagem, prestação de serviço ou representação comercial não desfrutam da proteção garantida pela legislação laboral – salvo, claro está, quando a constituição de uma PJ e tais relações de aparente trabalho autônomo firmadas por esta são estabelecidas apenas formalmente, com o intuito de fraudar a legislação trabalhista, tema que se estudará no capítulo seguinte.

---

<sup>20</sup> "Vejam os a referida pluralidade nas possibilidades de trabalho no mundo contemporâneo: encontramos entre essas formas o trabalho temporário, o estágio, o trabalho em tempo parcial, autônomos, falsos autônomos, cooperados, trabalhadores organizados em forma empresarial, eventuais, avulsos, free-lancers, domésticos, diaristas, horistas, empreiteiros, subempreiteiros, trabalhadores com emprego partilhado (*job sharing*), trabalhadores à distância, contrato de solidariedade externo ou expansivo, trabalhadores engajados em contratos civis, etc". CARELLI, Rodrigo Lacerda. **Formas atípicas de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 17. Como se vê, há variadas formas de relações de trabalho, produzidas pela própria dinâmica do mercado, na busca por uma maior flexibilização da produção. O teletrabalho ou trabalho à distância ganha destaque nesse ponto e se explica pelo incremento da *Internet* e de outras formas de comunicação decorrentes de avanços tecnológicos. Isto permite que o empregado continue à disposição do empregador mesmo distante de seu local de trabalho. Pode, portanto, exercer funções do seu cargo, bastando estabelecer contato com seu empregador através de e-mail, fax, chat, pager, celular.

### 2.2.1 A relação de trabalho e o trabalhador

O termo “relação de trabalho” engloba dois possíveis entendimentos. Traduzido como sinônimo de "relação de emprego", é a concepção seguida pelo doutrinador mexicano Mário de La Cueva. Este a define como sendo a situação jurídica objetiva estabelecida estritamente entre um trabalhador e um empregador, para a prestação de um serviço subordinado, qualquer que seja o ato ou a causa de sua origem<sup>21</sup>.

A segunda acepção possível que se dá ao termo "relação de trabalho" é a de ser a relação jurídica genérica em que se presta uma atividade, seja ela subordinada ou autônoma, entendendo aqui atividade como aquela realizada por um ser humano. Nesse sentido se posiciona Alice Monteiro de Barros, ao explicar existirem relações de trabalho *lato sensu* que não se confundem com a relação de emprego, "considerada relação de *trabalho stricto sensu*. São elas o trabalho autônomo, o eventual, o avulso, entre outros".<sup>22</sup>

Seguindo esta mesma linha de argumentação encontra-se Godinho Delgado, dando ao termo "relação de trabalho" um sentido igualmente amplo:

[A relação de trabalho] possui caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano*. Refere-se, pois, a todas modalidades de contratação do trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de serviços existentes no mundo atual<sup>23</sup>.

Diferenciar a amplitude de tais termos segue um critério rigoroso para que não seja feito o uso indiscriminado de tais expressões. Contudo, como indica Maurício Godinho Delgado, as críticas ao termo "relação de trabalho" como sinônimo de "relação de emprego"

---

<sup>21</sup> CUEVA, Mario de la. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Porrúa, 1972, p. 185, *apud* MAGANO, Octavio Bueno. Manual de Direito do Trabalho. 2. ed. 3. tir. São Paulo: LTr, v. II, 1988. p. 20.

<sup>22</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p. 200.

<sup>23</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 285-286.

têm importância meramente acadêmica pois, na prática, consagrou-se como sinônimo de relação de emprego:

A consolidação de tal tendência – que se originou, é verdade, da incontestável hegemonia fático-jurídica da relação empregatícia no universo de todas as relações de trabalho – torna meramente acadêmica e formalista a insistência em se recusar validade teórica às expressões tradicionais (relação de trabalho e contrato de trabalho) para designar a relação e instituto de caráter específico (relação de emprego e contrato de emprego). Desse modo, deve o leitor atentar para o fato de que, muitas vezes, está-se utilizando a expressão relação de trabalho (ou contrato de trabalho) com o objetivo estrito de se referir às figuras técnico-jurídicas da relação empregatícia ou contrato empregatício.

Esta monografia adota o conceito de relação de trabalho no seu sentido amplo do qual, conseqüentemente, se extrai o conceito de trabalhador como um termo igualmente genérico, que engloba não só empregados, mas também escravos, servidores estatutários, militares e autônomos. Em outras palavras, usa-se a distinção terminológica entre empregado e trabalhador para que seja possível entender este último em sua vasta acepção, reconhecido, nas palavras de Sussekind, como todo aquele "detentor de energia humana, seja ela física ou mental, utilizada na produção de um bem corpóreo ou incorpóreo ou na realização de um serviço"<sup>24</sup>.

Uma vez postos tais entendimentos, adentra-se, agora, no conceito de relação de emprego.

#### 2.2.1.1 *A relação de emprego: elementos fático-jurídicos e pressupostos*

De que forma a relação de emprego se esconde através da máscara de uma relação civil estabelecida com uma PJ? Para que seja possível responder a esta pergunta nos próximos capítulos, há que se conceituar antes aquilo que se entende por relação de emprego. Tal instituto possui elementos fático-jurídicos<sup>25</sup> próprios, devidamente mencionados na CLT.

Assim, relação de emprego é a relação jurídica de trabalho existente entre empregado e empregador. Ou seja, segundo o que fora visto no item supra, é uma espécie de relação de trabalho. Desta se diferencia por tratar estritamente da espécie de relação laboral na qual há

---

<sup>24</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª. Ed. rev. e atualizada. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 149.

<sup>25</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. p. 290.

trabalho subordinado. Em outras palavras, é a forma de trabalho que corre por conta alheia, contrapondo-se ao trabalho por conta própria<sup>26</sup>, também chamado de autônomo.

Para que se possa falar em relação de emprego há uma série de elementos<sup>27</sup> que devem ser preenchidos, os quais se encontram a seguir dispostos, bem como os pressupostos das figuras de seus sujeitos, que mais a frente serão elucidados.

#### 2.2.1.1.1 Subordinação

Unanimidade na doutrina, a subordinação é elemento fático-jurídico indispensável e diferenciador do contrato de trabalho de outros tipos nos quais há prestação de serviço. Em outras palavras, o que precipuamente caracteriza a relação de emprego é a existência da subordinação. Este é o critério que deve ser usado para diferenciar a relação empregatícia das demais formas de contrato nas quais se presta trabalho<sup>28</sup>. Daí a importância do seu estudo.

Como aponta Vilhena, “o critério fundamental usado para a construção de um sistema de proteção social ao trabalhador foi o da subordinação”<sup>29</sup>. Isto tem a ver com a própria proteção a qual o Direito do Trabalho dirige ao empregado, ao enxergar nele a figura mais vulnerável da relação jurídica. Jean Cloude identifica que “a subordinação é, portanto, o reflexo dessa relação de produção”<sup>30</sup>.

E qual é o significado de tal termo? O art. 3º da CLT fala em “dependência”. A doutrina diferencia a dependência da subordinação, “emprestando a esta colorido pessoal e àquela, econômico”<sup>31</sup>.

---

<sup>26</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 395.

<sup>27</sup> Neste trabalho se adota a terminologia defendida por Godinho e não a apregoada por Vilhena, de requisitos e pressupostos da relação de emprego. Vilhena não faz uso do termo “elementos”, conforme se explica: “Os requisitos da relação de emprego são empregado e empregador, ou seja, a existência dessas figuras, já definidas e, no plano formal, a ocorrência da validade e da eficácia geral e específica das normas que os conceituam. Os **pressupostos** da relação de emprego, entretanto, são aqueles elementos fático-pessoais que conduzem à definição do empregado e do empregador como tais”. Ibid, p. 393. Visualiza-se Pontes de Miranda como um elemento do suporte fático do contrato de trabalho. Ver em: Ibid. p. 515.

<sup>28</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. p. 301.

<sup>29</sup> SILVA, Otavio Pinto e. As relações de trabalho e a nova competência da justiça do trabalho. **Revista do TST**. Brasília, vol. 71, nº 1, jan/abr 2005. p. 227.

<sup>30</sup> JAVILLIER, Jean-Claude. **Manuel de Droit du Travail**, Paris, L. G. D. J, 1978, p. 50, *apud* SÜSSEKIND, Arnaldo. Op. cit. p. 233.

<sup>31</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Op. cit. p. 516.

Na realidade, a expressão cunhada na CLT – "dependência" – carece de rigor técnico, cabendo sua leitura na acepção de subordinação jurídica. Não deve, portanto, ser traduzida apenas como a possibilidade de direção por parte do empregador, a qual recai sobre a figura do empregado, que aparece em estado de sujeição. Sem dúvida, tal visão subjetivista e personalista do termo é um critério insuficiente. Como lembra Godinho, "a subordinação atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador". Por isso, Romita propõe um conceito objetivo de subordinação, como sendo o seguinte:

[...] integração<sup>32</sup> da atividade do trabalhador na organização da empresa mediante um vínculo contratualmente estabelecido, em virtude do qual o empregado aceita a determinação, pelo empregador, das modalidades de prestação de trabalho<sup>33</sup>.

Nesse ponto, cabe esclarecer que embora o empregado esteja envolvido na relação do trabalho, é a sua atividade que se insere na organização da empresa<sup>34</sup>. Isto posto, a subordinação jurídica longe está de significar uma submissão do estilo psicológica ou, então, uma obediência cega<sup>35</sup> do empregado àquele que emite ordens. Ao contrário: esta expressão refere-se à submissão funcional da atividade do empregado aos poderes típicos do empregador, um poder de disposição que, conforme já expressado, recai não sobre a pessoa do empregado mas sim sobre a atividade que este realiza<sup>36</sup>. A atividade é, por isso, o objeto de alcance da subordinação, até porque o empregado não é objeto do contrato de trabalho<sup>37</sup>. "Qualquer acepção em sentido diverso importará em *coisificá-lo*"<sup>38</sup>. Intervir na pessoa do trabalhador só é natural na medida em que o trabalho, ao ser prestado, como energia, não se separa da pessoa do trabalhador, e seja necessário para o comando da atividade exercida. "Contudo essas interposições não têm sua razão de ser senão e enquanto digam respeito à correção e à normalidade daquela prestação"<sup>39</sup>.

<sup>32</sup> Por isso Vilhena defende o uso da terminologia participação integrativa, no lugar de subordinação, pois "o elemento constante, que define a posição do trabalhador na empresa, não se define com fidelidade como subordinação, mas como a *participação integrativa* (mais ou menos intensa) *de sua atividade na atividade desta*". Ver em: VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Op. cit. p. 526.

<sup>33</sup> ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 79-81 *apud* SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. Op. cit. p. 17.

<sup>34</sup> Loc. cit.

<sup>35</sup> PEREZ, Botija. **Curso de Derecho Del Trabajo**, Madrid, Tecnos, 2ª ed., 1950, p. 31 e 33, *apud* SÚSSEKIND, Arnaldo. Op. cit. p. 219.

<sup>36</sup> Loc. cit.

<sup>37</sup> PINTO, Otávio. Op. cit. p. 17.

<sup>38</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Op. cit. p. 525.

<sup>39</sup> *Ibid.* p. 524.

Portanto, o empregado fica em *status* de sujeição, tendo no pólo oposto o empregador, com seu poder de direção<sup>40</sup>. Conforme esclarece Vilhena:

este 'pôr à disposição de outro' a força ou energia de trabalho é o que nos entrega a chave do que se entende por subordinação. Se o trabalhador põe sua energia-trabalho à disposição de um terceiro, este, por sua vez, assume o direito de dirigir a tarefa que realizará o empregado ou operário e, mais adiante, o principal, em troca do pagamento de uma remuneração, assume a faculdade de dispor sobre a forma de utilizar-se dessa de trabalho, deixando intacta, claro está, a pessoa do trabalhador. Dirigir é dispor e também coordenar<sup>41</sup>.

No que se refere especificamente aos trabalhadores intelectuais, falar em subordinação pode parecer, a princípio, um contra-senso. Afinal, tais pessoas, quando empregadas, não estão sujeitas a uma vigilância técnica, por dominarem um *know-how* que o empregador não tem. A discussão toma relevância já que tais profissionais podem prestar seu serviço de forma autônoma, inclusive como PJ, como se estudará no capítulo seguinte, ou por meio de relação de emprego. Como, então, será possível diferenciar uma relação de Direito Civil ou Direito Comercial de uma relação de emprego? A resposta é dada por Alice Monteiro de Barros. Embora atenuada, a subordinação persiste, como se lê do seguinte fragmento:

[...] a subordinação varia de intensidade, passando de um máximo a um mínimo, segundo a natureza da prestação de trabalho e à medida que se passa do trabalho prevalentemente material ao prevalentemente intelectual. Isto significa que, a partir do momento em que o empregado se eleva na escala do serviço manual para o técnico ou intelectual, menor é o grau de subordinação a que se subsume ao seu empregador. Em contrapartida, tornam-se também mais intensas a colaboração e a confiança de que desfruta junto do empregador<sup>42</sup>.

Todas as inovações tecnológicas, crises econômicas e a reestruturação produtiva apontadas no começo deste capítulo levaram a uma crise no conceito clássico de subordinação. Apesar disso, a subordinação deve existir para que se possa falar em relação de emprego. Ainda que "atenuada", como se viu na citação supra, está presente na relação de emprego, inclusive das quais fazem parte trabalhadores intelectuais, bem como os demais elementos que se seguem.

---

<sup>40</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. p. 301.

<sup>41</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Op. cit. p. 518-519.

<sup>42</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit. p. 263.



### 2.2.1.1.2 Pessoaalidade

O conceito de pessoaalidade não se confunde com o de pessoa física. Assim, mais do que entendê-lo como o “serviço prestado pelo homem [...] em contraposição ao trabalho dos animais e ao da máquina<sup>43</sup>”, deve-se avançar no entendimento do termo para que se possa albergar mais do que tal acepção. A definição em si não se liga ao simples fato de que deva haver uma pessoa física que presta o trabalho, mas sim de que se trata de uma prestação personalíssima. Em outras palavras, por mais vinculado que esteja à idéia de "pessoa física", deste termo de distingue pois o fato do trabalho ser prestado por pessoa física não significa, necessariamente, que seja prestado com pessoaalidade<sup>44</sup>.

Amauri Mascaro Nascimento<sup>45</sup> tece valiosas explicações no sentido de que a prestação de trabalho compromete o trabalhador em sua própria pessoa, enquanto destina parte das energias físicas e mentais que dele emanam e que são constitutivas de sua personalidade à execução do contrato, isto é, ao cumprimento da obrigação que assumiu contratualmente. Não basta, assim, definir a pessoaalidade pelo significado de estar ali sendo realizada uma atividade por "pessoa física", como se o simples fato de haver uma "pessoa jurídica" prestando serviço afastasse qualquer possibilidade de caracterização do vínculo empregatício. A pessoaalidade engloba uma visão mais ampla, "resultante não da definição de empregado, mas de empregador"<sup>46</sup>, na qual a atividade está sendo prestada por aquela pessoa específica com quem se contratou.

Deve-se, portanto, levar em conta que cada pessoa é um indivíduo distinto dos demais, o que equivale dizer que cada trabalhador difere de outro qualquer, diferindo também as prestações de cada um deles, enquanto expressão de cada personalidade em singular<sup>47</sup>. Por isso o contrato de trabalho não se mantém se ocorrer qualquer alteração na pessoa do trabalhador. A substituição deste implica em um novo e diferente contrato com o substituto<sup>48</sup>, pois o contrato de trabalho é *intuitu personae* do seu lado<sup>49</sup>, algo que não é exclusivo da relação de emprego, afinal, também pode ser exigência em alguns contratos de Direito Civil<sup>50</sup>.

---

<sup>43</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Op. cit. p. 396

<sup>44</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. p. 292.

<sup>45</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 650.

<sup>46</sup> Ibid. p. 648.

<sup>47</sup> Loc. cit.

<sup>48</sup> Loc. cit.

<sup>49</sup> O mesmo não se pode dizer do empregador.

<sup>50</sup> Ibid. p. 650.

Vilhena, por sua vez, enxerga no conceito de pessoalidade duas vertentes necessárias: de que há na atividade uma voluntariedade<sup>51</sup>, ou seja, liberdade, “oriunda de livre manifestação de vontade do prestador”<sup>52</sup> e singularidade do trabalhador. A característica da singularidade identifica-se na prestação daquele trabalhador na medida em que se individualiza o trabalho, conforme o que já se expressara no parágrafo anterior. A obrigação de fazer é, assim, infungível no contrato de trabalho<sup>53</sup>. Para ser mais exato, não cabe ao empregado tomar a iniciativa, sem consentimento do empregador, de enviar outra pessoa para ir trabalhar em seu lugar, ou seja, qualquer espécie de delegação nesse sentido é impensada<sup>54</sup>. Não é o empregado quem, por iniciativa própria, se faz substituir em serviço<sup>55</sup>. Isto porque a pessoalidade possui o papel de “fixar os contornos individuais dessa fidúcia, que, nas relações de emprego como nos negócios jurídicos, sobretudo nos de natureza continuativa, supõe diligência, boa-fé e lealdade, no comportamento das partes”<sup>56</sup>.

Mas ainda há outros elementos fático-jurídicos da relação de emprego, como se prossegue expondo.

#### 2.2.1.1.3 Não-eventualidade

A atividade prestada pelo empregado é contínua: não pode ser eventual, mesmo que dure um período curto de tempo. Em outras palavras, deve fazer parte da rotina do empregador, que não funciona sem seu empregado. Para entender essa formulação deve-se recorrer à teoria dos fins do empreendimento, apontada por Godinho como a mais adequada, quem explica que "eventual será o trabalhador chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa – tarefas que, por essa mesma razão, serão esporádicas e de estreita duração"<sup>57</sup>. Esta é a teoria que segue Délio Maranhão, quem, contudo, alerta ser possível, em circunstâncias transitórias, que algumas vezes "admita-se o trabalho de alguém que se destina

---

<sup>51</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Op. cit. p. 399.

<sup>52</sup> Ibid. p. 264.

<sup>53</sup> Ibid. p. 399.

<sup>54</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit. p. 647.

<sup>55</sup> Loc. cit.

<sup>56</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Op. cit. p. 399.

<sup>57</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. p. 296.

a atender a uma necessidade, que se apresenta como caráter de exceção dentro do quadro de necessidades normais do empreendimento"<sup>58</sup>.

Godinho apresenta como características da não-eventualidade:

a) descontinuidade da prestação de trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo; b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços; c) curta duração do trabalho prestado; d) natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços; e) em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento.

Difícilmente há eventualidade no trabalho se este é necessário para o desenvolvimento da atividade normal do empregador<sup>59</sup>. Vale dizer, o que realmente deve ser visto é a *se a* subordinação é continuada, ou seja, se o vínculo é continuado<sup>60</sup>. A eventualidade se faz presente quando o trabalho é acessório, não ocorrendo a integração técnica da atividade do trabalhador na atividade da empresa. A atividade, aí, funda-se no casual; por isso, diz-se excepcional<sup>61</sup>. Por isso, a relação precisa ter um caráter de continuidade<sup>62</sup>, que difere da periodicidade pois esta última não gera dúvidas sobre a caracterização do vínculo de emprego já que "se consuma de maneira uniforme"<sup>63</sup>.

Vilhena esclarece a dúvida de vez:

A sucessividade, conduzida sob intermitência ou sob descontinuidade, significa que o trabalho é permanentemente necessário ou ocorrente na empresa, que dele se utiliza em períodos regulares ou irregulares de sucessão [...] não importa sejam regulares ou irregulares os lapsos brancos de intercalação [...] a manifesta irregularidade, o espaçamento que retira do horizonte qualquer perspectiva de nova prestação conduz à álea, à ocasionalidade, à eventualidade. [...] A expectatividade [...] constitui elemento de convencimento da existência de trabalho permanente e necessário na empresa<sup>64</sup>.

Falta analisar ainda mais um elemento fático-jurídico da relação de emprego, que se segue.

<sup>58</sup> MARANHÃO, Délio. "Direito do trabalho", 14ª ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987, p. 49-50, *apud* Loc. cit.

<sup>59</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit. p. 260.

<sup>60</sup> DEVEALI, Mario Levy. **Lineamientos de Derecho del Trabajo**. Buenos Aires, ED. TEA, 1956, p. 225 *apud* SÜSSEKIND, Arnaldo. Op. cit. p. 220.

<sup>61</sup> VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. Ibid. p. 406.

<sup>62</sup> DEVEALI, Mario Levy. **Lineamientos de Derecho del Trabajo**. Buenos Aires, ED. TEA, 1956, p. 225 *apud* SÜSSEKIND, Arnaldo. Op. cit. p. 220.

<sup>63</sup> Loc. cit.

<sup>64</sup> VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. p. 417.

#### 2.2.1.1.4 Onerosidade

Deve-se ter por base que a relação de emprego possui, essencialmente, fundo econômico<sup>65</sup>. Este elemento fático-jurídico se identifica pelo pagamento de salário ao empregado, em dinheiro ou parcialmente em utilidades, tendo em vista a mão-de-obra oferecida.

Mas, como detectar no caso concreto a diferenciação diante de um trabalho voluntário? A chave está em examinar o plano subjetivo, ou seja, a vontade do trabalhador. Há que analisar se o sujeito trabalhou, de fato, com o intuito contraprestativo de receber algum ganho econômico pela atividade realizada<sup>66</sup>, ou seja, se houve "a intenção do prestador de se vincular (ou não) a título oneroso e empregatício; inexistindo essa intenção, não há o plano subjetivo"<sup>67</sup>.

Assim, aquele que presta trabalho voluntário não pode ser qualificado como empregado pois, por mais que presentes os demais elementos fático-jurídicos, se não recebe qualquer importância pelo trabalho oferecido, não se configura a relação de emprego.

Os elementos fático-jurídicos até aqui explicados são basilares para a compreensão dos sujeitos da relação de emprego, como se expõe logo após.

#### 2.2.1.1.5 Dos sujeitos: empregado e empregador

O termo empregado, presente no art. 3º da CLT, não se traduz em um conceito tão amplo como o já visto no de trabalhador. Muito pelo contrário: é mais específico. Ou seja, empregado é um tipo de trabalhador específico. Desta forma, para entender o termo, deve-se partir dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego explicitados nos itens anteriores, ou seja, como sendo aquele que trabalhador que, subordinado juridicamente, presta serviços onerosos, não eventuais e com personalidade.

---

<sup>65</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. p. 298.

<sup>66</sup> Ibid. p. 300.

<sup>67</sup> Ibid. p. 301.

Por sua vez, o empregador, previsto no art. 2º da CLT é, na definição de Sussekind, “a pessoa natural ou jurídica que utiliza e dirige a prestação de serviços de um ou mais trabalhadores, numa relação jurídica em que estes ficam subordinados ao seu poder de comando e dele recebem os correspondentes salários”<sup>68</sup>. Em outras palavras, é aquele que assume os riscos e resultados do empreendimento, detendo o poder de direção da atividade. O outro lado da moeda, conforme já visto no item 2.2.1.1.1, é a subordinação, na qual o empregado coloca sua força de trabalho à disposição do empregador, tendo sua prestação pessoal de serviços dirigida por este.

Como ressaltado no parágrafo anterior, é o poder de direção que se deve entender quando a CLT faz menção a “dirige a prestação pessoal de serviço”, no seu art. 2º. Este poder, na visão de Amauri Mascaro, engloba 3 outros poderes: o poder de organização, já que o empregador coordena os fatores de produção<sup>69</sup>; o poder de controle, através da fiscalização do trabalho executado; o poder disciplinar, em vista da autoridade exercida sobre o trabalho do empregado<sup>70</sup>. Vilhena, por sua vez, assim explica o poder de direção:

O poder diretivo não se circunscreve, portanto, em seu raio de ação somente no comando, no controle (em suas linhas sancionadoras, no chamado poder disciplinar), na coordenação e na organização [...] O poder diretivo revela-se pela natureza objetiva do vínculo, através do qual o empregador conta de modo permanente e até virtualmente com a atividade-trabalho daquela pessoa que participa da atividade da empresa. [...] Sob o prisma geral da estrutura e da dinâmica empresárias, o poder diretivo compreende a efetiva e a potencial disponibilidade dos meios de produção e neles está, certamente, incluída a atividade-trabalho de outrem<sup>71</sup>.

Como se vê, não se trata de qualquer tipo de poder, mas sim de poderes estritamente jurídicos, já que, como esclarece Vilhena, “se a prestação de trabalho é devida ou se consuma através de uma relação jurídica, jurídico é o poder que nela faz atuar o empregador”<sup>72</sup>. Não significa, portanto, que o empregador se sobreponha à pessoa do empregado. Afinal, “não há poderes de homens sobre homens. Há relações jurídicas<sup>73</sup>”. E completa esclarecendo que “o que se sobrepõe às pessoas, seja pelo contrato, seja pela instituição, é a lei”<sup>74</sup>. Vale dizer que tais poderes recaem sobre a atividade do empregado e não sobre a figura do empregado em si, pois “não é propriamente o homem-empregado que o empregador tem em vista, ao admiti-lo

<sup>68</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Op. cit. p. 191.

<sup>69</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit. p. 694.

<sup>70</sup> Ibid. p. 695.

<sup>71</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Op. cit. p. 259.

<sup>72</sup> Ibid. p. 257.

<sup>73</sup> Loc. cit.

<sup>74</sup> Loc. cit.

em sua empresa, mas a sua atividade”<sup>75</sup>. Da mesma forma como a subordinação é a mola mestra da caracterização do vínculo de emprego, conseqüentemente o poder diretivo deve estar presente, ainda que em certas formas de trabalho delimitá-lo seja tarefa mais trabalhosa.

Uma vez compreendidos os elementos da relação de emprego, vale dizer, a figura do empregador e do empregado, parte-se agora para a caracterização do contrato celebrado por tais sujeitos: o contrato de trabalho.

### 2.2.1.2 *Contrato de trabalho*

Até agora se falou da relação de emprego. Tal relação é disciplinada, como se vê, pelo direito material do trabalho, dando origem a um contrato específico: o contrato de trabalho, denominado por outros autores como contrato de emprego, para que seja possível fazer uma distinção terminológica, no mesmo sentido do que já fora comentado no item 2.2.1.1. De fato, tecnicamente seria mais preciso o uso do termo "contrato de emprego", mas, como lembra Godinho Delgado, "consagrou-se, inquestionavelmente, a expressão contrato de trabalho. Essa consagração, como fato sociocultural, suplanta as restrições classificamente opostas ao epíteto"<sup>76</sup>.

Desta forma, para ser mais específico, neste item trata-se do contrato de trabalho *stricto sensu*, ou contrato individual de trabalho, expressão cunhada pela CLT no art. 442, que deve ser entendida como “negócio jurídico em virtude do qual um trabalhador obriga-se a prestar pessoalmente serviços não eventuais a uma pessoa física ou jurídica, subordinado ao seu poder de comando, dele recebendo os salários ajustados”<sup>77</sup>. Como se vê, a definição está intimamente ligada aos elementos fático-jurídicos da relação de emprego acima estudados. Já no que se refere à validade, exige-se o respeito aos requisitos que o Direito Civil prevê no art. 104, CC, de capacidade das partes, objeto lícito e consentimento. Apenas em alguns contratos de trabalho exige-se forma especial<sup>78</sup>, mas não é a regra.

---

<sup>75</sup> Ibid. p. 258.

<sup>76</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. p. 493.

<sup>77</sup> Ibid. p. 215.

<sup>78</sup> O contrato de trabalho subordinado pode ser ajustado de modo verbal ou por escrito e tem como caracteres o fato de ser de Direito Privado, embora deva respeitar as normas imperativas; consensual, pois para a sua validade, regra geral, dispensa formalidades; *intuitu personae* quanto ao empregado, conforme já visto no item 2.2.1.1.2; de trato sucessivo, isto é, de duração, tendo em vista o princípio da continuidade da relação empregatícia, que envolve o caráter de não eventualidade, estudado no item 2.2.1.1.3; sinalagmático, pois

Como o contrato de trabalho não se caracteriza por um conteúdo específico, qualquer obrigação de fazer, desde que prestada com subordinação, é contrato de trabalho<sup>79</sup>. De fato, "sua nota típica é a subordinação jurídica"<sup>80</sup>, sendo este o caracter que o distingue dos demais contratos afins, bem como o de trabalho subordinado com o de trabalho autônomo. É o que ficará claro no item a seguir, quando se cuida da diferenciação da relação de emprego de outras que lhe assemelham.

Feita uma breve caracterização do contrato de trabalho, no próximo item serão oferecidas ao leitor noções dos contratos afins ao de trabalho, de forma a possibilitar-lhes a devida distinção e afastar a dúvida se é caso de verdadeira de relação de emprego ou não. Isso será importante para que, nos próximos capítulos, se possa reconhecer se a relação jurídica segue os moldes da legislação trabalhista ou de Direito Civil. Por isso, há que primeiro falar em tais instrumentos contratuais.

#### 2.2.1.3 *Relações de trabalho não submetidas ao direito laboral*

Como explica Godinho Delgado<sup>81</sup>, os contratos de atividade encontram-se em variados segmentos do Direito. No ramo civil, aparecem as figuras da prestação de serviços, empreitada; no Direito Comercial, a representação comercial; a sociedade aparece tanto no plano Direito Civil como de Direito Comercial. A própria área trabalhista apresenta contratos de atividade diferentes do contrato de emprego.

Assim, neste item vai se tratar sobre as relações de trabalho disciplinadas pelo Direito Civil e Comercial nos contratos que podem ser firmados por uma PJ, em uma fronteira próxima à que se encontra em um contrato de trabalho *stricto sensu*. São contratos de trabalho que envolvem o trabalho humano mas não são o de emprego nem é contrato de trabalho.

Conforme se verá, a distinção do contrato de trabalho dos demais contratos de atividade, se dá, basicamente, por uma regra geral: a de que o contrato de trabalho envolve, de forma obrigatória, o elemento fático-jurídico da subordinação jurídica, conforme visto no item

---

envolve prestações de fazer, por parte do empregado, e contraprestações de dar (pagar), do lado do empregador, que continuam através do tempo, não bastando a execução de determinado ato, pois se contrata um pacto de atividade e não de resultado; subordinativo, já discorrido no item 2.2.1.1.1, por envolver a subordinação jurídica da atividade do empregado ao empregador; oneroso, tal como visto no item 2.2.1.1.4.

<sup>79</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit. p. 565.

<sup>80</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit. p. 233.

<sup>81</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. p. 584.

2.2.1.1.1. Já os demais contratos de atividade localizam-se noutra extremo, pois pressupõem a igualdade entre as partes contratantes. Godinho Delgado explica como se deve dar a interpretação nesses casos:

Há certos traços concretos que tendem a caracterizar a subordinação [...] quanto mais global for a reunião desses traços, mais inequívoca será a presença de uma relação de subordinação entre as partes. Despontando apenas um ou outro de tais traços, deverá o operador jurídico aferir, no conjunto dos demais elementos do vínculo sociojurídico existente, a tendência preponderante conferida à relação pactuada (seja a tendência pela subordinação, seja a tendência pela autonomia)<sup>82</sup>.

Assim, antes de se passar aos tipos específicos contratuais, lembra-se que, obviamente, no caso de contratos civis, aplicam-se as normas de direito comum. Assim, a capacidade das partes, possibilidade material ou jurídica do objeto, forma e prova têm de ser aferidas segundo as regras estatuídas pelo Código Civil – CC. Por isso, os contratos abaixo são tratados sem a pretensão de esgotar o tema, mas apenas de atingir o objetivo de traçar marcos diferenciadores do contrato de trabalho. Isso possibilitará o entendimento de quando, mais a frente, se falar dos contratos firmados por PJs que, sem efeito, tentam ocultar a existência de figuras como a do empregado, no que se tem por fraude trabalhista.

Apenas para situar a questão, o cenário econômico e de transformações no mundo do trabalho, exposto no item 2.1 do capítulo, intensificaram a transformação de muitos empregados, antigos assalariados dos mais diversos, como técnicos, engenheiros, pessoal de manutenção, trabalhadores da informática, motoristas, desenhistas, projetistas, administradores<sup>83</sup> em trabalhadores autônomos. Isto parece óbvio de se observar, partindo da premissa de que o trabalhador autônomo existe como profissional independentemente da figura do empregador, ou seja, de haver aquele que ofereça empregos no mercado.

Mas, como explicar a situação jurídica deste tipo de trabalhador? O autônomo não se submete ao que foi visto até agora: não há subordinação jurídica no seu trabalho pois possui autonomia, em vista da flexibilidade<sup>84</sup> com a qual exerce seu labor. Este trabalhador explora em seu próprio benefício sua força de trabalho, assumindo os riscos da atividade econômica, em situação diferente da do empregado, que reverte seu trabalho em favor do outro. Além

---

<sup>82</sup> Ibid. p. 600.

<sup>83</sup> CAPELLO, Stefano. *Ti spezzo, ma non t'impiego. Il lavoro nell'era della flessibilità*, in *Chaos n.º 10*, gennaio-giugno, 1997, *apud* BUONFIGLIO, Maria Carmela; DOWLING, Juan Alfonso. *Flexibilização das relações de trabalho: precarização e desemprego*. In: III SEMINARIO INTERNACIONAL DE LA ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO – ALAST, 2000, Buenos Aires. CD-Room III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, 2000.

<sup>84</sup> VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. *Op. cit.* p. 531.



disso, o vínculo jurídico de trabalho autônomo preponderantemente recai não sobre a atividade em si mas sim sobre o resultado, não importando como, quem nem onde foi realizada.

Como se vê, é o próprio trabalhador autônomo quem conserva o poder de direção sobre sua própria atividade<sup>85</sup>, o que equivale a dizer que este trabalhador detém poderes jurídicos<sup>86</sup> – tal como os vistos no item 2.2.1.1.5, sobre o empregador:

[...] o trabalho não é subordinado, porque, a despeito do fenômeno da participação integrativa, de certa colaboração do prestador, ele se desenvolve dentro de tal flexibilidade, como exercício de poderes jurídicos, que não se pode falar em relação de emprego.

Este tipo de profissional firma o chamado contrato de prestação de serviços, disposto nos arts. 593 e seguintes do CC. Tal contrato tem um caráter genérico e pode ser conceituado como "aquele em que uma das partes se obriga para com a outra a fornecer-lhe a prestação de sua atividade, mediante remuneração"<sup>87</sup>.

Como lembra Godinho Delgado, é uma "pactuação de grande maioria das relações de prestação autônoma de serviços que se conhece no mundo moderno"<sup>88</sup>: normalmente um profissional que detém conhecimento técnico para realizar sua atividade de forma autônoma, como a realizada por advogados, médicos, dentistas e engenheiros. "Essa circunstância não reduz, porém, esse tipo de contrato apenas a profissionais especializados, uma vez que é viável a prestação autônoma de serviços por trabalhadores não qualificados"<sup>89</sup>.

É possível que no contrato de prestação de serviços haja pessoalidade na figura da prestação da atividade, o que lhe aproxima do contrato de trabalho. Como diferenciá-los, então? O contrato de prestação de serviços existe apenas nas "hipóteses residuais, que não caracterizem o contrato de trabalho e que não estejam reguladas por leis especiais"<sup>90</sup>. Ou seja, chega-se a ele pela negativa da relação de emprego, vale dizer, "somente onde ainda não penetrou a concepção própria do Direito do Trabalho é que perdura o contrato civil de prestação de serviços"<sup>91</sup>. Godinho Delgado diz que deve haver, necessariamente, "prestações laborais autônomas"<sup>92</sup>. Acrescenta o douto jurista Caio Mário:

<sup>85</sup> SILVA, Otavio Pinto e. As relações de trabalho e a nova competência da justiça do trabalho. **Revista do TST**. Brasília, vol. 71, nº 1, jan/abr 2005. p. 13.

<sup>86</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Op. cit. p. 531.

<sup>87</sup> PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**. 15 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004. p. 262.

<sup>88</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. p. 585.

<sup>89</sup> Loc. cit.

<sup>90</sup> PEREIRA, Caio Mário da Silva. Op. cit. p. 263.

<sup>91</sup> Loc. cit.

<sup>92</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. p. 586.

A distinção mais pura entre o contrato civil de prestação de serviços e o contrato de trabalho não reside em a natureza da prestação, nem na pessoa do prestador da atividade. Pessoas de um ou de outro sexo podem celebrar contrato civil de prestação de serviço ou contrato de trabalho, tendo por objeto prestações análogas. Há mesmo certos tipos de trabalho que tanto podem ser objeto de um como de outro desses contratos. O fator decisivo é o estatutário ou legal. Consideram-se, por ausência de continuidade e de dependência, fora da órbita trabalhista, os contratos de prestação de serviços eventuais. Exclui-se finalmente, da incidência do Direito do Trabalho, o contrato de prestação de serviços *stricto sensu* ou contrato de serviço autônomo, no qual aquele que se obriga a uma atividade guarda, contudo, sua independência técnica e evita a subordinação hierárquica<sup>93</sup>.

A PJ pode firmar esse tipo de contrato. Entretanto, a prestação de serviços só pode ser usada para “atividades que não sejam necessárias permanentes ao empreendimento econômico da locatária e cujas condições especiais de execução justifiquem o apelo a sociedades civis ou comerciais ou, ainda, a profissionais especializados<sup>94</sup>”. Afinal, do contrário, fica caracterizada a não-eventualidade. No mesmo sentido, se posiciona Vilhena, explicitando parâmetros para diferenciar especificamente o trabalho de autônomo dos profissionais intelectuais daquele feito por um empregado:

[...] importa verificar-se se há participação da atividade do profissional na atividade da empresa. Se está se dá, é indispensável se tenha essa participação como integrativa, isto é, se ela é necessária e permanente. A permanência e a necessidade dosam-se pelo grau de expectativa, quando a empresa conta, a qualquer momento, com os serviços do profissional. Ainda que possua ele escritório (consultório) próprio, isso não obsta à formação da relação de emprego, desde que seja manifesta a sua disponibilidade e se ache ele vinculado a um atendimento prioritário aos interesses e chamadas da empresa credora<sup>95</sup>. [...] Em qualquer das categorias de trabalho intelectual, a forma de remuneração exerce pouca influência para conceber-se como empregado ou autônomo o seu prestador. O que deve o juiz examinar em cada caso, nas situações limítrofes (do trabalho externo), é a integração ou não da atividade do prestador na atividade do credor de trabalho<sup>96</sup>.

No entanto, Maurício Godinho alerta no sentido de ser natural, no caso concreto, um certo controle da atividade do prestador de serviços, por parte do tomador, o que não caracteriza, necessariamente, uma subordinação:

dificilmente existe contrato de prestação de serviços em que o tomador não estabeleça um mínimo de diretrizes e avaliações básicas à prestação efetuada, embora não dirija nem fiscalize o cotidiano dessa prestação. Esse mínimo de diretrizes e avaliações [...] não descaracteriza a autonomia Esta será incompatível, porém, com uma intensidade e repetição de ordens pelo tomador ao longo do

---

<sup>93</sup> PEREIRA, Caio Mário da Silva. Op. cit. p. 265.

<sup>94</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Op. cit. p. 234

<sup>95</sup> VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. Op. cit. p. 627.

<sup>96</sup> Ibid. p. 629.

cotidiano da prestação laboral. Havendo ordens cotidianas [...] desaparece a noção de autonomia<sup>97</sup>.

Avançando no estudo, outro tipo de contrato possível de ser firmado por PJ é o de empreitada (arts. 610 a 626, CC). Tal instrumento contratual ocorre quando se realiza ou manda realizar uma obra certa para outra pessoa<sup>98</sup> e recebe-se um preço proporcional à obra, e não por unidade de tempo<sup>99</sup>. Por ser dotado de onerosidade, se aproxima do contrato de trabalho. Além disso, é possível que haja pessoalidade.

Por conseguinte, como se torna possível a diferenciação desses dois tipos de contratos? No de empreitada o que se pretende é o resultado. No contrato de trabalho, de forma diversa, o que se quer é a atividade em si. Além disso, na empreitada se contrata uma atividade autônoma. O risco da atividade corre por conta do empreiteiro. Uma vez mais, como se percebe, a diferença mor, diante do contrato de trabalho, reside na falta de subordinação.

Passando à análise de mais um contrato possível de se realizar por uma PJ prestadora de serviços é o contrato de representação comercial. Tendo como caracteres a onerosidade, a não eventualidade e autonomia, em tal contrato se media a realização de negócios mercantis, na qual se agenciam propostas ou pedidos para transmiti-los aos representados. “O representante comercial promove a venda dos produtos objeto do contrato de representação, encaminha os ‘pedidos’ ao representado e aguarda a decisão deste para concluir as operações mercantis”<sup>100</sup>. Disciplinado pela lei de nº 4.886/65, “esse tipo de profissional não presta serviços mediante contrato de prestação de serviços”<sup>101</sup>, mas sim de um contrato específico, regulado por tal lei.

A diferenciação do contrato de representação comercial com o de trabalho se faz mormente em dois pontos. No primeiro, pela subordinação, já que sua atividade, para ser contrato de representação comercial, deve ser realizada de maneira independente e autônoma. Equivale dizer que, quando existe subordinação hierárquica na relação, o contrato passa de civil para de trabalho. O outro ponto liga-se à impessoalidade do contrato de representação comercial.

Além disso, outros caracteres são destacados, como a forma de remuneração, que diferencia ambos os institutos. O pagamento por comissões é próprio dos representantes comerciais autônomos, remunerados “não pelo trabalho prestado, mas [pela] contraprestação

---

<sup>97</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. p. 586.

<sup>98</sup> Loc. cit.

<sup>99</sup> Loc. cit.

<sup>100</sup> Ibid. p. 235.

<sup>101</sup> Ibid. p. 597.

resultante da utilidade decorrente da mediação feita"<sup>102</sup>. No contrato de trabalho, de forma diferente, remunera-se pela existência do contrato. Um terceiro traço distintivo de ambos é que na representação comercial o que se quer é um resultado útil, enquanto que no contrato de trabalho, apenas a atividade em si, independente de ser útil ou não.

Contudo, como aponta Maurício Godinho Delgado, "se houver continuidade, repetição e intensidade de ordens do tomador de serviços com relação à maneira pela qual o trabalhador deve desempenhar suas funções, está-se diante da figura trabalhista do vendedor empregado"<sup>103</sup>. Amauri Mascaro, por sua vez, aponta os seguintes critérios:

Nos casos concretos, para concluir se há ou não o poder de direção, portanto a subordinação, avaliam-se dados como: 1) frequência do comparecimento na empresa; 2) cumprimento de roteiro de visitas elaborado pelo próprio vendedor ou por uma empresa para a qual as vendas são feitas; 3) presença obrigatória em reuniões; 4) recebimento de ordens diretas; 5) advertências pela execução inadequada do serviço; 6) fiscalização sobre a sua atividade; 7) zona fechada e cadastro de clientes fornecidos pela empresa ou pertencentes ao vendedor; 8) exclusividade; 9) despesas da atividade e veículo próprio<sup>104</sup>.

Outra possibilidade de contrato a ser realizado por uma PJ organizada para prestar serviços é o de corretagem, previsto nos arts. 722 a 729 do CC. Neste o corretor ou PJ obriga-se a obter negócios<sup>105</sup> de acordo com as instruções recebidas. Caso concluídos, os negócios lhe garantem o pagamento de uma comissão. Em outras palavras, isto equivale dizer que a corretagem é um contrato de resultado, diferente do contrato de trabalho, e oneroso, embora a forma de pagar seja diferente, por meio de comissões.

Aqui valem os mesmos traços distintivos apontados nos parágrafos anteriores referentes à representação comercial. Aplica-se-lhe no que lhe for cabível ao de corretagem, precipuamente no que se tem pelo critério de subordinação. Isto é, tal elemento fático-jurídico não pode estar presente no contrato de corretagem pois o trabalho desenvolvido deve ser feito com autonomia e independência.

O contrato de sociedade, por sua vez, é o acordo, no exercício de atividade econômica, no qual uma ou mais pessoas juntam esforços ou recursos para atingir um fim comum. Diferencia-se do contrato de trabalho em vários aspectos. Na sociedade, prevista no art. 981 do CC, os sujeitos são sócios, enquanto que no contrato de trabalho são empregado e empregador. Na sociedade, os sócios, em conjunto, participam para formar a vontade

---

<sup>102</sup> Loc. cit.

<sup>103</sup> Ibid. p. 600.

<sup>104</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit. p. 642.

<sup>105</sup> Loc. cit.

social<sup>106</sup> enquanto que no contrato de trabalho o poder de direção é concentrado nas mãos do empregador. Isto leva a que, normalmente, neste último, seja comum haver interesses jurídicos contrapostos<sup>107</sup>. Os sócios, de forma diferente, se unem por uma finalidade comum, o que explica a *affectio societatis* como elemento na sociedade. Este termo significa que os sócios convergem interesses para o mesmo fim, enquanto que, conforme já dito, no contrato de trabalho é possível que haja até mesmo um choque frontal de interesses<sup>108</sup>. Por isso, na sociedade, os integrantes podem figurar em posição de igualdade ou disparidade, conforme a participação no capital social mas, independente disso, não há subordinação entre eles<sup>109</sup>, caráter indispensável do contrato de trabalho.

Outro fator característico encontra-se no objeto que, no contrato de trabalho, é a prestação de um serviço e, na sociedade, a formação de uma entidade<sup>110</sup> para auferir lucros. Embora Amauri Mascaro do Nascimento defenda que a forma de retribuição do trabalho não possa determinar a natureza do contrato<sup>111</sup>, a retribuição material igualmente difere no contrato de sociedade para o de trabalho: no primeiro é incerto, já que o lucro pode ou não se concretizar, ou seja, os sócios recebem uma quantia variável, enquanto que, no de emprego, a contraprestação deve existir com o empregado, em regra, recebendo um valor fixo.

A partir desta visão, é fácil concluir outra diferença: embora seja possível uma gradação na responsabilidade de cada um<sup>112</sup>, os sócios assumem o risco do empreendimento. Já no contrato de trabalho essa situação não se permite: o empregado não pode participar nas perdas.

Uma dúvida que correntemente se levanta é a seguinte: pode o contrato de trabalho coexistir com o de sociedade? Há divergência doutrinária nesse aspecto. Para Amauri Mascaro<sup>113</sup>, a condição de sócio, de qualquer tipo societário, gera a presunção da incompatibilidade com a condição de empregado. De forma contrária, para Susekind, em havendo ambos os contratos, o de trabalho pode deixar de existir ou não. Isto varia segundo a natureza da sociedade ou a intensidade da participação do sócio, conforme se explica:

a posição do acionista de uma sociedade anônima ou a de um cotista de uma sociedade por cotas de responsabilidade limitada é bem diversa da que concerne ao

<sup>106</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op cit. p. 595.

<sup>107</sup> Ibid. p. 594.

<sup>108</sup> Loc. cit.

<sup>109</sup> Loc. cit.

<sup>110</sup> Loc. cit.

<sup>111</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit. p. 595.

<sup>112</sup> Loc. cit.

<sup>113</sup> Ibid. p. 564.

integrante da sociedade em nome coletivo. Naquelas, sua responsabilidade não ultrapassa o valor das ações ou cotas subscritas; nesta, os sócios são solidária e ilimitadamente responsáveis por todas as operações sociais. Também quando o número de ações ou o valor das cotas pertencentes ao sócio tornam realmente efetiva sua participação no comando da empresa, Süsskind entende que surge a incompatibilidade entre o contrato de sociedade e o de trabalho<sup>114</sup>.

Para concluir o assunto, a figura do sócio deixará de existir se estiver presente apenas para fraudar o contrato de trabalho. Neste caso, aplica-se o princípio da primazia da realidade, conforme se verá no item 3.3.1.2, com a situação de empregado prevalecendo, em detrimento da de sócio. O mesmo vale para os demais contratos apresentados. Se constatada que a relação jurídica reflete um trabalho subordinado, as regras aplicadas serão as do contrato de trabalho. Isto porque é a subordinação jurídica e o trabalho realizado em favor de outra pessoa os fatores que diferenciam a relação de emprego das demais relações jurídicas civis existentes com o empregador, corretor, representante comercial e prestador de serviço.

Finalmente, dado o que até aqui se expôs, buscou-se neste capítulo mostrar a influência que a reestruturação produtiva, enfrentada pelo capitalismo, mormente em sua era de financeirização, teve no mercado de trabalho a partir dos reflexos oriundos das mudanças tecnológicas e da formação de uma aldeia global. Tais fenômenos promoveram, respectivamente, o desemprego estrutural e a movimentação das empresas para outras localidades onde foi possível a redução dos custos de produção, garantindo-lhe maior competitividade. Este cenário, por sua vez, produziu uma flexibilização na prática, bem como representou uma precarização da força de trabalho a partir do momento em que se passa a forjar contratos que não o da relação de emprego, mascarados sob o título de contratos civis, com o objetivo maior de expurgar a concessão de todo e qualquer direito trabalhista.

O segundo objetivo deste capítulo foi o de fixar conceitos fundamentais, em especial os concernentes à relação de emprego e sua diferenciação em torno de outros contratos civis. Tais modalidades são aceitas como parte do Direito Civil mas, se constituírem burla aos Direito do Trabalho, podem ser descaracterizadas e declarada a relação de emprego. Além disso, a figura da sociedade será mais detidamente abordada no próximo capítulo já que, particularmente na questão da sociedade e criação de PJ, hoje existe um novo fenômeno que não é a sociedade, mas sim a fraude, chamada de pejetização.

---

<sup>114</sup> Ibid. p. 563.

### 3 O FENÔMENO DA "PEJOTIZAÇÃO" COMO UMA FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO

Diante do que se viu no capítulo anterior, é possível afirmar que a clássica relação de emprego tem sido preterida por diversas modalidades de contratação da força de trabalho, seja através do Direito Civil ou outras modalidades existentes no Direito do Trabalho. Esta tendência, como já ressaltado, multiplicou-se em meio à reestruturação produtiva, crises econômicas, desemprego, das máximas neoliberais de flexibilização, terceirização e, conseqüente, precarização da força de trabalho. Muitos justificam esse cenário, ainda, tendo em vista a redução de custos de produção e em respeito ao princípio da autonomia da vontade.

É dentro desse panorama que aparecem também figuras fraudulentas na prestação de trabalho, junto de cooperatos (falsas cooperativas), falso estágio, terceirização ilícita e falsa PJ. Esta última tem sido denominada como pejotização. *A priori*, a CLT não se aplica a uma pessoa jurídica que presta atividades a outrem. Mas, no Direito do Trabalho, funciona a lógica de não ser possível afastar a aplicação deste ramo do Direito, uma vez configurados os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia. Vale dizer, a tentativa de escapar à incidência das normas de proteção do trabalho é inócua quando se faz uso de uma pessoa jurídica formalmente constituída. É que, como se verá mais à frente, diante de uma fraude à relação de emprego, vale a aplicação dos princípios da primazia da realidade, imperatividade das normas trabalhistas e indisponibilidade dos direitos trabalhistas, que afastam as ficções jurídicas usadas na burla aos direitos dos trabalhadores.

Para que seja possível atingir tal resultado, o objetivo inicial neste capítulo, no item 3.1, será o de traçar um retrato da pejotização no país. A partir daí, resalta-se a polaridade de opiniões entre seus defensores e aqueles que se posicionam contrariamente ao fenômeno e, no item 3.1.1, se indicam as áreas profissionais nas quais a pejotização encontra maior destaque. Após, no item 3.2, explica-se o que se considera uma pessoa jurídica genuína, para fins de impossibilidade de declaração do vínculo de emprego. Em seguida, parte-se para a apresentação, no item 3.2.1 e subitem, das novidades legislativas na regulamentação do tema: o artigo 129 da lei 11.196/05, bem como seu parágrafo único, vetado pelo presidente da República e conhecido por "Emenda 3". Mais tarde, no item 3.3, encara-se de que forma a pessoa jurídica pode dar uma falsa aparência à relação que, na realidade, é de emprego, trazendo prejuízos ao trabalhador. Por último, mostra-se como é possível descaracterizar a fraude, fazendo uso de princípios próprios do Direito do Trabalho, vistos no item 3.3.1 deste

capítulo: princípio da indisponibilidade e imperatividade das normas trabalhistas, item 3.3.1.1 e no 3.3.1.2 o da primazia da realidade.

### 3.1 Pejotização

O termo pejotização, originado da sigla "PJ" (iniciais de "Pessoa Jurídica") é um neologismo que, de tão recente, ainda não consta nos dicionários jurídicos<sup>115</sup>, embora seja uma prática antiga. Mesmo os livros acadêmicos que tratam do assunto não fazem referência ao termo<sup>116</sup>. Nem os artigos especializados lhe esclarecem um conceito. Ainda assim, se trata de uma expressão comumente utilizada para fazer referência a dois sentidos diversos. No primeiro deles, pejotização significa a abertura de uma pessoa jurídica, por parte de um trabalhador, através da qual estará prestando um serviço na modalidade de contratação sem emprego. Esse trabalhador será contratado por meio da PJ, portanto. Pejotização, aí, diz respeito a um fenômeno lícito visto nas relações trabalhistas atuais. E, em uma segunda acepção, a palavra retrata o mal uso desta tendência, ao caracterizar a substituição precária da relação empregatícia por uma PJ. Nesse caso, o vocábulo é usado em alusão pejorativa e carrega, em si, a idéia de fraude à relação de emprego<sup>117</sup>.

A formação de PJs prestadoras de serviço, como forma alternativa à relação de emprego, não é uma novidade. Pelo contrário: antigamente se dava por iniciativa dos próprios profissionais que, em vista de ganharem altos salários, encontravam vantagem na constituição de PJ. A conveniência de criá-la lhes possibilitava o pagamento de um imposto de renda menor.

Foi apenas depois que surgiu a figura daqueles profissionais que, mesmo com salários menores, constituíram suas próprias PJs. Ocorre que, nesses casos, a situação é diferente. Vista como a "única saída" para muitos trabalhadores que, por não conseguirem colocação no mercado de trabalho, com registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS,

---

<sup>115</sup> A palavra não consta no dicionário de Maria Helena Diniz nem De Plácido e Silva. Ver em: DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. 2 ed. ver. atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 2005. SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. Atualizadores: Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

<sup>116</sup> Nesse sentido, apenas Amauri Mascaro se detém a falar especificamente sobre o assunto, sem, no entanto, fazer uso do termo "pejotização". Ver em: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit. p. 691-693.

<sup>117</sup> Sendo assim, o termo fraude englobaria um gênero do qual a pejotização seria espécie, tal como as cooperativas fraudulentas. É o posicionamento de: KREIN, José Dari. Op. cit. p. 164.



viram na PJ uma alternativa ao desemprego, a partir do cenário visto no capítulo segundo, no item 2.1, como um novo perfil de profissional.

Desse modo, não raras vezes a seguinte situação tem ocorrido na prática: a empresa, depois de selecionar e entrevistar os candidatos a uma vaga de emprego, passa a exigir daquele que foi selecionado a obtenção de um registro de PJ para poder formalizar um contrato de Direito Civil. Outra situação comum é a do empregado ser demitido e ter sua recontração condicionada à abertura de uma PJ.

Mas o que alegam os defensores da contratação de serviços via PJ, em detrimento da relação de emprego? Em primeiro lugar, um alívio financeiro, que é sentido tanto pelo tomador de serviços<sup>118</sup>, que já não precisa pagar encargos sociais, como pelo prestador de serviços, que se libera do pagamento de obrigações tributárias próprias de pessoa física. Uma vez que o rendimento já não fica retido no pagamento de encargos, a curto prazo a PJ pode garantir ao trabalhador um rendimento líquido por vezes superior aos ganhos médios que obteria se estivesse contratado no regime celetista. Sob tal ótica, muitos profissionais se sentem atraídos a formar uma PJ, no uso da livre manifestação da vontade. Nesse sentido aponta Russomano:

Ele, constituindo pessoa jurídica, tem pleno conhecimento e, além disso, interesse imediato em tal modalidade contratual, não sendo cogitável mera imposição pelo tomador de serviços ou simples presunção de prejuízo advindo da ausência de direitos trabalhistas, tais como 13º salário, férias, FGTS etc<sup>119</sup>.

Em segundo lugar, como já ressaltado, a PJ é tida como opção de trabalho e renda para muitos, seguindo uma tendência mundial nas relações de trabalho<sup>120</sup>, como visto no item 2.1 deste trabalho, de redução de custos e formação de relações de trabalho mais flexíveis, que garantem liberdade e independência ao próprio trabalhador. Russomano defende que não se possa excluir outras modalidades de contratação existentes hodiernamente, sendo uma prática social, fruto das mudanças em nossa sociedade, ainda que distintas do modelo previsto na legislação trabalhista. Lembra ainda que a PJ cumpre o objetivo constitucional de direito "ao

---

<sup>118</sup> Em sentido contrário, Russomano diz que "A contratação de pessoa jurídica não é mecanismo de diminuição de encargos sobre sob o ponto de vista empresarial. Constitui meio através do qual o próprio profissional obtém redução de encargos fiscais e análogos, via, principalmente, exclusão da alíquota de 27,5% (substituída pela sistemática de tributação do lucro presumido, equivalente a aproximadamente 12%)". Em: RUSSOMANO JÚNIOR, Victor. *Contratação de trabalho artístico a través de pessoa jurídica*. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva (Org.). **Direito e processo do trabalho em transformação**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007. p 233.

<sup>119</sup> Loc. cit.

<sup>120</sup> Nesse sentido: PASTORE, José. Op. cit.

trabalho" (e não "ao emprego") e de inclusão social. Finalmente, o autor critica a visão dos que pensam só ser possível atribuir respeito à dignidade humana por meio do vínculo de emprego: "A simples inexistência de vínculo empregatício não é equivalente, muito menos automaticamente e por si só, a trabalho precário ou subcontratação"<sup>121</sup>.

Almir se manifesta a favor da formação de PJs nos seguintes termos:

Em um país onde a legislação trabalhista é acusada de promover o estrangulamento do mercado de trabalho, profissionais de elevada qualificação defendem-se criando empresas prestadoras de serviços, as PJs, destinadas a facilitar-lhes oportunidades de colocação como pessoas jurídicas. Nada há de errado nessa decisão, desde que os associados sejam civilmente capazes, o objeto da empresa lícito e se respeitem às formalidades burocráticas e fiscais. O artigo 170 da Constituição prescreve que 'A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem como finalidade assegurar, a todos, existência digna, conforme os ditames da justiça social'. O inciso IX do dispositivo, por sua vez, garante 'tratamento favorecido às empresas de pequeno porte', e o parágrafo único diz que 'É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização dos órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei'. Norma jurídica alguma, constitucional ou infraconstitucional, impõe às pessoas que trabalhem como empregadas ou que assumam a posição de empregadoras. Tornar-se empresário ou ser empregado são apenas opções que se oferecem à pessoa que alcança a idade de ingresso no mercado de trabalho, conclui formação acadêmica ou se vê perante a necessidade de tomar decisão a respeito do que fazer na vida. Muitos escolhem profissão liberal ou se estabelecem com negócio próprio. Existe quem aprecie o serviço público. A maioria acaba, todavia, empregada ou desempregada. Quando, porém, alguém se organiza como micro ou pequena empresa, obedece à tendência dominante no mercado<sup>122</sup>.

Em contraste com o panorama mostrado acima, encontram-se os opositores à pejetização. São aqueles que enxergam, em meio a tal fenômeno, uma patente perda de direitos, levando facilmente à mercantilização da força de trabalho<sup>123</sup>. Justificam tal argumento em virtude do alastramento de pessoas jurídicas de fachada, que encobrem uma verdadeira relação de emprego. Soma-se a isso o alarde de que tal situação tende a engordar a fatia de ex-empregados, na medida em que se transformam relações assalariadas ou informais já existentes em PJ ou se realizam novas contratações sob tal modalidade. Em outras palavras, trata-se de uma conjuntura onde as relações de emprego formais se desestruturam como resultado da generalização de tal prática.

De fato, a precarização afeta enormemente tais trabalhadores. Uma vez presentes as características do contrato de emprego, a CRFB/88 estabelece, em seu artigo 7º, I, que os

<sup>121</sup> RUSSOMANO JÚNIOR, Victor. Op. cit. p 232-233.

<sup>122</sup> PINTO, Almir Pazzianotto. Liberdade de Trabalho e PJ. **Revista Jurídica Consulex**. Brasília: Consulex, ano IX, nº 211, out. 2005.

<sup>123</sup> HYMAN, R. Europeização ou erosão das relações laborais? In: ESTANQUE, E. et al. **Mudanças no trabalho e ação sindical: Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização**. São Paulo: Editora Cortez, 2005. *apud* KREIN, José Dari. Op. cit. p 160.

trabalhadores urbanos e rurais têm direito relação de emprego protegida, nos termos ali explicitados. De forma diferente, quando se firma um contrato de prestação de serviço, com o rótulo de fornecido por "pessoa jurídica", os direitos sociais previstos na CRFB/88 perdem seu valor. Todas as disposições de proteção ao trabalho viram letra morta, em clara violação à CRFB/88.

Por isso a contratação por PJ não traz qualquer segurança e estabilidade ao trabalhador. Ao contrário, elimina-lhe os direitos de férias, 13º salário, FGTS, aviso prévio, horas-extras, seguro-desemprego, na medida em que este termina arcando com os custos de manutenção da empresa e pagamento de outros impostos. Além disso, os direitos previdenciários, de estabilidade do acidentado, auxílio-doença e aposentadoria por invalidez só existem se o trabalhador estiver realizando o pagamento por sua própria conta. A pessoa física atrás da figura da PJ deve recolher sua própria contribuição previdenciária se pretende ter aposentadoria – como empregado, essa responsabilidade era da empresa. Nesses termos, pode-se afirmar que um dos maiores prejuízos advindo da falta de proteção trabalhista é aquele sofrido pela saúde do trabalhador, “vez que os disfarces ora comentados, impostos ao contrato de trabalho, significam, quase invariavelmente, excesso de jornada e descumprimento de normas de segurança e medicina do trabalho”<sup>124</sup> e que se perde o descanso anual constitucionalmente garantido.

Outra conseqüência alarmante e facilmente identificada de tal panorama é que a transformação de empregados em pessoa jurídica enfraquece o movimento sindical. Ao não ser reconhecido como empregado, “o trabalhador perde sua identidade coletiva, pois passa ao não mais se sentir integrante da categoria profissional. Isto gera, conseqüentemente, dificuldades para o sindicato articular a reivindicação de direitos”<sup>125</sup>. Assim, o sindicalismo no Brasil se coloca diante da mais dura encruzilhada desde a Revolução Fordista do século XX. Afinal, se há mais PJs e, conseqüentemente, menos empregados, as vantagens decorrentes de negociações coletivas ou sentenças normativas não mais alcançam àquele trabalhador. Há, a partir daí, uma conseqüente desconstituição do trabalhador brasileiro como aquele sujeito de direitos visto no capítulo 2 desta monografia.

Desta forma, a princípio, o único beneficiado com a pejetização seria o tomador de serviços, na medida em que se livraria do pagamento de encargos sociais. No entanto, essa

---

<sup>124</sup> STANDER, Célia Regina Camachi. Fraude por meio de cooperativa e de constituição de pessoa jurídica por trabalhadores. *Revista da Escola da Magistratura do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, ano 1, nº 1, 2006. p. 107.

<sup>125</sup> Ibid.

idéia pode ser revertida contra ele, já que, no caso do prestador de serviços ir à Justiça do Trabalho e demonstrar com êxito a presença dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, vistos no item 2.2.1.1.1 a 2.2.1.1.5 da monografia, o reconhecimento do vínculo empregatício será quase certo. Desse modo, terá que pagar todos os encargos trabalhistas e previdenciários que pensou estar economizando ao optar por realizar um contrato com uma PJ fraudulenta. Logo, ressalta-se que essa forma de contratação flexível pode redundar em uma via arriscada e onerosa para o tomador, até porque a jurisprudência trabalhista assim tem se firmado.

### 3.1.1. Expansão do fenômeno e áreas profissionais de maior incidência

A despeito dos argumentos supracitados, entre os que se posicionam a favor e de forma contrária à pejotização, o que se viu, na prática, foi a expansão do fenômeno a passos largos:

O crescimento do número de empresas sem empregados foi de 2.665% entre 1990 e 1995. Deve ter ocorrido alguma mudança de metodologia para explicar essa explosão. Apesar de ser impossível identificar os ‘empregadores’ que poderiam ser caracterizados como simulação de relação de emprego, há três pesquisas que trazem evidências, por aproximação, do crescimento da ‘pejotização’. A primeira é a RAIS, onde é possível identificar o crescimento de 40% no número de empresas que têm zero empregado, representando um universo de 4,1 milhões de “patrões” de si mesmos, em 2005 [...] É um número bastante expressivo, se comparado com o total de empregados formais existente no país. Além disso, o seu crescimento no período foi superior ao do emprego formal. A segunda é a Pesquisa de Emprego e Desemprego do DIEESE/SEADE, que identifica, na Região Metropolitana de São Paulo, um expressivo crescimento do trabalho autônomo para empresas, que passa de 6%, em 1989, para 9,5%, em 1999, e para 9,7, em 2004. O crescimento mais intenso ocorre na década de 90. É certo que o indicador não se refere somente aos casos de fraude (ou “pejotização”), mas evidencia que 1 em cada 10 ocupados trabalha exclusivamente para uma empresa sem ser empregado assalariado, permitindo deduzir que boa parte tende a ter uma relação de emprego disfarçada<sup>126</sup>.

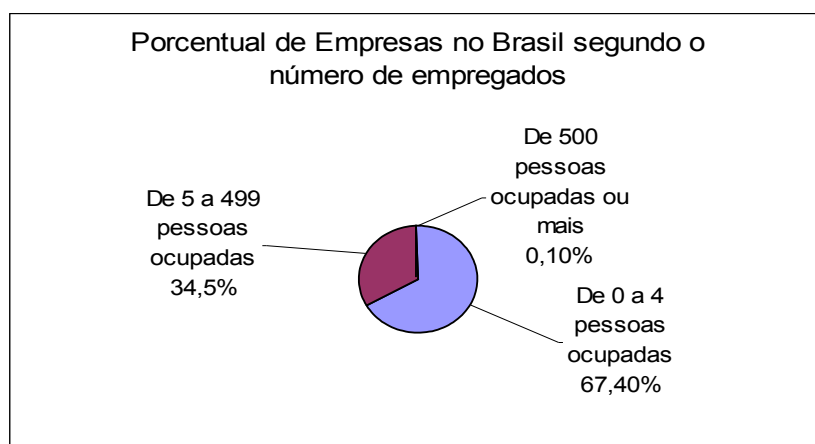
Segundo os dados mais atuais veiculados pelo IBGE<sup>127</sup>, as empresas que ocupam de 0 a 4 pessoas são a maioria em termos absolutos e as que mais crescem no Brasil. Ainda que os

<sup>126</sup> KREIN, José Dari. Op. cit. p. 164.

<sup>127</sup> COMPARATIVO do número de empresas, pessoal ocupado e salários pagos em 2000 e 2005, segundo faixas de pessoal ocupado. IBGE. **Net**. Rio de Janeiro, 27 mar. 2008. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/cadastroempresa/2005/coment2005.pdf>>. Acesso em: 30 mar. 2008. p. 11.

dados apresentem uma dificuldade, pois não é possível distinguir o proprietário sem empregado do autônomo organizado em PJ, ou seja, delimitar precisamente quantos desses são PJs para que se tenha exata clareza do fenômeno, é possível supor ser em grande escala, já que o segmento de empresas sem empregados ou com até 4 pessoas representa esmagadora maioria, conforme se vê no gráfico abaixo.

**Figura 1 – Percentual de empresas no Brasil em 2005 sem empregados**



Fonte: Elaboração da autora a partir de dados de 2005 obtidos no site do IBGE<sup>128</sup>

Como se percebe, 67,4% das empresas ativas no Brasil em 2005 não tinham empregados ou tinham até 4. Significa dizer que há predominância de empresas compostas ou pelos próprios membros da família ou por trabalhadores autônomos ou, segundo palavras do próprio IBGE, de trabalhadores que “constituem empresas por exigência de clientes”<sup>129</sup>, o que equivale a uma pejetização anunciada<sup>130</sup>.

Mas, então, em que áreas tanto se dá o crescimento<sup>131</sup> dessa pejetização? Um segmento em que a presença do PJ tornou-se muito expressiva é o dos jornalistas e publicitários. A pejetização, vivida pelos trabalhadores do ramo<sup>132</sup>, tem contribuído para precarizar a mão-de-

<sup>128</sup> Loc. cit.

<sup>129</sup> Loc. cit.

<sup>130</sup> Este valor é uma marca considerável, ainda mais por contrastar com a visão das grandes empresas, aquelas que empregam de 500 a mais pessoas, que representam, segundo o IBGE, apenas 0,1% do total de empregadores hoje no país. Ou seja, o número de empresas no Brasil é inversamente proporcional ao número de empregados, levando-se em consideração o porte das empresas. Ibid. p. 10.

<sup>131</sup> Russomano não destaca um setor específico onde o crescimento da pejetização seja maior. Aponta que, na verdade, a contratação com PJs cresceu em variados âmbitos, englobando não só jornalistas, profissionais da saúde e da informática, como também outros profissionais liberais, como engenheiros, arquitetos e artistas. Ver em: RUSSOMANO JUNIOR, Victor. Op. cit. p. 233.

<sup>132</sup> "Conforme o depoimento de P.C., produtora numa empresa de comunicação, "a adoção do modelo trouxe uma ameaça ao seu emprego e um empecilho à carreira que considera insuperável. 'Sinto que não sou

obra da categoria, sendo preocupação externada pelo Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Estado de São Paulo ao veicular campanha nacional no combate às PJs fraudulentas<sup>133</sup>. Os profissionais da tecnologia de informação também se vêem especialmente afetados pela contratação via PJ. As tomadoras de serviço passam a contratá-los por "projetos", que estão cada vez mais curtos e incertos, ou mediante a CLT Flex<sup>134</sup>. Além disso, os mais recentes alvos da pejetização têm sido os médicos e profissionais da saúde<sup>135</sup>. Tradicionalmente "pejetizar-se" era algo comumente visto nos atletas e atores, ou seja, celebridades do mundo artístico<sup>136</sup>, como explica Amauri Mascaro do Nascimento:

Em alguns setores da atividade econômica, mas não unicamente, a prática de falsa pessoa jurídica ganhou maior dimensão, como nos setores artísticos, sendo conhecidos os casos de artistas de TV que trabalham como pessoa jurídica, embora na realidade o façam tipicamente como empregados; nos meios de publicidade, sabido que as empresas de publicidade têm situações iguais; e na atividade desportiva, sendo conhecido que famosos jogadores de futebol têm uma sociedade através da qual recebem direitos de arena, direitos de imagem, restando, como salário, um percentual pequeno da totalidade de seu ganho mensal<sup>137</sup>.

É possível perceber que o contrato com PJ aparece em variadas atividades mas, especialmente, naquelas que exigem maior qualificação da força de trabalho<sup>138</sup>, portanto.

---

interessante para a empresa porque há pessoas lá que podem trabalhar mais sem ganhar hora extra, que não recebem 13º salário nem folgam nos feriados. Não vou crescer, nunca vou ser promovida, estou estagnada. Só me resta ir para outro lugar e virar PJ também', observa". DISFARÇAR funcionário como prestador de serviço é fraude. **Net**. Disponível em: <[www2.uol.com.br/aprendiz/guiadeempregos/primeiro/info/artigos\\_210904.htm](http://www2.uol.com.br/aprendiz/guiadeempregos/primeiro/info/artigos_210904.htm)>. Acesso em: 20 mai. 2008.

<sup>133</sup> CAMPANHA Nacional em Defesa do Mercado de Trabalho dos Jornalistas contra a Precarização das Relações Trabalhistas. São Paulo, 02 de outubro de 2007. Disponível em:

<<http://www.jornalistasp.org.br/index.php?option=content&task=view&id=1431>>. Acesso em: 05 mai. 2008.

<sup>134</sup> CLT FLEX é o nome fantasia dado a um contrato no qual uma parte do pagamento é feita mediante registro CTPS e, a outra parte, "por fora". CLT Flex. **Net**. Disponível em:

<<http://www.fenacon.org.br/pressclipping/2007/marco/folha/folha120307.htm>>. Acesso: 17 mai. 2008.

<sup>135</sup> CONAFRET discute estratégias para combater terceirização de call center e contratação por meio de PJ. **Net**. Disponível em: <[http://www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc/publicacao/engine.wsp?tmp.area=271&tmp.texto=7338&tmp.area\\_anterior=44&tmp.argumento\\_pesquisa=PJ](http://www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc/publicacao/engine.wsp?tmp.area=271&tmp.texto=7338&tmp.area_anterior=44&tmp.argumento_pesquisa=PJ)>. Acesso em: 03 jun. 2008.

<sup>136</sup> Quanto às personalidades do mundo artístico, Russomano sai em defesa da pejetização, alegando ser uma espécie de específico e especial. Assim, embora presente a personalidade no contrato artístico e ainda que haja exclusividade, defende faltar a subordinação estrita, em vista de alto grau de autonomia técnica, expressão e subjetividade; prestação de serviço a terceiros, em campanhas publicitárias, teatro, cinema, festas e eventos, propaganda de produtos pelo artista, cujas contratações e pagamentos são feitos direta e exclusivamente pela agência de publicidade; além disso, artistas têm marca registrada com o nome próprio, em face da visibilidade social e mercadológica; a contratação é complexa e disciplina vários aspectos, inclusive direitos autorais e o artista é, muitas vezes, contratado para cenas isoladas e únicas ou apenas alguns capítulos. Ver em: RUSSOMANO JÚNIOR, Victor. Op. Cit, p. 233.

<sup>137</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit. p. 693.

<sup>138</sup> LIMA, Francisco Meton Marques de. A prestação de serviço sem vínculo de emprego – Lei n. 11.196/05: o retorno ao princípio da autonomia da vontade. Teresina: **Revista do TRT da 22 Região**, v. 4 n. 1 p. 63 jan./dez. 2007, p. 69.

Até agora tratou-se do conceito do fenômeno, da expansão da figura da PJ nos mais variados ramos de trabalho, bem como apresentaram-se os argumentos de seus defensores e críticos. Desta forma, surge, a partir daqui, uma pergunta: até que ponto é possível reconhecer na PJ, para fins trabalhistas, uma forma válida de contratação de mão-de-obra? É o que se pretende responder a partir de agora.

### 3.2. O que é uma verdadeira pessoa jurídica?

O Código Civil de 2002, em seu livro I, divide as pessoas em dois grandes grupos: pessoa natural e pessoa jurídica. Pessoa natural é o ser humano pessoa física, enquanto que pessoa jurídica é "a unidade de pessoas naturais ou de patrimônios que visa à obtenção de certas finalidades, reconhecida pela ordem jurídica como sujeito de direitos e obrigações"<sup>139</sup>.

Desse modo, a pessoa jurídica é tida como um ente legítimo e legalmente disciplinado, destinado à obtenção de certas finalidades, reconhecida pela ordem jurídica como detentor de personalidade jurídica própria. Criar uma PJ é um fato jurídico admitido no Direito Civil<sup>140</sup>.

Há duas formas de se caracterizar a fraude: a ótica do Direito Comum e a do Direito do Trabalho. Na primeira, deve-se olhar se estão atendidos os elementos impostos pela lei comum. Na segunda ótica, na qual esta monografia se foca, ou seja, para o Direito do Trabalho, pouco importa a nomenclatura que é dada ou a espécie criada. Muito pelo contrário: o fato de uma PJ formalmente ostentar aparência de sociedade não produz, por si só, efeitos suficientes a afastar o liame empregatício. Ao contrário do que muitos acreditam<sup>141</sup>, o *nomen*

<sup>139</sup> DINIZ, Maria Helena. **Código Civil Anotado**. 11. ed. rev., aum. e atual. de acordo com o novo Código Civil (Lei n. 10.406, de 10-1-2002). São Paulo: Saraiva, 2005. p. 62

<sup>140</sup> As pessoas jurídicas constituídas por iniciativa de particulares, segundo o disposto no art. 44, I do CC, podem ser associações, sociedades simples, sociedades empresárias, fundações particulares ou partidos políticos. As sociedades empresárias, por sua vez, assumem as seguintes formas: sociedade em nome coletivo, sociedade em comandita simples, sociedades em comandita por ações, sociedade limitada e sociedade anônima.

<sup>141</sup> Causa surpresa ler *sites* que orientam na abertura de PJs fraudulentas, como se fosse possível afastar a aplicação das normas trabalhistas e "livrar-se das reclamações trabalhistas" através de artifícios como "criar uma sociedade de faz-de-conta" para cumprir "à exigência da empresa contratante". As "home-pages" oferecem "dicas" tais como fazer uso do mesmo contador da empresa tomadora: "[...] ele orientará qual deve ser a modalidade de empresa a ser aberta. 'Os profissionais inicialmente optam por uma empresa individual ou uma empresa limitada (Ltda), que é a mais comum e a que **é geralmente exigida pelas empresas contratantes**'. **Na individual existe apenas um proprietário e muitas empresas não aceitam, pois juízes trabalhistas reconhecem o vínculo empregatício** entre o profissional proprietário dessa empresa e a contratante. No caso da limitada (Ltda), é necessário pelo menos dois sócios" [grifo nosso]. Esquecem os que redigem em tais sites que o empregado falsamente rotulado de "PJ", poderá permanecer calado enquanto durar o seu vínculo, pois receia ficar sem trabalho. Mas, após a rescisão do contrato, existe a probabilidade de o empregador ser chamado a juízo para responder pelo pagamento de todos os direitos trabalhistas e encargos do período. EU, Pessoa Jurídica. **Net**.

*juris* emprestado pelo Direito Civil ou Empresarial ao ente criado é irrelevante se não pode ser comprovado no terreno dos fatos, que é o que vale em sede trabalhista. Nesses termos, não há razão prática em se perquirir o tipo societário ou os aspectos formais que lhe são atinentes. Isto é irrelevante para os fins que se deseja constatar, em outras palavras, se há, ou não, a fraude à relação de emprego. Dê-se-lhe a classificação que seja à PJ, isto não muda o fato de que, em que modalidade for, pode ser um artifício pra esconder uma relação de emprego. Muito embora tais parâmetros devam ser observados, o foco que se tem, a partir de uma análise trabalhista, é outro.

Assim, antes de mais nada, insta observar que claramente é aceita a figura da PJ lícita. Prevaecem, nesse sentido, as mesmas regras que autorizam ou proíbem alguém de exercer atividade empresarial. Em se tratando de sociedade regularmente constituída e estando nela definida a posição de sócio como tal, não há que se falar em relação de emprego. O que merece ser observado, precipuamente, é o elemento subjetivo, ou seja, a manifestação de vontade quando da criação da PJ. Esse ponto chave aparece da análise do caso concreto, para descobrir se foi resultado de ato de legítima vontade ou por induzimento daquele que queria tirar-lhe proveito (o tomador). Por isso, em se tratando de uma sociedade, há que se ver se existe o contrato social. Isto porque, sem contrato de sociedade, claro está não ser possível reconhecer a existência desse tipo negocial. A formalização do contrato social é indispensável para que sua validade seja admitida<sup>142</sup>.

Dessa maneira, no que se refere à regular formação de pessoa jurídica, alguns critérios podem ser apontados, a partir do exame feito pela jurisprudência da realidade que desponta. Consta no Anexo B da monografia ementas da jurisprudência referentes à pejetização. O primeiro deles, para ver se foi atendido, de fato, o anseio do prestador de serviços, é ver em que momento foi constituída a PJ, ou seja, comparar a data de início da prestação de serviços com a data da constituição da PJ. Há grande possibilidade de fraude se criada depois de iniciada a prestação de serviços para o tomador, porque mostra que a PJ foi constituída para tal fim, com a finalidade única e exclusiva de prestar serviço a outrem, ou, melhor dito, como condição para não perder a oportunidade de trabalho. Por exemplo, muitas vezes o empregado é demitido e, imediatamente, abre uma PJ para continuar prestando serviços à mesma empresa com a qual antes mantinha vínculo empregatício. Nesse caso, foi resultado de induzimento ardiloso do tomador, que desejava se ver livre do pagamento dos encargos. Assim, há que

---

Disponível em: <<http://www.hipermeios.com.br/spip.php?article66>>. Acesso em 25 mai. 2008.

<sup>142</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit. p. 596.



analisar os fatos para ver se há vinculação entre o momento de criação e o início da prestação laboral para determinado tomador.

Outro parâmetro consiste em verificar quem custeou a formação da PJ, com um forte indicativo de fraude se é o tomador quem paga as despesas de constituição da PJ. Nesse caso, tem-se um claro indício de que não foi criada espontaneamente pelos sócios, redundando na existência de uma relação com subordinação ao poder diretivo do tomador. Além disso, observar, no ato constitutivo, onde se localiza a sede da PJ, pois muitas vezes é declarado um endereço qualquer, apenas para constar. Vale dizer, se a sede é tida pelo endereço do contador, que aponta um mesmo local como sede de várias empresas, ou se é usado o lugar de residência de um parente, mostra que esse endereço é fictício, em grande parte das vezes.

Há, ainda, que analisar se há a *affectio societatis*, apontada no capítulo anterior, ou seja, se os sócios participaram em conjunto para formar a vontade social, com interesses convergindo para uma finalidade comum, qual seja, a de constituir a PJ, tendo sido este o verdadeiro objetivo. Por isso, é bom verificar quantas são as pessoas que formam a PJ, quem são esses sócios, se podem se fazer substituir um pelo outro e qual é a cota de participação de cada um. Os sócios recebem dividendos, sendo parte do contrato de sociedade. Mas, mesmo que seja possível estar em posição de igualdade ou disparidade, conforme a participação no capital social, há que se levar em conta que, em uma PJ regular, integrada por mais de uma pessoa, constituindo sociedade, não se encontram figuras que apareçam apenas para constar como sócias.

E por que se fala isso? Ora, há casos em que os indivíduos que compõem a sociedade são parentes do prestador de serviço. Nessa hipótese, é provável que apareçam no ato constitutivo apenas como forma de viabilizar a abertura da PJ, com sócios raramente sendo pares em situação igualitária. O que se vê, em muitos casos, são as PJs formadas por um profissional, que labora e detém 99,9% do capital, mais um parente que não trabalha e ostenta uma quota apenas para completar a sociedade. Aquele que comanda a sociedade é quem se beneficia com os dividendos e responde pela PJ – como se a PJ fosse formada, de fato, por apenas uma pessoa. A situação se assevera corriqueira.

Outra questão chave é a de ver se a PJ possui vários clientes, se tem empregados e comparar o serviço prestado pela PJ com aquele constante no ato constitutivo da empresa tomadora. A finalidade, neste último caso, é ver se o serviço prestado pela PJ é inerentes à atividade-fim, pois caracteriza a não-eventualidade, estudada no item 2.2.1.1.3. Afinal, em tal hipótese, o prestador passa a agir segundo os fins da tomadora, ou, dito de forma diferente,

sob o poder desta, trabalhando no interesse do tomador. Caso isso ocorra na prática, vale o mesmo raciocínio aplicado no caso de terceirização. Da mesma forma que a terceirização ilícita ocorre quando aquele que presta serviços o faz na atividade-fim da empresa tomadora, seguindo o mesmo raciocínio, não cabe à PJ laborar na atividade-fim da empresa<sup>143</sup>. Por exemplo, há uma fraude pelo uso da pejetização quando um jornalista, embora contratado como PJ, desenvolve atividade-fim de redação de textos em um veículo de comunicação. Situação diferente seria, em se tratando de atividade cujo fim é meramente de apoio: nesse caso, nada impede a PJ, que pode funcionar na área de apoio, mas não finalística da empresa<sup>144</sup>.

Repisa-se, mais uma vez, que a organização da PJ se torna possível desde que presentes todas as características essenciais previstas na legislação civil. No entanto, alistar os pormenores que o Direito Empresarial e o Direito Civil entendem como necessários para se ter uma verdadeira PJ seria uma discussão vazia de conteúdo para os fins desta monografia. Afinal, não se trata de discutir se a PJ é licitamente constituída e patrimonialmente idônea, já que a temática a ser examinada aqui não interessa à delimitação da responsabilidade trabalhista, onde tais assuntos poderiam ser relevantes, mas à configuração ou não do vínculo empregatício. Por isso, para não perder o foco de análise do presente trabalho, o qual objetiva tratar do que representa uma verdadeira pessoa jurídica, admitida pelo Direito do Trabalho por ter sido interesse do profissional, ressalta-se carecer de objetivo a explicitação de tudo aquilo que o direito comum elenca a respeito de uma PJ.

Conclui-se que, para saber quando há uma verdadeira pessoa jurídica para fins trabalhistas, deve-se fazer o caminho inverso daquele realizado no capítulo anterior. Isto porque a caracterização de fato de uma relação de emprego é oponível a todas as outras fórmulas, legais ou contratuais, que a desvirtue, como se verá depois. Por isso, a delimitação do que seja uma PJ genuína vem de se perquirir que ela não foi simplesmente criada como

---

<sup>143</sup> Há autores que, contudo, admitem a terceirização em atividade-fim. Russomano defende que o critério usado na terceirização não pode ser transportado para a pessoa jurídica. Em outras palavras, argumenta que, para fins de determinação de fraude, o fato da PJ prestar serviço à atividade-fim da tomadora não diz nada. "O elemento da atividade-fim empresarial não é relevante, muito menos determinante, para efeito de contratação de serviços por meio de pessoa jurídica. Trata-se de limite à terceirização, que não está configurada no caso sob análise". Ver em: RUSSOMANO JÚNIOR, Victor. Op. cit. p. 234.

<sup>144</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit. p. 629.

instrumento de ficção, para esconder uma relação de emprego<sup>145</sup>, como se verá adiante, no item 3.3, referente à pejetização como fraude.

Neste item buscou-se apresentar parâmetros que permitam ao intérprete verificar, no caso concreto, se a PJ foi criada como condição ardilosa, imposta pela empresa para que a contratação fosse possível – ou não. Desde logo, ingressa-se nas novidades referentes à pejetização, através de dispositivos que possuem ligação direta com o tema, conforme se vê.

### 3.2.1 *O art. 129 da lei 11.196/05*

O diploma legal de nº 11.196/05 ficou conhecido como "Lei do Bem"<sup>146</sup>. Seu artigo 129 foi objeto de acaloradas controvérsias ao mencionar, na lei, algo que, até então, só ocorria na prática: a contratação mediante pessoa jurídica de prestador de serviço personalíssimo, ou não, de natureza intelectual. Nesse termo "intelectual" inclui-se o trabalho científico, artístico e o cultural. Este profissional pode, portanto, pagar os tributos federais e a contribuição previdenciária como pessoa jurídica. Os pressupostos para aplicação do art. 129 da lei n. 11.196/05, identificados por Jorge Neto e por Lima são os seguintes:

<sup>145</sup> Para que seja válida a PJ não pode haver, cumulativamente, a subordinação, eventualidade, onerosidade e pessoalidade. Nesse aspecto, a onerosidade claramente se mostrará, não sendo difícil sua constatação no caso concreto. É possível que a pessoalidade também se faça presente, como nos contratos firmados com artistas e celebridades. A diferença está na não-eventualidade e, especialmente, na subordinação. É primordial que não exista este último elemento fático-jurídico. Significa dizer que a parte contratada, no vínculo de PJ, deve ter autonomia na determinação de suas funções, ficando numa relação de independência, tanto pela regularidade da atividade quanto pela definição das atividades no tempo e no espaço, assim como pela forma de remuneração.

<sup>146</sup> A origem da lei e o processo legislativo que a circundou foi assim explicada por Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante: "A Medida Provisória nº 252, de 15 de junho de 2005, denominada de "Medida Provisória do Bem", instituiu: o Regime Jurídico Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia para a Informação – REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras – RECAP e o Programa de Inclusão Digital. Dispôs ainda sobre incentivos fiscais para a inovação tecnológica, além da isenção de imposto de renda sobre o ganho auferido por pessoa física residente no Brasil na venda de imóveis residenciais. Como não houve o encerramento da sua votação nas duas Casas do Congresso Nacional no prazo de sessenta dias, contado da sua publicação, a MP nº 252 foi prorrogada por idêntico prazo, a partir de 15 de agosto de 2005 (art. 62, § 7º, CRFB). Mesmo após sua prorrogação, a MP nº 252 não foi objeto de apreciação do Congresso Nacional. Diante da proibição de reedição da MP na mesma sessão legislativa (art. 62, § 10, CRFB), a solução adotada foi a inserção dos seus dispositivos ao conteúdo da MP nº 255/05, a qual, inicialmente, somente disciplinava a prorrogação do prazo de opção pelo regime de Imposto de Renda Retido na Fonte de Pessoa Física dos participantes de planos de benefícios de caráter previdenciário. Com isso, a MP nº 255, que continha três artigos, após o processo legislativo, transformou-se na Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005, com o conteúdo normativo estampado em cento e trinta e três artigos".

Ver em: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Aspectos do art. 129 da lei nº 11.196. Da terceirização e do Direito do Trabalho. **Revista do TRT da 15ª Região**, Campinas, n. 27, 2006. p. 180

existência de um contrato de prestação de serviço regulado pelo Código Civil; que os serviços possuam natureza intelectual, dentro da qual se incluem o trabalho científico, o artístico e o cultural; a constituição de uma pessoa jurídica pelos prestadores de serviço; a prestação dos serviços intelectuais pode ser feita pessoalmente pelo sócio da PJ ou por terceiros por ele designados, inclusive na qualidade de empregado da PJ e que de fato não se caracterize o contrato de emprego [...]. O serviço pessoal de natureza intelectual prestado através de pessoa jurídica, na verdade é prestado por uma pessoa física, que integra a PJ, como sócio; e, na maioria das vezes, é o “cabeça” da sociedade e único executante do serviço. Só em caráter eventual ou para atividades de apoio a sociedade poderá prestar o serviço intelectual através de empregados seus ou por terceiros<sup>147</sup>.

Para alguns, este artigo vem para dar respaldo jurídico à modalidade de contratação de serviços intelectuais por PJs, situação que ocorre, por exemplo, com os artistas, conforme explanado no item 3.1.2. Isso possibilita a relações que, na prática já ocorriam, passem a ser enquadradas na referida forma legal, sendo um passo rumo à legitimidade e ao reconhecimento formal dessa modalidade de contratação. Assim, garante-se maior segurança jurídica e tranqüilidade para o meio econômico que vê na PJ um meio alternativo à relação de emprego.

Na verdade, para efeitos trabalhistas, nada muda<sup>148</sup>. Aqueles que reclamavam pela institucionalização da PJ não foram plenamente atendidos. Caso a pessoa jurídica seja contratada em situação fraudulenta, o tomador de serviços continuará podendo ser acionado perante a Justiça do Trabalho, ainda que o lobby para a aprovação de tal artigo tenha sido justamente no sentido contrário, ou seja, para "evitar o perigo" de ser acionado pelo Judiciário Trabalhista para discutir a relação. Além disso, há que se lembrar que a lei em comento possui natureza fiscal e não trabalhista. Portanto, deve ser interpretada sob essa ótica e tendo em vista esses fins<sup>149</sup>. Da própria leitura do artigo vê-se que apenas enseja repercussões tributárias e previdenciárias, afinal, não tem alcance "para fins trabalhistas". Como muito, o efeito prático de tal inovação legal seja o de abrir caminho para mais fraudes na contratação de trabalhadores, na medida em que os conceitos, por demais fluidos, vão sendo alargados de forma a abarcar todo e qualquer tipo de situação.

Não apenas o art. 129, *caput*, fora motivo gerador de controvérsias. Seu parágrafo único provocou, igualmente, amplo debate na mídia, como polarizador de opiniões. Na ótica de que reforçaria a pejotização e as fraudes como um todo, foi objeto de duras críticas de variados setores, como se verá.

---

<sup>147</sup> Ibid. p. 71.

<sup>148</sup> No mesmo sentido é a opinião de NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit. p. 693.

<sup>149</sup> LIMA, Francisco Meton Marques de. Op. cit. p 80.

### 3.2.1.1 O parágrafo único do art. 129: a emenda 3 e a desconsideração da personalidade jurídica

O Congresso Nacional aprovou a lei da Super Receita (anterior Projeto de Lei 6272/05 e, agora, lei 11.457/07) com um dispositivo que, na redação originária da Medida Provisória nº 255/05, seria o parágrafo único do art. 129. Tal comando legal ficou conhecido como Emenda 3 e vinha para retirar o poder dos auditores fiscais do trabalho – AFT de autuar empresas por motivo de contratação sem vínculo de emprego. Vale dizer, verificado que o trabalhador exercia típica relação de emprego, tendo criado uma PJ apenas para dar aparência de legalidade a um contrato civil, a desconstituição da empresa somente caberia por decisão judicial.

Mais tarde tal parágrafo foi vetado<sup>150</sup> pelo Presidente da República. Mesmo assim, reascendeu-se a discussão de se flexibilizar para que os profissionais<sup>151</sup> tenham a liberdade de contratar sob outras formas que não a de Direito do Trabalho. O lobby<sup>152</sup> em torno da emenda foi grande. Na verdade, a emenda 3 mobilizou em sua defesa os setores mais conservadores da sociedade.

Deste modo, os que eram a favor da Emenda 3 se posicionavam contrários à manutenção da competência nas mãos de auditor fiscal para desconstituir pessoa jurídica que lhe pareça fraudulenta, sem necessidade de prévia manifestação judicial. Argumentavam arbitrariedade por parte do AFT, ensejadora de insegurança jurídica; ainda, “supressão do

---

<sup>150</sup> Esta foi o motivo do veto presidencial: "O parágrafo único do dispositivo em comento ressalva da regra estabelecida no *caput* à hipótese de ficar configurada relação de emprego entre o prestador de serviço e a pessoa jurídica contratante, em virtude de sentença judicial definitiva decorrente de reclamação trabalhista. Entretanto, a legislação tributária e previdenciária, para incidirem sobre o fato gerador cominado em lei, independem da existência de relação trabalhista entre o tomador do serviço e o prestador do serviço. Ademais, a condicionante da ocorrência do fato gerador à existência de sentença judicial trabalhista definitiva não atende ao princípio da razoabilidade". BRASIL. Mensagem nº 783. Disponível: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2005/Msg/Vep/VEP-0783-05.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Msg/Vep/VEP-0783-05.htm)>. Acesso: 01 mai. 2008.

<sup>151</sup> O profissional, que é o trabalhador intelectual e bem situado no mercado. LIMA, Francisco Meton Marques. Op. cit. p. 63.

<sup>152</sup> A proposta da emenda 3 foi articulada por um grande emissora de TV, depois de sofrer uma fiscalização e ser autuada por utilizar PJ e não contratar diretamente os seus empregados mais ilustres. Assim, em virtude de ampla notícia na mídia, a emenda conseguiu grande respaldo no Congresso Nacional.

acesso à Justiça<sup>153</sup>” e invasão do Poder Executivo<sup>154</sup> no Judiciário. A pressão de alguns segmentos sociais<sup>155</sup>, a partir daquilo que fora veiculado na mídia, foi forte no sentido de que se operassem alterações legislativas, tendo sempre como bandeira o discurso de modernizar as relações de trabalho.

Assim, na defesa da desconsideração da personalidade jurídica realizada apenas pelo Judiciário, em respeito aos princípios da ampla defesa e devido processo legal, se posiciona Russomano: “somente o órgão jurisdicional detém competência para descaracterizar a pessoa jurídica enquanto e tal e decretar o vínculo empregatício”<sup>156</sup>. Almir se manifesta no mesmo sentido:

Não integra as atribuições da fiscalização do trabalho tomar a iniciativa de converter, por coerção e grave ameaça, trabalhadores autônomos e titulares de pessoas jurídicas em empregados. A Justiça do Trabalho tem competência para fazê-lo mediante sentença, se voluntariamente provocada em ação própria, por alguém que se considere lesado e invoque o princípio do ‘contrato realidade’, embutido na CLT. Nenhuma decisão, porém, será tomada sem garantir-se ao réu o contraditório e o amplo direito de defesa. O juiz investigará, também, se o autor da reclamação agiu com má-fé ao se apresentar como pessoa jurídica, profissional liberal ou trabalhador autônomo, para, depois, reivindicar o reconhecimento tardio de relação de emprego. A simplificação do sistema tributário deve ser concluída com a revisão modernizadora das leis trabalhistas. É indispensável que se assegure àqueles que, por livre opção, se organizarem como pessoas jurídicas, a tranquilidade da prestação de serviços, sem temerem a ingerência do Ministério do Trabalho ou do MPT. Estas instituições do Estado aparentemente não conseguem reconhecer, na multifacetada

<sup>153</sup> FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa. O trabalho intelectual na era da informação: pejetização, blogs de consultas e contratos de imagem. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 33, n. 128, p. 361-365, out./dez.2007. p. 363. O argumento de exclusão de lesão do Poder Judiciário não pode prevalecer uma vez que, como lembra Antonio Jogo da Costa, “a inspeção do trabalho e a Justiça do Trabalho atuam em momentos distintos, de modo não excludente e de forma paralela”. Ver em: COSTA, Antonio Fojo da; COSTA, Sandra Morais de Brito. A instrumentalização da constatação dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego pelo auditor fiscal do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 33, n. 128, p. 19-33, out./dez.2007. p. 20.

<sup>154</sup> Em sentido contrário, tem-se que a atuação administrativa não requer autorização de qualquer outro poder. A necessidade de autorização legal seria óbice ao cumprimento do dever da Administração Pública de fiscalizar.

<sup>155</sup> As críticas da sociedade dizem respeito a quando esse poder de fiscalização dado à Administração Pública parece, na verdade, ser uma atividade jurisdicional. Segundo esse entendimento, a desconsideração do negócio, ato ou pessoa jurídica não deveria ser realizada pelo Estado de forma unilateral, já que ao partícipe da relação deveria ser dada a chance de defender a validade do negócio, sob pena de ferir o princípio constitucional ao contraditório e da ampla defesa (art 5º, LV, CRFB/88). E, ainda, como ente do Poder Executivo, estaria decidindo a validade do ato jurídico. A competência é dada ainda pelo art. 8º da CLT combinado com o art 114, VII, CRFB/88 e tem caráter administrativo. Ao segui-la, está cumprindo sua função social, na medida em que intervém nas relações econômicas de produção. Garante a supremacia do interesse público nos conflitos sociais e a aplicação do Direito do Trabalho. A função do auditor fiscal é verificar se o empregador está cumprindo a legislação trabalhista. E faz isto através do poder-dever de fiscalizar o cumprimento das normas de proteção de trabalho, na forma do art 626. Mas, no exercício de sua função, lhe cabe interpretar a norma, não para julgar lides, mas para aplicá-la ao caso concreto. E o faz também em respeito ao princípio que vigora no Direito do Trabalho, da primazia da realidade (art. 9º), no qual os atos que impeçam aplicação das normas de proteção ao trabalho são nulos de pleno direito, o qual será visto mais adiante.

<sup>156</sup> RUSSOMANO JÚNIOR, Victor. Op. cit. p. 231

economia contemporânea, outras formas de exercício de profissão, a não ser através do velho, complicado e inseguro contrato de trabalho<sup>157</sup>.

Rebatem-se com argumentos contrários aos expostos acima aqueles que enxergam no AFT um agente público que, por isso mesmo, pode agir dentro do âmbito de discricionariedade. O fiscal representa o poder de polícia estatal ao intervir na ordem social e garantir o fiel cumprimento da lei. Por isso, restringe o direito dos indivíduos para fazer valer o da coletividade, quando surge o conflito de tais esferas. Desse modo, é comum que o auditor fiscal, no ato de fiscalização, ao identificar uma relação de trabalho camuflada de contrato de prestação de serviço, desconsidere, de plano, a pessoa jurídica para reconhecer a existência de vínculo de emprego direto, determinando, conseqüentemente, a tributação devida.

Divididas as opiniões, o aumento da pejotização certamente ocorreria, caso fosse aprovada a emenda 3. Afinal, a contratação como PJ, em grande parte das vezes, constitui relação de emprego disfarçada. Assim, partindo da ótica de que o descumprimento da legislação não seria passível de fiscalização e a única instância com poder para intervir no problema seria a Justiça do Trabalho, apenas aqueles que entrassem com uma ação poderiam ter reconhecido o vínculo de emprego<sup>158</sup>.

Em resumo, a defesa em torno da Emenda 3 deu-se por aqueles que têm firmados contratos via PJ e temem que tal relação seja reconhecida como de emprego, para possibilitar o "empreendedorismo com segurança". Foi defendida por conservadores como José Pastore<sup>159</sup> e pela OAB/SP, que na época remeteu ofício ao Presidente da República para apoiar a sanção da Emenda<sup>160</sup>. Em sentido oposto, os contrários à Emenda 3 argumentavam sobre a importância da atividade do AFT no combate às fraudes à relação de emprego como um todo, seja no caso de se deparar com uma PJ fraudulenta ou, por exemplo, um caso de trabalho escravo. A derrubada da Emenda 3, para esse grupo, do qual fez parte a Central Única dos Trabalhadores – CUT, Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas – ANAMATRA e Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT<sup>161</sup>, dentre outros, era necessária pois a ação administrativa do Estado deve continuar para afastar os simulacros à lei.

---

<sup>157</sup> PINTO, Almir Pazzianotto. Op. cit.

<sup>158</sup> Ocorre que nem todos podem ingressar na Justiça. Somente o fazem aqueles que perdem o trabalho e não tem perspectiva de conseguir um novo contrato. Aqueles que não entrassem com a ação estariam desprotegidos, contribuindo para proliferar a fraude via PJ.

<sup>159</sup> PASTORE, José. Pior mesmo é a brutal informalidade. **O Globo**, Rio de Janeiro, 27 mar. 2007. Opinião, p. 7.

<sup>160</sup> OAB SP quer que presidente sancione Emenda nº 3 da Super Receita. **Net**. Disponível em: <<http://www.oabsp.org.br/noticias/2007/03/07/4059/?searchterm=emenda%23>>. Acesso em: 05 mar. 2008.

<sup>161</sup> EMENDA nº 3 é inconstitucional, afirmam entidades. **Boletim Informativo da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho**, Brasília, nº 25, ano 3, p. 3, jan/fev. 2007.

Seguindo o curso da monografia, pretende-se tratar a partir de agora as conseqüências que o fenômeno da pejetização pode gerar no Direito do Trabalho. E isso ocorre quando o contrato com PJ, sendo uma modalidade de trabalho sem emprego, for uma fraude aos preceitos trabalhistas.

### **3.3. A pejetização como fraude: uma relação de emprego disfarçada**

Quando uma situação em que um contrato com uma PJ é utilizado com o objetivo de que os direitos dos trabalhadores não sejam aplicados, ocorre o que se chama de fraude à relação de emprego, que é justamente a utilização de artifícios ou contratos vários que tentam mascarar uma relação empregatícia existente na vida real. Conforme relembra Krein:

A relação de emprego disfarçada (encoberta ou simulada) pode ser considerada como mais uma iniciativa presente no mercado de trabalho no sentido de driblar o padrão de regulamentação do emprego vigente no país. Ela ocorre quando estão presentes as características do trabalho assalariado, [...] está contida uma relação de subordinação do trabalho, mas a forma de contratação não é dada por um contrato de trabalho regular, ou seja, trata-se de uma simulação. Portanto, entende-se como relação de emprego disfarçada a que apresenta essas características, sem que os dados formais a reconheça como tal. Apesar do rótulo utilizado como disfarce, o trabalho é objeto do Direito do Trabalho, já que prestado a outrem, de forma pessoal, não eventual, por conta alheia, subordinada e remunerada. A própria pessoa é quem presta o serviço, executando as tarefas; exerce uma atividade não-eventual; recebe um pagamento pela execução dessa atividade; exerce a atividade sob ordens de outrem (tem um patrão), estando sujeito a horário e a outras regras que definem a forma da execução do serviço. Assim, ela se caracteriza, na maioria dos casos, pela tentativa de burlar a relação típica de emprego como forma de baratear os custos da formalização e possibilitar maior liberdade ao empregador na gestão da relação de emprego [...] para fugir da regulação pública e social que envolve atualmente a relação de emprego formal, transferindo aos seus contratados a total insegurança e incerteza de um mercado com maior nível de concorrência e de crescimento instável<sup>162</sup>.

Os contratos estabelecidos com PJ e o contrato de trabalho possuem semelhanças que podem dificultar a caracterização da fraude. Afinal, ambos<sup>163</sup> são contratos de atividade realizados para a prestação de serviço continuado; a pessoalidade na execução do serviço várias vezes está presente; a necessidade de serviço pode ser contínua ou mais ou menos

<sup>162</sup> KREIN, José Dari. Op. cit. p 176-178.

<sup>163</sup> LIMA, Francisco Meton Marques de. Op. cit. p. 80.



duradoura na tomadora; certamente a onerosidade encontra lugar, em se tratando de trabalho remunerado; além disso, o trabalho pode ser prestado nas dependências da contratante tomadora.

Mas, então, em que se diferenciam<sup>164</sup>? Em um o trabalho é prestado mediante uma pessoa jurídica; no outro, por celetista, através de pessoa física; o primeiro forma contrato regido pelo Código Civil ou Comercial, o segundo, pela Consolidação das Leis do Trabalho; no contrato via PJ o trabalhador goza de autonomia, no de emprego, ele é comandado; na relação entre PJ e tomador há uma coordenação, no celetista, há uma subordinação do empregado ao empregador; no contrato de emprego a personalidade do empregado é de sua essência, no contrato via PJ a sociedade poderá realizar o serviço mediante terceiro alheio aos seus quadros, ou através de empregados seus ou, ainda, por outro sócio.<sup>165</sup>

Amauri Mascaro, de forma esclarecedora, aponta critérios que indicam uma PJ fraudulenta, de certa forma já citados no item 3.3.1:

Dentre os expedientes utilizados, um deles, *contra legem*, é fazer com que o empregado crie uma pessoa jurídica, uma sociedade, muitas vezes tendo como única sócia a sua esposa ou alguém de sua confiança. A sociedade, assim constituída, obedece a todas as exigências formais-legais, todavia, não tem empregados, não é uma organização, não tem local próprio ou alugado como sede – às vezes o endereço é o do escritório do contador que a montou -, o "sócio" é o único que trabalha, pessoalmente, inserido na organização da empresa beneficiada pelos serviços, com expediente interno, algumas vezes com horários, mediante subordinação, continuamente e com personalidade porque a sua esposa, pseudo-sócia, não exerce, nem poderia, qualquer função ou atividade societária. Como a sociedade é formalmente existente, a remuneração do serviço prestado se faz mediante nota fiscal. Quando, e é o que na maioria dos casos acontece, há exclusividade dessa prestação para a empresa tomadora que se dispôs a reduzir os custos, o talonário de nota fiscal da prestadora é numerado em série e as notas são, unicamente, expedidas para a tomadora porque não há outro 'cliente'<sup>166</sup>.

A fraude, portanto, pode ser vista sob duas óticas: em uma primeira, pela existência dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego e, em uma segunda visão, por não

<sup>164</sup> Ibid.

<sup>165</sup> A Recomendação nº 198, da OIT determina aos Estados membros “luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho”. Recomendación 198 sobre la relación de trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 95ª reunión, Ginebra: 2006. **Net**. Disponível em: <[http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sind\\_for/cas\\_ors/pdf/anexo.pdf](http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sind_for/cas_ors/pdf/anexo.pdf)>. Acesso: 03 jun. 2008.

<sup>166</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit. p. 692.

seguir os ditames que Direito Civil e Comercial estabelecem. Para este trabalho, entende-se a fraude a partir da existência dos elementos fático-jurídicos.

Assim, percebe-se que a pessoalidade, traduzida no caráter personalíssimo da prestação de serviço, e a onerosidade quase sempre estão presentes no contrato com pessoa jurídica. Desta forma, a grande questão gira em torno da não-eventualidade e da subordinação pois, como já ressaltado no capítulo anterior, é o elemento chave para determinar a existência da relação de emprego e não de um contrato civil. Vale dizer, o trabalho deve ser realizado com autonomia. A PJ assume as despesas e os riscos do seu próprio negócio. Se, ao contrário, o prestador de serviços sob forma de PJ está subordinado juridicamente, se reporta de forma cotidiana ao tomador de serviços, tendo atividades controladas, submete-se a sanções disciplinares no exercício do poder diretivo do empregador, cumpre horário, recebe ordens e trabalha apenas para uma empresa, nas dependências da tomadora, constitui PJ em um endereço qualquer, "só para constar", o que se tem é a ficção da existência de uma empresa, pois o trabalhador exerce suas atividades, na prática, da mesma forma que os empregados celetistas. Configura, desse modo, um empregado camuflado. A jurisprudência se manifesta pelo reconhecimento do vínculo de emprego nesses casos.

Outro indicativo a ser apontado é o de que, a PJ fraudulenta, na maior parte das vezes, é composta por sócios em situações patrimoniais totalmente díspares, ingressando alguns apenas para viabilizar sua formação. Difícil é ver a *affectio societatis* nesse caso, ou seja, falar em "comunhão de interesses", na proporção existente no contrato de sociedade, se o sócio é parente que está ali apenas para constar.

Assim, para observar se os caracteres próprios da relação de emprego estão presentes, algumas perguntas podem ser realizadas, de forma a verificar, no conjunto probatório, se a PJ é apenas uma roupagem que reveste a pessoa física, quem trabalha nos moldes de uma relação de emprego. Aliado ao que já foi exposto no item 3.2, será um empregado, e não uma PJ, a partir da observação dos seguintes dados: se há onerosidade, se é feito o pagamento por um valor fixo, variável, etc; se está presente a subordinação, ao receber ordens de algum supervisor, tendo a atividade controlada por um poder de direção, sofrer alguma advertência ou punição caso decida faltar; se assume os riscos inerentes à atividade, prestando serviços em um local determinado ou nas dependências da tomadora, e se é o dono do instrumental que a PJ utiliza para a execução do trabalho ou se o instrumento é fornecido pela tomadora; analisar se existe a pessoalidade, ou seja, se comparece pessoalmente para prestar serviços, sem se poder fazer substituir por um empregado ou sócio a seu critério, pois o que se objetiva é o

trabalho em específico de alguém, por seus atributos; verificar a não-eventualidade, perquirindo sobre a regularidade de prestação de serviços e de que espécie é a atividade fornecida, para ver se está inserida na atividade fim. Há outros autores que, contudo, lançam parâmetros próprios e contrários aos expostos até agora para indicar a fraude<sup>167</sup>.

Por último, destaca-se ser importante que exista o contrato de sociedade e de atividade devidamente assinados. Certamente o contrato via PJ estará formalizado documentalmente. É indicativo de fraude se, ao contratar PJ, não há um contrato para a referida prestação de serviços e, se há, não foi firmado, carecendo, assim, de eficácia jurídica. Isso deixa às claras a irregularidade da contratação.

Dado os critérios expostos nesse item, percebe-se que, para caracterizar a PJ fraudulenta, há que se partir da análise fática, de forma a que a tarefa seja carregada de sucesso. Para isso, deve se ter em vista a ótica do princípio da primazia da realidade. A fraude é sancionada com a nulificação do ato, para que se possa proteger o direito do trabalhador, pelos motivos explicados adiante.

### **3.4 Princípios aplicáveis**

Princípios são proposições gerais que fundamentam o sistema e servem de inspiração para o legislador, de critério para interpretação e julgamento, bem como possuem função normativa no caso de omissões. Para combater a fraude à pejetização, há que se aplicar 3 princípios básicos do Direito do Trabalho: da indisponibilidade dos direitos trabalhistas de ordem pública, da imperatividade das normas trabalhistas e o princípio da primazia da realidade.

#### *3.4.1 O princípio da indisponibilidade e imperatividade das normas trabalhistas de ordem pública*

---

<sup>167</sup> Ignorando o conceito de subordinação atenuada, exposto no item 2.2.1.1.1, para Russomano a fraude não é passível de ser analisada segundo os mesmos critérios estabelecidos há décadas e para situação econômica, social, cultural e tecnologicamente distinta [...] A caracterização da fraude, no plano trabalhista, como no plano civil, sempre foi estabelecida tendo em vista o nível mental e cultural da parte. Ou seja, quanto mais refinado este nível, mais difícil de se caracterizar a fraude, pois, psicologicamente, a percepção da parte prejudicada, sendo mais aguda, dela se pode inteirar facilmente, medindo os efeitos do ato fraudulento contra ela praticado. Ver em: RUSSOMANO JÚNIOR, Victor. Op. cit. p. 232.

As regras de Direito do Trabalho são essencialmente imperativas<sup>168</sup>, não cabendo às partes manifestação de vontade no sentido de afastar sua aplicação<sup>169</sup>. Nesse sentido, Maurício Godinho aponta um "princípio<sup>170</sup>, o da imperatividade das normas trabalhistas" como aquele que restringe a autonomia de vontade das partes naquilo que se refere ao contrato de trabalho e se justificativa pela garantia de eficácia que se quer dar aos direitos fundamentais do trabalhador<sup>171</sup>. Assim, as partes podem estipular as condições de trabalho desde que não contrariem o que a lei determina de forma imperativa. Por isso, no Direito do Trabalho a autonomia da vontade<sup>172</sup> funciona de forma complementar<sup>173</sup>, diferente, portanto, da visão que se tem no Direito Civil. Tendo em vista o amparo ao trabalhador como ser humano que é e para que se possa falar em prevalência dos princípios da justiça social, mediante limitação da autonomia da vontade, o Direito do Trabalho se constitui, em grande parte, de preceitos de ordem pública<sup>174</sup>.

Conseqüentemente, aparece, a partir daí, um outro princípio, o da "indisponibilidade dos direitos trabalhistas<sup>175</sup>. São absolutamente indisponíveis todos os direitos tidos por mínimos, ou seja, aqueles em que a sociedade, em um dado momento histórico, considerou como constantes de um patamar civilizatório<sup>176</sup>. Como aponta Pinheiro, com outra nomenclatura:

A irrenunciabilidade dos direitos pelo trabalhador constitui um princípio fundamental, e mais do que isto, peculiar do Direito do Trabalho. No Direito do Trabalho ocorre o inverso, constituindo a irrenunciabilidade a regra e a renunciabilidade a exceção<sup>177</sup>.

---

<sup>168</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. p. 201.

<sup>169</sup> Loc. cit.

<sup>170</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. Op. cit. p. 109.

<sup>171</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. p. 201.

<sup>172</sup> Tendo em vista a proteção do economicamente mais fraco, o Estado limitou essa autonomia da vontade.

<sup>173</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit. p. 363. Isso explica porque os princípios gerais de direito comum somente são aplicáveis quando não contrariem as finalidades e princípios do Direito do Trabalho. Afinal, o Direito do Trabalho pressupõe desigualdade jurídica entre as partes, diferente do Direito Comum, que parte da premissa de igualdade.

<sup>174</sup> SUSSEKIND, Arnaldo et al. Loc. cit. p. 206. Nesse sentido, Sussekind esclarece que a ordem pública não se confunde com o Direito público, nem constitui característico de suas regras. Representa, na verdade, um elemento indispensável a possibilitar a eficácia das normas no campo trabalhista. Loc. cit.

<sup>175</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. p. 201.

<sup>176</sup> Ibid. p. 217.

<sup>177</sup> SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2ª ed., São Paulo: LTr, 1999, p.124

Ainda como lembra referido autor, "a inderrogabilidade dos preceitos do Direito do Trabalho não raro se impõe até mesmo ao empregado com o propósito de evitar que ele, pela sua imprevidência ou por um interesse de maior ganho imediato renuncie aos direitos decorrentes das limitações legais de ordem pública<sup>178</sup>", algo que, de forma patente, ocorre quando se fala em constituição da PJ fraudulenta.

É através da indisponibilidade dos direitos que se explica o fato de não ser possível, como objeto de negociação, despojar-se da assinatura da CTPS, do pagamento dos benefícios previdenciários (INSS) e fundiário (FGTS). Vale dizer, a inscrição na ordem pública brasileira não depende da vontade da parte, mas se impõe por ser de ordem pública, independente da vontade da parte.

Assim, ainda que o profissional aceite desempenhar papel de empregado sob o disfarce de pessoa jurídica, para obter um ganho imediato superior ao que percebe a média dos assalariados, se a forma como suas atividades são realizadas caracterizam a definição de "empregado", prevista no artigo 3º da CLT, não há acordo que possa afastar o registro em CTPS como tal empregado. Quer dizer, para efeitos trabalhistas, mesmo que o próprio trabalhador tenha optado por ser PJ, no uso da autonomia da vontade, caso estejam presentes os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, por força do princípio da imperatividade e indisponibilidade dos direitos trabalhistas, o empregado não pode, por simples manifestação da vontade, abrir mão das vantagens que o Direito do Trabalho lhe concede<sup>179</sup>.

#### *3.4.2 O princípio da primazia da realidade*

Ainda no que se refere aos princípios específicos do Direito do Trabalho, o princípio da primazia da realidade encontra grande aplicação no tema desta monografia. Conforme definição de Américo Plá Rodríguez, "O princípio da primazia da realidade 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"<sup>180</sup>. Em outras palavras, os fatos são muito mais importantes do que os documentos.

---

<sup>178</sup> Ibid. p. 125.

<sup>179</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit. p. 201.

<sup>180</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1997. p. 339.

Dessa forma, quando há discordância entre aquilo que foi pactuado com o que acontece na prática, a relação jurídica é definida pela relação evidenciada na realidade. Claro que, no caso do trabalhador ser mais beneficiado pelo o que consta no documento do que pela realidade, este pode exigir o cumprimento do contrato já que o referido princípio foi pensando em benefício do próprio trabalhador<sup>181</sup>.

Por isso, se uma PJ firma um daqueles contratos apontados no item 2.2.1.3 ou, até mesmo, outro qualquer quando, na prática, as condições fáticas demonstram a existência do contrato de trabalho, deve-se desprezar a ficção jurídica, isto é, aquilo que emerge diretamente da leitura dos documentos pois pouco importa o nome que as partes atribuíram ao contrato<sup>182</sup>, conforme lembra sabiamente a jurista Alice Monteiro de Barros:

É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meio de contratos de Direito Civil ou Comercial. Compete ao intérprete, quando chamado a se pronunciar sobre o caso concreto, retirar essa roupagem e atribuir-lhe o enquadramento adequado, nos moldes traçados pelos arts. 2º e 3º da CLT.

A justificativa deste princípio tem em vista àquilo que já foi explicitado no item anterior. Afinal, se o mesmo não fora enunciado, tornaria-se fácil a burla às normas protetivas de Direito do Trabalho, já que as partes poderiam fazer constar em documentos uma aparência de direito que não corresponderia à realidade. Este princípio vem para garantir eficácia às normas trabalhistas.

Nesses termos, que validade pode ter o contrato de Direito Civil ou Comercial firmado? Inicialmente presume-se que o contrato reflita aquilo que as partes queriam. Ou seja, enquanto não se demonstrar contrariamente com fatos, parte-se da idéia de que o contrato expõe a realidade. Mas, o que prevalece, em última análise, é o caso em concreto, se vier de encontro àquilo que expõem os documentos. O contrato, portanto, não define a controvérsia, mesmo que em conformidade com o que dispõe o Direito Civil ou Comercial:

É que o Direito do Trabalho tem norma específica (art. 9º, CLT) e, principalmente, diversos princípios especiais que colidem com a regra civilista tradicional, tornando-a de rara assimilação neste campo especializado (art. 8º, parágrafo único, CLT). De fato, o ramo justrabalhista compreende existir, no plano da relação empregatícia, uma limitação fática à autonomia de vontade do prestador de serviços, reduzindo sua possibilidade de se opor à celebração de tais instrumentos de supressão de relações e direitos trabalhistas. A par disso, os princípios da imperatividade das

---

<sup>181</sup> Ibid. p. 365.

<sup>182</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Op.cit. p. 185.

normas laborativas e da indisponibilidade de direitos trabalhistas tornam inválida semelhante supressão<sup>183</sup>.

A adoção do princípio da primazia da realidade no Direito brasileiro é encontrada pela regra do art 9º da CLT, que prevê como nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de “desvirtuar, impedir ou fraudar” a aplicação dos preceitos contidos na CLT. Tal princípio autoriza descaracterizar a relação civil pactuada entre tomador e PJ, desde que presentes os elementos fático-jurídicos para o reconhecimento do vínculo de emprego, em vista do que se viu na realidade: normalmente uma verdadeira prestação de serviço subordinado, com a figura de um patrão, fazendo uso do seu poder de direção.

Levando-se em consideração os aspectos mencionados, neste capítulo apresentou-se o conceito de pejetização, seguindo-se aos argumentos de defesa e de crítica ao fenômeno. Tratou-se sobre a expansão das PJs no país e das áreas em que encontra maior relevância. Além disso, fez-se um estudo dos parâmetros que a jurisprudência aponta como indicadores de uma PJ regular, bem como se expôs o artigo 129 da lei 11.196/05 e parágrafo único, a "Emenda 3", junto do tema desconsideração da personalidade jurídica. Após, apresentaram-se os critérios que apontam a pejetização como fraude à relação de emprego e o uso que se faz dos princípios do Direito do Trabalho para combater esse cenário: primazia da realidade, imperatividade das normas trabalhistas e indisponibilidade dos direitos trabalhistas para descaracterizá-la.

A partir do exposto acima, no próximo capítulo partir-se-á para um balanço da atuação do MPT no combate a tal fraude, com a análise dos casos concretos vistos em sede de ação civil pública.

---

<sup>183</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 364.

#### 4 OS INSTRUMENTOS DE COMBATE À PEJOTIZAÇÃO E O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Para alguns trabalhadores, opção; para outros, imposição. O fato é que a pessoa jurídica constituída para prestação pessoal de trabalho expande-se nos mais variados ramos profissionais. Um verdadeiro fenômeno, fazendo uso de contratos diversos do de trabalho, que afastam, *a priori*, a aplicação do Digesto Obreiro. Ocorre que, na maioria das vezes, embora não receba a qualificação de empregado, e sim de PJ, tem-se a figura de um empregado, remunerado por trabalhar todos os dias de forma subordinada para o tomador, cumprindo horário e não se fazendo substituir por outro sócio da PJ. Esse expediente fraudulento, conhecido por pejotização, é usado por tomadoras de serviço que desejam se livrar do pagamento de encargos sociais e da incidência do Direito de Trabalho na relação pactuada.

Como se viu no capítulo anterior, o termo "pejotização", um neologismo ainda não adotado por livros, ressurgiu no debate público a partir do disposto no art. 129 da lei 11.196/05 e no veto à Emenda 3. Há os que defendam que tais dispositivos viriam para legitimar o fenômeno. Entretanto, conforme apresentado, o Direito do Trabalho não pode ter sua aplicação afastada em caso patente de fraude a seus preceitos. Aplica-se, nessa hipótese, aquilo que dispõem os princípios da primazia da realidade, indisponibilidade e imperatividade das normas trabalhistas.

Em virtude de todo o cenário exposto até agora, a pergunta que desde já se apresenta é a seguinte: o Ministério Público do Trabalho tem por objetivo o combate à pejotização? Em que termos a instituição luta contra a utilização indevida da figura de PJ? Estes são os temas que o presente capítulo visa a abordar. Para tanto, inicialmente, tem-se como objetivo traçar um marco teórico para, após, confrontá-lo com o que desponta na realidade sobre a PJ fraudulenta.

Para isso, no item 4.1, se fará uma explanação dos sujeitos que podem combater a fraude. Segue-se o item 4.1.1, o qual discorre sobre os instrumentos de combate, a legitimidade e os interesses defendidos pelo MPT. Após, no item 4.2, explica-se sobre a ligação entre o tema e a Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET) e, depois, do Núcleo de Fraudes à Relação de Trabalho (NFRT) da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região (PRT 1ª Região), no item 4.3. Em tal seção se apresentam dados da atuação concreta do MPT, a partir dos quais se procederá a certas



conclusões. Por último, no item 4.3.1 faz-se a análise de ações civis públicas (ACPUs) propostas pela instituição referentes à pejetização em casos concretos.

#### 4.1 O Ministério Público do Trabalho como um ator do combate

Como se combate a pejetização? A primeira resposta parece óbvia: que o próprio trabalhador não se deixa manipular, descartando a possibilidade de participar em relações fraudulentas – vale dizer, preventivamente. *Evitar* a fraude é uma forma de combatê-la. Já uma vez consumada a fraude, pela via reparatória do dissídio individual. O trabalhador que se vir prejudicado ingressa com uma reclamação trabalhista, pleiteando o reconhecimento do vínculo, bem como todos os direitos dele decorrentes, uma vez comprovados os elementos fático-jurídicos do artigo 3º da CLT no caso concreto, vale dizer, os expostos no capítulo 2.

A outra possibilidade se dá através do processo coletivo. Como bem lembra Célia Regina Stander:

A típica reclamação trabalhista individual [...] não se apresenta como o único ou melhor caminho para a solução dos problemas gerados [...] pela "pejetização" [...] dado o alto grau de disseminação que tais práticas alcançam no momento presente e os obstáculos ao exercício do direito de ação pelo trabalhador individualizado [...] Há repercussão social grave nas fraudes em tela, que autorizam o uso da ação civil pública, não só pelo MPT mas também pelos sindicatos e associações legitimados<sup>184</sup>.

Desta forma, fazendo-se uso do processo coletivo, o sindicato pode ingressar em juízo como substituto processual<sup>185</sup>, na defesa do interesse coletivo, em sede de ação civil pública (ACPu), pleiteando o registro de todos os empregados que indevidamente estão na condição de PJ. Outro legitimado é o Ministério Público que, por sua vez, representa um movimento de resistência às fraudes trabalhistas encontradas atualmente, ao lado da DRT e da Justiça do Trabalho, de forma a assegurar que se implemente a regulamentação formal do trabalho<sup>186</sup>.

---

<sup>184</sup> STANDER, Célia Regina Camachi. Op. cit. p. 11

<sup>185</sup> O sindicato representa toda a categoria e não apenas os seus associados, tendo uma ampla representação, portanto, que vem da possibilidade de substituição processual. Tal previsão no art. 8º, III na CRFB pode ser explicada por uma preocupação procedimental que a Carta Magna teve com a eficácia do acesso à justiça. De certo, a CRFB/88 prevê uma série de instrumentos processuais, no objetivo de não ser apenas uma mera declaração de princípios ou rol extenso de direitos fundamentais e de direitos sociais sem eficácia.

<sup>186</sup> KREIN, José Dari. Op. cit. 83.

Tendo em vista o papel do Ministério Público, incumbido de defender os interesses da sociedade e de fiscalizar a aplicação e a execução das leis<sup>187</sup>, como substituto processual legítimo a representar tais coletividades, sendo instituição permanente, independente, que não integra o Judiciário nem o Executivo, embora se vincule a este<sup>188</sup>, esta monografia se aterá ao combate realizado especificamente pela instituição, sem ignorar que outros atores sociais podem realizar o combate direto ou indireto à PJ fraudulenta. É o que se faz a seguir.

#### *4.1.2 Os instrumentos de combate, a legitimidade e os interesses defendidos*

O Ministério Público do Trabalho, como um dos ramos do Ministério Público da União, tem por atribuição exercer funções do Ministério Público perante a Justiça do Trabalho. A instituição possui uma série de instrumentos de atuação, processuais e extraprocessuais, de forma a realizar o combate da PJ fraudulenta. Nesse sentido, um dos caminhos possíveis é o da assinatura de Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta – TCAC, inovação da Lei de Ação Civil Pública (LACP) de nº 7347/85, previsto no seu art. 5º, § 6º. Uma vez assinado o termo, o fraudador se compromete a regularizar a situação dos contratos de trabalho, adequando-os aos preceitos legais e sujeitando-se ao pagamento de uma alta multa cominatória, chamada de astreinte, em caso de descumprimento da obrigação firmada.

Caso o TCAC seja assinado, arquiva-se o processo. O procurador continua acompanhando o cumprimento do termo e pode ingressar com ação de execução, na hipótese do infrator voltar a cometer irregularidades contratando PJ fraudulenta. Se o empregador, contudo, deixar claro não haver possibilidade de acordo com o Ministério Público, não há razão em se convocar a empresa para firmar um Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta. O Ministério Público poderá, desde já, ajuizar ACPu. Por isso, no caso, a vantagem para o fraudador na assinatura do TCAC é óbvia: se vê livre do ajuizamento de uma ACPu (ACPu), onde, além do pedido principal condenatório, de cumprir a obrigação, poderia sofrer um pedido de indenização pelos prejuízos já causados à ordem jurídica.

---

<sup>187</sup> ACQUAVIVA, Marcus Cláudio. **Dicionário acadêmico de Direito**. São Paulo: Jurídica Brasileira, 1999, p. 479.

<sup>188</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 21 ed. São Paulo: Malheiros, 2003. p. 582.

O Inquérito Civil Público (ICP), por sua vez, é a investigação usada para colher informações de forma a que o membro do Ministério Público se convença da autoria e materialidade do fato, evitando ajuizamento de ações temerárias, nas quais faltem elementos. Quando do término da investigação, no caso de concluir pela PJ fraudulenta a nível coletivo, duas providências podem ser tomadas: a celebração do TCAC ou o ajuizamento de ACPu. Na verdade, esta última pode ser proposta diretamente, sem a necessidade de instauração de inquérito, caso haja elementos de informação suficientes.

Ocorre que, não raras as vezes, a denúncia que chega ao Ministério Público é genérica, sem delineamento do objeto ou da parte denunciada. Nesses casos evita-se, de plano, a instauração de inquérito. Opta-se por outro caminho: o do Procedimento Preparatório (PP), de forma a verificar, preliminarmente, a consistência ou não da denúncia. Por isso, o PP é, em tese, preparatório ao inquérito civil público, para que se obtenha elementos que fundamentem a decisão de instaurar o ICP.

Outra possibilidade é o uso da ACPu<sup>189</sup>, tida como o meio mais adequado ao combate a falsa prestação de serviço autônoma<sup>190</sup>, junto do TCAC. A ACPu vem para viabilizar a tutela de interesses pertencentes a toda uma coletividade, ao permitir a proteção em massa dos trabalhadores:

devido à crescente complexidade de nossa sociedade e dos conflitos nela instalados, tornou-se insuficiente a tutela apenas daqueles interesses privados, havendo a necessidade da tutela dos interesses dos grupos, categorias, classes, enfim dos novos sujeitos sociais emergentes de nossa sociedade de massas<sup>191</sup>.

O combate da PJ fraudulenta através da ACPu só é possível ao se fazer a defesa de certos tipos de interesses, como lembra Stander:

[...] não só interesses coletivos, mas também interesses difusos, relacionados à informalidade no emprego. Sempre que [...] a "pejotização" [...] utilizados como prática gerencial, a se estender no tempo, há a negação dos direitos trabalhistas dos atuais trabalhadores a serviço do tomador, bem como de toda a categoria de trabalhadores que, no futuro, possa vir a ocupar um posto de trabalho no mesmo empreendimento, o que denota a existência do interesse coletivo tutelável por ação civil pública. Ademais, tal conduta projeta seus efeitos na comunidade de trabalhadores desempregados empregados em potencial, vez que se torna frustrada

---

<sup>189</sup> No que se refere à terminologia de ação civil pública, o termo "civil" deve ser lido no sentido de "não ter caráter penal" e "pública" pelo fato de cuidar de interesses coletivos. Ver em: ROCHA, Ibraim José das Mercês. Op. cit. 15. A ação civil pública é a única ação constitucional ou remédio processual para implementar direitos civis, sociais, etc, que não se encontra no rol do art. 5º, mas sim no art 128, III da CRFB/88. Há outras duas leis que dispõem sobre a ação civil pública: o CDC, no título III, que trata da defesa do consumidor em juízo.

<sup>190</sup> STANDER, Célia Regina Camachi. Op. cit. p. 11.

<sup>191</sup> ROCHA, Ibraim José das Mercês. **Ação civil pública e o processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1996. p. 30.

qualquer expectativa, porque não dizer esperança, de obtenção de um emprego que lhes assegure uma vida digna, na medida em que os postos de trabalho formais são fechados e substituídos pela mão-de-obra dos chamados "autônomos" e que não sujeita a real empregadora ao pagamento dos encargos típicos da relação de emprego [...] Os pedidos da ação civil pública visam ESTANCAR a fraude, não para este ou para aquele empregado, mas de forma definitiva e indivisível, para todos (C.F., art. 129, III; Lei nº 7.347/85, art. 1º, IV)<sup>192</sup>.

O assunto ganha importância já que não é qualquer interesse que o MPT pode defender, sob pena de atuar como advogado da parte. Nesse aspecto, para que seja possível a representação em juízo pelo Ministério Público de interesses coletivos *lato sensu*, faz-se uso da figura da substituição processual, na modalidade de legitimação extraordinária. Como prevê o ordenamento constitucional brasileiro, no art. 127 da CRFB/88, ao Ministério Público cabe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. Nesse aspecto, para a defesa de interesses sociais difusos e coletivos, a Constituição, no art. 129, III, legitimou o Ministério Público a promover a ACPu. Esta ação, por sua vez, é regulada pela LACP, que disciplinou as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados, entre outros, “a qualquer interesse difuso ou coletivo” (art 1º, IV, LACP), de onde se depreende seu cabimento no âmbito do Direito do Trabalho, em que os direitos transindividuais são amplamente regulados e assegurados. E, por último, a lei complementar nº 75/93 (LOMPU) legitimou definitivamente o uso da ACPu pelo MPT no que tange à defesa de interesses difusos (art. 6º, VII, d, LOMPU) e coletivos (art. 83, III, LOMPU). Mais especificamente, referente a estes últimos, está previsto o cabimento da ACPu “quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos”, naturalmente violados quando se está diante de uma PJ criada para fraudar a relação de emprego.

Em virtude dos argumentos acima expostos, frisa-se que a instituição tem legitimidade apenas para defesa de interesses metaindividuais. Tais direitos estão dispostos na lei 8.078/90, do Código de Defesa do Consumidor<sup>193</sup> (CDC), no art. 81, parágrafo único, como sendo os interesses difusos, coletivos em sentido estrito e individuais homogêneos.

Iniciando-se no estudo dos direitos pelo conceito de interesse difuso, previsto no parágrafo único, inciso I, da lei 8078/90, é dado por Ibraim Rocha como:

---

<sup>192</sup> Loc. cit.

<sup>193</sup> Nesse aspecto, ressalta-se que o fato de tais interesses encontrarem-se disciplinados no CDC não significa que estejam ligados estritamente à relação de consumo. Ao contrário: as normais processuais do título III do CDC são aplicáveis à lei de ação civil pública por força do art 21 da LACP.

a espécie de interesse metaindividual, que não possuindo o grau de agregação e organização necessários à sua afetação institucional junto a certas entidades ou órgãos representativos de interesses já socialmente definidos no campo das relações entre o capital e trabalho, encontrando-se em estado fluido, disperso pela organização produtiva como um todo, pode ser afetado a qualquer associação, constituída há um ano, ainda que sem natureza sindical, desde que os representados pela associação, uma vez que indeterminados, estejam ligados entre si por uma circunstância de fato, caracterizando-se pela indeterminabilidade dos sujeitos, pela indivisibilidade do objeto, por sua intensa litigiosidade interna e por sua tendência à mutação no tempo e no espaço<sup>194</sup>.

Se fosse montada uma escala de indivisibilidade e de falta de atributividade a um determinado indivíduo ou grupo determinado, estes direitos estariam no topo como a mais ampla síntese dos interesses de uma coletividade<sup>195</sup>. A indivisibilidade se explica por ser impossível partir o direito em cotas entre as pessoas<sup>196</sup> e, a falta de atributividade, por ser um interesse transindividual já que "ultrapassa os interesses de um indivíduo isolado, afetando diversas esferas de interesses de várias pessoas"<sup>197</sup>. As pessoas titulares do direito são sujeitos indeterminados. Isto porque o que importa é a essência do sujeito, mais do que sua perfeita individualização material, não sendo possível atribuir a um grupo ou pessoa aquele que seja o dono destes interesses ou, mais especificamente, da situação de fato. "O elo de ligação que permite a titularidade é mera circunstância de fato"<sup>198</sup>, não havendo uma relação jurídica base que una esses titulares.

Desta forma, quando o MPT pede a condenação em obrigação de não fazer, ou seja, de não contratar trabalhadores na condição de PJ fraudulenta, está fazendo uso de um interesse difuso, que é o direito a ser contratado sob regime da CLT. Este interesse é indivisível, já que a forma do contrato não depende da vontade individual e pessoal de cada um dos que vierem a trabalhar para o réu, mas sim de idênticas circunstâncias de fato a que todos estão ligados, como o trabalho subordinado, em caráter não eventual. Além disso, os trabalhadores beneficiados ao se acolher tal pedido seriam indeterminados, pois até mesmo aqueles que viessem a ser contratados no futuro se veriam alcançados.

Os interesses coletivos (em sentido estrito), por sua vez, são:

transindividuais de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe profissional ou econômica ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação

<sup>194</sup> ROCHA, Ibraim José das Mercês. Op. cit. p. 35.

<sup>195</sup> Ibid. p. 31.

<sup>196</sup> Loc. cit.

<sup>197</sup> Ibid. p. 32.

<sup>198</sup> Loc. cit.

jurídica base, manifesta através dos órgãos de representação sindical da categoria profissional ou econômica<sup>199</sup>.

Como lembra Ibraim Rocha, esta é a espécie "de maior afinidade com sua tutela no Direito do Trabalho, dada a característica deste ramo do direito" já que "os interesses coletivos sempre se valeram dos grupos como veículo para sua exteriorização e todo grupo pressupõe um mínimo de organização"<sup>200</sup>, ou seja, de "vinculação dos seus membros através de um vínculo jurídico estabelecido entre si, o qual pode ser estabelecido de forma contratual ou legal<sup>201</sup>". Isto porque o art. 81, II, do CDC "lega a titularidade do interesse coletivo a um grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica básica"<sup>202</sup>.

Neste caso, existe uma relação base (a categoria), uma "organização mínima"<sup>203</sup>, antes de ocorrer a lesão, que permite aglutinar interesses junto ao representante natural<sup>204</sup>, posto que necessário "um mínimo de coesão e identificação"<sup>205</sup> no qual "grupos determinados ou determináveis"<sup>206</sup> são afetados. Estes serão os portadores desse interesse havendo, como já ressaltado, um vínculo comum a todos os participantes do grupo que lhes confere situação jurídica diferenciada<sup>207</sup>. O interesse coletivo traduz-se no interesse da profissão<sup>208</sup>, da categoria profissional, bem como da categoria econômica. Os titulares podem, desta forma, eventualmente, serem identificados.

Por isso, quando o MPT ingressa com ACPu com pedido condenatório na obrigação de fazer para formalizar, sob a forma de contrato de trabalho, o vínculo jurídico mantido com os trabalhadores contratados a título de PJ quando, na verdade, são empregados, está tratando de um interesse coletivo em sentido estrito. Isto porque traduz-se no direito ao contrato de trabalho, que é um direito indivisível, cujo titular é uma categoria profissional, ligadas por uma relação jurídica (de emprego) com a parte contrária. Os integrantes desta coletividade, embora não sejam individualizados de plano, são passíveis de individualização, em vista do

---

<sup>199</sup> Ibid. p. 37.

<sup>200</sup> Ibid. p. 35.

<sup>201</sup> Legal, como lembra Ibraim Rocha, no caso de representatividade sindical. A vinculação tem forte influência legal já que os membros da categoria, mesmo quando não associados a entidade sindical, a esta encontram-se vinculados. Ibid. p. 36.

<sup>202</sup> Loc. cit.

<sup>203</sup> Loc. cit.

<sup>204</sup> Ibid. p. 37.

<sup>205</sup> Ibid. p. 36.

<sup>206</sup> Loc. cit.

<sup>207</sup> Loc. cit.

<sup>208</sup> MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Interesses difusos: conceito e legitimação para agir**. 3 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1994. p. 54, *apud* ROCHA, Ibraim José das Mercês. Loc. cit.

grupo a ser atingido pela decisão serem os empregados que trabalharam, trabalham ou trabalharão como PJ.

Por último, ao se falar em interesse individual homogêneo, há que se enfrentar algumas celeumas. A primeira delas é a seguinte: pode ser este considerado espécie de "interesse coletivo" se o próprio nome diz tratar-se de "interesse individual"? “A doutrina em geral considera como um interesse individual exercido de forma coletiva”<sup>209</sup>, ou seja, processualmente falando. Então: será, de fato, um interesse materialmente individual, exercido de forma coletiva, ou um interesse materialmente coletivo, exercido de forma coletiva? A explicação mais plausível vem da interpretação de que a LACP, em seu art. 21, ao falar em interesse individual, se refere à defesa coletiva em juízo de um direito de natureza coletiva. Afinal, como lembra Ibraim Rocha, não é do campo normativo da LACP a defesa de interesse individual<sup>210</sup>, não sendo possível esperar que a LACP esteja tratando aí da tutela de interesse de natureza individual que pode ser ajuizado, de forma conjunta, através de litisconsórcio – afinal, isto o direito comum já prevê. A LCAP vem para tutelar outro tipo de interesse, conhecido por metaindividual, no qual se insere o individual homogêneo. Além disso, o legislador não fez expressa distinção referente ao interesse individual homogêneo quanto ao fato de não possuir natureza metaindividual<sup>211</sup>.

Conseqüentemente, por ter natureza coletiva, este tipo de interesse também é tutelado por ACPu, como ressalta Ibraim Rocha:

No caso das relações de trabalho [...] a defesa dos interesses individuais homogêneos só pode ser exercida por meio da ação civil pública, sendo impossível a sua defesa por meio das ações civis coletivas, próprias para as relações de consumo<sup>212</sup>.

E ainda, por ser um interesse decorrente de origem comum, vale dizer, as pessoas foram afetadas por lesão idêntica e igual causador<sup>213</sup>, tendo a mesma causa de pedir, os sujeitos estão unidos por um vínculo jurídico básico comum, tal como ocorre no direito coletivo em sentido estrito. Mas, diferente deste, o direito individual homogêneo é divisível, por afetar um grupo mais restrito e determinado ou determinável de pessoas.

---

<sup>209</sup> ROCHA, Ibraim José das Mercês. Op. cit. p. 38.

<sup>210</sup> Embora o art. 21 da LACP fale em interesse individual, claro que está falando de interesse individual homogêneo. Ibid. p. 41.

<sup>211</sup> Ibid. p. 44.

<sup>212</sup> Loc. cit.

<sup>213</sup> BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **O MPT e a ação anulatória de cláusulas convencionais**. São Paulo: LTr, 1998. p. 36.

Dessa maneira, a definição dada a interesse individual homogêneo, que encontra previsão legal no parágrafo único, inciso I, do CDC, é de:

espécie de direito coletivo *lato sensu* que possui a sua titularidade afetada a um grupo determinado ou determinável de pessoas e por vezes indeterminável na sua totalidade ou parcialmente, quando a indenização deve reverter ao Fundo Público, cujo vínculo entre si decorre de origem comum<sup>214</sup>.

A segunda discussão referente ao tema dos interesses individuais homogêneos se refere à possibilidade ou não do MPT sair em defesa de tais direitos, já que a pacificação doutrinária se restringe à defesa dos interesses difusos e coletivos em sentido estrito. No que se refere aos interesses individuais homogêneos, há três correntes: a ampliativa, defendida por Nelson Nery<sup>215</sup>, que aponta ter a instituição legitimidade para a proteção dos interesses individuais homogêneos a partir do que dispõe o CDC; a restritiva que, em contraposição à anterior, argumenta não caber ao MPT, em nenhuma hipótese, a tutela de tais direitos, por serem individuais e, portanto, disponíveis; e, por último, encontra-se a corrente mediana<sup>216</sup>, que se posiciona pela legitimidade do MPT na defesa de tais interesses dependendo da natureza do dano e da relevância social da tutela.

Este é o argumento com o qual o MPT esbarra muitas vezes no combate a PJs fraudulentas. Em ACPu (processo de nº 00472-2002-053-01-00-2), ajuizada em 27 de maio de 2002, em face da TV Globo, o MPT sustentava a constituição fraudulenta de contratos com PJs para prestação de serviços profissionais ligados às áreas de encenação artística, jornalismo e radialismo, profissões que estariam regulamentadas por lei e exigiriam a contratação sob a forma de contratos de emprego quando exploradas por empresas de radiofusão. Por esta razão, pediu pela condenação da ré na obrigação de fazer "consistente em registrar todos os contratos de trabalho de jornalistas, radialistas e artistas atualmente contratados ou que vierem a ser admitidos e de se abster de contratar os mesmos profissionais através de contrato civil de locação de serviços ou por meio de PJs constituídas pelos profissionais"<sup>217</sup>.

<sup>214</sup> ROCHA, Ibraim José das Mercês. Op. cit. p. 46.

<sup>215</sup> NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria Andrade. Código de processo civil comentado e legislação processual civil extravagante em vigor. 4. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999. p. 1521.

<sup>216</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A ação civil pública e a tutela dos interesses individuais homogêneos dos trabalhadores em condições de escravidão. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 696, 1 jun. 2005. **Net**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6810>>. Acesso em: 1 jun. 2008.

<sup>217</sup> BRASIL. TRT 1ª Região. 9ª Turma. **Recurso Ordinário**. RO 7591/03. Recorrentes: MPT. Recorridos: TV Globo Ltda. Rio de Janeiro, 04 de novembro de 2003. Disponível para consulta no acervo do TRT 1ª Região. p. 7-8.



A manifestação da parte contrária foi no sentido da ilegitimidade do *parquet*, já que os interesses em jogo seriam "individuais e pessoais de cada interessado, sem constituir relevância ou provocar impacto sobre o total da sociedade ou mesmo de uma coletividade determinada"<sup>218</sup>. O relator, em sede de recurso ordinário, foi do mesmo argumento, no sentido de não haver sequer interesse individual homogêneo a ser tutelado, mas sim meramente individual. Alegou não ser possível perder de vista, no que se refere à legitimidade do Ministério Público para ACPu, a indisponibilidade e a relevância social:

é certo que careceria ao MPT – para a hipótese presente – do indispensável legítimo interesse jurídico para a propositura da presente ação coletiva trabalhista destinada à defesa de direitos ou interesses tipicamente privados, disponíveis e sem qualquer relevância social, uma vez que, na ótica de juiz relator, não tem natureza difusa, coletiva ou mesmo individual homogêneo<sup>219</sup>.

O desembargador não vislumbrou nos autos a possibilidade de trabalhadores compelidos a constituir pessoas jurídicas, ignorando o fato de anônimos fazerem parte da lista, mas destacando fazer parte do grupo celebridades, como Regina Duarte, Chico Anísio, José Wilker, Vera Fisher, Tarcisio Meira, Wiliam Bonner, Fátima Bernardes, Pedro Bial, Glória Maria, Galvão Bueno, Renato Aragão e a dupla Sandy e Junior, profissionais que integram a cúpula do mundo artístico e jornalismo nacional<sup>220</sup>. Explicou o seguinte:

evidentemente não podem ser vistos como hipossuficientes ou passíveis de manipulação no trato de uma relação contratual, muito pelo contrário, eis que salta aos olhos o nítido interesse de que os contratos de prestação de serviços sejam firmados na conformidade com o que presentemente vem ocorrendo, já que extraem vantagens de natureza pecuniária e tributária, dando-lhes maior mobilidade no estabelecimento de outros negócios entabulados à margem dos serviços prestados à emissora de televisão.

Concluiu no sentido de que a ACPu não pode ser "instrumento de proteção [...] para imiscuir-se em relações jurídicas privadas, disponíveis e firmadas por pessoas que têm o amplo domínio no processo da negociação"<sup>221</sup>. Vale dizer, o magistrado realizou uma distinção entre os empregados, como se o de alta remuneração não estivesse sujeito à aplicação do princípio da indisponibilidade das normas trabalhistas, ou seja, pudesse dispor de ter seu contrato de trabalho formalizado<sup>222</sup>.

<sup>218</sup> Ibid. p. 4.

<sup>219</sup> Ibid. p. 7.

<sup>220</sup> Ibid. p. 8.

<sup>221</sup> Ibid. p. 9.

<sup>222</sup> A tese do insigne magistrado foi no sentido de que "todas as categorias profissionais apontadas têm legislação de regência específica – arts. 19 do Decreto nº 83.284/79 (jornalistas), 2º c/c 4º e 8º da Lei nº 6.615/78

Ainda que o MPT encontre uma série de dificuldades no ajuizamento de ACPu para o combate à PJ fraudulenta, conforme visto acima, há que se ressaltar que a tentativa de combate pela via do processo coletivo possui vantagens. Uma delas encontra-se na economia processual de resolução de vários processos em um só, levando à desobstrução do Judiciário, com o conseqüente barateamento do custo do processo e celeridade. Outro benefício é a despersonalização dos titulares do Direito material, que evita represálias por parte do empregador. Sabe-se que este é um dos grandes entraves sofridos pelos trabalhadores, que temem perder o contrato de trabalho caso ingressem com uma reclamação trabalhista na justiça. Além disso, mais um ponto positivo é o fato de, em última análise, o processo coletivo garantir a efetividade do Direito do Trabalho, ao se possibilitar o acesso à Justiça.

Deixando de lado o instrumento do combate jurisdicional e repressivo usado pelo MPT para aniquilar a PJ fraudulenta, outra possibilidade é aquela realizada de forma preventiva e educativa através de campanhas de conscientização de direito dos trabalhadores. Neste aspecto, houve uma recente mobilização na Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região – PRT 1ª Região, unidade administrativa do MPT localizada no estado do Rio de Janeiro, em torno da "Campanha Trabalho Legal", cujo relatório segue em apêndice a esta monografia.

O lançamento da campanha, realizado em 2008, no dia 16 de maio, às 9 da manhã, em um ato público na sede, contou com a presença de procuradores e juízes do Trabalho, auditores fiscais, representantes de entidades sindicais e trabalhadores. O objetivo foi o de conscientizar trabalhadores e empregadores brasileiros a respeito das fraudes trabalhistas, dentre as quais se inclui a PJ fictícia. O encarte do gibi, na contracapa, constante do anexo da monografia, menciona a figura da PJ fraudulenta. O foco, contudo, foi dado em torno das "pseudo cooperativas". Deu-se continuidade na divulgação de tal campanha no dia 20 de maio de 2008, na Central do Brasil, onde foram coletadas denúncias dos trabalhadores e distribuídos mais gibis.

Várias peças publicitárias foram confeccionadas para divulgação da campanha, incluindo cartazes afixados em ônibus e metrô, além de gibis, desenho animado relatando a situação do trabalhador que faz parte de uma falsa cooperativa. A origem do dinheiro foi explicada em notícia do site da PRT 1ª Região:

---

(radialistas) e 9º da Lei nº 6.533/78 (artistas). BRASIL. TRT 1ª Região. 9ª Turma. **Embargos de declaração em sede de Recurso Ordinário**. ED RO 00472-2002-053-01-00-2. Embargante: MPT. Embargado: TV Globo Ltda. Rio de Janeiro, 04 de maio de 2004. Disponível para consulta no acervo do TRT 1ª Região.

A verba utilizada proveio de acordo judicial resultante da execução de multas impostas às empresas Bandeirante Guanabara Emergências Médicas Ltda e Bandeirante Emergências Ltda, pelo descumprimento de obrigações de fazer fixadas pelo Poder Judiciário. Integrantes de um mesmo grupo econômico, elas tinham sido investigadas pelo, após denúncia de utilização de mão-de-obra intermediada por falsas cooperativas<sup>223</sup>.

Nesse sentido, promover evento educativo, editando material que traga informações relativas a fraude trabalhista ocorrida, é mais uma forma de reconstituição do bem lesado. Afinal, a reparação não precisa ser a mesma do bem afetado, já que usou-se o dinheiro em finalidade compatível com a causa – ainda que, não se discuta aqui, se este é instrumento mais ou menos efetivo do que outros. De todos os modos, outro meio de combate possível à fraude como um todo, quadro no qual se insere o tema da PJ fraudulenta.

Em suma, as possibilidades de combate à pejetização pelo MPT podem se dar em sede preventiva ou repressiva, judicial ou administrativa, vale dizer, de variadas formas, por meio de investigações, de TCAC, campanhas ou ACPu. No que tange a esta última, variados são os benefícios apontados pela via do processo coletivo, ainda que, na prática, a instituição encontre obstáculos, mormente na amplitude dos conceitos de interesse difuso, coletivo e individual homogêneo e o debate em torno de sua legitimidade no que se refere a tutela dos direitos individuais homogêneos.

De forma a unificar a questão procedimental em torno do combate específico às fraudes à relação de emprego, criou-se, a nível nacional, uma coordenadoria, conforme se explica a seguir.

#### **4.2 A repercussão do tema "pejetização" no âmbito da CONAFRET e da instituição**

---

<sup>223</sup> PROCURADORES do Rio fazem campanha na Central do Brasil. Procuradoria Geral do Trabalho. **Net**. Disponível em: <://www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc/publicacao/engine.wsp?tmp.area=271&tmp.texto=7283>. Acesso em: 01 jun. 2008.

O MPT, internamente, definiu 6 metas institucionais<sup>224</sup> para melhor organizar sua atuação em todo o Brasil. Tais metas inspiraram a criação de coordenadorias que seguem, de certa forma, o que se tem por meta institucional e objetivam a uniformidade de procedimentos<sup>225</sup> no âmbito do MPT.

Assim, como uma de suas metas institucionais é a de regularizar os contratos de trabalho, esta foi a bandeira de criação da Coordenadoria Nacional do Combate às Fraudes – CONAFRET<sup>226</sup>, uma das sete coordenadorias temáticas do MPT, que objetiva especificamente o combate às práticas fraudulentas que vêm para descaracterizar a relação de emprego.

Esta meta serve de base para todas as demais coordenadorias. Afinal, uma vez que há fraude na relação de trabalho, na qual se tenta evitar que normas trabalhistas incidam naquela relação jurídica, está se dando o primeiro passo para que as demais metas institucionais possam ser cumpridas. Leia-se o trecho abaixo sobre sua criação:

A Coordenadoria Nacional surgiu pela necessidade de combater e inibir as fraudes que objetivam afastar a relação de emprego e desvirtuar a aplicação dos direitos trabalhistas previstos na Constituição, na CLT e nas demais normas de proteção de trabalho. As fraudes se espalham e se aperfeiçoam nos setores urbano e rural, em atividades pública e privada, variando de acordo com o momento, circunstâncias e localidade. As mais comuns e intensas são cometidas por cooperativas intermediadoras de mão-de-obra, terceirizações ilegais, "sociedades" de empregados, entre outras "invenções criativas" que, por conta do desemprego, servem para prejudicar os trabalhadores e eliminar os seus mais fundamentais direitos<sup>227</sup>.

---

<sup>224</sup> As seguintes matérias foram eleitas prioritárias: 1) a erradicação do trabalho escravo e degradante; 2) a erradicação do trabalho infantil e a proteção do trabalho do adolescente; 3) o combate à discriminação nas relações de trabalho; 4) a defesa da saúde do trabalhador e de um meio de ambiente de trabalho sadio; 5) o combate às fraudes nas relações de trabalho; e 6) o combate às irregularidades trabalhistas na Administração Pública. Ver em: PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto (Org.). **MPT: coordenadorias temáticas**. Brasília: ESMPU, 2006. P. 11

<sup>225</sup> Isso não significa uma tentativa de imposição sobre o elemento de convicção de seus membros, afinal, vigora o princípio da independência funcional no MPT. O objetivo, ao contrário, é definir estratégias, para que a atuação do MPT seja uniforme, a nível nacional, em nome da instituição em si e do princípio da unidade da instituição.

<sup>226</sup> "A CONAFRET tem como linha de atuação: a) fomentar a troca de experiências e discussões sobre o tema interna e externamente; b) agilizar a atuação institucional onde necessária se faça a presença do MPT; c) ampliar e fortalecer parcerias com outros órgãos governamentais e entidades civis na busca de maior eficácia da sua atuação institucional; d) fomentar a promoção de eventos e workshop sobre o tema, a fim de esclarecer e conscientizar a sociedade e demais órgãos governamentais sobre a atuação e papel ministerial no combate às fraudes trabalhistas. Daí o grande número de campanhas realizadas pela coordenadoria". Ver em: PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. Op. cit. p. 80.

<sup>227</sup> PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto (Org.). Op. cit. p. 79.

Em 2007 a CONAFRET realizou campanha para combater as fraudes trabalhistas, o que leva à conclusão de que a campanha realizada pela PRT 1ª Região não é a primeira organizada pela instituição para tratar do tema de combate às fraudes. Com o nome de "Semana de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho"<sup>228</sup>, a então procuradora-geral do trabalho, Sandra Lia Simón, lançou a campanha a nível nacional, a pedido dos procuradores membros da CONAFRET.

Na época de confecção do projeto desta monografia, tinha-se como idéia entrevistar<sup>229</sup> o coordenador da CONAFRET, Dr. Rodrigo Carelli. Contudo, isto não foi possível pois enquanto se elaborava este texto o coordenador encontrava-se de licença. Mesmo sem ter a possibilidade de trazer para este trabalho um pronunciamento direto da CONAFRET sobre o combate à pejetização, fato digno de menção ocorreu nesse meio tempo. O site da Procuradoria Geral do Trabalho – PGT trouxe a notícia de que a reunião dos membros da CONAFRET, ocorrida em Brasília de 02 a 03 de junho de 2008, teve como ponto destacado a discussão sobre o combate à PJ fraudulenta<sup>230</sup>. A matéria, disponibilizada no site no dia 03 de junho de 2008, informou terem sido discutidas estratégias para o combate à contratação fraudulenta por meio de PJ. Veja-se trecho da notícia abaixo:

Procuradores do Trabalho de todas as Regiões do País relataram os setores que mais concentram a fraude, que consiste na demissão de um empregado subordinado e sua recontração, dias depois, como pessoa jurídica (ou PJ), em prejuízo de direitos trabalhistas legalmente assegurados. Em grandes centros, como Rio de Janeiro e São Paulo, a irregularidade concentra-se em empresas jornalísticas. Já no Distrito Federal e em Minas Gerais, a irregularidade ocorre no setor de saúde, principalmente na especialidade médica de radiologia. Segundo relato dos procuradores, embora a “pejetização” alcance primordialmente a classe médica, há hospitais e clínicas em que o mecanismo já afeta auxiliares e técnicos de enfermagem e enfermeiros que, para não perderem o emprego, aceitam a nova forma de trabalho imposta pelos patrões. No caso dos médicos, a preocupação dos procuradores da CONAFRET decorre da constatação de que, em muitos casos, a pejetização é uma opção da categoria, já que o médico pode ser enquadrado como profissional liberal autônomo e trabalhar por meio de associação ou cooperativa. Por isso, a coordenadoria vai ter o cuidado de avaliar a estratégia de atuação caso a caso, com vistas a

---

<sup>228</sup> Campanha do MPT alerta contra fraudes que tiram direitos do trabalhador. **Net.** Disponível: <http://www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2007/05/16/materia.2007-05-16.2385214437/view>. Acesso em: 05 jun. 2008.

<sup>229</sup> Não seria a primeira vez que o coordenador se manifestaria especificamente em entrevista sobre o tema. No programa "Trabalho Legal", veiculado pela TV Justiça, foi dada a entrevista sobre trabalho em empresas como PJ, no dia 16 de agosto de 2006. TRABALHO em empresas como pessoa jurídica é o tema do Trabalho Legal. **Net.** Disponível em: <[http://www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc/publicacao/engine.wsp?tmp.area=350&tmp.texto=1571&tmp.area\\_anterior=44&tmp.argumento\\_pesquisa=PJ](http://www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc/publicacao/engine.wsp?tmp.area=350&tmp.texto=1571&tmp.area_anterior=44&tmp.argumento_pesquisa=PJ)>. Acesso em: 01 mai. 2008.

<sup>230</sup> CONAFRET discute estratégias para combater terceirização de call center e contratação por meio de PJ. **Net.** Disponível em: <[http://www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc/publicacao/engine.wsp?tmp.area=271&tmp.texto=7338&tmp.area\\_anterior=44&tmp.argumento\\_pesquisa=PJ](http://www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc/publicacao/engine.wsp?tmp.area=271&tmp.texto=7338&tmp.area_anterior=44&tmp.argumento_pesquisa=PJ)>. Acesso em: 03 jun. 2008.

combater o problema que atinge realmente quem foi coagido a abrir mão de uma relação de emprego formal e tornar-se PJ<sup>231</sup>.

Nesse sentido, a notícia chama a atenção pois, embora o contrato com PJ fraudulenta seja um contrato de trabalho desvirtuado, fato que levaria à conclusão de ser o combate à pejetização objetivo do MPT, raras são as vezes em que o instituição deu tamanho destaque ao problema. Normalmente a repercussão social cinge-se a casos de cooperativas fraudulentas e terceirização, mas não de fraude na constituição de PJs fraudulentas.

Para dimensionar a importância de tal notícia, partiu-se para uma pesquisa na base de matérias arquivadas no site da PGT. Ingressou-se com as variáveis a seguir discriminadas no sistema de busca, o qual retornou apenas 12 resultados quanto aos termos "PJ" e "pejetização". A despeito de não se saber com exatidão o quantitativo de notícias arquivadas no site e embora não se possa afirmar que outras variáveis de uso genérico como "fraude" não apontem para matérias referentes à "PJ" e "pejetização", ao se proceder à análise comparativa de dados, percebe-se que a veiculação de matérias em torno do tema "cooperativa" foi indubitavelmente maior. Tal variável apareceu em 198 referências, o que equivale dizer, o termo teve uma incidência 16 vezes maior.

**Figura 2 – Incidência do termo "pejetização" e "PJ" nas notícias da Procuradoria Geral do Trabalho**

<b>Levantamento quantitativo da incidência dos termos ligados à fraude usados nas matérias publicadas no site da Procuradoria Geral do Trabalho até o dia 3 de junho de 2008</b>	
Fraude	247
Cooperativa	198
Terceirização	71
Estágio	24
CONAFRET / Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações de Emprego	23
PJ / pejetização	12

**Fonte: Elaboração da autora a partir do site da Procuraria Geral do Trabalho<sup>232</sup>**

Situação parecida foi vista ao se quantificar os títulos de matérias veiculadas pelo site da PRT 1ª Região, onde nenhum resultado foi apontado para a variável "PJ" ou "pejetização". Apesar de que, a partir de tal dado, não seja possível concluir que nenhuma matéria noticie sobre o tema, afinal, não se procedeu à leitura da notícia em sua íntegra, já que a busca levou

<sup>231</sup> Loc. cit.

<sup>232</sup> Arquivo de notícias. Procuradoria Geral do Trabalho. Net. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc/publicacao/engine.wsp?tmp.area=302>>. Acesso: 01. jun. 2008.

em conta apenas o título da matéria, é possível afirmar que não seja comum referência expressa à terminologia "PJ" e "pejotização" por parte da Assessoria de Comunicação da PRT 1ª Região. Além disso, é dada maior repercussão pública aos casos envolvendo cooperativas fraudulentas e terceirização lícita, que aparecem mais vezes na pesquisa, embora na busca feita no site da PRT 1ª Região houve uma capilaridade maior de dados, com apenas 2 resultados para o termo "cooperativa". Causa surpresa que, embora nada se tenha falado diretamente sobre "PJ" ou "pejotização" nos títulos da matéria, o tema "Emenda 3" tenha sido noticiado 2 vezes pela instituição em seu título.

**Figura 3 – Incidência do termo "pejotização" e "PJ" nos títulos de matérias da PRT 1ª Região**

<b>Levantamento quantitativo da incidência dos termos ligados à fraude usados nos títulos das matérias publicadas no site da Procuradoria Regional do Trabalho de 03 de agosto de 2006 a 03 de junho de 2008</b>	
Fraude	14
Terceirização	5
Cooperativa	2
Emenda 3	2
PJ / Pejotização	0
Outros temas	306

**Fonte: Elaboração da autora a partir do site da PRT 1ª Região<sup>233</sup>**

Prosseguido na busca, surpreende o fato de que nas últimas 10 revistas do MPT, editadas pela ANPT, não haja qualquer referência direta à experiências relativas ao combate à pejotização ou ao assunto em si. Mais uma vez, a cooperativa saiu na frente e marcou presença, embora em apenas um único estudo da revista.

**Figura 4 – Incidência do termo "pejotização" e "PJ" na Revista do MPT**

<b>Levantamento quantitativo a partir das publicação editadas pela ANPT de março de 2003 a março de 2008.</b>	
Cooperativa	1

<sup>233</sup> Arquivo de notícias. Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região. Net. Disponível em: < <http://www.prt1.mpt.gov.br/noticias/noticias.php?anoatual=2006>>. Acesso: 01. jun. 2008.

Estágio	1
PJ / Pejotização	0
Outros	89

**Fonte: Elaboração da autora a partir do índice das revistas do MPT<sup>234</sup>**

Ainda, para comprovar tal constatação, vê-se da transcrição literal do livro editado pelo MPT que, ao falar sobre as Coordenadorias Temáticas, embora mencione "sociedade" de empregados como uma espécie de fraude, destaque abertamente como prioridade de atuação o combate às falsas cooperativas e às terceirizações ilícitas<sup>235</sup>, e não as falsas PJ.

É em virtude de tal cenário que surpreende a notícia da pauta da reunião ordinária da CONAFRET ter se focado na discussão sobre o combate à pejotização. Não que a fraude não esteja presente. Muito pelo contrário, conforme tudo o que até agora se expôs, alcança níveis galopantes. Ocorre que, embora o MPT reconheça a pejotização como uma fraude que deve ser combatida, não tenha ganhado a merecida ênfase pela instituição, o que leva, conseqüentemente, a menor veiculação de material, notícias e artigos por parte do MPT no que diga respeito ao tema. Entretanto, em vista do recente debate organizado pela CONAFRET, é possível indicar que o futuro desponte para um enfoque institucional mais detido na matéria e haja, a partir daí, o estabelecimento de novas frentes de combate nacional específico à pejotização.

Seja como for o futuro, este estudo tem como objetivo analisar a atuação do MPT nos tempos atuais. Desta forma, uma vez realizado o enfoque nacional de combate às fraudes, parte-se agora para uma análise do que ocorre hodiernamente e a nível regional, ou, em outras palavras, em sede de PRT 1ª Região, naquilo que se refere à luta contra a pejotização.

<sup>234</sup> Publicações da ANPT – Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho. Revista do MPT. **Net**. Disponível em: <

[http://www.anpt.org.br/biblio/publ/rev\\_mpt/default.cfm](http://www.anpt.org.br/biblio/publ/rev_mpt/default.cfm)>. Acesso em: 01 jun. 2008.

<sup>235</sup> PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto (Org.). Op. cit. p. 80.



### 4.3 Análise de dados do Núcleo de Fraudes à Relação de Trabalho (NFRT) da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região

A partir das atribuições da Coordenadoria de Defesa dos Interesses e Direitos Coletivos e Difusos – CODIN<sup>236</sup>, foram criados vários núcleos de atuação no âmbito da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região (PRT 1ª Região). Um deles é o "Núcleo de Fraudes à Relação de Trabalho"<sup>237</sup> (NFRT), dentro do qual se faz o combate à PJ fraudulenta, em certa alusão à CONAFRET, que existe a nível nacional. Quantificados<sup>238</sup> todos os PPs e ICP's geradores exclusivamente de TCAC no âmbito do NFRT da PRT 1ª Região, desde que se implantou o sistema da CODIN até o dia 6 de junho de 2008, tendo em vista a nomenclatura interna definida pela CODIN, obteve-se as seguintes tabelas das fraudes combatidas, com dados percentuais arredondados.

**Figura 5 – Quantitativo de Termos de Compromisso de Ajustamento de Conduta do NFRT da PRT 1ª Região**

Quantitativo de procedimentos preparatórios e inquéritos civis públicos que decorreram exclusivamente em Termos de Compromisso de Ajustamento de Conduta na PRT 1ª Região, segundo a fraude combatida		
Cooperativa	212	44%
Terceirização	161	33%
Intermediação Ilícita	25	5%
Relação de Emprego	39	8%
Sucessão – Empregadores	18	4%
Estágio	14	3%
PJ	10	2%
Trabalho Temporário	7	1%
Pré-contratual	0	0%
Franquia	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>486</b>	<b>100%</b>

**Fonte: Elaboração da autora a partir de dados obtidos no sistema da CODIN da PRT 1ª Região**

Conforme dito, tais dados mostram a quantificação de termos assinados que não desencadearam em posterior ajuizamento de ação. Nesses casos, infere-se que a irregularidade trabalhista cessou quando da assinatura do termo, com a adequação da conduta do empregador ao parâmetro legal. Como se vê, foram firmados 10 termos referentes ao tema de

<sup>236</sup> A atuação na CODIN envolve o recebimento de denúncias, a instauração de procedimentos investigatórios, inquéritos civis públicos e outras medidas administrativas, bem como ajuizamento de ações judiciais, quando o procurador se sente convencido da materialidade de irregularidade trabalhista. Diferencia-se da COINTER, da Coordenadoria de Órgãos Intervenientes, onde o MPT aparece como fiscal da lei (*custos legis*).

<sup>237</sup> A CODIN da PRT 1ª Região é dividida em núcleos temáticos de forma a otimizar serviços, definir estratégias de atuação e permitir a especialização dos procuradores na matéria em que atuam.

<sup>238</sup>

PJ fraudulentas, o que, proporcionalmente, não representa grande vulto: 2% do total de TCACs do NFRT, com a cooperativa liderando em 44% dos termos firmados pelo NFRT.

Já no quadro seguinte aparecem o número total de ACPus ajuizadas, a partir de procedimentos investigatórios, seguindo os mesmos parâmetros da figura anterior. Embora não tenha sido possível discriminar quantas ações foram precedidas de Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta, de certo, em alguns casos o ajuizamento da ação foi precedido de assinatura do termo, o que pode ser entendido como infrator que persistiu no cometimento da irregularidade. A partir daí, o *parquet* entendeu não haver outro caminho de embate que não judicial.

**Figura 6 – Quantitativo de Ações Cíveis Públicas do NFRT da PRT 1ª Região**

<b>Quantitativo de procedimentos preparatórios e inquéritos civis públicos que deram origem a ações cíveis públicas ajuizadas na PRT 1ª Região, segundo a fraude combatida</b>		
Cooperativa	336	58%
Terceirização	137	24%
Intermediação Ilícita	51	9%
Relação de Emprego	28	5%
Estágio	14	2%
Trabalho Temporário	6	1%
PJ	4	1%
Sucessão – Empregadores	2	0%
Pré-contratual	0	0%
Franquia	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>578</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Elaboração da autora a partir de dados obtidos no sistema da CODIN da PRT 1ª Região

Comparativamente, no atinente a PJ fraudulenta, vê-se que foram firmados mais termos do que ajuizado ações. Situação diferente é a vista diante dos cooperatos, que tiveram um combate precipuamente judicial (336 ações cíveis públicas contra 212 termos). Percebe-se que, até o momento, as ações no combate à pejetização não dominam a agenda de atuação do *parquet* carioca. Nesse aspecto, é possível concluir que, em termos proporcionais, o caminho optado pelo NFRT da 1ª Região para o combate às fraudes, como um todo, tem sido o de firmar termos, mais do que ajuizar ações. Essa tendência só não é seguida quando se tratam de fraudes de cooperativa e intermediação ilícita, nas quais se ajuízam mais ações.

Em vista da atuação do NFRT se concentrar no combate à cooperativa, em termos numéricos, escolhe-se esta como paradigma, em relação à PJ fraudulenta, de forma a que se possa traçar um comparativo entre ambas. Isso levará a possíveis conclusões em termos de se há uma tendência geral de combate a nível do NFRT ou se a atuação muda em razão da fraude

investigada. Desta forma, seguidos os mesmos aspectos metodológicos, tem-se as seguintes tabelas, com dados coletados desde a criação do sistema de pesquisa interno da CODIN até o dia 6 de junho de 2008, no que se refere ao encaminhamento dado a inquéritos civis públicos e procedimentos preparatórios localizados pelas variáveis: "Fraude – Cooperativa" e "Fraude – Constituição de Pessoa Jurídica".

### **Figura 7 – Levantamento de Procedimentos e Inquéritos Civis Públicos**

Variável: Fraude – Cooperativa

Em andamento	343	23%
Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta	212	14%
Ação Civil Pública	336	22%
Arquivados	585	39%
Outros	26	2%
<b>TOTAL</b>	<b>1502</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Elaboração da autora a partir de dados do sistema da CODIN da PRT 1ª Região.

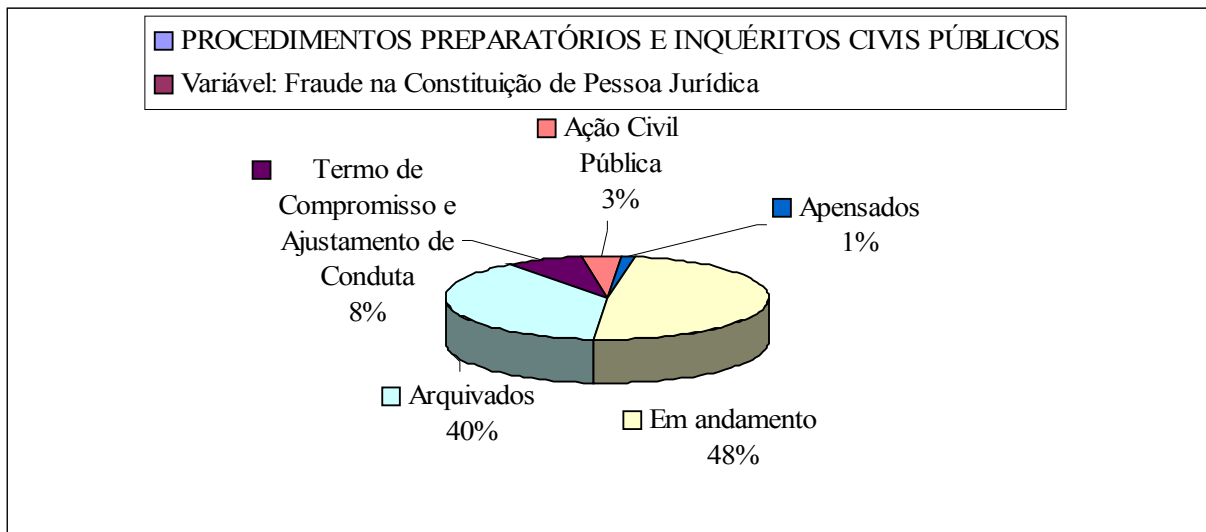
### **Figura 8 – Levantamento de Procedimentos e Inquéritos Civis Públicos**

Variável: Fraude – Constituição de Pessoa Jurídica

Em andamento	59	48%
Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta	10	8%
Ação Civil Pública	4	3%
Arquivados	49	40%
Outros	1	1%
<b>TOTAL</b>	<b>123</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Elaboração da autora a partir de dados do sistema da CODIN da PRT 1ª Região.

### **Figura 9 – Levantamento de Procedimentos e Inquéritos Civis Públicos**



**Fonte:** Elaboração da autora a partir de dados do sistema da CODIN da PRT 1ª Região.

Como se vê, no que se refere especificamente à pejetização, foram localizados 123 procedimentos preparatórios e inquéritos civis indexados como "Fraude à Relação de Emprego – Constituição de Pessoas Jurídicas". Assim, da análise quantitativa e percentual apenas da pejetização, vê-se que praticamente a metade dos procedimentos e inquéritos ainda estão ativos, ou seja, em andamento: 49% dos casos. Vale dizer que a atitude tomada, quando se chega denúncia sobre pejetização, é, regra geral, a de investigar.

Em segundo lugar, vê-se o considerável número de arquivamentos no caso de pejetização: 39% dos casos. Ainda que a partir do sistema da PRT da 1ª Região, não seja possível entender a razão da grande maioria dos arquivamentos, eis que somente são explicados aqueles que originaram ação ou por termo de compromisso, podem estar neste número soluções espontâneas ou inexistência ou não comprovação da lesão na investigação. Também nesse sentido, partindo para uma análise comparativa dos dados percentuais entre pejetização e cooperativa fraudulenta, vê-se que o índice de arquivamento tende a girar em torno de 40%.

Mas, o que realmente chama realmente a atenção é o fato de que, embora, na teoria, fale-se que a melhor forma de combate à pejetização seja o ajuizamento de ACPus, conforme se viu no item 4.1.2 desta monografia e na opinião de uma procuradora<sup>239</sup>, na prática, não é algo que prevaleça. Poucas foram as ACPus ajuizadas no combate à pejetização: apenas 3%

<sup>239</sup> STANDER, Célia Regina Camachi. Op. cit. p. 11.

do total dos procedimentos de investigação. Houve um número maior de Termos de Compromisso de Ajustamento de Conduta firmados: 8%.

Apesar de não ser possível inferir conclusões absolutas a partir dos dados acima, pois não há indicadores a quantificar e qualificar com maior precisão os dados, chama a atenção o fato de o combate jurisdicional ser proporcionalmente pequeno, no que se refere a casos específicos de pejetização. Ainda que seja possível que o problema tenha sido de ordem classificatória das denúncias<sup>240</sup>, aponta-se uma clara tendência no sentido de não se combater precipuamente a pejetização pela via judicial. Uma explicação possível é de que o embate judicial se dê, principalmente, em outras matérias relativas à fraude à relação de emprego, como se encontra em casos de cooperativa fraudulenta<sup>241</sup> e terceirização, mas não na pejetização. Outras hipóteses são as seguintes: o combate às fraudes à PJ fraudulenta se resolver, em grande parte, pela ação fiscal pela Delegacia Regional do Trabalho; haver falta de comunicação das denúncias atinentes à matéria por parte das entidades sindicais ou profissionais coletivamente atingidos ao “parquet”; a magistratura carioca ainda encarar com parcimônia as ACPus referentes ao combate à PJ fraudulenta, desestimulando o ajuizamento por parte dos procuradores; o ajuizamento de ACPus ou ações individuais ser realizado, em grande número, pelos sindicatos no combate à PJ fraudulenta, sendo estas entidades de classe as que desenvolvem uma luta mais sistemática contra a “pejetização”; os próprios trabalhadores ajuizarem individualmente ações, no caso concreto; os trabalhadores que constituem PJ serem localizados em segmento profissional diferenciado, que tradicionalmente não têm por praxe a denúncia da fraude ao MPT, como visto, por exemplo, no caso relatado no item 4.1.1, de atores e jornalistas da Globo, apesar da veiculação no site de campanhas de entidade de classe dos jornalistas<sup>242</sup>. Na verdade, aceitar essa hipótese é admitir haver

---

<sup>240</sup> Há uma dificuldade da pesquisa, já que o registro é feito quando do recebimento da denúncia, podendo não refletir o conteúdo exato da mesma. Isto porque, em grande parte das vezes, a denúncia que chega ao Ministério Público é genérica, sem um delineamento preciso do objeto. Desta forma, a classificação, realizada primariamente, ao apontar uma fraude, no decorrer do processo investigativo pode mostrar-se inadequada. Ou, então, ser indexada como “Fraude – Intermediação ilícita” ou “Fraude – Terceirização ilícita” quando, no entanto, é caso específico de fraude na constituição de PJ. Por isso, os dados apontados, embora absolutos, devem ser encarados com esta cautela.

<sup>241</sup> Na base de dados do sistema CODIN constam 998 ACPus ajuizadas desde o dia em que se passou a registrar os andamentos dados, dentre as quais 578 delas são referentes a alguns dos temas tratados acima, ou seja, do NRFT. Vale dizer, 58% das ações ajuizadas a nível de PRT 1ª Região são comandadas pelo núcleo, das quais 34% dizem respeito à cooperativa. Ocorre que, embora seja, de fato, o núcleo que mais ajuíze ações, em todo esse universo o tema “pejetização” apresenta um número de ações praticamente irrelevante, se comparado ao percentual visto no combate à cooperativa.

<sup>242</sup> Divulgação da “Campanha Nacional em Defesa do Mercado de Trabalho dos Jornalistas contra a Precarização das Relações Trabalhistas”, de 02 de outubro de 2007, no site do Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Estado de São Paulo. Disponível em: <<http://www.jornalistasp.org.br/index.php?option=content&task=view&id=1431>>. Acesso em: 05 mai. 2008.

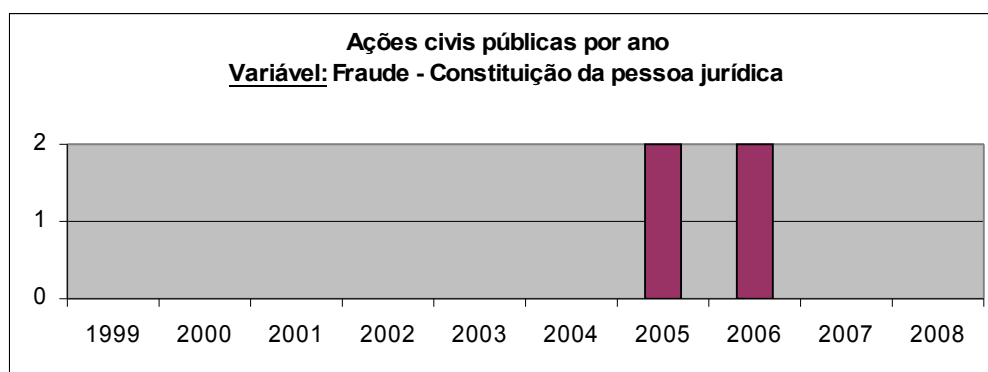
vinculação entre o nível de qualificação do trabalhador com o seu grau de participação em um espaço público como o MPT. Outra possibilidade é que embora seja uma prática disseminada, a pejetização não seja tão difundida pelo território, em termos absolutos, como as falsas cooperativas de mão-de-obra e terceirização ilícita. Não será que o pequeno número de denúncias se deva também a que campanhas, como a veiculada pela PRT 1ª Região, se foque em cooperativas?

Partindo para uma análise comparativa específica entre pejetização e cooperativa fraudulenta, proporcionalmente, o número de ACPUs no combate a cooperativas fraudulentas originados de PPs e ICPs foi de 23%, enquanto que no de falsas PJs, 3%. Por mais que haja uma tentativa do *parquet* em perquirir elementos comprobatórios, é possível que haja maior dificuldade de se provar lesões coletivas em casos de pejetização, sendo mais simplória sua caracterização em caso de cooperativas.

Ainda sobre pejetização, o gráfico a seguir mostra o número de ações civis propostas referente ao tema, levando em conta o ano de início da investigação. Nesse aspecto, o primeiro registro na PRT 1ª Região na variável “Fraude – Constituição de Pessoa Jurídica” data de 1999, o que justifica o recorte apresentado, até junho de 2008, momento em que se finalizou a coleta de dados.

**Figura 10 – Ações civis públicas por ano de atividade**

Variável: Fraude – Constituição de Pessoa Jurídica



**Fonte:** Elaboração da autora a partir de dados do sistema da CODIN da PRT 1ª Região.

A partir do gráfico, observa-se, como dado inicial, que o pico de ajuizamento de ACPUs referente ao tema deu-se em 2005 e 2006, com 2 em cada ano. Pode-se inferir que, além de não haver um número expressivo de ações, o número, na verdade, aponta para uma

tendência ao decréscimo, no que se refere ao tema pejetização, pois nenhuma foi ajuizada em 2007.

Tendo em vista os aspectos mencionados, no que diz respeito à pejetização, há, proporcionalmente, um considerável número de investigações em andamento; contudo, não é recorrente o ajuizamento de ACPus a partir dos PPs e ICPs atinentes à PJ fraudulenta no âmbito da PRT 1ª Região, havendo, ao longo dos anos, uma tendência ao declínio no número de ACPus em torno do tema; além disso, a via do Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta tem sido a forma preferida de combate nos casos de pejetização. Ainda assim, algumas ações civis públicas foram ajuizadas para combater a prática fraudulenta, conforme se analisa a seguir.

#### *4.3.1 As ações civis públicas*

Apesar de, como visto, existirem ações civis públicas propostas pela PRT 1ª Região, envolvendo PJ fraudulenta, não seja tão grande como o de cooperados, houve um caso de especial repercussão envolvendo o tema debatido nesta monografia. O grupo econômico Bradesco contratava vendedores de apólice de previdência privada sob o rótulo de pessoa jurídica, o que afastava, *a priori*, o vínculo, embora usasse os serviços de forma pessoal e subordinada, dentro de suas agências. Assim, o critério de escolha levou em conta a atuação a repercussão pública do caso, a atuação bem-sucedida no MPT no sentido de fazer cessar a contratação fraudulenta de novas PJs e a vultosa condenação obtida, de 3 milhões de reais, revertidos ao FAT.

A denúncia partiu da Delegacia Regional do Trabalho, levando à instauração de inquérito civil público de nº 795/03, por parte do MPT, para confirmar informações prestadas. A partir do ICP constatou-se que o grupo econômico Bradesco utilizava-se de instrumentos contratuais diversos<sup>243</sup> para não reconhecer o vínculo empregatício, conforme transcrito na petição inicial do referido caso:

os vendedores de previdência privada passam por seleção realizada pelo próprio Grupo Bradesco, sendo, caso aprovados na seleção, treinados com curso pago pelo próprio Grupo Bradesco e, após seu encerramento, são instruídos a montarem uma

<sup>243</sup> O caso tratava ainda de terceirização ilícita mas, tendo em vista o objeto desta monografia, por uma necessidade de recorte do tema, será reportado apenas o que for atinente à PJ fraudulenta.

“pessoa jurídica” para serem contratados por meio dessa empresa, também em fraude aos direitos sociais<sup>244</sup>.

Os trabalhadores que ultrapassavam a seleção recebiam um curso e lhes era exigido abrir uma empresa para exercer as funções de corretor, uma PJ cuja composição societária era formada, além de trabalhadores que exerceriam atividades pessoais junto ao Bradesco, um parente do contratado, que emprestava o nome para possibilitar a constituição de sociedade por quotas de responsabilidade limitada<sup>245</sup>. Outros trabalhadores eram empregados do banco e, depois, tiveram que se transformar em PJ para seguir laborando<sup>246</sup>, em patente fraude.

Além disso, as empresas eram constituídas por meio de contador indicado pelo Grupo Bradesco e não tinham sede, sendo fictícias<sup>247</sup>. O contador cobrava aluguel do endereço que empresta para ser a sede fictícia da empresa<sup>248</sup>, que servia apenas para fins de alvará<sup>249</sup>. A subordinação e o poder de direção, estudados no item 2.2.1.1.1 a 2.2.1.1.5 estavam claramente delimitados:

que quanto a estes [corretores que vendem Previdência Privada], são criadas empresas no nome do corretor para eles trabalharem nas agências, subordinados à Bradesco Previdência; que quem chega atrasado, quanto ao pessoal da Previdência, é punido com uma suspensão de um ou dois dias, não ganhando nada nesses dias.

De acordo com um dos depoimentos colhidos, o trabalhador tido por PJ laborava em uma das agências há mais de oito anos realizando a mesma função, o que comprovava a não eventualidade, e a subordinação, por sua vez, com os horário, metas a cumprir, exclusividade da agência, trabalho dentro da agência, subordinados à gerência da agência e aos supervisores das rés<sup>250</sup>. A onerosidade também se fazia presente já que os trabalhadores recebiam comissão por vendas realizadas para o banco, não tendo como garantia um salário mínimo, os recolhimentos referentes ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e concessão de férias.

A pessoalidade também estava presente na PJ fraudulenta:

---

<sup>244</sup> BRASIL. 37ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro. Petição inicial. Processo 1424-03-037-01-00-3. Autor: MPT. Réu: Banco Bradesco S/A e Outros. Rio de Janeiro, 23 de setembro de 2003. Disponível no acervo da PRT 1ª Região. p. 3.

<sup>245</sup> Ibid. p. 8.

<sup>246</sup> Ibid. p. 9.

<sup>247</sup> Ibid. p. 8.

<sup>248</sup> Ibid. p. 9.

<sup>249</sup> Loc. cit.

<sup>250</sup> Ibid. p. 3.



no caso dos vendedores de Previdência privada, às vezes depois de serem indicados por amigos ao banco, realizam seleção no próprio Bradesco [...]. A personalidade é observada pelas “cartas de apresentação” [...], documentos que são obrigatórios para a realização das atividades dentro das agências do Bradesco. Na de fl. 167, o Superintendente da própria Sucursal da Bradesco Vida e Previdência apresenta o trabalhador à agência “Castelo”, do próprio Bradesco. Assim, somente o trabalhador ‘apresentado’ pelo próprio banco é autorizado a trabalhar dentro das agências<sup>251</sup>.

A partir das constatações acima, o MPT propôs ACPu (processo nº 1424-03-037-01-00-3) com pedido de antecipação de tutela<sup>252</sup>, em face de Banco Bradesco S.A., Bradesco Seguros S.A., Bradesco Vida e Previdência S.A, para a defesa de direitos difusos e coletivos, e não individuais ou individuais homogêneos, no sentido de que "um mesmo ato do empregador determinando que a contratação de determinados profissionais só se dê por fraude à legislação tutelar, provoca dano a grupos de trabalhadores, determináveis e indeterminados"<sup>253</sup>.

O MPT ressaltou, na inicial, uma reflexão aos magistrados no sentido de que fossem abandonadas as concepções processuais individualistas para a solução de conflitos coletivos, não havendo sentido que o Judiciário se limite a reconhecer a fraude apenas caso a caso, determinando as devidas indenizações. O olhar do julgador deveria voltar-se para o exercício de sua função jurisdicional em caráter preventivo e não apenas reparatório:

Ou será que a Justiça do Trabalho (e o Juiz do Trabalho) deve aceitar que sua jurisdição só seja exercida em tutela reparatória, por meio de ressarcimento e indenização? Estará ela destinada historicamente a julgar ações de cobrança? Continuará sendo a Justiça dos desempregados, a socorrer os trabalhadores depois que sua porta foi arrombada? Será somente esta a função social da magistratura trabalhista?<sup>254</sup>

Lembrou, ainda, que com o fim de solucionar esses inconvenientes é que legislador inseriu no artigo 13 da LACP a possibilidade de ser cobrada indenização reversível a um fundo<sup>255</sup> criado com a finalidade de proteção dos bens lesados. A reparação destina-se aos

---

<sup>251</sup> Ibid. p. 6

<sup>252</sup> A antecipação de tutela não tem natureza cautelar. Ao contrário, a antecipação busca a efetividade de resultado, antecipando, provisoriamente, a própria solução definitiva esperada no processo principal. Possui, portanto, caráter satisfativo, diferente da medida cautelar, de pedido preventivo.

<sup>253</sup> BRASIL. 37ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro. Petição inicial. Processo 1424-03-037-01-00-3. Autor: MPT. Réu: Banco Bradesco S/A e Outros. Rio de Janeiro, 23 de setembro de 2003. Disponível no acervo da PRT 1ª Região. p. 11/12.

<sup>254</sup> Ibid. p. 20.

<sup>255</sup> “Pelo fato de já existir fundo público específico de interesse dos trabalhadores, deve a indenização reverter ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador – instituído pela Lei 7998/90, pois o Estado não pode ficar com o que é de interesse particular”. ROCHA, Ibraim José das Mercês. Op. cit. p. 45-46. Em sentido diverso, se posiciona o procurador Dr. Rodrigo Carelli, sob o seguinte argumento: "o MPT usa como forma de destinar o FAT, que não é o fundo que a lei pretende para reconstituir bens lesados porque não tem entre os objetivos a reconstituição de

dados já causados e para desestimular outros novos, não sendo o montante pecuniário relativo à indenização genérica deduzido de condenações judiciais que venham a imputar reparação individual pelo dano causado a alguém, por idênticos fatos, ou seja, não exclui as indenizações pedidas individualmente<sup>256</sup>.

O objetivo de restabelecer a ordem jurídica compreendeu os seguintes pedidos: a condenação em obrigação de regularizar (fazer) a situação dos empregados já contratados por via de PJ fraudulenta, de não contratar mais (não fazer) novos empregados sob tal rótulo e de pagar (dar) indenização de 8 milhões<sup>257</sup>, em vista do poderio econômico da ré.

A defesa da ré, por seu lado, argumentou a inadmissibilidade de ACPu no Direito do Trabalho por inexistência de norma regulamentadora do seu exercício. Tal argumento, contudo, não pode prosperar, com razão, afinal, como lembra Ibraim Filho, embora nem o CDC nem a LACP façam referência a direitos ligados à relação de trabalho, “é claro que não estariam os conflitos de interesse metaindividuais no campo das relações de trabalho fora do campo de atuação da ACPu, pois tais conflitos de interesses coletivos são os mais típicos de nossa sociedade de massas, relevando-se justamente os mais extensos”<sup>258</sup>.

O réu alegou ainda ilegitimidade passiva *ad causam* do MPT, contudo, sem sucesso, pelos argumentos já expostos neste trabalho no item 4.1.1. Tampouco obteve sorte ao afirmar inexistência de interesse processual por parte do MPT. O "interesse processual" se traduz, para Ibraim Rocha, no "interesse de agir"<sup>259</sup>, composto pelo critério de necessidade, presente no caso em tela, pois não haveria interesse de agir se houvesse o cumprimento da legislação, algo que não está presente, no entanto. Quanto à adequação, a tutela requerida é de total utilidade, relacionando-se à situação desfavorável dos trabalhadores contratados por PJs quando, na verdade, são empregados mascarados<sup>260</sup>. Alegou preliminarmente, ainda, a impossibilidade jurídica do pedido<sup>261</sup>. Tal afirmação não se explica, afinal, o pedido em sede de ACPu foi condenatório, tal como deve ser. Só haveria aquilo que Ibraim Rocha entende por "impossibilidade jurídica da demanda em razão do pedido" se o pedido tivesse natureza declaratória ou constitutiva<sup>262</sup>.

---

bens que o Ministério Público protege. Na verdade, o FAT protege mais o desempregado que o empregado".

<sup>256</sup> BRASIL. 37ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro. Petição inicial. Processo 1424-03-037-01-00-3. Autor: MPT. Réu: Banco Bradesco S/A e Outros. Rio de Janeiro, 23 de setembro de 2003. Disponível no acervo da PRT 1ª Região. p. 23.

<sup>257</sup> Ibid. p. 27.

<sup>258</sup> ROCHA, Ibraim José das Mercês. Op. cit. p. 20.

<sup>259</sup> Ibid. p. 69.

<sup>260</sup> Ibid. p. 69.

<sup>261</sup> Ibid. p. 69.

<sup>262</sup> Ibid. p. 69.

A defesa fez referência a irregularidades no ICP, por violação da ampla defesa e dos dispositivos legais pertinentes à produção de prova. Entretanto, quanto à natureza do inquérito civil público, sabe-se que o mesmo é inquisitorial, não estando sujeito ao contraditório, nem a ampla defesa; afinal, não se trata de processo, mas sim de procedimento. Aquilo que fora apurado em sede de inquérito civil público pode ser, circunstancialmente, usado como prova em juízo, ainda que o destinatário primário das provas produzidas tenha sido o próprio membro do Ministério Público. Assim, na hipótese de ter sido instaurado inquérito civil público e/ou de procedimento preparatório e tal etapa ter contribuído na caracterização de irregularidade no âmbito das relações de trabalho, obviamente a petição inicial da ACPu será preparada anexando documentos obtidos no curso da atividade investigatória, como se deu no caso em tela.

No mérito, o Bradesco rebateu, argumentando que a estrutura de trabalho das seguradoras se dá nos termos da Lei 4594/64 e do Decreto 73/66. Alegou, ainda, que o art. 73 da lei traz a vedação legal para que os corretores de seguro tenham vínculo jurídico, inclusive de emprego, com as seguradoras. Por isso, tentou esquivar-se alegando que os corretores se sujeitam à fiscalização da SUSEP, no caso das seguradoras que não podem comercializar seguros, e à ANS, no caso da Agência Nacional de Saúde. Entretanto, tais alegações não foram acolhidas, em vista dos caracteres apontados sobre o contrato de corretagem no item 2.2.1.3, não estarem presentes, afinal, como falar em falta de subordinação, diante do conjunto probatório e daquilo que dispõe o princípio da primazia da realidade, estudado no item 3.3.1?

Desta forma, a sentença, proferida pela juíza substituta Maria Bernadete Miranda Barbosa da Silva, da 37ª Vara do Trabalho, julgou procedente em parte a pretensão da ACPu, com a condenação das rés no pagamento da indenização no valor de R\$ 3 milhões a favor do FAT, bem como a determinação no sentido de que as rés se abstivessem de contratar empregados para a prestação de serviços diretos e subordinados por intermédio de PJ criada para tal fim. A decisão judicial foi confirmada pela 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-RJ), em sede de recurso ordinário<sup>263</sup>. O MP recorreu

<sup>263</sup> Os demandados postularam que o recurso fosse recebido no efeito suspensivo, para sustar os efeitos da tutela antecipada deferida parcialmente, determinando que as empresas se abstenham de contratar trabalhadores por meio de PJ. Ocorre que não se aplica o art. 529 do CPC, eis que há norma específica própria da matéria (art. 899, CLT). A regra é efeito devolutivo apenas, salvo exceções. E foi assim que se manifestou o acórdão, alegando o seguinte: "não verifico nestes autos de Ação Civil Pública situação que justifique, em juízo de admissibilidade, a aplicação de efeito excepcional, sobretudo porque o julgador de primeiro grau esclareceu em decisão de embargos declaratórios que o provimento antecipatório foi parcial e se limita as futuras admissões fraudulentas de empregados, excluiu, assim, a antecipação da tutela quanto ao pedido de regularização da situação jurídica dos trabalhadores que já teriam sofrido dano". TRT 1ª Região. 6ª Turma. **Recurso Ordinário**. RO 01424-2003-

adesivamente, postulando a parcial reforma da decisão para que a indenização fosse majorada, por seu caráter reparatório e inibitório. Requereu aumento de 3 milhões para 8 milhões. Contudo, o valor foi mantido.

Colaciona-se, abaixo, a ementa do acórdão referente ao caso:

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA (ACP).** MP tem legitimidade para ajuizar ACPu para defesa de direitos e interesses trabalhistas. **LEGITIMIDADE ATIVA. INQUÉRITO CIVIL PÚBLICO.** Princípio do contraditório não prevalece. **MACROLESÃO. CORRETORES DE SEGUROS.** Em que pese a existência de lei vedando a contratação de empregado (lei n. 4.594/64, art. 17, d), esta não é capaz para afastar o vínculo de emprego quando se verifica a existência de subordinação e demais elementos da relação de emprego, caracterizando o vínculo empregatício, que em tais condições não pode ser afastado. **INDENIZAÇÃO DEFERIDA EM ACP.** Verificada a lesão à coletividade de trabalhadores, cabível a condenação dos responsáveis ao pagamento de indenização, pois demonstrado o dano, o nexo causal e a culpa das recorrentes. Nego provimento<sup>264</sup>.

O MPT não obteve sucesso no tocante ao registro do grupo de trabalhadores afetados, como se percebe, mas apenas no sentido de fazer cessar a prática fraudulenta de contratação de PJs em burla à legislação trabalhista. Contudo, isso nem sempre é obtido. O MPT enfrenta dificuldades, especialmente de ordem processual, no tocante ao ajuizamento de ACPu no combate à PJ fraudulenta quanto ao que se refere à classificação do interesse defendido, que pode ser interpretado como meramente individual. Nesta hipótese, esbarra-se na falta de legitimidade como condição de agir. Foi esse o entendimento que prevaleceu quando se pretendia o combate a PJ fraudulentas criadas no meio jornalístico, em ACPu ajuizada em face da TV GLOBO Ltda, ação que correu perante a 53ª VT, restando como carecedor da ação<sup>265</sup> no combate à PJ fraudulenta. Isto mostra que, em grande parte, gira em torno da

037-01-00-3. Recorrentes: MPT e Bradesco S/A, Bradesco Seguros S/A, Bradesco Saúde S/A e Bradesco Vida e Previdência S/A. Recorridos: os mesmos. Relator: Desembargador Alexandre Agra Belmonte. Rio de Janeiro, 08 de novembro de 2006. DORJ, P. III, S. II, Federal. p. 5

<sup>264</sup> Ibid. Op. cit. p. 1.

<sup>265</sup> **RECURSO ORDINÁRIO – MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – AÇÃO CIVIL PÚBLICA – INTERESSE INDIVIDUAL HOMOGÊNEO X INTERESSE PRIVADO – CARÊNCIA ACIONÁRIA – EXTINÇÃO DO PROCESSO, SEM APRECIÇÃO DE MÉRITO.** 1 – A utilização da ação civil pública pelo MPT, através da qual permite-se à Justiça do Trabalho o exercício de sua jurisdição para a proteção dos trabalhadores juridicamente desprovidos e socialmente excluídos de eficazes instrumentos de negociação individual ou coletiva, tem por escopo a tutela de direitos e interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, sendo que quanto a esses não se pode perder de vista os ângulos da indisponibilidade e da relevância social que venham circundar a demanda coletiva (CRFB-88: arts. 127 e 129, III, c/c Lei nº 7.347/85; arts. 1º e 21 e CDC: art. 81). 2 – O ajuizamento de ação civil pública para a defesa de direitos e interesses despidos dos requisitos de indisponibilidade e da relevância social, situação que se evidencia nos presentes autos, posto que os trabalhadores supostamente protegidos ostentam projeção de proeminência no mundo artístico nacional, torna o MPT carecedor do direito de ação, sendo que sua intervenção na seara das relações privadas tipifica injustificável e indevida intromissão do Estado em matéria afeta ao livre arbítrio e a autonomia das relações contratuais, cuja suposta transgressão haverá de ser aferida em cada caso concreto. BRASIL. TRT 1ª Região. 9ª Turma. **Recurso Ordinário.** RO 7591/03. Recorrentes: MPT. Recorridos: TV Globo Ltda. Rio de

classificação dos direitos e conseqüente legitimidade a obtenção de decisões favoráveis ao MPT, e não em aspectos atinentes ao direito material. Uma vez ingressado no exame de mérito, a tendência jurisprudencial é acolher o pedido ministerial de indenização, a ser revertida ao FAT, e de que a infratora se abstenha de cometer a fraude.

A partir do que foi levantado neste capítulo, é possível afirmar que o combate à PJ fraudulenta pode se dar pela via individual, administrativa, pelo auditor fiscal, ou coletiva. Neste último caso, pode ser feita por sindicatos ou pelo MPT, como substitutos processuais na defesa de interesses difusos, coletivos em sentido estrito e individuais homogêneos. O próprio magistrado, quando interpreta pela legitimidade do MPT para o ajuizamento da ACPu combativa à PJ fictícia, é um ator importante no cenário do processo coletivo, que traz variados benefícios para a sociedade. A CONAFRET despertou, em sua ultimar reunião ordinária, para o problema, de ordem nacional. Inclusive, na prática, vislumbra-se que a PRT 1ª Região não ajuíze tantas ACPus como se poderia esperar, no combate à pejetização – e isso pode ser explicado por inúmeras hipóteses, conforme levantado no item 4.3 – e que alguns obstáculos devam ser enfrentados para que as ACPus referente ao tema sejam bem-sucedidas, certo é que o combate não se pode resumir em ACPus, mas também em sede investigatória, na assinatura de TCAC e campanhas educativas, seja a nível nacional ou regional, como aquela já organizada pela CONAFRET e a que atualmente é veiculada pela PRT 1ª Região.

## 5 CONCLUSÃO

As mudanças no mundo do trabalho, produzidas em um cenário de economia altamente globalizada e competitiva, levaram à reestruturação no modo de produzir das empresas, de forma a enfrentar a tempos instáveis. Tal instabilidade foi transferida para as relações de trabalho, como reflexo do pós-fordismo, ampliando as modalidades de contratação do trabalhador por diferentes vias que não a da relação de emprego. Foi sob a idéia de redução de custos que, de forma criativa, tentou-se escapar à aplicação das leis trabalhistas "pejotizando-se" trabalhadores.

Como se viu, na pejotização firma-se um contrato de atividade, firmado não com a pessoa física do trabalhador, mas sim por uma PJ (pessoa jurídica). Desta maneira, formalmente se utilizam contratos de Direito Civil, como o de prestação de serviços ou corretagem, que são estabelecidos entre empresa tomadora de serviços e um trabalhador organizado em pessoa jurídica (PJ). Contudo, as relações de trabalho ocorrem com o poder jurídico diretivo daquele que comanda a atividade e deseja fazer uso de atributos específicos da pessoa que se constituiu a PJ. Este trabalhador, por sua vez, tem o intuito de ser remunerado pela atividade que desempenha, se submetendo a um vínculo de subordinação jurídica continuado e inserido na atividade fundamental daquele que contrata seus serviços.

Ora, como se falar em uma atividade exercida por uma verdadeira pessoa jurídica – PJ, se cristalizados os fatos acima descritos? Mais do que isso, torna-se patente a burla aos direitos do trabalhador, para que não lhe sejam pagas as férias, 13º, FGTS, INSS nem estendidas as garantias trabalhistas e previdenciárias inerentes ao direito do trabalho. Em desprezo às lutas e anseios sociais pelo qual o Brasil passou ao longo de toda sua história, e apesar da constitucionalização dos direitos sociais, vence o peso da força econômica, que recai em maior exploração do trabalhador. As máximas neoliberais se propagam, ambiente que desencadeia a precarização da mão-de-obra e flexibilização de direitos no país. Ainda que esta possa ser a tendência para os próximos anos no âmbito da organização do trabalho, certo é que a existência desse movimento não consiste em mero reflexo da reorganização produtiva mas, fundamentalmente, em fruto de opções políticas e sociais adotadas em nosso país. Cabe a todos, portanto, inclusive aos juristas, cada um na sua esfera de atuação, primar pela primazia do direito social e dos valores constitucionalizados, que vão de encontro do neoliberalismo e das tendências reformistas precarizadoras de direitos.

Assim, o contrato de trabalho é clarificado pela aplicação do princípio da primazia da realidade, o qual dispõe que deve prevalecer não o documento, mas a realidade. Em outras palavras, são nulos de pleno direito os atos que vêm em fraude aos direitos dos trabalhadores. Fazendo uso deste princípio, tanto o magistrado como o auditor fiscal podem desconsiderar a personalidade jurídica para declarar o vínculo de emprego. Ainda que, quando a este último, tenha havido forte embate, no que se refere à tramitação da Emenda 3, em face da alegação de seus proponentes no sentido de que a desconsideração da personalidade jurídica apenas poderia ser feita em sede judicial, em respeito à ampla defesa e ao contraditório. Assim foi que, inserindo críticas às arbitrariedades dos Auditores Fiscais do Trabalho – AFT, ávidos pela legitimação de suas ações, ditas de direito privado, defendem a supressão de tal prerrogativa das mãos dos auditores. Tal argumento, entretanto, não pode prosperar pois, conforme se viu, tal poder faz parte do exercício do poder de polícia administrativa. Além disso, o interesse público de combate às fraudes deve imperar. Nesse sentido, a atuação do AFT representa mais uma forma de combate à pejetização, o que explica a ampla comemoração de variadas entidades sindicais, profissionais, e estatais de defesa dos direitos sociais, ao veto presidencial à Emenda.

De fato, a conhecida Emenda 3, caso aprovada, estimularia a pejetização, defendida por muitos como garantidora de maior independência ao prestador. Sob a alegação da aplicação do princípio da autonomia da vontade, os defensores da prática ora estudada alegam ser, tal modalidade contratual, opção do trabalhador pois lhe seriam concedidos variados benefícios como maiores ganhos, já que há redução tributária e redução de encargos sociais àquele que contrata a atividade. A partir deste raciocínio – que despreza como a autonomia da vontade se constitui em falácia – a pejetização é vista como o caminho possível frente aos níveis de desemprego, representando um incentivo à contratação e sendo garantidora de renda e direito “ao trabalho”. Entretanto, o que se vê é que a pejetização, na medida em que se firma, provoca a retirada de postos de trabalho, transformando antigas relações de emprego em civis, portanto, desprotegidas. Vale dizer, contribui para o desemprego e informalidade das relações a partir do próprio enfraquecimento do movimento sindical, com a perda da identidade daquele trabalhador que vira “empresa”. E, mais: a pejetização traz riscos de ordem pública, como aquele causado à saúde do trabalhador e ao *déficit* financeiro do sistema de Seguridade Social. Em troca de sua saúde e segurança o trabalhador tem, em mãos, a curto prazo, um valor econômico superior à média geral do que os demais profissionais celetistas, que exercem a mesma atividade, percebem.

A indagação que fica é: o que pode justificar a retirada do que já está em seu patamar mínimo de proteção? Ou seja, por que os “prejuízos” de tal ordem devam recair sobre a figura do trabalhador? Ora, está-se diante do lado perverso do capitalismo e tal raciocínio que não pode prevalecer. O Direito detém uma função social que deve ser levada em consideração pelos legisladores e aplicadores. Foi em vista desse cenário que o Direito do Trabalho dispõe do princípio da indisponibilidade e da força cogente de suas normas, dentre as quais, a de exigir o reconhecimento da relação de emprego quando estabelecidos seus pressupostos, com a conseqüente assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social com o empregado, uma vez feita a desconsideração da personalidade jurídica.

O Direito do Trabalho, para ser efetivo, não precisa nem deve se afastar do seu lado humanista, nem conter propostas que diminuam o respeito à dignidade da pessoa humana. Por isso, muito embora haja muitas razões para a inquietação quanto ao futuro do mercado de trabalho, especialmente em um país como o Brasil, periferia do capitalismo, em meio a crises econômicas, baixo crescimento e adoção de tecnologias que otimizam o trabalho, substituindo a mão-de-obra, a experiência tem mostrado que a criação de postos de trabalho não se dá por meio de leis trabalhistas. Não é tarefa a que caiba este ramo da ciência resolver, ainda que não haja como negar a realidade: a da expansão das PJs, seja por opção ou imposição.

Os trabalhadores PJs são encontrados especialmente na área de profissionais da informática, jornalistas e artistas e, na nova onda, engloba os médicos. O que todos esses profissionais têm em comum? A “intelectualidade”. Nesse sentido, o artigo 129 da lei 11.196/05, diploma legal conhecido como "Lei do Bem", é novidade legislativa ensejadora de polêmicas. Ao legitimar a tributação e, para fins previdenciários, a prestação de serviço por tais profissionais organizados em PJ, se assim o desejam, vieram alguns a dizer que a fraude estaria, agora, descaracterizada, e a situação jurídica reconhecida e patenteadada por tal artigo. No entanto, mesmo com tal art. 129, nada muda: continuará sendo desconsiderada a personalidade jurídica quando na realidade despontam os elementos fático jurídicos da relação de emprego, quais sejam, o da subordinação, pessoalidade, onerosidade e não-eventualidade, com os sujeitos e o contrato de trabalho caracterizados.

Em tal caso, quando há uma mera roupagem de PJ que presta atividade, está-se diante de uma relação de emprego disfarçada. Por isso, repisa-se que a análise da subordinação é elemento indispensável e diferenciador do contrato de trabalho de outras relações de trabalho, bem como a manifestação de vontade da constituição da PJ. Tais indicativos de fraude têm



sido construídos pela jurisprudência, que traça critérios para declarar a nulidade da relação que vem para encobertar o vínculo empregatício.

Assim, no atinente às formas de combate, diante da fraude, olhando a partir de um sentido amplo, a própria dinamização da economia pode contribuir. Outra forma de combate é obtida quando se firma o papel das instituições no Brasil. Nesse aspecto, os atores de combate, além do AFT e do magistrado, é o próprio trabalhador, que escolhe não se submeter à fraude; ou, se submete, ao término da relação, ajuíza uma reclamação trabalhista cobrando declaração de vínculo e os pedidos daí decorrentes. Outros atores sociais que se somam aos até agora apresentados são aqueles entes possíveis de participar do processo coletivo como substitutos processuais. Está-se falando do sindicato ou o MPT. Este último pode atuar em combate preventivo ou repressivo, ajuizando ações, firmando termos, investigando ou organizando campanhas educativas, como a que está sendo atualmente veiculada pela PRT 1ª Região, unidade administrativa do MPT localizada no estado do Rio de Janeiro – feito parecido ao realizado pela CONAFRET em 2007, no combate específico da irregularidade das fraudes à relação de emprego. Longe de discutir sobre que tipo de combate é mais específico, o que se busca através de campanhas é combater a fraude preventivamente, através da conscientização dos trabalhadores de seus direitos.

Partindo para um combate repressivo, são variados os benefícios do ajuizamento de ações em sede coletiva, como o é a ACPu, embora se reconheçam os entraves enfrentados pelo MPT. Nesse aspecto, destacam-se os concernentes à legitimidade do MPT, no atinente à classificação dada, no caso concreto, de interesse difuso, coletivo, individual homogêneo ou meramente individual. Isso traz conseqüências na legitimidade de agir do MPT. Nesse caso, como se vê, a caracterização como lesão coletiva é matéria de ordem processual. Uma vez superada, com o ingresso no exame de mérito, a tendência é a obrigação em abster-se de contratar baixo tal prática fraudulenta, com o deferimento de indenização revertida para o FAT. Vale dizer, a partir do balance feito de casos concretos em sede de ação civil pública, percebeu-se que a barreira jurídica enfrentada pelo MPT é mais em institutos de ordem processual do que de direito material.

Já partindo para uma análise de dados da atuação da PRT 1ª Região, mesmo com as limitações da pesquisa, que acusaram apenas os PP e ICPS indexados como “Fraude – Constituição de pessoa jurídica”, termo usado internamente pela CODIN para classificar as denúncias que chegam à instituição, contrariando a idéia que se poderia esperar em um primeiro momento, o combate não se dá precipuamente pela via judicial em casos atinentes à

pejotização, nem pela via do TCAC, embora este último apareça em maior número do que o de ACPus. Comparativamente se prefere, a partir dos PP e ICPS, o caminho da investigação, já que proporcionalmente há um elevado número de investigações em andamento. O número de arquivamentos, por sua vez, é consideravelmente maior do que o de ACPus. Ao visualizar o combate realizado a nível do Núcleo de Fraudes às Relações de Trabalho – NFRT como um todo, foi possível concluir que o combate judicial se foca em matérias relativas à fraude à relação de emprego, principalmente nas catalogações “Fraude – cooperativa” e “Fraude – Terceirização”, sendo dispersa em relação aos demais temas como “Fraude – Estágio” e PJ fraudulenta. Em outras palavras, na PRT 1ª Região, o combate à pejotização se dá de forma mais extrajudicial do que judicial, inclusive, apresentando declínio no número de ações, levando-se em consideração de 2006 ao primeiro semestre de 2008.

Entender o cenário de prevalência do combate à cooperativa pode ser explicado por variadas hipóteses: a pejotização ser um fenômeno em expansão mas não tão presente como a cooperativa; o combate se resolver nas mãos do AFT; haver falta de comunicação ao “parquet” das denúncias atinentes à matéria, tanto por parte das entidades sindicais ou profissionais coletivamente atingidos; os sindicatos ajuizarem a ação ou o próprio trabalhador, individualmente afetado; tal trabalhador não fazer a denúncia ao MPT por ser parte de um segmento profissional especial formado por intelectuais, que não têm por prática denunciar à instituição; ou, como filosofia da própria instituição e do Judiciário, surtindo reflexo em suas atuações, de direcionar o foco de atenção aos trabalhadores de menor instrução, como se isso justificasse a maior relevância social de sua atuação ou fosse possível proceder à distinção entre trabalhador intelectual dos demais, vedação expressa da Carta Magna. Nesse caso, contudo, leva-se em conta a disponibilidade de direitos por estar diante de um profissional mais instruído, detentor de nível acadêmico em grande parte das vezes, visto como privilegiado por não fazer parte do grupo de miseráveis. Em vista de seu maior nível econômico, tem-se como se não fosse subordinado – a despeito de ser caso claro de subordinação jurídica, sim, ainda que atenuada, pois não se confunde o conceito de subordinação com o de dependência econômica.

Outras hipóteses podem ser levantadas para explicar o cenário. O baixo número de ACPus faz pressupor um pequeno número de denúncias e é possível que esta seja uma opção do trabalhador que, por possuir um *status* destacado, em virtude de sua intelectualidade, busca com mais cautela preservar sua imagem de qualquer tipo de “escândalo” ou recusa-se a externar ter sido ludibriado em uma fraude, até como questão de status social, ou que se veja a

litigiosidade como sinônimo de "decadência" – vale dizer, lhe seja atribuído um valor pejorativo. É possível, ainda, que haja um desconhecimento maior sobre a fraude da pejetização ou uma dificuldade do denunciante em fornecer elementos de prova de lesão coletiva; ou, do procurador, em perquiri-los, pois, embora caracterizada a fraude, esbarre na falta de legitimidade por não ser caso de lesão coletiva – mais facilmente vista em caso de cooperativa, que reúne grande quantidade de trabalhadores. A PJ, por sua vez, reúne às vezes apenas 2 sócios, o que lhe pode dar um atributo de “individualidade” incompatível com a atuação coletiva cabível ao MPT.

Assim, embora, na teoria, o combate à pejetização seja tido por objetivo de atuação do *parquet*, no momento de conclusão desta monografia fixa-se um embate mais ativo na questão da cooperativa fraudulenta. Em outras palavras, a pejetização não tem ganhado a devida ênfase. Apesar deste estudo não dispor de dados das demais regionais, tal tendência parece se confirmar, a se tomar pelo escasso material específico sobre a fraude da pejetização nas revistas do MPT e dadas as repercussões sociais expostas no site oficial da PGT, e ainda em se traçando um comparativo entre as notícias acerca do fenômeno das cooperativas fraudulentas versus o da pejetização.

Destas linhas depreende-se ser possível que tal panorama se altere, a partir do que fora discutido em recente reunião da CONAFRET, ocorrida em junho de 2008. Tal coordenação concentra a questão do embate às fraudes às relações trabalhistas a nível nacional, coordenando atividades. Por isso, uma vez dado o alerta para o combate à pejetização a nível nacional, há a possibilidade de se caminhar para um futuro enfoque institucional que se concentre no combate à PJ fraudulenta.

Finaliza-se esta monografia com outro elemento de indagação, que ficará para um novo trabalho: a visão que o MPT tem do sindicato, da Justiça do Trabalho e do Auditor Fiscal do Trabalho no que se refere ao combate à pejetização. Há sintonia com as concepções que o MPT tem sobre o fenômeno e como se manifesta a fraude? A quantidade menor de ACPus ajuizadas pelo MPT quando o assunto é combate à pejetização em relação a outros casos de fraudes é uma consequência de uma visão diferenciada, de dificuldades adicionais ou simplesmente um reflexo de um percentual diferenciado de casos e denúncias que são levadas à apuração? Uma resposta que não se sabe ainda, perguntas que seriam feitas na entrevista solicitada ao coordenador da CONAFRET e semeiam-se aqui como reflexões, abrindo espaço para futuros trabalhos.

## REFERÊNCIAS

ACQUAVIVA, Marcus Cláudio. **Dicionário acadêmico de Direito**. São Paulo: Jurídica Brasileira, 1999.

AMARAL, Francisco. **Direito Civil. Introdução**. 5. ed. rev., atual. e aum. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

APINFO. Que tipo de vínculo os profissionais de informática preferem? **Net**. Disponível em: <<http://www.apinfo.com/p04vinc.html>>. Acesso em: 30 mar. 2008.

ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. **Curso de direito constitucional**. 6. ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2002.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2008.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm)>. Acesso em: 10 abr. 2008.

BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452**, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>>. Acesso em: 10 abr. 2008.

BRASIL. **Lei complementar n.º 75**, de 20 de maio de 1993. Lei Orgânica do Ministério Público da União. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/LCP/Lcp75.htm>>. Acesso em: 10 abr. 2008.

BRASIL. **Lei n.º 10.406**, de 10 de Janeiro de 2002. Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 10 abr. 2008.

BRASIL. **Lei n.º 11.196**, de 21 de Novembro de 2005. Lei do Bem. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/Ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2005/Lei/L11196.htm](http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11196.htm)>. Acesso em: 10 abr. 2008.

BRASIL. **Lei n.º 7.347**, de 24 de julho de 1985. Lei da Ação Civil Pública. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/leis/L7347orig.htm>>. Acesso em: 10 abr. 2008.

BRASIL. **Lei n.º 8.078**, de 11 de Setembro de 1990. Código de Defesa do Consumidor. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8078.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8078.htm)>. Acesso em: 10 abr. 2008.

BRASIL. **Mensagem n.º 783**. Disponível: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2005/Msg/Vep/VEP-0783-05.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Msg/Vep/VEP-0783-05.htm)>. Acesso: 01 mai. 2008.

BRASIL. TRT 1ª Região. 9ª Turma. **Embargos de declaração em sede de Recurso Ordinário**. ED RO 00472-2002-053-01-00-2. Embargante: MPT. Embargado: TV Globo Ltda. Rio de Janeiro, 04 de maio de 2004. Disponível para consulta no acervo do TRT 1ª Região.

BRASIL. TRT 1ª Região. 9ª Turma. **Recurso Ordinário**. RO 7591/03. Recorrentes: MPT. Recorridos: TV Globo Ltda. Rio de Janeiro, 04 de novembro de 2003. Disponível para consulta no acervo do TRT 1ª Região.

BRASIL. TRT 1ª Região. 6ª Turma. **Recurso Ordinário**. RO 1424-03-037-01-00-3. Recorrentes: MPT, Banco Bradesco S/A e Outros. Recorridos: os mesmos. Rio de Janeiro, 02 de agosto de 2006. Disponível para consulta no acervo do TRT 1ª Região.

BRASIL. TRT 2ª Região. **Recurso Ordinário**. RO 00350200402602000. Recorrentes: R.G. Software LTDA. e Paulista Tecnologia, Comércio e Serviços LTDA. Recorrido: Eduardo da Silva Santos. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros São Paulo, 22 de maio de 2007. Disponível em: <<http://trtcons.srv.trt02.gov.br/cgi-bin/db2www/aconet.mac/main?selacordao=20070386468>>. Acesso: 05 mai. 2008.

BRASIL. TRT 2ª Região. **Recurso Ordinário**. RO 01983.2005.030.02.00-5 (20050815789). Recorrentes: Renata do Carmo Braga Von Ancken. Recorridos: Stefanini Consultoria e Assessoria em Informática. Relator: Sérgio Pinto Martins. São Paulo, 31 de maio de 2007. Disponível em: <<http://trtcons.srv.trt02.gov.br/cgi-bin/db2www/aconet.mac/main?selacordao=20070421620>>. Acesso: 05 mai. 2008.

BRASIL. TRT 2ª Região. **Recurso Ordinário**. RO 0902.2005.383.02.00-0. Recorrentes: Mariângela Abreu e ABB LTDA. Recorrido: os mesmos. Relator: Juiz Eduardo de Azevedo Silva. São Paulo, 10 de abril de 2007. Disponível em: <<http://trtcons.srv.trt02.gov.br/cgi-bin/db2www/aconet.mac/main?selacordao=20070250892>>. Acesso: 05 mai. 2008.

BRASIL. TRT 2ª Região. **Recurso Ordinário**. RO 00203.2007.444.02.00-7 (20070824376). Recorrente: Manoel Tadeu Pereira. Recorrida: Ormac Comissária de Despachos LTDA. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. São Paulo, 11 de dezembro de 2007. Disponível em: <<http://trtcons.srv.trt02.gov.br/cgi-LTDA>>. Recorridos: os mesmos. Rel. Milton de Moura França. Brasília, 08 de setembro de 2006. Disponível em: <[http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?d=ITRE&s1=&sect1=1&s2=3828&s3=2000&s4=202&s5=02&s6=00&s9=&s10=&s11=&s12=&s20=&s21=&s7=&s24=&s8=&s13=&s14='202'&s15='02'&s16='00'&s17=&s18=&s19=&s25=&s22=&s23=&s26=&pg1=ALL&pg2=NUMT&pg3=ANOT&pg4=&pg5=&pg6=&pg7=&pg8=TIPT&pg9=GABT&pg10=GABT&pg11=GABT&pg12=GABT&pg13=&pg14=VART&pg15=TRIT&pg16=SEQT&pg17=COOJ&pg18=&pg19=&pg20=&pg21=&pg22=&pg23=&pg24=EMEN&sect2=1&u=http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/n\\_brs/n\\_nspit/n\\_nspitgen\\_un.html&p=1&r=4&f=G&l=0](http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?d=ITRE&s1=&sect1=1&s2=3828&s3=2000&s4=202&s5=02&s6=00&s9=&s10=&s11=&s12=&s20=&s21=&s7=&s24=&s8=&s13=&s14='202'&s15='02'&s16='00'&s17=&s18=&s19=&s25=&s22=&s23=&s26=&pg1=ALL&pg2=NUMT&pg3=ANOT&pg4=&pg5=&pg6=&pg7=&pg8=TIPT&pg9=GABT&pg10=GABT&pg11=GABT&pg12=GABT&pg13=&pg14=VART&pg15=TRIT&pg16=SEQT&pg17=COOJ&pg18=&pg19=&pg20=&pg21=&pg22=&pg23=&pg24=EMEN&sect2=1&u=http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/n_brs/n_nspit/n_nspitgen_un.html&p=1&r=4&f=G&l=0)>. Acesso em: 25 mai. 2008.

BRASIL. TST. 4ª Turma. **Recurso de Revista**. RR 554/2004-023-04-00. Recorrente: TV SBT Canal 5 de Porto Alegre S.A. Recorrido: Airton José Nedel. Rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho. Brasília, 09 de março de 2007. Disponível em: [http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?d=ITRE&s1=&sect1=1&s2=554&s3=2004&s4=023&s5=04&s6=00&s9=&s10=&s11=&s12=&s20=&s21=&s7=&s24=&s8=&s13=&s14='023'&s15='04'&s16='00'&s17=&s18=&s19=&s25=&s22=&s23=&s26=&pg1=ALL&pg2=NUMT&pg3=ANOT&pg4=&pg5=&pg6=&pg7=&pg8=TIPT&pg9=GABT&pg10=GABT&pg11=GABT&pg12=GABT&pg13=&pg14=VART&pg15=TRIT&pg16=SEQT&pg17=COOJ&pg18=&pg19=&pg20=&pg21=&pg22=&pg23=&pg24=EMEN&sect2=1&u=http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/n\\_brs/n\\_nspit/n\\_nspitgen\\_un.html&p=1&r=1&f=G&l=0](http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?d=ITRE&s1=&sect1=1&s2=554&s3=2004&s4=023&s5=04&s6=00&s9=&s10=&s11=&s12=&s20=&s21=&s7=&s24=&s8=&s13=&s14='023'&s15='04'&s16='00'&s17=&s18=&s19=&s25=&s22=&s23=&s26=&pg1=ALL&pg2=NUMT&pg3=ANOT&pg4=&pg5=&pg6=&pg7=&pg8=TIPT&pg9=GABT&pg10=GABT&pg11=GABT&pg12=GABT&pg13=&pg14=VART&pg15=TRIT&pg16=SEQT&pg17=COOJ&pg18=&pg19=&pg20=&pg21=&pg22=&pg23=&pg24=EMEN&sect2=1&u=http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/n_brs/n_nspit/n_nspitgen_un.html&p=1&r=1&f=G&l=0). Acesso em: 25 mai. 2008.

BRASIL. TST. 4ª Turma. **Recurso de Revista**. RR 3828/2000-202-02-00. Recorrentes: Rogério de Alcântara Mirabelli Gallo, Alphapar Empreendimentos e Participações S/C LTDA., Sandetur Viagens e Turismo LTDA., Tecplan Teleinformática S/C LTDA., TVI Comunicação Interativa LTDA., Tecnet Teleinformática LTDA. e TV Ômega. Acesso em: 01 jun. 2008. Brasília, 08 de setembro de 2006. Disponível em: <[http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?d=ITRE&s1=&sect1=1&s2=3828&s3=2000&s4=202&s5=02&s6=00&s9=&s10=&s11=&s12=&s20=&s21=&s7=&s24=&s8=&s13=&s14='202'&s15='02'&s16='00'&s17=&s18=&s19=&s25=&s22=&s23=&s26=&pg1=ALL&pg2=NUMT&pg3=ANOT&pg4=&pg5=&pg6=&pg7=&pg8=TIPT&pg9=GABT&pg10=GABT&pg11=GABT&pg12=GABT&pg13=&pg14=VART&pg15=TRIT&pg16=SEQT&pg17=COOJ&pg18=&pg19=&pg20=&pg21=&pg22=&pg23=&pg24=EMEN&sect2=1&u=http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/n\\_brs/n\\_nspit/n\\_nspitgen\\_un.html&p=1&r=4&f=G&l=0](http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?d=ITRE&s1=&sect1=1&s2=3828&s3=2000&s4=202&s5=02&s6=00&s9=&s10=&s11=&s12=&s20=&s21=&s7=&s24=&s8=&s13=&s14='202'&s15='02'&s16='00'&s17=&s18=&s19=&s25=&s22=&s23=&s26=&pg1=ALL&pg2=NUMT&pg3=ANOT&pg4=&pg5=&pg6=&pg7=&pg8=TIPT&pg9=GABT&pg10=GABT&pg11=GABT&pg12=GABT&pg13=&pg14=VART&pg15=TRIT&pg16=SEQT&pg17=COOJ&pg18=&pg19=&pg20=&pg21=&pg22=&pg23=&pg24=EMEN&sect2=1&u=http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/n_brs/n_nspit/n_nspitgen_un.html&p=1&r=4&f=G&l=0)>. Acesso em: 25 mai. 2008.

BRASIL. TST. SDI. **Recurso Ordinário em Ação Rescisória**. ROAR 1869/2004-000-03-00. Recorrente: Paulo César Silva Lopes de Oliveira. Recorrido: S.A Estado de Minas. Rel. José Simpliciano Fontes de F. Fernandes. Brasília, 10 de agosto de 2006. Disponível em: <[http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?d=ITRE&s1=&sect1=1&s2=1869&s3=2004&s4=000&s5=03&s6=00&s9=&s10=&s11=&s12=&s20=&s21=&s7=&s24=&s8=&s13=&s14='000'&s15='03'&s16='00'&s17=&s18=&s19=&s25=&s22=&s23=&s26=&pg1=ALL&pg2=NUMT&pg3=ANOT&pg4=&pg5=&pg6=&pg7=&pg8=TIPT&pg9=GABT&pg10=GABT&pg11=GABT&pg12=GABT&pg13=&pg14=VART&pg15=TRIT&pg16=SEQT&pg17=COOJ&pg18=&pg19=&pg20=&pg21=&pg22=&pg23=&pg24=EMEN&sect2=1&u=http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/n\\_brs/n\\_nspit/n\\_nspit/en\\_un.html&p=1&r=1&f=G&l=0](http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?d=ITRE&s1=&sect1=1&s2=1869&s3=2004&s4=000&s5=03&s6=00&s9=&s10=&s11=&s12=&s20=&s21=&s7=&s24=&s8=&s13=&s14='000'&s15='03'&s16='00'&s17=&s18=&s19=&s25=&s22=&s23=&s26=&pg1=ALL&pg2=NUMT&pg3=ANOT&pg4=&pg5=&pg6=&pg7=&pg8=TIPT&pg9=GABT&pg10=GABT&pg11=GABT&pg12=GABT&pg13=&pg14=VART&pg15=TRIT&pg16=SEQT&pg17=COOJ&pg18=&pg19=&pg20=&pg21=&pg22=&pg23=&pg24=EMEN&sect2=1&u=http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/n_brs/n_nspit/n_nspit/en_un.html&p=1&r=1&f=G&l=0)>. Acesso em: 25 mai. 2008.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **O MPT e a ação anulatória de cláusulas convencionais**. São Paulo: LTr, 1998.

BUONFIGLIO, Maria Carmela; DOWLING, Juan Alfonso. Flexibilização das relações de trabalho: precarização e desemprego. In: III SEMINARIO INTERNACIONAL DE LA ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO – ALAST, 2000, Buenos Aires. CD-Room III Congreso Latinoamericano de Sociologia del Trabajo, 2000.

CACCIAMALI, Maria Cristina. Globalização e processo de informalidade. *Net*, Campinas, jun. 2000. Unicamp – Economia e Sociedade. Disponível em: <http://www.eco.unicamp.br:8888/seer/ojs/include/getdoc.php?id=207&article=157&mode=pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2008.

CAMPANHA do MPT alerta contra fraudes que tiram direitos do trabalhador. *Net*. Disponível: <http://www.agenciabrasil.gov.br/noticias/2007/05/16/materia.2007-05-16.2385214437/view>. Acesso em: 05 jun. 2008.

CAMPANHA Nacional em Defesa do Mercado de Trabalho dos Jornalistas contra a Precarização das Relações Trabalhistas. *Net*. São Paulo, 02 de outubro de 2007. Disponível em: <<http://www.jornalistasp.org.br/index.php?option=content&task=view&id=1431>>. Acesso em: 05 mai. 2008.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. As fraudes na relação de emprego. *Net*. Disponível em: <<http://www.cedes.iuperj.br/PDF/fraude.pdf>>. Acesso em: 30 mar. 2008.

\_\_\_\_\_; VALENTIM, João Hilário. **O MPT como instância extrajudicial de solução de conflitos: MPT e Sindicados**. Rio de Janeiro: ESMPU e IUPERJ, 2006.

CARINCI, F. et al. **Diritto del lavoro**. Il rapporto di lavoro subordinato. Torino: UTET, 1999.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Aspectos do art. 129 da lei nº 11.196. Da terceirização e do Direito do Trabalho. **Revista do TRT da 15ª Região**, Campinas, n. 27, 2006.

\_\_\_\_\_. **Manual de Direito do Trabalho**. Tomo I, 2 ed. Lúmen Júris: Rio de Janeiro, 2004.

CLT Flex. **Net**. Disponível em:

<<http://www.fenacon.org.br/pressclipping/2007/marco/folha/folha120307.htm>>. Acesso: 17 mai. 2008.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de Direito Comercial**. 20 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008.

COMPARATIVO do número de empresas, pessoal ocupado e salários pagos em 2000 e 2005, segundo faixas de pessoal ocupado. IBGE. **Net**. Rio de Janeiro, 27 mar. 2008. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/cadastroempresa/2005/coment2005.pdf>>. Acesso em: 30 mar. 2008.

CONAFRET discute estratégias para combater terceirização de call center e contratação por meio de PJ. **Net**. Disponível em: <[http://www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc/publicacao/engine.wsp?tmp.area=271&tmp.texto=7338&tmp.area\\_anterior=44&tmp.argumento\\_pesquisa=PJ](http://www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc/publicacao/engine.wsp?tmp.area=271&tmp.texto=7338&tmp.area_anterior=44&tmp.argumento_pesquisa=PJ)>. Acesso em: 03 jun. 2008.

COORDENAÇÃO de Trabalho e Rendimento – Pesquisa Mensal de Emprego. Total das 6 regiões Metropolitanas (Recife, Salvador, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, São Paulo, Porto Alegre). **IBGE. Net**, Rio de Janeiro, fev. 2008. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/pme\\_200802quadroSintetico.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/pme_200802quadroSintetico.pdf)>. Acesso em: 30 mar. 2008.

COSTA, Antonio Fojo da; COSTA, Sandra Morais de Brito. A instrumentalização da constatação dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego pelo auditor fiscal do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 33, n. 128, p. 19-33, out./dez.2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.



DINIZ, Maria Helena. **Código Civil Anotado**. 11. ed. rev., aum. e atual. de acordo com o novo Código Civil (Lei n. 10.406, de 10-1-2002). São Paulo: Saraiva, 2005.

\_\_\_\_\_. **Dicionário jurídico**. 2 ed. ver. atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 2005.

DISFARÇAR funcionário como prestador de serviço é fraude. **Net**. Disponível em: <[www2.uol.com.br/aprendiz/guia\\_de\\_empregos/primeiro/info/artigos\\_210904.htm](http://www2.uol.com.br/aprendiz/guia_de_empregos/primeiro/info/artigos_210904.htm)>. Acesso em: 30 mar. 2008.

EM FEVEREIRO, taxa de desocupação foi de 8,7%. **IBGE**. **Net**, Rio de Janeiro, 27 mar. 2008. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia\\_visualiza.php?id\\_noticia=1115&id\\_pagina=1](http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1115&id_pagina=1)>. Acesso em: 30 mar. 2008.

EU, Pessoa Jurídica. **Net**. Disponível em: <<http://www.hipermeios.com.br/spip.php?article66>>. Acesso em 25 mai. 2008.

EMENDA nº 3 é inconstitucional, afirmam entidades. **Boletim Informativo da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho**, Brasília, nº 25, ano 3, p. 3, jan/fev. 2007.

FRAGALE FILHO, Roberto. As transformações do trabalho e seu impacto no conceito de subordinação jurídica. **Revista da ABET**, v. II, nº 2, p. 121-138, 2002.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. O trabalho intelectual na era da informação: pejetização, blogs de consultas e contratos de imagem. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 33, n. 128, p. 361-365, out./dez.2007.

GIMENEZ, D. M.; KREIN, J. D.; BIAVASCHI, M. B. As cooperativas de mão-de-obra e os tribunais regionais do trabalho. **Revista da ABET**, v. 3, n. 1, 2003. Disponível em: [www.race.nuca.ie.ufrj.br/abet/revista/](http://www.race.nuca.ie.ufrj.br/abet/revista/) >. Acesso em: 10 mar. 2008.

GOVERNO deve desistir de elevar carga de prestador. **O Globo**, Rio de Janeiro, 16 mar. 2007. Economia, p. 27.

GRINOVER, Ada Pellegrini; CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 20ª ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

KREIN, José Dari. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005**. 2007. 347 f. Tese de doutorado (Economia) – UNICAMP, Campinas, 2007. *Net*. Disponível em: <<http://www.eco.unicamp.br/downloads/teses/Tese%20de%20Jose%20Dari%20Krein.pdf>>. Acesso em: 30 mar. 2008.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. Tomo I, 2 ed. Lúmen Júris: Rio de Janeiro, 2004.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A ação civil pública e a tutela dos interesses individuais homogêneos dos trabalhadores em condições de escravidão. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 9, n. 696, 1 jun. 2005. *Net*. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6810>>. Acesso em: 1 jun. 2008.

LIMA, Francisco Meton Marques de. A prestação de serviço sem vínculo de emprego – Lei n. 11.196/05: o retorno ao princípio da autonomia da vontade. Teresina: **Revista do TRT da 22 Região**, v. 4 n. 1 p. 63 jan./dez. 2007, p. 64/65.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. 2. ed. 3. tir. São Paulo: LTr, v. II, 1988. p. 20.

MAZZILLI, Hugo Nigro. **Regime Jurídico do Ministério Público**. 3. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 1996.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 579.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008.

OAB SP quer que presidente sancione Emenda nº 3 da Super Receita. *Net*. Disponível em: <<http://www.oabsp.org.br/noticias/2007/03/07/4059/?searchterm=emenda%23>>. Acesso em: 05 mar. 2008.

OIT. Constituição da Organização Internacional do Trabalho e seu anexo. *Net*. Disponível em: <[www.oitbrasil.org.br/info/download/constituicao\\_oit.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/info/download/constituicao_oit.pdf)>. Acesso em: 30 mar. 2008.

\_\_\_\_\_. Recomendación 198 sobre la relación de trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 95ª reunión, Ginebra: 2006. **Net**. Disponível em: <[http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sind\\_for/cas\\_ors/pdf/anexo.pdf](http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sind_for/cas_ors/pdf/anexo.pdf)>.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Pós fordismo e reflexos no contrato de trabalho**. *Net*. Disponível em: <<http://calvados.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/direito/article/viewFile/7038/5014>>. Acesso em: 30 mar. 2008.

**OS 10% MAIS ricos gastam dez vezes mais que os 40% mais pobres**. *IBGE. Net*, Rio de Janeiro, **29 ago. 2007**. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia\\_visualiza.php?id\\_noticia=961&id\\_pagina=1](http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=961&id_pagina=1)>. Acesso em: 30 mar. 2008.

PASTORE, José. **Pior mesmo é a brutal informalidade**. *O Globo*, Rio de Janeiro, 27 mar. 2007. Opinião, p. 7.

\_\_\_\_\_. **Trabalho sem emprego**. Disponível em: <<http://www.josepastore.com.br/artigos/relacoestrabalhistas/168.htm>>. Acesso em: 18 abr 2008.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**. 15 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

PEREIRA, José Luciano de Castillo. O trabalho intelectual e artístico e a contratação entre pessoas jurídicas. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva (Org.). **Direito e processo do trabalho em transformação**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007, p. 211-226.

PINTO, Almir Pazzianotto. Liberdade de Trabalho e PJ. **Revista Jurídica Consulex**. Brasília: Editora Consulex, ano IX, nº 211, outubro de 2005.

POPULAÇÃO recenseada e estimada, segundo as Grandes Regiões e as Unidades da Federação – 2007. Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/contagem2007/contagem\\_final/tabela1\\_1.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/contagem2007/contagem_final/tabela1_1.pdf)>. Acesso em: 30 mar. 2008.

PROCURADORES do Rio fazem campanha na Central do Brasil. Procuradoria Geral do Trabalho. **Net**. Disponível em: <://www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc/publicacao/engine.wsp?tmp.area=271&tmp.texto=7283>. Acesso em: 01 jun. 2008.

ROCHA, Ibraim José das Mercês. **Ação civil pública e o processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1997.

ROSSI, Thiago Peluso. **O veto à emenda nº 4 da lei nº 11.457/07 e a polêmica em torno do poder de fiscalização da Administração Pública nas relações de trabalho**. 2007. 75 f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2007.

RUSSOMANO JÚNIOR, Victor. Contratação de trabalho artístico a través de pessoa jurídica. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva (Org.). **Direito e processo do trabalho em transformação**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007, p. 227-237.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. Atualizadores: Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 21 ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2ª ed., São Paulo: LTr, 1999

SILVA, Otavio Pinto e. As relações de trabalho e a nova competência da justiça do trabalho. **Revista do TST**. Brasília, vol. 71, nº 1, jan/abr 2005.

\_\_\_\_\_. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. p. 9-21 e 87-101.

STANDER, Célia Regina Camachi. Fraude por meio de cooperativa e de constituição de pessoa jurídica por trabalhadores. **Revista da Escola da Magistratura do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, ano 1, nº 1, p. 105-111, set. 2006.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 17ª ed. atual. São Paulo: LTr, 1997. p. 236.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª. Ed. rer. e atualiz. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TRABALHO em empresas como pessoa jurídica é o tema do Trabalho Legal. **Net**. Disponível em: <[http://www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc/publicacao/engine.wsp?tmp.area=350&tmp.texto=1571&tmp.area\\_anterior=44&tmp.argumento\\_pesquisa=PJ](http://www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc/publicacao/engine.wsp?tmp.area=350&tmp.texto=1571&tmp.area_anterior=44&tmp.argumento_pesquisa=PJ)>. Acesso em: 01 mai. 2008.

VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – direito do trabalhador no limiar do século XXI. **Revista LTr**, São Paulo, v. 63, nº 7.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.

## APÊNDICE

*Relatório de visitas de campo: Lançamento da campanha "Trabalho Legal" no auditório da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região no dia 16 de maio de 2008 e na Central do Brasil no dia 20 de maio de 2008*

Para combater as fraudes trabalhistas a PRT 1ª Região lançou, no auditório da sede, a campanha intitulada "Trabalho Legal". Estiveram presentes, na data de lançamento, várias autoridades como o Vice-Procurador-Geral do Trabalho, Jeferson Luis Pereira Coelho, o coordenador em exercício da CONAFRET, Geraldo Emediato de Souza, o Procurador Chefe da PRT 1ª Região, José Antonio Vieira de Freitas Filho, e os procuradores Dra. Guadalupe Louro Turos Couto e Dr. Rodrigo Carelli, idealizadores da campanha. No lançamento foi dada a palavra a cada um dos nomes acima narrados.

O procurador-chefe da PGT iniciou sua manifestação dizendo ser um entusiasta de programas e campanhas como estas, "mesmo reconhecendo que não são capazes de resolver todas as mazelas sociais". Por isso, devem ser fornecidos aos trabalhadores "mecanismos para que eles mesmos possam se defender". Ressaltou esperar que a campanha fortaleça a relação dos parceiros do MPT, "uma instituição firme e com direcionamento", pois "todos precisam estar engajados em um projeto mais amplo e profissional". A proposta, segundo ele, é de integrar todas as atividades do MPT a nível nacional.

Como a PGT apoia esse tipo de evento, a idéia é, de acordo com o procurador-chefe, levar a campanha para todo o país. O coordenador da CONAFRET em exercício se manifestou no mesmo sentido, afirmando que "a campanha será levada à reunião da coordenação, de forma a que eventos da mesma natureza ocorram também em outras regionais". Jeferson se posicionou no sentido de que o objetivo é "levar divulgação para os trabalhadores".

O procurador-chefe da PRT 1ª Região parabenizou o lançamento da campanha dizendo serem eventos como esses os que "impulsionam buscar soluções práticas para que se possa enfrentar". No mesmo sentido, o coordenador em exercício da CONAFRET disse que a campanha, mais do que esclarecer os trabalhadores e orientar quanto a seus direitos trabalhistas, representa um compromisso da instituição com entidades representativas dos trabalhadores no combate a tais fraudes.

Ao tomar a palavra, Guadalupe disse que a campanha teve origem a partir de processos judiciais de combate a fraudes trabalhistas, mais especificamente, de falsa cooperativa. Explicou que o financiamento deu-se por aqueles que lesaram o direito dos

trabalhadores a partir de multas diárias geradas de infrações dessa natureza: "A verba é proveniente de 2 ações civis públicas propostas em face de empresas diversas mas que compõem o mesmo grupo econômico. Essas empresas usavam mão-de-obra fornecida por cooperativa fraudulenta. Em uma houve conciliação parcial e na outra conseguiram antecipação de tutela. Em ambas havia a estipulação de multa diária pelo descumprimento da obrigação de fazer e não fazer impostas. Nos dois feitos as empresas não cumpriram as obrigações de 'fazer' e incidiu a multa diária, astreinte. O MPT foi fiscalizar o cumprimento, verificou que não estavam sendo cumpridas as obrigações. A partir daí, calcularam a multa e as empresas, então, procuraram o MPT para resolver a situação".

Ao discursar, Carelli lembrou que um dos objetivos da Lei de Ação Civil Pública é reconstituir o direito lesado de alguma forma. Quando a reconstituição direta não é possível pela parte infratora, a lei previu a criação de um fundo para que se possa reconstituir o direito lesado. Nesse sentido, destacou que esse fundo ainda não existe. O MPT usa como forma de destinar o FAT, que, segundo Carelli, "não é o fundo que a lei pretende para reconstituir bens lesados porque este não tem entre os objetivos a reconstituição de bens que o Ministério Público protege. Na verdade, o FAT protege mais o desempregado que o empregado". Noticiou que a Procuradoria Geral do Trabalho está empenhada em criar um novo fundo, que se chamará "Fundo de Reparação do Trabalho". "Esse fundo é que pagará e gerenciará essa reconstituição em campanha educativa", afirmou.

Ao prosseguir em sua explanação, Carelli lembrou que a fraude à relação de emprego é tão grave que consiste em preocupação mundial. Por isso, a OIT, na Recomendação 185, de 2005, diz que o contrato civil não pode mascarar a relação de trabalho, devendo prelavecer os direitos do trabalho. "Não basta um mero contrato, pedação de papel para jogar fora a natureza do trabalho e todos os direitos conquistados por anos de lutas sociais. O trabalhador só tem a força de trabalho para trocar e sobreviver. Isso é muito perverso", justificou.

Prosseguindo em sua fala, na visão do procurador, dois são os objetivos da campanha. O primeiro é o de trazer o trabalhador ao MPT, de forma a que a instituição possa ser projetada e que possa se aproximar do trabalhador, já que "o MPT é desconhecido de grande maioria da população". Por isso, a campanha foi idelizada no sentido de o Ministério Público aparecer "fora de seu discurso jurídico impenetrável pelo cidadão comum. Este momento é um sonho de ultrapassar funções meramente do papel do MPT, meramente de processo, um MPT não de gabinete, mas um promotor de fato, de rua, que está aberto à população, que é a

destinatária final dos serviços de servidores públicos. A idéia do MPT defensor da sociedade, mas aberto a essa própria sociedade, falando a mesma língua, para que essa sociedade seja melhor defendida pelo MPT", declarou Carelli.

Após, fez menção ao segundo objetivo: "o Ministério Público não quer ser uma instituição público-paternalista. Cada trabalhador tem que estar ciente de que ele está sendo lesado e tem que participar na busca desses direitos". Continuou seu discurso dizendo que "o Ministério Público é pensado como um lugar de participação política, onde trabalhadores, sindicatos e cidadãos tenham acesso aos direitos fundamentais dos trabalhadores, de luta por esses direitos". A idéia é mostrar aos trabalhadores quando estão sendo lesados e que há instrumentos previstos na própria legislação e na CRFB/88. O procurador ressaltou que isso faz as pessoas se completarem como cidadãos, já que "cidadania é a possibilidade de ter os direitos e de haver espaço onde buscar esses direitos. O Ministério Público pretende ser esse espaço na busca de uma cidadania completa", completou.

Carelli concluiu dizendo que o cidadão deve buscar seus direitos nos espaços públicos, não só nas instituições como o MPT, como na DRT e nos sindicatos. Sobre este último, disse que "são espaços públicos de defesa de direitos, de participação popular e democracia ao extremo". Relembrou que democracia é um princípio, "não é só votar e deixar representante eleito fazer o que quiser no Congresso. É participar em todos os níveis democráticos, seja no sindicato, seja reclamando na DRT, no MPT, indo ao Judiciário", sendo esta a participação cidadã que se quer.

No que se refere ao tema da pejetização, houve duas menções específica à fraude por parte de Carelli: "Você que é PJ e é contratado como PJ mas você tem patrão? Ora, você não é PJ. Você é empregado e tem direitos sociais previstos na CRFB, que têm que ser efetivados". Antes de finalizar a explanação, voltou a se referir no assunto: "Você tem férias? 'Não, sou PJ'. É incutido na cabeça que ele não é cidadão, que aquela Constituição que se diz cidadã não se aplica a ele. Essa campanha é para dizer: 'você é cidadão, você é trabalhador com direitos, você é um ser humano'".

A campanha continuou sendo divulgada na rede de trens carioca Supervia. Na estação da Central do Brasil armou-se uma tenda, no dia 20 de maio de 2008, de 7 da manhã até 7 da noite, para colher denúncias e distribuir gibis da campanha aos trabalhadores.

Estiveram presentes no local os procuradores idealizadores da campanha, o procurador-chefe, dentre outros.



**ANEXOS****ANEXO A**

*Gibi da campanha "Trabalho Legal", distribuído no dia 16 de maio de 2008 no auditório da sede da PRT 1ª Região, utilizado no programa de combate às fraudes*

(COLAR GIBI AQUI)

(COLAR GIBI AQUI)

(COLAR GIBI AQUI)

(COLAR GIBI AQUI)

## ANEXO B

*Jurisprudência*

**"VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIMENTO VIOLAÇÃO DOS ART. 421 DO CC, 5º, II E XXXVI, DA CRFB/88 NÃO-CONFIGURAÇÃO.** O e. Regional, ao concluir que a relação se deu nos termos da CLT e da legislação complementar, além de consignar que o contrato de prestação de serviços nem sequer foi assinado pela reclamada, carecendo, assim, de eficácia jurídica, também afirma, com base no princípio da primazia da realidade, que estão preenchidos todos os requisitos do art. 3º, da CLT. Ressalta que, efetivamente, o reclamante comparecia na reclamada de segunda a quinta-feira e na sua ausência, para resolver problemas de programação, havia os diretores e gerentes; que tanto os diretores quanto os gerentes eram subordinados ao reclamante. Configurado, pois, o vínculo de emprego, na medida em que diretores e gerentes da reclamada estavam subordinados ao reclamante. Nesse contexto, não há violação literal e direta do art. 421 do CC, que cuida da liberdade de contratar, não só porque não foi assinado o alegado contrato de prestação de serviços, como também pelas peculiaridades que envolvem o contrato de trabalho, mais precisamente, a limitação da autonomia contratual, conforme descrito, princípio basilar de toda a legislação trabalhista. Intactos, pois, os arts. 421 do CC e 5º, II e XXXVI, da CRFB/88. Recurso de revista da TV ÔMEGA LTDA. não conhecido. REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL – REVOGAÇÃO TÁCITA DE MANDATO – APLICAÇÃO DO ARTIGO Nº 687 DO CCB. Em razão de sua natureza fiduciária, o mandato é um contrato intuitu personae, e, por isso, para a sua revogação, basta que fique caracterizada a vontade do mandante, de constituir novos representantes legais, ficando tacitamente revogado o mandato daqueles constituídos anteriormente. Essa é a inteligência do artigo 687 do CC (art. 1319 do CC/1916), segundo o qual, "Tanto que for comunicada ao mandatário a nomeação de outro, para o mesmo negócio, considerar-se-á revogado o mandato anterior". A procuração de fls. 311, por meio da qual foram outorgados poderes à advogada que subscreve o recurso de revista da reclamada Sandetur Viagens e Turismo Ltda. e o substabelecimento de fls. 1049, Dra. Betina Bortolotti, lavrada em 25/1/2001, foi tacitamente revogada, em 1º/1/2002, com a nomeação de nova procuradora, à fl. 963, Dra. Beatriz Silva Diniz. Já quanto à reclamada TVI Comunicação Interativa Ltda., constata-se que a Dr. Betina Bortolotti Calenda, inscritora do recurso de revista e do substabelecimento de fl. 1110, comprova a configuração do mandato tácito, à fl. 487, que, no entanto, está revogado pela procuração de fl. 959, de 1º/10/2003, que constitui, como procuradora, a Dra. Cristiane Aguilera. Ressalte-se, ainda, que em ambos os documentos não foi feita nenhuma ressalva quanto às procurações anteriores. Recursos de revista das reclamadas Sandetur Viagens e Turismo Ltda. e TVI Comunicação Interativa Ltda. não conhecidos". BRASIL. TST. 4ª T. **Recurso de Revista.** RR 3828/2000-202-02-00. Recorrentes: Rogério de Alcântara Mirabelli Gallo, Alphapar Empreendimentos e Participações S/C LTDA., Sandetur Viagens e Turismo LTDA., Tecplan Teleinformática S/C LTDA., TVI Comunicação Interativa LTDA., Tecnet Teleinformática LTDA. e TV Ômega LTDA. Recorridos: os mesmos. Rel. Milton de Moura França. Brasília, 08 de setembro de 2006. Disponível em: <<http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?d=ITRE&s1=&sect1=1&s2=3828&s3=2000&s4=202&s5=02&s6=00&s9=&s10=&s11=&s12=&s20=&s21=&s7=&s24=&s8=&s13=&s14='202'&s15='02'&s16='00'&s17=&s18=&s19=&s25=&s22=&s23=&s26=&pg1=ALL&pg2=NUMT&pg3=ANOT&pg4=&pg5=&pg6=&pg7=&pg8=TIPT&pg9=GABT&pg10=GABT&pg11=GABT&pg12=GABT&pg13=&pg14=VART&pg15=TRIT&pg16=SEQT&pg17=COOJ&pg18=&pg19=&pg20=&pg21=&pg22=&pg>>

23=&pg24=EMEN&sect2=1&u=http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/n\_brs/n\_nspit/n\_nspitgen\_un.html&p=1&r=4&f=G&l=0>. Acesso em: 25 mai. 2008.

**"D) CONTRATAÇÃO DE TRABALHO TÉCNICO MEDIANTE CONSTITUIÇÃO DE PESSOA JURÍDICA PROVA DA FRAUDE VISANDO A ESCAPAR DE ENCARGOS SOCIAIS REEXAME DA PROVA VEDADO PELA SÚMULA NO 126 DO TST.**

1. A contratação de serviços personalíssimos mediante pessoa jurídica é, em princípio, admissível como negócio jurídico, especialmente para trabalhos de caráter intelectual e artístico, desde que regularmente formada a pessoa jurídica, integrada por mais de uma pessoa, constituindo sociedade, de modo a descaracterizar a adoção da fórmula como meio de fraudar a legislação trabalhista, onde a pessoa jurídica é apenas a roupagem de que se reveste o trabalhador, por induzimento da empresa, para poder ser contratado com a redução de encargos trabalhistas, previdenciários e fiscais.

2. Constatada a pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade na prestação dos serviços, a desconsideração da pessoa jurídica é a consequência jurídica, para se reconhecer típica relação de emprego, nos termos dos arts. 3º e 9º da CLT.

3. *In casu*, a prova dos autos apontou para a existência de efetiva fraude na contratação por pessoa jurídica, já que constituída após o início da prestação dos serviços e sem que se juntasse aos autos o contrato firmado para a referida prestação de serviços, o que deixa às claras a irregularidade da contratação.

4. Nesses termos, constatada a fraude com base na prova, não há que se falar em violação dos dispositivos legais e constitucionais apontados como violados (CRFB, art. 5º, XXXVI; CC, arts. 104 e 138; CLT, art. 468), já que não se admite reexame da prova em sede de recurso de revista, a teor da Súmula no 126 do TST.

5. Ademais, se a contratação foi fraudulenta, conclui-se que o Reclamante tinha direito aos demais direitos trabalhistas que lhe foram negados, além da remuneração, não se podendo considerar a remuneração mais elevada como compensação pelo não pagamento do encargos sociais.". TST. 4ª T. **Recurso de Revista**. RR nº 554/2004-023-04-00. Recorrente: TV SBT Canal 5 de Porto Alegre S.A. Recorrido: Aírton José Nedel. Rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho. Brasília, 09 de março de 2007. Disponível em: [http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?](http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?d=ITRE&s1=&sect1=1&s2=554&s3=2004&s4=023&s5=04&s6=00&s9=&s10=&s11=&s12=&s20=&s21=&s7=&s24=&s8=&s13=&s14='023'&s15='04'&s16='00'&s17=&s18=&s19=&s25=&s22=&s23=&s26=&pg1=ALL&pg2=NUMT&pg3=ANOT&pg4=&pg5=&pg6=&pg7=&pg8=TIPT&pg9=GABT&pg10=GABT&pg11=GABT&pg12=GABT&pg13=&pg14=VAR T&pg15=TRIT&pg16=SEQT&pg17=COOJ&pg18=&pg19=&pg20=&pg21=&pg22=&pg23=&pg24=EMEN&sect2=1&u=http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/n_brs/n_nspit/n_nspitgen_un.html&p=1&r=1&f=G&l=0)

d=ITRE&s1=&sect1=1&s2=554&s3=2004&s4=023&s5=04&s6=00&s9=&s10=&s11=&s12=&s20=&s21=&s7=&s24=&s8=&s13=&s14='023'&s15='04'&s16='00'&s17=&s18=&s19=&s25=&s22=&s23=&s26=&pg1=ALL&pg2=NUMT&pg3=ANOT&pg4=&pg5=&pg6=&pg7=&pg8=TIPT&pg9=GABT&pg10=GABT&pg11=GABT&pg12=GABT&pg13=&pg14=VAR T&pg15=TRIT&pg16=SEQT&pg17=COOJ&pg18=&pg19=&pg20=&pg21=&pg22=&pg23=&pg24=EMEN&sect2=1&u=http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/n\_brs/n\_nspit/n\_nspitgen\_un.html&p=1&r=1&f=G&l=0. Acesso em: 25 mai. 2008.

**"RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO RESCISÓRIA. ALTERAÇÃO CONTRATUAL. RECONHECIMENTO DA EXISTÊNCIA SIMULTÂNEA DE CONTRATO DE EMPREGO E DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO DOS ARTIGOS 3º, 9º E 468 DA CLT. NÃO-CONFIGURAÇÃO.** Trata-se de ação rescisória, buscando a desconstituição de decisão que rejeitou a alegação de que a alteração contratual pertinente à forma de pagamento das comissões recebidas pelo então Reclamante, em decorrência da venda de cotas de publicidade, era ilícita e fraudulenta. O acórdão rescindendo foi fruto de valoração da farta prova produzida na Reclamação Trabalhista (perícia,

documentos e prova oral), com vistas a adequar os fatos à norma legal, tendo concluído pela improcedência de parte dos pedidos formulados, tomando como certas as seguintes premissas que não podem ser alteradas em ação rescisória, haja vista o contido na Súmula 410 do TST: a) a constituição de uma empresa para recebimento de comissões, além de não ter tido o intuito de fraudar leis trabalhistas, também atendeu aos anseios do Reclamante, que dela se utilizava para prestar serviços ao Reclamado e também a outros clientes; b) o Reclamante manteve com o então Reclamado duas relações jurídicas distintas e simultâneas, a primeira de emprego na função de jornalista/editor, e a outra como prestador de serviços, ambas com início na mesma época (1978), sendo que apenas a forma de pagamento da segunda é que foi alterada no curso da execução dos contratos, passando a ser efetuada por intermédio da pessoa jurídica constituída; c) as comissões, cujas verbas pleiteadas encontram suporte, eram pagas para o então Reclamante em decorrência do segundo contrato (de prestação de serviços), não guardando relação com aquele ajuste de emprego e d) houve consentimento do Obreiro com a alteração, assim como não restou demonstrado qualquer prejuízo com o procedimento (prova pericial)". TST. SDI. **Recurso Ordinário em Ação Rescisória**. ROAR – 1869/2004-000-03-00. Recorrente: Paulo César Silva Lopes de Oliveira. Recorrido: S.A Estado de Minas. Rel. José Simpliciano Fontes de F. Fernandes. Brasília, 10 de agosto de 2006. Disponível em: <[http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?d=ITRE&s1=&sect1=1&s2=1869&s3=2004&s4=000&s5=03&s6=00&s9=&s10=&s11=&s12=&s20=&s21=&s7=&s24=&s8=&s13=&s14='000'&s15='03'&s16='00'&s17=&s18=&s19=&s25=&s22=&s23=&s26=&pg1=ALL&pg2=NUMT&pg3=ANOT&pg4=&pg5=&pg6=&pg7=&pg8=TIPT&pg9=GABT&pg10=GABT&pg11=GABT&pg12=GABT&pg13=&pg14=VART&pg15=TRIT&pg16=SEQT&pg17=COOJ&pg18=&pg19=&pg20=&pg21=&pg22=&pg23=&pg24=EMEN&sect2=1&u=http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/n\\_brs/n\\_nspit/n\\_nspitg\\_un.html&p=1&r=1&f=G&l=0](http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?d=ITRE&s1=&sect1=1&s2=1869&s3=2004&s4=000&s5=03&s6=00&s9=&s10=&s11=&s12=&s20=&s21=&s7=&s24=&s8=&s13=&s14='000'&s15='03'&s16='00'&s17=&s18=&s19=&s25=&s22=&s23=&s26=&pg1=ALL&pg2=NUMT&pg3=ANOT&pg4=&pg5=&pg6=&pg7=&pg8=TIPT&pg9=GABT&pg10=GABT&pg11=GABT&pg12=GABT&pg13=&pg14=VART&pg15=TRIT&pg16=SEQT&pg17=COOJ&pg18=&pg19=&pg20=&pg21=&pg22=&pg23=&pg24=EMEN&sect2=1&u=http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/n_brs/n_nspit/n_nspitg_un.html&p=1&r=1&f=G&l=0)>. Acesso em: 25 mai. 2008.

**"VÍNCULO DE EMPREGO. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE.** Prestação de serviço, através de empresa constituída exclusivamente por ex-empregado, e que se segue imediatamente ao término de contrato de trabalho, sem alteração nas condições de prestação do serviço. Relação de emprego configurada com base na realidade, o que afasta a pertinência e relevância do contrato firmado entre pessoas jurídicas. Recurso da ré a que se nega provimento". BRASIL. TRT 2ª Região. **Recurso Ordinário**. RO 0902.2005.383.02.00-0. Recorrentes: Mariângela Abreu e ABB LTDA. Recorrido: os mesmos. Relator: Juiz Eduardo de Azevedo Silva. São Paulo, 10 de abril de 2007. Disponível em: <<http://trtcons.srv.trt02.gov.br/cgi-bin/db2www/aconet.mac/main?selacordao=20070250892>>. Acesso: 05 mai. 2008.

**"CONTRATO ATRAVÉS DE PESSOA JURÍDICA (PJ). ATIVIDADE-FIM. PESSOALIDADE E SUBORDINAÇÃO. FRAUDE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO CARACTERIZADO.** É empregado e não autônomo, trabalhador que embora formalmente contratado como "pessoa jurídica", desenvolve atividade necessária ao funcionamento das empresas, e como tal, diretamente ligada à realização dos fins do empreendimento encetado pelo grupo econômico (necessitas faciendi). In casu, emergiu cristalina, do conjunto fático-probatório, a relação empregatícia havida entre as partes, por não provada a alegada autonomia e em face da presença dos elementos tipificadores do vínculo tais como continuidade, pessoalidade e subordinação. A prática fraudulenta (art. 9º, CLT) de contratar



empregado sob o revestimento formal de pessoa jurídica (PJ) vem adquirindo proporções endêmicas em nosso país, de sorte que cada vez mais se faz indispensável a atuação dos órgãos fiscalizadores e judicantes a fim de por cobro ao desmantelamento sistemático das conquistas sociais respaldadas pela CRFB/88. Daí porque merece o mais veemente repúdio a pretensão de manietar a ação fiscalizadora do Estado através da inoportuna Emenda 3, que atenta contra o Estado Democrático de Direito, e em boa hora foi vetada pelo Presidente da República". BRASIL. TRT 2ª Região. **Recurso Ordinário**. RO 00350200402602000. Recorrentes: R.G. Software LTDA. e Paulista Tecnologia, Comércio e Serviços LTDA. Recorrido: Eduardo da Silva Santos. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros São Paulo, 22 de maio de 2007. Disponível em: <<http://trtcons.srv.trt02.gov.br/cgi-bin/db2www/aconet.mac/main?selacordao=20070386468>>. Acesso: 05 mai. 2008.

**"PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS POR PESSOA JURÍDICA. POSSIBILIDADE.** É possível a prestação de serviços por pessoa jurídica a outra empresa desde que não estejam presentes os requisitos dos artigos 2. e 3. da CLT e não exista fraude. BRASIL. TRT 2ª Região. **Recurso Ordinário**. RO 01983.2005.030.02.00-5 (20050815789). Recorrentes: Renata do Carmo Braga Von Ancken. Recorridos: Stefanini Consultoria e Assessoria em Informática. Relator: Sérgio Pinto Martins. São Paulo, 31 de maio de 2007. Disponível em: <<http://trtcons.srv.trt02.gov.br/cgi-bin/db2www/aconet.mac/main?selacordao=20070421620>>. Acesso: 05 mai. 2008.

**"PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS POR PESSOA JURÍDICA. FRAUDE NÃO CARACTERIZADA. AUSÊNCIA DE PESSOALIDADE, CONTINUIDADE E SUBORDINAÇÃO. VÍNCULO NÃO CONFIGURADO.** Não demonstrada a presença dos elementos essenciais da subordinação, pessoalidade e continuidade, e evidenciado que, na realidade, o que ocorreu foi, no máximo, uma relação societária entre o reclamante e ré, é de se prestigiar a decisão de origem que deu por inexistente o vínculo empregatício". BRASIL. TRT 2ª Região. **Recurso Ordinário**. RO 00203.2007.444.02.00-7 (20070824376). Recorrente: Manoel Tadeu Pereira. Recorrida: Ormac Comissária de Despachos LTDA. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. São Paulo, 11 de dezembro de 2007. Disponível em: <<http://trtcons.srv.trt02.gov.br/cgi-bin/db2www/aconet.mac/main?selacordao=20071112353>>. Acesso: 05 mai. 2008.

**"VÍNCULO DE EMPREGO. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE"**. BRASIL. TRT 2ª Região. **Recurso Ordinário**. RO 0902.2005.383.02.00-0. Recorrentes: Mariângela Abreu e ABB LTDA. Recorrido: os mesmos. Relator: Juiz Eduardo de Azevedo Silva. São Paulo, 10 de abril de 2007. Disponível em: <<http://trtcons.srv.trt02.gov.br/cgi-bin/db2www/aconet.mac/main?selacordao=20070250892>>. Acesso: 05 mai. 2008.