



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO**  
**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO**

**WALTER JOSÉ CARDOSO NETO**

**A PEJOTIZAÇÃO DOS CONTRATOS:  
A SITUAÇÃO DOS MÉDICOS NO ESTADO DA BAHIA NOS ÚLTIMOS DEZ ANOS**

**SALVADOR**  
**2018**

**WALTER JOSÉ CARDOSO NETO**

**A PEJOTIZAÇÃO DOS CONTRATOS:  
A SITUAÇÃO DOS MÉDICOS NO ESTADO DA BAHIA NOS ÚLTIMOS DEZ ANOS**

Monografia apresentada ao curso de Pós-Graduação *Atu Senso* em Direito e Processo do Trabalho do Programa de Pós-Graduação da Faculdade Baiana de Direito, como requisito do título de especialista em Direito e Processo do Trabalho.

SALVADOR  
2018

Aos meus pais, Francisco e Marilene, por fazerem de mim o que sou.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a todos aqueles que contribuíram para o desenvolvimento desta monografia e para o meu desenvolvimento acadêmico em geral, em especial a minha família e aos excelentes professores da Faculdade Baiana de Direito, em especial ao Mestre Dr. Rodolfo Pamplona Filho, pelo incentivo para concretização desta especialização, obrigado.

De tanto ver triunfar as nulidades, de tanto ver prosperar a desonra, de tanto ver crescer a injustiça, de tanto ver agigantarem-se os poderes nas mãos dos maus, o homem chega a desanimar-se da virtude, a rir-se da honra e a ter vergonha de ser honesto.” (Rui Barbosa)

## RESUMO

CARDOSO, Walter, A Pejotização dos contratos: a situação dos médicos no estado da Bahia nos últimos dez anos, 2018. 60 f. Trabalho de conclusão de curso (Pós-Graduação) - Direito e Processo do Trabalho. Faculdade Baiana de Direito. Salvador, 2018.

Nos últimos dez anos, os contratos firmados entre os estabelecimentos de saúde com os profissionais médicos, na condição de Pessoa Jurídica (PJ), no Estado da Bahia, apresentam um histórico de fraudes aos direitos trabalhistas. Os vínculos, para serem firmados, possuem a obrigatoriedade da criação de Pessoas Jurídicas, bem como não condizem com a realidade dos fatos, em virtude da adoção dos contratantes de condutas elencadas na legislação laboral, divergindo dos termos até então acordados e, portanto, burlam as determinações preexistentes, tendo como consequência, o retrocesso social e trabalhista para a categoria em destaque.

**PALAVRAS-CHAVE:** Profissionais Médicos; Pessoa Jurídica; Estado da Bahia; Fraude; Legislação Laboral.

## **ABSTRACT**

CARDOSO, Walter, Pejotization of contracts: the situation of physicians in the state of Bahia in the last ten years, 2018. 60 f. Course completion work (Post-Graduation) - Labor Law and Process. Faculty of Law. Salvador, 2018.

Over the past decade, the contracts between health facilities with medical professionals in Corporate condition (PJ), in Bahia, have a history of fraud to labor rights. The bonds, to be signed, have the mandatory creation of Legal Entities, and do not match the reality of the facts, due to the adoption of behaviors contractors listed in labor legislation, deviating from the terms previously agreed and therefore circumvent pre-existing determinations, resulting in the social regression and labor for the highlighted category.

**KEYWORDS:** Medical Professionals; Corporate; State of Bahia; Fraud; Employment Law.

## LISTA DE ABREVIATURAS

PJ	-	PEJOTIZAÇÃO
PL	-	PROJETO DE LEI

## LISTA DE SIGLAS

CLT	-	Consolidação das Leis do Trabalho
SINDMED-BA	-	Sindicato dos Medicos do Estado da Bahia
CREMEB	-	Conselho Regional de Medicina do Estado da Bahia
MPT-BA	-	Ministerio Publico do Estado da Bahia
STRE-BA Bahia	-	Superintendencia Regional do Trabalho e Emprego do Estado da Bahia
TST	-	Tribunal Superior do trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	12
<b>2 OS FENÔMENOS SOCIAIS E A PRECARIZAÇÃO DO VÍNCULO LABORAL</b> .....	13
2.1 ESCORÇO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO.....	13
2.2 Delineamento histórico do direito do trabalho no Brasil.....	15
<b>3 CONTRATO DE TRABALHO</b> .....	19
3.1 Espécies.....	22
3.2 Contrato de emprego.....	25
3.2.1 Conceito legal.....	25
3.2.2 Características.....	26
3.2.3 Efeitos.....	28
3.3 Contrato de prestação de serviços.....	29
3.4. O fenômeno da pejotização.....	31
3.5 A criação de sociedades pj para contratações médicas.....	32
3.6 A precarização dos contratos de serviços médicos.....	33
<b>4 O DIREITO DO TRABALHO E A CONTRATAÇÃO MÉDICA</b> .....	36
4.1 Tipos de contratação.....	36
4.2 A flexibilização contratual.....	32
4.3 A terceirização e a questão da PL 4330/04.....	38
4.4 A criação de sociedades pj para contratações médicas.....	40
4.5 A precarização dos contratos de serviços médicos.....	41
4.6 Clt x pj: prós e contras na sua adoção.....	45
<b>5 A PEJOTIZAÇÃO DOS MÉDICOS NO ESTADO DA BAHIA</b> .....	46
5.1 O princípio da primazia da realidade.....	48
5.2 A pejotização e o crime contra a organização do trabalho.....	50
5.3 Sindicato dos médicos do Estado da Bahia (SINDIMED-BA).....	55
5.4 Conselho Regional de Medicina da Bahia (CREMEB).....	56
5.5 Ministério Público do Trabalho do Estado da Bahia (MPT-BA).....	57
5.6 Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado da Bahia (STRE-BA).....	5

<b>6 JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA .....</b>	<b>58</b>
6.1 Estudo comparativo entre os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT).....	58
6.2 O posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST).....	62
<b>7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>67</b>
<b>referências.....</b>	<b>70</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O cenário hodierno de maleabilidade das relações de trabalho, com a cristalina finalidade de precarizar os vínculos próprios, decorre de transformações históricas vivenciadas sob a égide do consumismo, advindo do sistema capitalista, marcado pela busca desenfreada do lucro e mão de obra barata, mesmo que, para isto, os direitos laborais sejam suprimidos.

O sistema de contratação médica utilizado nos últimos anos no Brasil e, conseqüentemente no Estado da Bahia, promove a instabilidade do profissional em destaque, haja vista o aumento da flexibilização contratual presente na modalidade da contratação de Pessoas Jurídicas (PJ) chamada de “pejotização”.

Este fenômeno, apesar de gerar uma maior competitividade e menor incidência tributária, compromete a manutenção dos serviços devido à alta rotatividade dos médicos nos Hospitais, bem como a violação aos direitos trabalhistas da categoria, quando o profissional da medicina labora como verdadeiro empregado sem as devidas garantias do Direito laboral, o que pode configurar inclusive fraude às leis trabalhistas.

A mencionada atividade é para muitos uma fraude à relação de emprego, que se sustenta em fundamentada em interpretação desleal e apartada dos princípios trabalhistas da Lei 11.196/2005 e fomentada pelas empresas, que pretendem diminuir o custo produtivo por meio do descumprimento das normas trabalhistas. Ocorre que, nestes casos, a parte mais frágil da relação – o trabalhador – continua tendo direitos negados, perpetuando a história do mundo do trabalho.

Para a análise deste regime de contratação, tornar-se-á necessária a observação dos direitos trabalhistas existentes, com as suas disposições doutrinárias, da mesma forma que cabe a verificação sobre a posição das jurisprudências dos Tribunais Regionais do Trabalho, principalmente o da 5ª Região (TRT-5), e o Tribunal Superior do Trabalho (TST), possibilitando um estudo sobre este fenômeno jurídico, bem como as perspectivas futuras de tal sistema de contratação.

A partir deste estudo inicial, há ainda a necessidade de construir uma concepção de que os regimes de contratação atuais, mesmo concedendo uma flexibilidade, afetam os direitos individuais do trabalhador, além das garantias previdenciárias e tributárias do mesmo modo que os princípios trabalhistas, tais

como a primazia da realidade e a melhor condição ao empregado devem ser protegidos e, para tanto, a luta pelos direitos da classe merecem destaque, não só na aquisição, mas também na forma como alcançá-los.

A fim de alcançar o cerne da questão, o tema foi percorrido analisando, inicialmente, a relação entre o direito do trabalho e a contratação médica, promovendo o estudo do sobre o fenômeno da pejetização. Somado a isto, o posicionamento dos órgãos e entidades de classe apresentam destaque, assim como a lei e a doutrina, pois compreendem a luta pelo combate à precarização, da mesma forma que o Estado possui importância no papel de regulador.

## 2 OS FENÔMENOS SOCIAIS E A PRECARIZAÇÃO DO VÍNCULO LABORAL

O direito, instrumento que busca a justiça, apaziguando as relações humanas, se revela como fruto da sociedade, em razão da necessidade de regras. Desse modo, a rapidez das mudanças sociais e evolução humana interferiram em linha reta no desempenho da evolução do Estado, bem como na solução dos conflitos pelos seus órgãos jurisdicionais, razão pela qual os vínculos trabalhistas se tornaram insuficientes e precários, devendo serem analisados paralelamente aos avanços histórico-sociais.

### 2.1 ESCORÇO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

O ponto inicial das relações de trabalho na história remonta ao cenário das antigas civilizações. Nestas sociedades antigas predominava o elo subjetivo do trabalhador perante o tomador dos serviços, o que consubstanciava uma sujeição ilimitada e pessoal, divergente à subordinação objetiva que constitui o elemento crucial das relações de trabalho na atualidade.

A título exemplificativo, a servidão camponesa medieval materializou o sobredito sistema de flexão trabalhista, onde o servo, pessoalmente e ilimitado, vinculado ao senhor feudal, prestava serviços rurais, além de assumir também outros encargos e em troca, receber daquela propriedade a sua subsistência e a de sua família.

Nesta senda, o surgimento da relação empregatícia, objeto de análise nos moldes jurídicos do direito do trabalho, exurgiu durante a Idade Moderna,

mormente, com a vinda da Revolução Industrial no século XVIII.

Sobre a temática, pondera Maurício Godinho Delgado:

A relação empregatícia, como categoria socioeconômica e jurídica tem seus pressupostos desmontados com o processo de ruptura do sistema produtivo feudal, ao longo do desenrolar da Idade Moderna. Contudo, apenas mais à frente, no desenrolar do processo da Revolução Industrial, é que irá efetivamente se estruturar como categoria específica, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo emergente [...].

No início, a relação de emprego era formada pelo direito civil e individualista. Após, os trabalhadores começaram a tencionar das mesmas necessidades diante do sistema capitalista e opressor aumentado na revolução, no século XIX, o que desencadeou vários movimentos entre sindicatos coletivos do mencionado período. Após diversas lutas, as manifestações do século XIX, consolidaram o regime jurídico do Direito do Trabalhador, por meio de importantes instrumentos e dispositivos legais, a exemplo do Peel's Act (1802), documento criado na Inglaterra, o qual consagrou, diversas normas, em destaque, a proibição do trabalho noturno infantil.

Em seguida, entre os anos de 1848 até 1919 (Primeira Grande Guerra), várias outras conquistas significativas foram alcançadas, como o direito livre de associação sindical dos trabalhadores nos países europeus.

Com o término da primeira guerra mundial, em que pesem as diversas consequências negativas, houve enorme avanço no tratamento jurídico das questões do trabalho, porquanto, com o nascimento da OIT e o surgimento da Constituição de Weimar (1919), diversos direitos pertinentes a relação de emprego foram colocados aos textos das Constituições da época.

Em cenário parecido, o pós Segunda Guerra Mundial (1945) propagou nas Constituições Democráticas dos Estados Centrais a prioridade nos princípios basilares do direito, quais sejam: dignidade humana na relação de trabalho e dos princípios gerais do direito.

Ainda, à luz do crescimento da tecnologia, surgiram modalidades empregatícias no século XIX, razão pela qual a sociedade consumerista exigia mão de obra qualificada para se conseguir conduzir o maquinário de ponta e em consequência os lucros, além de criar relações divergentes do sistema já ultrapassado de contratação de mão de obra, a exemplo do home-office.

Em meio a todas as mencionadas alterações e mudanças, a intervenção do Estado no setor privado, juntamente às ideias de políticas sociais, não satisfizeram os desejos da população consumerista, o que contribuiu para a flexibilização, das regras nas relações de emprego.

Assim, atualmente, na maioria dos países, prevalecem relações de trabalho estruturadas por normas estabelecidas entre ambas as partes vinculadas, de cunho privado.

## 2.2 DELINEAMENTO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

A abolição da escravatura (Lei Áurea, no século XIX), foi o marco de decisão nas relações de emprego no Brasil, pois a mão-de-obra dos imigrantes europeus foi muito atrativa à burguesia, que objetivava as mudanças econômicas e ocorridas nos países centrais.

As Ordenações Filipinas surgiu no marco histórico das novas normas do contrato de trabalho no Brasil, verifica-se que as mesmas representaram um marco inicial. Nesta senda, Guilherme Guimarães, pondera que:

As relações contratuais para o trabalho livre foram originalmente reguladas entre nós pelas Ordenações Filipinas (abstraindo-se as Ordenações Manoelinas, em vigor em 1521 a 1603, quando a organização administrativa e a colonização brasileira ainda se adensavam) [...] Muitos de seus dispositivos tiveram sobrevida mesmo após a declaração de independência (1822), por força da lei de ratificação de D. Pedro I (20-10-1823), vigendo até a entrada em vigor do Código Civil de 1916 (o “Código BEVILÁQUA”).

Nesta conjuntura, o art. 7º, da CF/88 elenca de forma expressa um rol de direitos sociais garantidos aos obreiros, como é o caso do direito de ação, FGTS, ornada de trabalho, salário-mínimo, direito de greve, associação sindical, entre diversos outros a seguir transcritos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

V - salário mínimo , fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social

Noutro giro, o próprio texto constitucional garante a flexibilização restrita e criteriosa de alguns direitos do trabalho, em sede de acordos e convenções coletivas.

Desta forma, tem-se um marco no momento da abolição da escravatura, que define a possibilidade ou não do surgimento de um Direito Laboral, haja vista que anteriormente, não tínhamos trabalhadores livres em número bastante para exigir tutela jurídica em seu ofício.

Logo pode-se separar a história deste direito brasileiro em três fases diferentes: a primária, vai da independência do Brasil até a abolição da escravatura,

época em que, como já supramencionado, não houve na prática o surgimento do direito laboral em razão da falta de material proletário.

Fase está que teve em destaque a existência de uma grande massa de trabalhadores disponíveis, porém que infelizmente não conseguiam encontrar facilmente trabalhos naquela sociedade patriarcal. Esse quadro começou a ter modificações, quando da entrada de imigrantes europeus com a finalidade de trabalhar nas lavouras de café existentes em grandes fazendas, produto que o Brasil produzia em grandes quantidades e em larga escala no período.

A Segunda fase vai da abolição da escravatura até o ano de 1930. Época esta marcada pela quantidade de manifestações desconexas, tendo como uma exceção a greve geral do ano de 1917, a qual teve o apoio de diversos trabalhadores com ideias anarco-sindicalista deslocados por imigrantes europeus que vieram laborar nas grandes fazendas de café.

A terceira e última fase, se inicia no ano de 1930 e vai até os dias hodiernos, é destacada pela intervenção maciça do Estado na proteção, com mais energia dos direitos trabalhistas. Tutela essa, fundada nos ideais do corporativismo advindos da Itália, o qual tinha interesses que vão além da defesa dos direitos laborais, e ultrapassam a manutenção do estado atual, pacificação da classe operária, dirigismo sindical, entre outros temas de dirigentes autoritários.

Nessa fase realça-se, além da materialização da Justiça do Trabalho, o surgimento das Leis Trabalhistas (CLT) que reuniu e generalizou algumas leis, as quais antes se encontravam desconexas e esparsas, além de voltadas a específicas classes de trabalhadores. Para se falar na consolidação das Leis trabalhistas é de suma importância realizar um breve relato dos acontecimentos ocorridos na Revolução de Trinta, pois pôs fim ao governo das oligarquias no Estado brasileiro e levou Getúlio Vargas à presidência do Brasil.

É notório que todos os livros da matéria, que discorra da Era Vargas, destaque que o seu governo apresentou um Estado compromissado com o fortalecimento da economia e com leis voltadas aos direitos do trabalho, principalmente o bem-estar do trabalhador urbano. Contudo, é possível perceber e fazer uma crítica a esse comprometimento.

Na permanência do governo provisório durante a Revolução de Trinta, foi publicado oficialmente o Decreto 19.770 de 19 de março de 1931.

O que refletiu na introdução da negociação coletiva como elemento primordial de resolução de conflitos advindos das relações de trabalho de caráter coletivo. Logo, o Estado começa a inspecionar com vigor as relações de trabalho.

Visando a administração dos trabalhadores que fazem parte da classe operária, o recente governo forçou os sindicatos a se subordinarem ao Ministério Público, que concedia autorização para funcionamento somente para os sindicatos em que tivessem a diretoria aprovada pelo governo, o imposto para o mantimento do sindicato só era repassado àqueles autorizados. Além do mais, o governo coibia as manifestações operárias, expulsava estrangeiros, colocava líderes atrás das grades e detinha o poder de fechá-los.

Fica-se nítido que as negociações entre empregados e patrões dirigidas pelo Ministério Público predominavam os vereditos que interessavam mais a economia do que o trabalho, reflexo do Novo Estado e do caráter corporativista deste.

Para desanimar a luta da classe operária foi criada a lei federal que regulamentava o dia do descanso semanal, a jornada de 8 horas diárias, o direito as férias anuais pagas e a proibição do trabalho infantil. Entretanto, os operários eram impedidos de fazerem manifestações ou greves. Essa política atingiu o seu cume com a criação do salário-mínimo e a criação da mencionada consolidação das Leis trabalhistas.

A CLT, foi exposta à nação como uma consequência do esforço de Getúlio Vargas em prol da classe operaria.

O Estado e a sua atuação intervencionista, manteve-se basicamente a mesma, diante da situação coletiva e individual do trabalho por muito tempo. Uma mudança veio a ocorrer no momento de democratização do governo, em vigência da Constituição do ano de 1946 que transformou a Justiça do Trabalho em órgão do Poder Judiciário.

A atual Constituição, acolhe bastante não só os direitos trabalhistas, considerados direitos sociais, mas também os chamados direitos fundamentais da pessoa. Vale ressaltar que, em relação ao trabalho, a Constituição, em seu art. 193, versa que a ordem social tem como ponto fundamental o trabalho e, e como objetivo o bem-estar e a justiça social de todos.

### **3 CONTRATO DE TRABALHO**

No desenvolvimento das sociedades, a formação de pactos entre pessoas para o cumprimento de obrigações, bem como a garantia dos direitos dos sujeitos vinculados, refletiu a necessidade da criação de instrumentos jurídicos que consolidassem tais práticas, dentre eles, o contrato. Segundo Stolze e Pamplona (2006, p.11), contrato é:

[...] um negócio jurídico por meio do qual as partes declarantes, limitadas pelos princípios da função social e da boa-fé objetiva, autodisciplinam os efeitos patrimoniais que pretendem atingir, segundo a autonomia das suas próprias vontades.

A partir dessa premissa, cabe a análise sobre o contrato de trabalho. O termo contrato de trabalho, na verdade, faz referência a um gênero do qual o contrato de emprego é espécie.

O contrato de emprego apenas diz respeito à relação em que há subordinação do empregado para com o empregador. Consiste assim em um negócio feito entre uma pessoa física – empregado - e uma pessoa que pode ser jurídica ou física –o empregador -, em que se estabelecem, através de um acordo de suas vontades, condições de trabalho, com contraprestação e não eventualidade.

Na seara trabalhista, o contrato de trabalho é o gênero no qual o contrato de emprego compõe como espécie, haja vista a existência de vínculos que não deflagram numa relação entre empregador e empregado, a exemplo do que se verifica com os trabalhadores autônomos, devido à maior abrangência promovida pelo gênero em si.

Define-se o contrato de trabalho sob os mesmos moldes civis, porém na perspectiva de que a pessoa natural se vincula a uma da mesma natureza, podendo também ser com uma pessoa jurídica ou ente despersonificado, exercendo a prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços, ou seja, características que compõem o conceito de empregado presente no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): “(...) considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Na CLT (BRASIL, 1943), no art. 442, caput, o contrato individual de trabalho é “(...) o acordo tácito ou expesso, correspondente à relação de emprego”<sup>1</sup>

1 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

estabelece uma crítica, através da qual, o texto presente na codificação não observa o que considera como “melhor técnica de construção”, por não descrever os elementos do contrato de trabalho; a incorreta abordagem nos seus termos, segundo a qual em vez de considerar a contratação como causa para o surgimento da relação de emprego, analisa-o como correspondente à própria relação. E por fim, aponta um “círculo vicioso” de afirmações ao utilizar os termos “contrato de trabalho/relação de emprego; relação de emprego/contrato de trabalho”.

A relação de emprego ora conceituada no artigo 442, da CLT, de acordo com Maria Amélia Lira de Carvalho: “Rege-se pelas normas consolidadas, que asseguram direitos especialmente na esfera social, regulando jornada, descansos, salário, despedida arbitrária, previdência, etc. (...) Fora da relação de emprego, a tutela dos trabalhadores é ineficaz.”<sup>2</sup>

O contrato de trabalho deve conter a função ocupada pelo empregado, abrangendo as suas tarefas, a jornada de trabalho, com o limite Constitucional de 44 horas semanais, a remuneração, quantia fixa auferida periodicamente a título de contraprestação e o prazo do contrato, quando ambas as partes não determinam uma data específica para que a relação de emprego finalize, têm-se então o contrato de trabalho por prazo indeterminado, caso seja indicado um período de validade para o contrato, este será a prazo determinado.

Além das cláusulas supramencionadas, tem-se também em alguns contratos as Cláusulas especiais

Além das cláusulas usuais, as quais determinam aspectos centrais de toda relação de emprego, também pode ser incluído no contrato de trabalho algumas cláusulas específicas, que dizem respeito, as obrigações impostas pelo empregador ao empregado, sendo possível optar por incluir as principais destas cláusulas, tais como a exclusividade (onde o empregado aceita em trabalhar exclusivamente para aquele empregador, não podendo manter outra relação de trabalho concomitante com aquela), a confidencialidade (onde o empregado fica comprometido a não divulgar informações importantes com as quais teve contato por meio do exercício de suas tarefas), a não-concorrência (onde o empregado fica comprometido em não

2 CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador – Bahia**. 2010. 153f. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador, UCSAL, Salvador, 2010. Disponível em: <[http://tede.ucsal.br/tde\\_arquivos/4/TDE-2010-10-22T124554Z-161/Publico/MARIA%20AMELIA%20LIRA%20DE%20CARVALHO.pdf](http://tede.ucsal.br/tde_arquivos/4/TDE-2010-10-22T124554Z-161/Publico/MARIA%20AMELIA%20LIRA%20DE%20CARVALHO.pdf)>. Acesso em 20 mar. 2015.

realizar tarefas que concorram com a atividade desenvolvida pelo empregador, durante e após finalizado o contrato), a de duração mínima do contrato (determina o prazo mínimo de vigência do contrato), dentre outras.

Para que essas cláusulas sejam aplicadas é indispensável que estejam previstas de forma expressa no contrato de trabalho.

### 3.1 ESPÉCIES

O contrato de trabalho possibilita a existência da relação empregatícia disciplinada pela CLT, possuindo espécies diferentes e estruturadas, dentro das variadas formas de pactuação.

Delgado aponta como espécies de contrato de trabalho sendo estes expressos e tácitos, no que tange ao tipo de expressão da manifestação de vontade praticado; individuais ou plúrimos, conforme o número de sujeitos ativos componentes do mesmo polo da relação jurídica e, também, pode ser por tempo indeterminado ou tempo determinado, consoante a observância da duração do vínculo.<sup>3</sup>

Ao observar o prazo de duração do vínculo estabelecido entre as partes, o contrato de trabalho, em regra, apresenta-se como indeterminado, cuja duração mantém indefinida. Esta forma de contratação decorre da vontade do empregado em manter-se na prestação obrigacional e do empregador em não querer dispensá-lo.

Os contratos por tempo determinado estabelecem expiração previsível, utilizado exclusivamente nas atividades de natureza transitória, não podendo ultrapassar o prazo de 2 (dois) anos, prorrogáveis por mais 2 (dois), nos quais numa possível excedência, tornar-se-ão em contratos indeterminados, conforme preconiza o artigo 451, da CLT:

**Art. 451** - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo. (Vide Lei nº 9.601, de 1998)

O contrato por prazo determinado é aquele em que sua duração é determinada, desde o começo do labor e firma do contratual, salientando que com o término de sua duração o empregado é dispensado sem aviso prévio.

A CLT em seu art 443 § 1º determinou três formas do prazo final como se ver a seguir.

O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º. Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º. O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

Conforme o doutrinador Martins, este inclui na análise dos contratos de trabalho a existência dos contratos comuns, ou seja, aqueles que possuem regência na CLT e os contratos especiais, que reservam particularidades:

Muitos contratos de trabalho têm certas regras especiais decorrentes da política legislativa ou de vantagens que foram asseguradas à categoria. É o que ocorre com os bancários, que conquistaram a jornada de trabalho de 6 horas; mas, retirada essa peculiaridade, as demais regras são as mesmas que em relação a outros empregados.<sup>4</sup>

Os contratos de trabalho podem ser classificados em razão do tempo da jornada: por tempo total, no qual o empregado trabalha por 8 horas por dia, atuando como regra no art. 58 da Consolidação das Leis Trabalhistas (1943): “A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite” e na Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, XIII, preconiza como direito do trabalhador urbano e rural, além da duração diária e semanal, a faculdade de

compensar horários e reduzir a jornada, mediante Norma Coletiva de Trabalho, entre outros é o que segue abaixo:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.

Como exceção, tem os contratos por tempo parcial, que versam em jornadas reduzidas em relação ao de tempo total, porém não pode ser igualado aos contratos de trabalho provisório e o temporário.

Magalhães, aponta com clareza essa conceituação:

Contrato de trabalho a tempo parcial é o contrato de trabalho especial onde a jornada semanal de trabalho não puder ultrapassar as 25 (vinte e cinco) horas semanais (...). Sua principal característica se encontra na limitação especial da jornada de trabalho, que é muito inferior à jornada máxima normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.<sup>5</sup>

## 3.2 CONTRATO DE EMPREGO

### 3.2.1 Conceito Legal

O contrato de emprego é uma representação jurtrabalhista material, que representa um dos desdobramentos da relação de trabalho. Delgado, a respeito da relação de emprego conceitua:

Do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes.<sup>6</sup>

A análise das diferenças entre as relações de trabalho e de emprego apresenta relevância em virtude da tradição equivocada em se trabalhar com o termo “relação de emprego” em invés de “relação de trabalho”, como uma universalidade. A própria CLT se utiliza destes termos, criticados por Maurício Godinho, pois a seu ver, essa tendência torna a insistência formal em recusar a validade do termo “contrato/relação de trabalho” nas figuras jurídicas existentes, inserindo a terminologia “contrato/relação de emprego” para abordar todas as relações laborais, prejudicando na interpretação dos termos presentes.

Ao examinar as normas, encontramos as duas expressões, a expressão contrato de trabalho, e relação de emprego ou contrato de emprego. Conquanto a primeira expressão seja a mais utilizada, as mesmas são diversas

O contrato de trabalho abrange qualquer tipo de empregado; seja autônomo ou eventual, enquanto a relação de emprego (contrato de emprego) terá

5 MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. **Um novo olhar sobre o TTP – Trabalho a Tempo Parcial**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 250, jul./dez. 2007

6 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

por norma a relação entre empregado e tomador de serviço; em síntese, uma relação com cristalina subordinação.

Ensina Sérgio Pinto Martins, ainda que se fale em Justiça do Trabalho, esta decide questões dos trabalhadores, ainda que seja Consolidação das Leis Trabalhistas, esta disciplina questões dos empregados.

De maneira que, para chegarmos a uma conclusão e definição do tema exposto, faz-se indispensável analisar a definição adotada pela Consolidação das Leis do Trabalho.

De acordo com o art. 422 da CLT, “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

O legislador na dicção contida no referido artigo, evidentemente, não usufruiu do seu melhor entendimento. Posto que, há um constante enfrentamento entre as definições contrato de trabalho e contrato de emprego, podendo a referida definição ser caracterizada, no mínimo, redundante.

É importante esclarecer que contrato de trabalho e contrato de emprego não se confundem. Não admitindo, desta forma, que um possa corresponder a outro. O primeiro é gênero, do qual contrato de emprego é espécie.

Infelizmente, apesar do engano, a definição elaborada pelo legislador, ainda assim, perdura em nossa doutrina, entre os mais renomados autores de temas relacionados ao contrato de trabalho e emprego, dando o mesmo significados para ambos.

Não restam dúvidas, então, de que a explicação adotada pela CLT não carece apenas de modernização, mas de uma reforma, um conceito novo, adequado ao tema.

Desta forma, utilizando-se da correta premissa, o contrato de emprego é conceituado como um negócio jurídico pactuado pelo empregado e empregador, contendo a prestação personalíssima do trabalho, com natureza não eventual, através de contraprestação (em forma de remunerada), obedecendo à hierarquia do empregador, caracterizando a subordinação do empregado a este.

### 3.2.2 Características

Nos moldes preconizados na CLT, os componentes que caracterizam a relação empregatícia estão presentes, também, no contrato de trabalho, a serem examinados:

- a) Contrato de Direito Privado: O contrato de emprego, antes de tudo, é um pacto cujos efeitos são restritos às partes vinculadas, demonstrando os seus respectivos interesses, bem como na figura central do instrumento.
- b) Contrato Bilateral ou Sinalagmático: Ao firmar o contrato, as vontades das partes estão explicitamente inseridas no conteúdo, apontando a recíproca obrigação contratual e o conseqüente equilíbrio dos vinculantes.
- c) Contrato Consensual: Nenhum sujeito deve ser obrigado a transigir um contrato. O ajuste pode ser de forma verbal ou escrita, conforme o artigo 443, da CLT.
- d) Contrato celebrado “*intuito personae*”: A contratação é realizada de forma personalíssima, ou seja, no curso do contrato, somente ao empregado recairá a responsabilidade no cumprimento do exercício laboral, não cabendo a execução da função preestabelecida por outrem. Porém, cabe afirmar que este empregado pode ser substituído por outro na mesma função nos casos em que envolvam a sucessão empregatícia, mantendo o caráter da fungibilidade no ramo designado (DELGADO, 2015, p. 547).
- e) Contrato de trato sucessivo: A obrigação concernente à atividade praticada pelo empregado não é de execução instantânea. Nesta classificação, o legislador preza pela manutenção do vínculo empregatício, numa espécie de “débito permanente”, conforme Delgado (2015, p. 548). O contrato não é encerrado após o cumprimento de uma obrigação particular.
- f) Contrato Oneroso: Tal característica encontra-se presente ao analisar a prestação exercida pelo empregado, com o serviço laboral, e em contraprestação, as parcelas salariais pagas pelo empregador. Na ausência de obrigação em forma pecuniária, não será um contrato de emprego e sim na a modalidade do trabalho voluntário.
- g) Contrato dotado de alteridade: O risco existente no cumprimento das obrigações assumidas pelo profissional contratado é de responsabilidade do contratante. Delgado (2015, p. 549), menciona que: “(...) a alteridade surge-lhe como marca característica, independentemente do ajuste tácito ou expresso fixado pelas partes contratuais a respeito dos riscos do empreendimento ou do trabalho efetivado.”

Em relação à CLT, o artigo 3º, já mencionado anteriormente, possui características taxativas no que diz respeito ao enquadramento do sujeito na condição de empregado, dentre elas o caráter da pessoa física e o da personalidade.

Veja-se:

**Art. 3º** - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

**Parágrafo único** - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Em tese, o profissional contratado possui o dever de firmar o vínculo de forma particular, não podendo ser usufruído por pessoas jurídicas e, também, a função ora pactuada deverá ser executada de maneira pessoal, sem substituições intermitentes.

Porém, cabe observar que no fenômeno da pejetização, os contratantes utilizam-se da premissa de que, ao firmar o pacto, constarão em instrumento contratual os elementos ensejadores de uma mera prestação de serviços entre pessoas jurídicas, afastando assim a tutela do Direito do Trabalho.

Inicialmente, a contratação por Pessoa Jurídica (PJ) se encontra de acordo com os moldes legais, mas, identificada a presença dos requisitos elencados no artigo em análise (art.3º da CLT), na prática, a conduta exemplificada passa a configurar burla aos direitos trabalhistas. A fraude à legislação trabalhista se instala em virtude do objetivo do contratante em conquistar métodos mais vantajosos economicamente, em detrimento do quanto determinado em lei para o contratado, sobretudo quando as condições, para configuração de vínculo empregatício, são atendidas.

### 3.2.3 Efeitos

O contrato de emprego é um conjunto de atos que geram variados direitos e obrigações entre os sujeitos que o pactuam. Os efeitos produzidos pelo vínculo empregatício podem ser classificados como: efeitos legais, normativos e contratuais.

Os efeitos legais, por sua vez compreendem nas obrigações dos sujeitos pactuantes, baseados nos artigos 7º e 8º, da Constituição Federal de 1988, na Consolidação das Leis Trabalhistas e nas Leis Esparsas.

Os artigos da Constituição, acima mencionados, versam respectivamente sobre os direitos trabalhistas que busquem a melhoria de sua condição social, garantindo condições básicas para a manutenção do contratado de forma saudável no ambiente de trabalho, bem como a garantia da livre associação profissional ou sindical, observadas as condições elencadas em seus incisos.

No caso das Leis Esparsas, abrangem benefícios trabalhistas, como o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Utilizando-se do exemplo de José Cairo Júnior, a principal obrigação derivada do contrato de trabalho é a de pagamento de salário, que consiste numa obrigação de dar, proporcional à quantidade de trabalho ou pela disponibilidade do empregador.<sup>7</sup>

Os efeitos normativos são aqueles oriundos das Normas Coletivas de Trabalho (Acordo Coletivo de Trabalho e Convenção Coletiva de Trabalho), instrumentos pactuados entre categorias sindicais patronal e profissional, bem como na relação direta entre o sindicato da categoria profissional e a entidade contratante, objetivando a exigibilidade do cumprimento dos termos acordados, sob força normativa para os acordantes, a exemplo das Convenções Coletivas dos Médicos, na qual os empregadores/contratantes têm o dever de observar as normas jurídicas que protejam a intimidade e dignidade do empregado.<sup>8</sup>

Por fim, temos os efeitos contratuais, que por sua vez, incorporam os direitos trabalhistas, revestidos no Princípio da Condição Mais Benéfica, preservando a cláusula mais vantajosa para o trabalhador, com base no caráter do direito adquirido, sendo ele o que prevalece, do mesmo modo que abrange o quanto preceituado no art. 468 da CLT, que preconiza sobre a inalterabilidade do contrato de trabalho, salvo nos casos em que haja anuência das partes contratantes, de modo que não promova prejuízos ao empregado. (BRASIL, 1943).

Além do empregado/contratado, o empregador/contratante possui o direito de exigir o cumprimento devido do quanto acordado, sob forma de faculdade, observadas as qualificações ajustadas e as determinações mínimas do que consta em lei. (CAIRO JUNIOR, 2013, p. 258)

### 3.3 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

7 CAIRO JR., José. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. Salvador: JusPodivm, 2013.

8 CAIRO JR., José. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. Salvador: JusPodivm, 2013.

De acordo com o artigo 594, do Código Civil de 2002 (CC): “Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição.”

O contrato de “locação de serviços” dividiu-se em duas modalidades: O contrato de trabalho, regido pelas leis de ordem pública e o contrato de prestação de serviços, com fulcro no Código Civil.

De acordo com Gomes (2007, apud LIMA, 2014): *O contrato de prestação de serviços regulado tipicamente no Código Civil de 2002 é todo aquele que tenha por objeto a prestação de um serviço (em sentido amplo) e não esteja sujeito às leis trabalhistas ou a lei especial.*

O contrato em destaque possui formalidades, a serem ditas: deve ser escrito, mediante retribuição, não podendo ser com prazo superior a quatro anos. Na hipótese do prestador deixar de servir o serviço, de forma intencionada, não haverá o desconto do tempo na duração do contrato. Porém, ao ser decorrido o período, o contrato será extinto, mesmo a obra não sendo concluída. E, na ausência de estipulação do prazo, as partes podem romper o pacto através de aviso prévio.

Na seara trabalhista, o contrato de prestação de serviços possui características distintas do contrato de trabalho, primeiro em relação à subordinação hierárquica, segundo a qual se encontra ausente na prestação de serviços. E, segundo, não há a continuidade do pacto firmado, diferenciando-se também do que preconiza a CLT.

Delgado (2015, p. 638) define este tipo de contrato como aquele: *[...] mediante o qual uma (ou mais) pessoa (s) compromete (m)-se a realizar ou mandar realizar uma ou mais tarefas para outrem, sob a imediata direção do próprio prestador e mediante uma retribuição material especificada.*

O contrato de prestação de serviços pode ser firmado por pessoa física ou jurídica. Na condição de pessoa física, o prestador autônomo é um profissional cujo conhecimento sobre a área a ser atuada necessita ser razoável, de modo que haja a possibilidade de executar a sua tarefa de forma autossuficiente, abrangendo também os profissionais que não sejam dotados de conhecimento qualificado.<sup>9</sup>

A prestação de serviços por pessoa jurídica (PJ) encontra respaldo no art. 170, Parágrafo Único da Constituição Federal (1988), segundo o qual é assegurado

o livre exercício de atividade econômica, independentemente de autorização dos órgãos públicos, com as suas devidas ressalvas. Uma pessoa ou um grupo de pessoas pode caracterizar uma empresa a fim de promover a prestação de serviços para determinada função contratada.

O problema que envolve a referida espécie de contratação está presente no viés prático, segundo o qual, o contratante promove o controle hierárquico, determinando o cumprimento do serviço somente pelo profissional contratado, com a habitual frequência no ambiente laboral, por exemplo, características que não ensejam uma prestação de serviço por pessoa jurídica e sim, numa verdadeira relação de emprego. Ocorre que, o vínculo empregatício é objeto de fraude.

A redução da responsabilidade do tomador de serviço, em relação à incidência tributária e encargos trabalhistas, do profissional se torna um dos atrativos para que este método seja constantemente presente na realidade trabalhista. Não só para os contratantes, mas os contratados, também, sentem a atratividade por este método, haja vista a discrepância entre os valores repassados nesta modalidade, em relação à CLT, em prejuízo da ausência de direitos assegurados somente para os que estão na condição de celetistas.

### 3.4 O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO

O termo chamado de Pejotização surge da sigla “PJ”, usualmente utilizada para designar Pessoa Jurídica, consubstanciando o fato pelo qual o empregador persuade o empregado, ou não, para firmar contrato ou dar continuidade no labor se o mesmo constituir uma pessoa jurídica, com o objetivo de que o vínculo jurídico entre as eles seja regido pelo direito civil, de modo a descaracterizar a relação de emprego e grande parte de seus efeitos, trazendo benefícios para o empregador, que ficará isento do pagamento de diversos direitos.

Sobre a temática, assim escreveu Ronaldo Lima dos Santos:

[...] Por meio do processo de pejotização o empregador exige que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica (empresa individual) para a sua admissão ou permanência no emprego, formalizando-se um contrato de natureza comercial ou civil, com a conseqüente emissão de notas fiscais pelo trabalhador, não obstante a prestação de serviços revelar-se como típica relação empregatícia.

Nessa senda, a pejetização se mostra como um instrumento de fraude, pois deriva das flexibilizações legislativas, manuseado para usurpar os direitos dos empregados, conforme elucidou Bruno Carneiro da Cunha Almeida:

Tomado o atual cenário de flexibilização das normas trabalhistas, o fenômeno da pejetização desponta como nova modalidade de contratação pela qual o empregador exige a constituição de pessoa jurídica pelo empregado a fim de descaracterizar a relação de emprego e, por conseguinte, afastar a aplicação da legislação trabalhista

Deste modo, a justiça do trabalho vem buscando desconstituir tal fato, por meio da resolução judicial dos dissídios individuais e coletivos que envolvem a pejetização, combatendo fraude e assegurando o vínculo de emprego quando diante dos requisitos legais, conforme se depreende do julgado a seguir, que converge com a jurisprudência majoritária acerca do tema:

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1. VÍNCULO DE EMPREGO CONFIGURADO. PROFISSIONAL CONTRATADO MEDIANTE - PEJOTIZAÇÃO- (LEI Nº 11.196/2005, ART. 129). ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO EVIDENCIADOS. PREVALÊNCIA DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA.** [...] possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas, além da fórmula apelidada de – pejetização -. Em qualquer desses casos - além de outros -, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera, impõe-se e deve ser cumprida. No caso da fórmula do art. 129 da Lei nº 11.196, de 2005, somente prevalecerá se o profissional pejetizado tratar-se de efetivo trabalhador autônomo ou eventual, não prevalecendo a figura jurídica como mero simulacro ou artifício para impedir a aplicação da Constituição da República, do Direito do Trabalho e dos direitos sociais e individuais fundamentais trabalhistas. Trabalhando a Obreira cotidianamente no estabelecimento empresarial e em viagens a serviço, com todos os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia, deve o vínculo de emprego ser reconhecido (art. 2º, caput , e 3º, caput , CLT), com todos os seus consectários pertinentes [...].19

Desta forma, percebe-se que este fenômeno vem ganhando espaço na relação de trabalho, reclamando posturas ativas dos órgãos competentes, com a finalidade de abolir esta camuflagem que tenta encobrir verdadeiras relações de trabalho como forma de burlar os direitos e garantias dos hipossuficientes, em prol dos lucros da empresa.

### 3.5 A CRIAÇÃO DE SOCIEDADES PJ PARA CONTRATAÇÕES MÉDICAS

Na realidade médica laboral, as contratações através de “PJ” são utilizadas com grande frequência. Porém, esta modalidade promove a perda dos direitos trabalhistas, como por exemplo, ao direito ao gozo das férias anuais de 30 (trinta) dias, previsto na CLT, em virtude da forma de contratação que, em princípio não se enquadra como relação tutelada pela Legislação trabalhista, pois não há vínculo empregatício, utilizando-se, nestes casos, da codificação civil.

Carvalho analisa os motivos que permeiam a obrigatoriedade dessa criação, apontando que os profissionais médicos justificam como sendo a única forma de inserção no mercado de trabalho, ao retirar a possibilidade de optar entre o contrato de trabalho e esta espécie de contratação.<sup>10</sup>

Na prática exercida através de PJ, os médicos realizam suas atividades como agentes individualizados, regendo os seus critérios de trabalho e possuindo autonomia em relação ao tempo. Barros aponta para a criação dos médicos credenciados, que são profissionais que atuam como forma de substituir a mão de obra qualificada da instituição, em caráter excepcional.<sup>11</sup>

Informa também que os médicos utilizam da estrutura oferecida pelos contratantes, promovendo o atendimento dos pacientes beneficiados por planos de saúde e também àqueles que não o possuem, promovendo a cobrança das entidades de saúde e de forma particular, respectivamente, porém não cabe dizer que configura num vínculo empregatício

Para os contratantes, a criação de sociedades PJ para os vínculos de prestação de serviços consiste na redução dos custos e salários, do mesmo modo que diminui a responsabilidade de arrecadação tributária, dentre outros exemplos. Para os contratados, implica nos valores finais a serem recebidos pelo serviço executado, por sua vez, maiores em relação aos contratados pelo regime celetista. Do mesmo modo, garante ao médico uma maior flexibilidade em exercer serviços em variados locais, sem acarretar implicações, promovendo regimes de plantão ajustáveis para cada ambiente.

10 CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador – Bahia**. 2010. 153f. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador, UCSAL, Salvador, 2010. Disponível em: <[http://tede.ucsal.br/tde\\_arquivos/4/TDE-2010-10-22T124554Z-161/Publico/MARIA%20AMELIA%20LIRA%20DE%20CARVALHO.pdf](http://tede.ucsal.br/tde_arquivos/4/TDE-2010-10-22T124554Z-161/Publico/MARIA%20AMELIA%20LIRA%20DE%20CARVALHO.pdf)>. Acesso em 20 mar. 2015.

11 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

### 3.6 A PRECARIZAÇÃO DOS CONTRATOS DE SERVIÇOS MÉDICOS

O problema existente nas contratações médicas, através de contrato entre pessoas jurídicas, é a precarização do trabalho médico. A prática da pejetização entra em desacordo com princípios essenciais na relação de trabalho. O primeiro deles versa em razão da primazia da realidade sobre a forma, segundo o qual, os fatos sobrepõem aos documentos. Este princípio apresenta destaque quando verificada a divergência entre o quanto documentado e o que ocorre, na prática, através de simulações contratuais na modalidade de contratação por PJ e, no entanto, apresentam requisitos de um empregado, constantes na CLT.

Outro princípio violado é referente à indisponibilidade dos direitos trabalhistas, pois, em síntese, não é permitido ao trabalhador renunciar os direitos a que lhe foram conferidos. Na contratação médica, este conflito ocorre na situação dos contratados através do regime celetista que são, praticamente, obrigados a migrarem desta situação, dando a sua respectiva baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), para contratação de PJ, como condição para se manterem no exercício.

A situação torna-se desfavorável, uma vez que o ex-empregado (agora contratado) continua mantendo a sua atividade, porém sem reflexo nos direitos trabalhistas, pois agora é regido por regime de pactuação diferenciada, tendo o seu consentimento violado, e, portanto, torna-se nula tal prática, em razão da perda de diversos direitos, garantidos pelos 922 artigos da CLT, dentre eles:

a) Carteira assinada: A(CTPS) deve ser devolvida ao empregado em até 48 horas, contados do primeiro dia de trabalho do mesmo, com os dados do tomador do serviço, valor do salário definido no contrato, data de admissão e o cargo do trabalhador (artigo 29 CLT).

b) Vale-transporte: é outorgado ao trabalhador, com desconto de até 6% do salário bruto do empregado (lei nº 7418, de 16/12/1985 e decreto nº 95.247, de 17/11/1987).

c) Férias: o funcionário tem direito a 30 dias corridos de férias após 12 meses de trabalho, hoje podendo ser fracionado esse período a escolha do empregado, desde que não tenha mais do que cinco faltas não justificadas (artigo 130 CLT).

De acordo com a CLT, o trabalhador pode converter 1/3 do salário em abono pecuniário (venda de 10 dias das férias).

d) Faltas: o artigo 473 da CLT determina que o trabalhador pode faltar ao serviço sem desconto de salário em casos de:

- falecimento de parente próximo, como o cônjuge, o pai, a mãe, os filhos, irmãos ou pessoa que dependa de forma econômica do empregado (quando declarada na CTPS) – até dois dias consecutivos;

- casamento – até três dias consecutivos;

- licença-paternidade – até cinco dias consecutivos;

- doação voluntária de sangue, devidamente comprovada – 1 dia por ano.

e) Adicional noturno: o empregado que trabalha entre 22 h e 5 h da manhã do outro dia tem direito à remuneração elevada à de quem trabalha no período diurno (artigo 73). O valor do aumento é variado, levando em conta acordo ou convenção coletiva de cada categoria.

f) 13º salário: o pagamento do 13º salário pode ser feito em parcela única ou em duas parcelas, com base na remuneração mensal do funcionário. A primeira parcela, até 30 de novembro e a segunda, até 20 de dezembro.

A lei também permite que o trabalhador receba o 13º salário com as férias, mas ele deve fazer a solicitação à empresa sempre em janeiro.

g) FGTS: o empregador deve recolher 8% do salário bruto do funcionário para o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) todos os meses. O Fundo é depositado em contas pertencentes ao banco Caixa Econômica Federal. Em caso de demissão ou de aposentadoria, o trabalhador pode sacar o valor existente.

Outros benefícios, como alimentação, assistência médica e odontológica variam de acordo com o que foi definido no contrato entre as partes ou conforme acordo coletivo da cada categoria.

Ademais, o avanço social, a ciência jurídica apresenta novos princípios, com bases constitucionais, dentre os quais merece destaque o do não retrocesso social. Este princípio, de acordo com Leone Pereira: “(...) tem por escopo invalidar norma ou ato jurídico que tenha como razão de ser a redução ou supressão de direitos sociais alcançados pela evolução da sociedade e positivados pelo

ordenamento jurídico vigente”, sendo importante para a proteção dos direitos adquiridos pelos trabalhadores, inclusive no combate à precarização dos direitos trabalhistas.<sup>12</sup>

Ambas as condutas acima elencadas mostram o lado negativo do fenômeno da pejetização, sobretudo ao configurar como uma fraude à relação de emprego. Conforme preceitua o artigo 9º, da CLT: “(...) Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.” (BRASIL, 1943).

O tema recentemente apresentou destaque através da Emenda nº 3, da lei nº 11.457/07, apelidada de “Super Receita”, com a previsão de retirada dos fiscais trabalhistas da função de executar o seu dever de ofício, atuando sobre as fraudes existentes nas relações laborais, com o papel de corrigi-las, transferindo este papel para a Justiça do Trabalho.

Laura Machado de Oliveira (2013) afirma que esta conduta permitiria a conversão do contrato firmado entre Pessoa Jurídica em um contrato de emprego, nos moldes do art. 21, XXIV, da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), que prevê como competência da União: “(...) organizar, manter e executar a inspeção do trabalho.” Com as controvérsias, principalmente, em relação ao favorecimento da pejetização devido à ausência de um controle eficaz, o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva aprovou o Projeto de Lei, vetando a Emenda controversa.

#### **4 O DIREITO DO TRABALHO E A CONTRATAÇÃO MÉDICA**

A contratação dos serviços médicos é de suma importância, antes de tudo para sociedade, bem como para tutela dos direitos laborais do profissional em destaque, garantindo, assim, uma boa manutenção das atividades em prol do social.

Para tanto, os vínculos estabelecidos apontam o objeto a ser adquirido por quem contrata, do mesmo modo que caracteriza o tipo da atividade a ser exercida, evidenciando o elo existente entre o contratante/empregador e o contratado/empregado.

##### **4.1 TIPOS DE CONTRATAÇÃO**

<sup>12</sup> PEREIRA, Leone. **Pejetização: O trabalhador como Pessoa Jurídica**. São Paulo: Saraiva, 2013.

As formas de contratação dos serviços médicos podem ser realizadas através de contratos cujo embasamento é pela CLT, portanto com vínculo empregatício, como também na qualidade trabalhador autônomo e também por forma de Pessoa Jurídica (PJ). Estas duas últimas hipóteses referem-se, respectivamente, à prestação de serviços não-subordinada e a impessoalidade. Logo, não podem estar presentes elementos que caracterizem a situação empregatícia, a fim de que realmente seja afastada a aplicação da legislação trabalhista.

A contratação médica possui um viés diferenciado em relação às demais áreas da saúde. A peculiaridade, neste caso, consta na forma de realização dos vínculos, dentre os quais os de natureza não-empregatícia são predominantes no cenário das organizações privadas e públicas.

Esta conduta encontra respaldo legal através da contratação por pessoa jurídica. Conforme o artigo 129, da Lei 11.196/2005, que versa sobre os regimes especiais de tributação, as ações praticadas nesta modalidade enquadram-se nos moldes legais, desde que não ajam em desconformidade com o artigo 50 do Código Civil de 2002, referente ao abuso da personalidade jurídica através do desvio de finalidade, por exemplo.

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

Art. 50. Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial, pode o juiz decidir, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica.

Apesar disso, há casos de violação ao ordenamento jurídico, pois é frequente a presença de pactos empregatícios firmados na condição de Pessoa Jurídica, o que são inadequados, uma vez que rompe com as características elencadas anteriormente do conceito de empregado previsto na CLT. A prática, chamada de “pejotização”, constitui em uma das lutas atuais do judiciário, em

conjunto com a sociedade civil, que visa o combate deste ato por fragilizar os direitos trabalhistas adquiridos nos últimos anos.

## 4.2 A FLEXIBILIZAÇÃO CONTRATUAL

A “flexibilização” das contratações possui referências históricas. Em meados dos anos 80, as relações trabalhistas passavam por um processo de reestruturação, fruto da crise econômica ocorrida na década anterior (Crise do Petróleo), que ensejou no estudo de mecanismos que propusessem uma maior competitividade com os países orientais, aliado ao combate do desemprego.

A nova visão do sistema trabalhista era fundamentada como um avanço às ideias imperativas dos ordenamentos jurídicos até então existentes que impediam a busca por alternativas de recuperação dos países atingidos pelo colapso econômico.

Para Alice Monteiro de Barros: “A flexibilização no campo do trabalho, historicamente, tem sido uma reivindicação empresarial identificável com uma explícita solicitação de menores custos sociais e maior governabilidade do fator trabalho.”<sup>13</sup>

A flexibilização, portanto, significa uma maior versatilidade na elaboração dos contratos de trabalho, com amparo regular e acordado, nos limites das garantias adquiridas pelo empregado, a exemplo das terceirizações, cooperativismo e, principalmente, a contratação por Pessoa Jurídica.

A partir deste conceito, tal espécie de contratação divide-se em duas ramificações, a serem ditas: a forma heterônoma, na qual possui como base no permissivo constitucional ou legal; e autônoma, com fundamento nas Normas Coletivas de Trabalho (Convenção Coletiva de Trabalho e Acordo Coletivo de Trabalho).<sup>14</sup>

## 4.3 A TERCEIRIZAÇÃO E A QUESTÃO DA PL 4330/04

A terceirização das relações trabalhistas é, além da pejetização e do cooperativismo, uma das formas de flexibilizadoras do pacto laboral. Em tese, é o

13 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

14 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

processo pelo qual intermedeia o exercício das relações trabalhistas, consistindo nas figuras do tomador do serviço, o prestador do serviço e a empresa contratada. (DELGADO, 2015, p. 473)

Ricardo Antunes e Graça Druck (2013, p. 219) apontam que a terceirização assume estratégia patronal ao estabelecer contratações disfarçadas em relações empresariais, bem como na determinação dos contratos por tempo determinado, proporcionais às produtividades realizadas, sendo vulneráveis às mudanças do mercado, desestruturando assim as relações trabalhistas.<sup>15</sup>

A Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho é a atual representação jurídica sobre a terceirização brasileira. Em seu conteúdo, veda a contratação nas atividades-fim, ou seja, tal súmula apenas legitima a prática das atividades-meio (que não refletem na identidade empresarial), sendo possível nos casos de trabalho por prazo determinado. Os efeitos jurídicos existentes na terceirização versam sobre a ausência de vínculo empregatício entre o profissional atuante com a empresa tomadora de serviços, bem como na isonomia salarial em relação aos demais trabalhadores terceirizados e os contratados de forma direta.

Há uma crítica em relação à fragilidade do Enunciado nº 331, do STF. Antunes (2013, p. 225) afirma que, apesar de estabelecer limites através deste instrumento jurídico, há uma debilidade no combate às diversas formas de terceirização, e de igual modo, ao seu considerável crescimento. Tal circunstância promove a concepção de que: (...) *algumas iniciativas do poder público em suas diversas instituições manifestam tentativas de contornar ou limitar a epidemia da terceirização no País.* (ANTUNES, 2013, p. 226). Essa ideia permeia a prática dos elementos que caracterizam a precarização das relações trabalhistas.

O Projeto de Lei nº 4.330, de autoria do Deputado Federal Sandro Mabel, constitui na regulação dos contratos de prestação de serviços, na modalidade da terceirização. De acordo com a proposta (BRASIL, 2004), as atividades inerentes, acessórias ou complementares ao exercício econômico da contratante poderão ser realizadas através de serviços terceirizados. Na prática, isso significa que, salvo os empregados domésticos e as empresas de vigilância e transporte de valores (regidas por legislação especial), caberá a incidência da terceirização em quaisquer atividades, inclusive nas essenciais à atuação da empresa.

15 ANTUNES, Ricardo; DRUCK Graça. **A terceirização como regra?**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 79, n. 4, out/dez 2013.

A proposta vem sendo debatida pela sociedade civil, políticos, sindicatos e entidades de Classes. De um lado, o projeto promoverá a redução salarial dos terceirizados em relação aos trabalhadores celetistas em cerca de 25% (vinte e cinco por cento), bem como o aumento da jornada de trabalho e a redução da durabilidade do vínculo empregatício, dentre outros elencados no Dossiê Terceirização e Desenvolvimento, da Central Única dos Trabalhadores (CUT, 2014).

Os defensores, como a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP, 2015), através do site “TERCEIRIZAÇÃO SIM” afirmam pontos relevantes positivamente, a serem ditos: a manutenção da segurança jurídica dos empregados terceirizados, a garantia de um ambiente propício ao exercício laboral, o combate à prática do fenômeno da “pejotização” pelas empresas etc.

De fato, o fenômeno da terceirização, nas últimas décadas, apresentou uma projeção favorável à criação de leis que promovessem condições adequadas aos trabalhadores e aos contratantes. Porém, o risco existente neste debate é sobre os limites existentes entre a “regulação” e “precarização” das relações de trabalho, pois cabe observar a necessidade de um instrumento pelo qual venha a organizar o tipo de pacto empregatício em destaque, mas que não fuja das conquistas adquiridas pela classe trabalhista brasileira.

#### 4.4 A CRIAÇÃO DE SOCIEDADES PJ PARA CONTRATAÇÕES MÉDICAS

Na realidade médica laboral, as contratações através de “PJ” são utilizadas com grande frequência. Porém, esta modalidade promove a perda dos direitos trabalhistas, como por exemplo, ao direito ao gozo das férias anuais de 30 (trinta) dias, previsto na CLT, em virtude da forma de contratação que, em princípio não se enquadra como relação tutelada pela Legislação trabalhista, pois não há vínculo empregatício, utilizando-se, nestes casos, da codificação civil.

Carvalho analisa os motivos que permeiam a obrigatoriedade dessa criação, apontando que os profissionais médicos justificam como sendo a única forma de inserção no mercado de trabalho, ao retirar a possibilidade de optar entre o contrato de trabalho e esta espécie de contratação <sup>16</sup>

16 CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador – Bahia**. 2010. 153f. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador, UCSAL, Salvador, 2010.

Na prática exercida através de PJ, os médicos realizam suas atividades como agentes individualizados, regendo os seus critérios de trabalho e possuindo autonomia em relação ao tempo. Barros aponta para a criação dos médicos credenciados, que são profissionais que atuam como forma de substituir a mão de obra qualificada da instituição, em caráter excepcional. Informa também que os médicos utilizam da estrutura oferecida pelos contratantes, promovendo o atendimento dos pacientes beneficiados por planos de saúde e também àqueles que não o possuem, promovendo a cobrança das entidades de saúde e de forma particular, respectivamente, porém não cabe dizer que configura num vínculo empregatício.<sup>17</sup>

Para os contratantes, a criação de sociedades PJ para os vínculos de prestação de serviços consiste na redução dos custos e salários, do mesmo modo que diminui a responsabilidade de arrecadação tributária, dentre outros exemplos. Para os contratados, implica nos valores finais a serem recebidos pelo serviço executado, por sua vez, maiores em relação aos contratados pelo regime celetista. Do mesmo modo, garante ao médico uma maior flexibilidade em exercer serviços em variados locais, sem acarretar implicações, promovendo regimes de plantão ajustáveis para cada ambiente.

#### 4.5 A PRECARIZAÇÃO DOS CONTRATOS DE SERVIÇOS MÉDICOS

O problema existente nas contratações médicas, através de contrato entre pessoas jurídicas, é a precarização do trabalho médico. A prática da pejetização entra em desacordo com princípios essenciais na relação de trabalho.

Deste modo, é possível observar que a presente prática está sendo realizada em diversos seguimentos, seja intelectuais ou não. Trazendo grandes desvantagens para todo o tipo de trabalhador que se sujeita à pejetização.

As desvantagens para os trabalhadores que se sujeitam a esta prática estão relacionados os seus direitos sociais mínimos previstos na Carta Magna, na Consolidação das Leis do Trabalho e nas demais normas Trabalhistas.

---

Disponível em: <[http://tede.ucsal.br/tde\\_arquivos/4/TDE-2010-10-22T124554Z-161/Publico/MARIA%20AMELIA%20LIRA%20DE%20CARVALHO.pdf](http://tede.ucsal.br/tde_arquivos/4/TDE-2010-10-22T124554Z-161/Publico/MARIA%20AMELIA%20LIRA%20DE%20CARVALHO.pdf)>. Acesso em 20 mar. 2015.

17 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

O artigo 7º da Constituição Federal elenca diversos direitos aos trabalhadores:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família para os seus dependentes;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)

a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato; b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural; (Revogado pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na

condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social”.

Esses direitos são estabelecidos como mínimos e como visto, assegurados constitucionalmente, desta forma, a prática da pejotização é tido com um grande desrespeito a estes direitos e aos princípios do direito do trabalho.

O princípio da primazia da realidade, segundo o qual, os fatos sobrepõem aos documentos, apresenta destaque quando verificada a divergência entre o quanto documentado e o que ocorre, na prática, através de simulações contratuais na modalidade de contratação por PJ e, no entanto, apresentam requisitos da relação de emprego, constantes na CLT.

Outro princípio violado é referente à indisponibilidade dos direitos trabalhistas, pois, em síntese, não é permitido ao trabalhador renunciar os direitos a que lhe foram conferidos. Na contratação médica, este conflito ocorre na situação dos contratados através do regime celetista que são, praticamente, obrigados a migrarem desta situação, dando a sua respectiva baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), para contratação de PJ, como condição para se manterem no exercício. A situação torna-se desfavorável, uma vez que o ex-empregado (agora contratado) continua mantendo a sua atividade, porém sem reflexo nos direitos trabalhistas, pois agora é regido por regime de pactuação diferenciada, tendo o seu consentimento violado, e, portanto, torna-se nula tal prática.

Com o avanço social, a ciência jurídica apresenta novos princípios, com bases constitucionais, dentre os quais merece destaque o do não retrocesso social. Este princípio, de acordo com Leone Pereira:

“tem por escopo invalidar norma ou ato jurídico que tenha como razão de ser a redução ou supressão de direitos sociais alcançados pela evolução da sociedade e positivados pelo ordenamento jurídico vigente “<sup>18</sup>

Assim, se mostra importante para a proteção dos direitos adquiridos pelos trabalhadores, inclusive no combate à precarização dos direitos trabalhistas.

Ambas as condutas acima elencadas mostram o lado negativo do fenômeno da pejetização, sobretudo ao configurar como uma fraude à relação de emprego. Conforme preceitua o artigo 9º, da CLT: "(...) Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação." (BRASIL, 1943).

O tema recentemente apresentou destaque através da Emenda nº 3, da lei nº 11.457/07, apelidada de "Super Receita", com a previsão de retirada dos fiscais trabalhistas da função de executar o seu dever de ofício, atuando sobre as fraudes existentes nas relações laborais, com o papel de corrigi-las, transferindo este papel para a Justiça do Trabalho (CONJUR, 2007).

Laura Machado de Oliveira afirma que esta conduta permitiria a conversão do contrato firmado entre Pessoa Jurídica em um contrato de emprego, nos moldes do art. 21, XXIV, da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), que prevê como competência da União: "(...) organizar, manter e executar a inspeção do trabalho." Com as controvérsias, principalmente, em relação ao favorecimento da pejetização devido à ausência de um controle eficaz, o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva aprovou o Projeto de Lei, vetando a Emenda controversa.<sup>19</sup>

#### 4.6 CLT x PJ: PRÓS E CONTRAS NA SUA ADOÇÃO

O profissional médico, ao promover a sua contratação, não possui o poder de escolha entre o regime celetista, que comporta na garantia de direitos trabalhistas, como 13º salário, direito à aposentadoria e férias, bem como na contribuição no INSS na condição de empregado ou na adoção pelo Contrato de Trabalho como Pessoa Jurídica (PJ), no qual renuncia os direitos previstos na CLT, porém com rendimentos finais em valores mais consideráveis que os recebidos pelos celetistas.

De acordo com a Federação Nacional dos Médicos (FENAM), os médicos veem no regime de Contratação de Serviços a desconsideração dos planejamentos

19 OLIVEIRA, Laura Machado de. **Pejetização e a precarização das relações de emprego**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3501, 31 jan. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/23588>>. Acesso em: 4 jun. 2015.

financeiros futuros, como o gozo das férias anuais, a garantia da aposentadoria etc. Com base em dados apresentados pelo Sindicato dos Médicos do Estado da Bahia (SINDIMED-BA), a Federação promove a análise dos rendimentos obtidos nas duas modalidades, incluindo as reservas previdenciárias, as férias e despesas do fim de ano na Pessoa Jurídica. O objetivo da Federação, em apoio com o Sindicato da categoria, é desconstruir a imagem de que a opção pela CLT não seria viável para os profissionais.

Deve ser salientada, também, a questão dos custos adicionais com a Pessoa Jurídica, que impõe o pagamento de valores, na média de 3 a 4% ou em caráter fixo de R\$ 300 a R\$ 800 e, principalmente, ao pagamento da anuidade do Conselho Regional de Medicina (CRM) em relação ao PJ, em conjunto com o da Pessoa Física. (FENAM, 2015)

Para os que adotam a contratação de prestação de serviços, Carvalho afirma que, em entrevista realizada com um profissional médico, fora admitida a existência menos burocratizada no pacto, permitindo a ampliação da carga horária de trabalho, ao possibilitar o acúmulo de vínculos de trabalho, o pagamento reduzido de impostos, dentre outros.<sup>20</sup>

No que tange à tributação, o Imposto de Renda sobre Pessoa Física (IRPF), as alíquotas incidentes aos trabalhadores celetistas apresentam maior percentual (27,5%) em relação aos prestadores de serviço, que em conjunto com demais tributações, somam cerca de 15% sobre a remuneração bruta. (FENAM, 2015)

Os benefícios dos contratados por Pessoa Jurídica apontados, neste mesmo estudo, merecem a ressalva da existência de prejuízos, ainda que não verificáveis imediatamente, evidentes e consideráveis em sua adoção. E, mesmo optando por este regime, a segurança proposta pela CLT ainda é relevante e buscada pelos profissionais.

## 5 A PEJOTIZAÇÃO DOS MÉDICOS NO ESTADO DA BAHIA

20 CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador – Bahia**. 2010. 153f. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador, UCSAL, Salvador, 2010. Disponível em: <[http://tede.ucsal.br/tde\\_arquivos/4/TDE-2010-10-22T124554Z-161/Publico/MARIA%20AMELIA%20LIRA%20DE%20CARVALHO.pdf](http://tede.ucsal.br/tde_arquivos/4/TDE-2010-10-22T124554Z-161/Publico/MARIA%20AMELIA%20LIRA%20DE%20CARVALHO.pdf)>. Acesso em 20 mar. 2015.

Os regimes laborais adotados nos últimos dez anos pela categoria médica, no Estado da Bahia, possuem um histórico com razoáveis mudanças, mas que não foram suficientes para promoverem uma forma de vínculo satisfatória entre prestadores de serviço e os contratantes.

Esta situação se verifica inicialmente quando observada a conjuntura na qual a terceirização tornou-se evidente, em meados dos anos 90, com os vínculos estabelecidos entre as Cooperativas Médicas e as entidades mantenedoras, em especial. De acordo com o SINDIMED (REVISTA LUTA MÉDICA – 2012.2 – P. 22-23), durante este período não havia um acesso fácil aos Órgãos responsáveis para discutir sobre questões inerentes à categoria, bem como apontam o término dos concursos públicos e a adoção de diversificadas modalidades contratuais, dentre elas a da pejetização. Tais práticas, segundo o Sindicato, atestam a fragilidade da categoria frente a necessidade de organização do movimento médico.

O aspecto formal da pejetização, é a pretensão de substituir a relação de emprego por uma relação de prestação de serviços entre empresas, tornando o empregado “sócio” do tomador dos serviços, que se daria sob o regime do Código Civilista.

No entanto, sob o aspecto legal essa prática pode ser considerada ilícita, pois, na realidade mascara a existente relação de emprego regida pela CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas – o que obrigaria o tomador dos serviços a recolher o FGTS, férias, décimo terceiro, contribuição previdenciária ao INSS e diversas outras garantias constitucionais e legais.

Com a mudança dos grupos políticos no Poder Executivo Estadual, as relações existentes entre os contratantes e contratados, principalmente no Setor Público, que promove uma grande captação nesta modalidade, sofreram pequenas mudanças, mas até então significativas para a categoria. Porém, entende-se que há muito a ser discutido e praticado para a promoção da segurança do profissional em praticar a sua atividade, com a regulamentação do seu exercício, por exemplo.

Por meio desta prática, os hospitais colaboraram com a precarização da atividade médica, ao negar, a estas classes de profissionais, as garantias constitucionais, trabalhistas e previdenciárias concedidas a todos os trabalhadores assalariados residentes no Brasil, tais como férias, 13º salário, horas extras, adicional pelo trabalho noturno e insalubre, repouso semanal remunerado, FGTS, estabilidade à gestante, aviso prévio, multa de 40% sobre o FGTS em caso de

despedida arbitrária, licença à maternidade e à paternidade, dentre outros. Tudo isso, em prol daqueles que optaram por correr o risco de se estabelecer no mercado como empresários: os hospitais.

Assim, não se pode negar que a pejetização também gera vantagens pecuniárias aos profissionais de saúde: múltiplos vínculos e menor tributação. A primeira é uma vantagem que não inspira confiança, pois a assinatura da carteira de trabalho, a depender da carga horária contratada, não terá o poder de barrar outros vínculos e inclusive o trabalho como autônomo em consultório.

A pequena tributação seria, portanto, a singular vantagem efetivamente aproveitável ao empregador, já que a tributação do funcionário é mais elevada do que a tributação dos empresários. Todavia, este benefício se torna ínfimo quando comparado a todas as perdas relacionadas a garantias trabalhistas a que são submetidos os médicos através da criação de empresas, tornando-se pj.

Desta forma, como bem lembrado por Maria Amélia Lira de Carvalho, o Estado também tem se valido desta prática pois, o concurso público é a forma prevista de acesso ao cargo ou emprego público, regra constitucional e excepcionada de forma única para o atendimento de necessidades temporárias e de interesse social, além dos cargos em comissão definidos em Lei e a contratação de livre nomeação e exoneração (CF, art. 37, II e IX).

## 5.1 O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

O Código Civil indica, no art. 112, que “nas declarações de vontade se atenderá mais à intenção nelas consubstanciada do que ao sentido literal da linguagem”.

O artigo mostra de forma clara que prevalece a intenção entre as partes ante a estrutura formal da exposição. No mesmo sentido, Carlos Roberto Gonçalves: “parte-se da declaração, que é a forma de exteriorização da vontade, para se apurar a real intenção das partes”.<sup>21</sup>

Desta ideia do âmbito do direito civil nasceu o princípio da primazia da realidade, que inspira muito o Direito do Trabalho. Sobre isto, Luiz de Pinho Pedreira

21 GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro. Vol. III: Contratos e atos unilaterais. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

da Silva (1999, p. 206) salienta que “a primazia da realidade não é observada exclusivamente nesta disciplina jurídica, mas comum a quase todas, justificando-se a sua consideração como um princípio fundamental do Direito do Trabalho pela intensidade da sua aplicação neste”.

Expressamente, o referido princípio pode ser encontrado no art. 9º da CLT, pois relata que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Já o clássico doutrinador Américo Plá Rodriguez, esclarece que “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>22</sup>

O ensinamento do doutrinador deixa em evidencia que o operador do direito deve afastar o aspecto formal, que omite a verdadeira relação jurisdicional vivenciada, para que o dispositivo seja aplicado de maneira mais adequada.

Diante da ausência da norma expressa que vede essa prática, os princípios trabalhistas crescem sua importância e aportam como mecanismos combate ao fenômeno da pejetização. Aqui, passa a recair o permissivo celetista, encontrado no art. 8º da CLT, que torna possível o uso dos mencionados princípios para resolução de conflitos na falta de regra própria que trate do tema.

Nesta senda, o princípio da primazia da realidade sobre a forma busca a realidade dos fatos e, sendo o contrato valorizador dos fatos comuns da sucessão do contrato em detrimento da sua forma, é óbvio que aquele se aplica a este. Logo, aquilo que for emanado da realidade dos fatos é o que deverá ser considerado sobre qualquer formalidade existente no contrato.

A propagação do mencionado princípio deve alcançar algumas normas legais. Procurando os artigos 3º, 9º e 442, da CLT, à luz do princípio em questão, resta notório que, preenchidos todos os referidos requisitos do art. 3º, haverá relação de emprego e em consequência a incidência das leis do trabalho. Logo, qualquer estratégia que busque divergir essa proteção configurará fraude, devendo ser nula.

22 RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. Tradução de Wagner D. Giglio. 5ª tiragem. São Paulo: LTr, 1997.

O permissivo contido no 8º, parágrafo único, prevê, também, a possibilidade da utilização do art. 166 do Código Civil, segundo o qual é considerado nulo o negócio jurídico que “tiver por objetivo fraudar lei imperativa”.

Assim, o princípio da primazia da realidade, quando aplicado na pejetização, faz desconsiderar o contrato existente entre as partes, para acolher a situação de fato. Isto implica que, desde que preenchidos todos os elementos caracterizadores da relação de emprego, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego, e conseqüentemente a garantia de todos os direitos trabalhistas decorrentes da relação.

No mais, necessário arrazoar a observância de alguns outros princípios do sistema de proteção ao empregado, de aplicação também eficaz no combate à referida fraude. O Direito do Trabalho é um ramo direito, que já surgiu sabendo da desigualdade existente entre as partes da relação.

Partindo dessa premissa, os princípios que o informam buscam a atenuação dessas diferenças sociais. Logo, além do princípio da primazia da realidade, o da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e o da proteção, também visam impedir abusos e ilicitudes na relação.

O mais importante é o princípio da proteção, tanto para a construção, interpretação e aplicação do Direito do Trabalho, pois, ao visar o propósito de igualdade, procura também uma proteção especial ao empregado, com a aplicação dos dispositivos e condição mais favorável, gerando uma superioridade jurídica em favor do trabalhador, diante da hipossuficiente existente em relação ao empregador.

## 5.2 A PEJOTIZAÇÃO E O CRIME CONTRA A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

A pejetização se enquadra em um dos artigos pertencentes ao Código Penal, precisamente ao art. 203, sendo tipificada como um delito de frustração, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho.

Assim, o empregador que oculta a pactuação típica da relação empregatícia em razão da existência de todos os requisitos dessa relação (pessoa física, personalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade) comete fato típico, antijurídico e culpável.

Nesta senda, temos que a pena, tem uma dupla função, a primeira reprimir e a segunda prevenir (artigo 59 CF/88). Assim, tipificar uma conduta como

um delito é almejar não apenas a punição de seu autor, mas também prevenir que seja cometido um novo crime, seja pelo mesmo autor, ou seja, por qualquer outra pessoa.

O art. 203 do Código Penal é específico:

Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:

Pena - detenção, de um mês a um ano, e multa, de dois contos a dez contos de réis, além da pena correspondente à violência.

Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência. (Redação dada pela Lei nº 9.777, de 1998)

§ 1º Na mesma pena incorre quem: (Incluído pela Lei nº 9.777, de 1998)

I - obriga ou coage alguém a usar mercadorias de determinado estabelecimento, para impossibilitar o desligamento do serviço em virtude de dívida; (Incluído pela Lei nº 9.777, de 1998)

II - impede alguém de se desligar de serviços de qualquer natureza, mediante coação ou por meio da retenção de seus documentos pessoais ou contratuais. (Incluído pela Lei nº 9.777, de 1998)

§ 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental. (Incluído pela Lei nº 9.777, de 1998)

Frustração de lei sobre a nacionalização do trabalho

O supramencionado artigo 203 delimita que comete delito o agente que frustra, mediante fraude, ou violência, direito tutelado pelas leis trabalhistas. Além de que, também comete crime semelhante a pessoa que impede o laborador de se desligar de sua atividade, ou que força esse trabalhador a adquirir mercadorias, continuamente, em um mesmo estabelecimento como forma de dificultar a sua saída (inciso I).

Com a inserção do supracitado inciso o legislador visa conservar, sobretudo, os empregados da área rural, pois geralmente são eles os atacados pela ação descrita na norma legal.

Nas zonas rurais os trabalhadores constantemente são coagidos a consumir os produtos necessários a sobrevivência de sua família no comércio do próprio empregador ou de terceiro que seja vinculado a ele, contraindo, desta forma, dívidas que por consequência tornam impossível o mesmo de se desligar do emprego aquele empregador.

Gera-se, assim, um ciclo vicioso, pois, o trabalhador ao mesmo tempo que sana seu débito por meio da prestação de serviços, acabam adquirindo novas dívidas que requerem a prolatação de sua mão de obra.

A jurisprudência no âmbito penal vem adotando o entendimento supramencionado:

**DIREITO PENAL E PROCESSO PENAL. INÉPCIA DA INICIAL. INEXISTÊNCIA. MÉRITO. REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO. ARTIGO 149 DO CF. ATIPICIDADE. IN DUBIO PRO REO. ABSOLVIÇÃO. FRUSTRAÇÃO DE DIREITO ASSEGURADO POR LEI TRABALHISTA. ARTIGO 203 DO CF. AUTORIA, MATERIALIDADE E DOLO COMPROVADOS. FRAUDE. MANUTENÇÃO DA CONDENAÇÃO. PRECEDENTES.**

Necessária a demonstração, de plano, da ausência de justa causa para o inquérito ou para a ação penal, consubstanciada na inexistência de elementos indiciários capazes de demonstrar a autoria e a materialidade do delito, a atipicidade da conduta e a presença de alguma causa excludente da punibilidade, ou, ainda, nos casos de inépcia da denúncia; Possui aptidão a denúncia que contém a exposição do fato criminoso, com todas as suas circunstâncias, nos termos do art. 41 do Código de Processo Penal, trazendo os elementos de convicção acerca da materialidade e indícios da autoria do delito, a denominada justa causa penal, inexistindo por conseguinte qualquer nulidade no seu recebimento e no processamento da ação criminal; A redução à condição análoga à de escravo, na forma básica, será criminosa quando consistir em uma das quatro modalidades abaixo: a) submissão a trabalhos forçados; b) submissão a jornada exaustiva; c) sujeição a condições degradantes de trabalho; d) restrição da liberdade de locomoção, em razão de dívida contraída com o empregador. O tipo é misto alternativo, ou de conteúdo variado, configurando-se o crime mediante qualquer das modalidades acima, não se exigindo, necessariamente, a privação da liberdade; Não é qualquer violação dos direitos trabalhistas que configura trabalho escravo. Apenas se incrimina a conduta que acarrete a "redução a condição análoga à de escravo", o que pressupõe total menoscabo à dignidade da pessoa humana na relação de trabalho, naqueles casos em que este é prestado sem mínimas condições de higiene, saúde e segurança; Não comprovadas as condições degradantes de trabalho, não há falar na incidência do tipo penal do art. 149 do Código Penal; Existindo dúvidas razoáveis sobre ser ou não típica a conduta perpetrada pelos réus, impõe-se a sua absolvição com base no princípio do in dubio pro reo; O delito do art. 203 do Código Penal exige para a sua caracterização que a frustração do direito assegurado pela legislação do trabalho ocorra mediante fraude ou violência. A fraude, em sua acepção jurídica, é o engodo, embuste, artifício, artimanha para induzir ou manter em erro outrem e, no caso em análise, frustrar o direito assegurado pela legislação trabalhista; Na hipótese, a fraude restou evidenciada mediante a utilização de expediente dissimulado (contrato de parceria rural) para disfarçadamente tolher direitos dos trabalhadores; O argumento de que um contrato de "parceria rural" seria mais vantajoso ao trabalhador não abona a real intenção do réu, qual seja dissimular as

relações empregatícias que mantinha com os trabalhadores de sua lavoura de tomate.

**APELAÇÃO CRIMINAL CRIME DE FRUSTRAÇÃO DE DIREITO ASSEGURADO POR LEI TRABALHISTA (ART. 203, CP)- 1) PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA DO JUÍZO: REJEITADA - 2) MÉRITO - ABSOLVIÇÃO POR AUSÊNCIA DO ELEMENTO SUBJETIVO DO TIPO PENAL (DOLO): INOCORRÊNCIA - RECURSO IMPROVIDO.**

1) Preliminar. Não se inclui no âmbito da Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar ações penais, diante da interpretação conforme à Constituição do inciso IX, do **artigo 114**, da CRFB/88, conferida liminarmente pelo STF na ADI nº 3.684. Outrossim, compete à Justiça Estadual o julgamento dos delitos em que a ofensa refere-se a trabalhadores individualmente considerados, a exemplo do delito ora apreciado. 2) Mérito. Robusto conjunto probatório evidenciando a prática do crime descrito no **artigo 203**, do **CP**, eis que 131 (cento e trinta e um) trabalhadores da área de saúde foram contratados sem as devidas anotações na CTPS, mediante a assinatura de um suposto contrato de bolsa, firmado pelo IBDS - Instituto Brasileiro de Difusão Social, através de seu presidente e ora apelante, e o Município de Aracruz, em patente **fraude** à CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, que em seu **artigo 41** assevera que em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho. O dolo do agente restou comprovado à saciedade, na medida em que a relação estabelecida entre os trabalhadores e o IBDS era desprovida de qualquer cunho educacional, destacando que os supostos bolsistas não foram agraciados com qualquer aperfeiçoamento técnico ou científico. Recurso a que se nega provimento.

PENAL. FRUSTRAÇÃO DE DIREITO TRABALHISTA. **ARTIGO 203 DO CP**. PATROCÍNIO SIMULTÂNEO. **ARTIGO 355 DO CP**. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA FEDERAL. APLICABILIDADE DO RITO PREVISTO NA LEI 9.099 /95. MATERIALIDADE. AUTORIA. DOLO. DOSIMETRIA. CULPABILIDADE. CONSEQUÊNCIAS DO CRIME. AGRAVANTE DO **ARTIGO 62**, I, DO **CP**. ATENUANTE DO **ARTIGO 66 DO CP**. REDUÇÃO PELO RECONHECIMENTO DA TENTATIVA. SUBSTITUIÇÃO. PRESCRIÇÃO RETROATIVA PELA PENA CONCRETIZADA. 1. Cometem o delito do **artigo 203** do Código Penal os agentes que ajuizam reclamações trabalhistas simuladas com o intuito de frustrar os direitos de terceiros previstos na legislação do trabalho. O dolo constitui-se pela consciência e vontade de frustrar, mediante **fraude**, direito garantido em legislação trabalhista. 2. Hipótese em que incide o comando contido na Súmula 122 do Superior Tribunal de Justiça. Competência da Justiça Federal. 3. Desatendidos as condições previstas em lei para a transação penal e/ou suspensão condicional do processo (respectivamente **artigo 76**, § 2º, e **artigo 89**, ambos da Lei 9.099 /95). 4. Na aferição da pena-base, no tocante à culpabilidade, a circunstância de o condenado possuir

formação superior nem sempre deve ser valorado negativamente, porquanto deve ser analisado o maior ou menor índice de reprovabilidade do agente, em função não apenas de suas condições pessoais, mas também das circunstâncias fáticas que envolvem a conduta. Excetua-se, contudo, a condição de advogado. 5. Hipótese em que a vetorial consequências do crime é neutra, haja vista que os efeitos ocasionados pela conduta criminosa não destoam do que usualmente se verifica em delitos da mesma espécie. 6. Cabível a incidência da agravante prevista no **artigo 62**, I, do Código Penal, porquanto que um dos denunciados gerenciava a atividade criminosa. 7. A redução da sanção penal decorrente da tentativa deve considerar o grau de proximidade entre os atos executórios e a consumação pretendida. 8. A fixação da prestação pecuniária substitutiva...

No mais, é importante trazer a baila que o reconhecimento do princípio popularmente conhecido como da bagatela (insignificância), em matéria penal exige, de acordo com jurisprudência consolidada do Supremo Tribunal Federal, o preenchimento de quatro requisitos, quais sejam:

- a) A mínima ofensividade da conduta do agente;
- b) A nenhuma periculosidade social da ação;
- c) O reduzidíssimo grau de reprovabilidade do comportamento e;
- d) A inexpressividade da lesão jurídica provocada.

Importante salientar, que se o direito frustrado tiver como alvo a proteção de dispositivos de segurança e higiene no trabalho, também não haverá lugar para o reconhecimento do mencionado princípio da insignificância, em virtude da clara periculosidade social da ação, com possível divergência, inclusive, ao princípio da dignidade da pessoa.

A jurisprudência no âmbito penal vem adotando o entendimento supramencionado:

**APELAÇÃO CRIMINAL - ART. 155 , CAPUT, DO CÓDIGO PENAL - RECURSO MINISTERIAL - PLEITO DE CONDENAÇÃO - NÃO PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS PARA CONFIGURAÇÃO DO PRINCÍPIO DA INSIGNIFICÂNCIA - IMPOSSIBILIDADE - MANUTENÇÃO**

**DA SENTENÇA ABSOLUTÓRIA - RECURSO CONHECIDO E DESPROVIDO.** 1 - A jurisprudência pátria já pacificou o entendimento de que a aplicação do princípio da insignificância é possível quando restarem configurados quatro requisitos, quais sejam: a mínima ofensividade da conduta do agente, a inexistência de periculosidade social da ação, a reprovabilidade diminuta do comportamento, e a inexpressividade da lesão jurídica provocada. 2 - Na situação versada nos autos, visível que os requisitos que autorizam a aplicação do princípio da insignificância restaram devidamente preenchidos, eis que o conjunto probatório revela que o valor da res furtiva (capacete) é irrisório, no caso avaliado em oitenta reais (R\$ 80,00) – vide fl. 27 -, e, ainda, que não houve qualquer repercussão no patrimônio da vítima, visto que o capacete foi devidamente restituído e reincorporado ao patrimônio do vitimado, como se constata do auto de entrega de fls. 15, notadamente por se tratar a questão de furto na modalidade simplória. 3 – Sentença absolutória preservada. 4 - Recurso não provido

Por esses e diversos outros fatores, percebe-se o suprimento dos direitos dos trabalhadores, e o nítido caráter criminoso desse tipo de contratação. Assim, devem ser eliminados de vez pela ação conjunta dos advogados trabalhistas e da Justiça do Trabalho o empregado pessoa jurídica.

### 5.3 SINDICATO DOS MÉDICOS DO ESTADO DA BAHIA (SINDIMED-BA)

A contratação dos médicos através de Pessoa Jurídica (PJ) é uma realidade conhecida pelos representantes sindicais da categoria. O combate à pejetização e demais representações que visam burlar os regimes trabalhistas são alvos de destaque pelo Sindicato dos Médicos da Bahia.

Os Sindicalistas afirmam que, em posicionamento do ex-Secretário da Saúde do Estado da Bahia, Jorge Solla, em 2009, a medida de contratação através de Pessoa Jurídica (PJ), possuiu o objetivo de resolver a carência de médicos em áreas consideradas como estratégicas, o que não constituiu em boa opção, em virtude da precarização dos vínculos trabalhistas, prejudicando a manutenção dos serviços essenciais à população. (LUTA MÉDICA, JUNHO-SETEMBRO, 2012)

Em entrevista com um dos representantes do Sindicato, Carvalho (2010, p. 114) aponta a relação existente entre a PJ com o favorecimento do contratante da prestação de serviço, principalmente quando se trata do Estado, em virtude da sua existência, em grande escala, no País. Ainda nesta mesma perspectiva, os profissionais em destaque, aos poucos, estão se conscientizando sobre os riscos existentes na adoção desta modalidade, na qual se encontram na condição de

vulneráveis, principalmente, em relação ao acesso dos valores a serem recebidos, pois não possuem respaldo suficiente para exigir o adimplemento da obrigação pactuada, ficando sem ter o recebimento de forma regular por vários meses.<sup>23</sup>

No sítio eletrônico do Sindicato dos Médicos do Estado da Bahia, os colaboradores fornecem informações importantes para quem procura dados favoráveis e desfavoráveis na opção entre regime celetista e o de Pessoa Jurídica. Em materiais explicativos e de fácil acesso, a entidade aponta que, apesar de uma maior rentabilidade em relação aos adotantes da CLT, com menor índice de tributação na renda, garantias concedidas aos trabalhadores na condição de empregados, como o direito às férias, por exemplo, não podem ser conferidas aos profissionais.

#### 5.4 CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DA BAHIA (CREMEB)

O Conselho Regional de Medicina da Bahia (CREMEB), em sua prática, corresponde a uma entidade que promove o controle das inscrições dos médicos, observados os requisitos necessários para a constituição de sociedades de Pessoa Jurídica (PJ), nos âmbitos técnicos e legais, de forma a serem essenciais e exigíveis no processo de contratação da prestação dos serviços da categoria. (CARVALHO, 2010, p. 123)

Os Conselhos de Medicina foram instituídos pelo Decreto-Lei nº 7.955, de 13 de setembro de 1945.

Embora possua esse caráter regulador, o Conselho não se mantém distanciado da situação dos médicos no Estado. Os seus membros promovem estudos, análises e intermedeiam acordos nos quais envolvem a busca por melhores condições de trabalho e manutenção dos serviços à comunidade.

No que tange à responsabilidade do Estado, através da Secretaria de Saúde do Estado da Bahia (SESAB), um dos conselheiros, José Abelardo, após a realização do movimento da Maternidade Referência, foi incisivo ao afirmar que não cabe a sua isenção, pois o Estado possui o compromisso, mesmo que indireto, com

23 CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador – Bahia**. 2010. 153f. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador, UCSAL, Salvador, 2010. Disponível em: <[http://tede.ucsal.br/tde\\_arquivos/4/TDE-2010-10-22T124554Z-161/Publico/MARIA%20AMELIA%20LIRA%20DE%20CARVALHO.pdf](http://tede.ucsal.br/tde_arquivos/4/TDE-2010-10-22T124554Z-161/Publico/MARIA%20AMELIA%20LIRA%20DE%20CARVALHO.pdf)>. Acesso em 20 mar. 2015.

a situação deflagrada pela pejetização, em virtude do seu dever assumido com os usuários do Sistema Único de Saúde (SUS) (CREMEB, VIDA E ETICA, 2013, p. 16).

#### 5.5 MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DO ESTADO DA BAHIA (MPT-BA)

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é um ramo do Ministério Público da União (MPU), com a função de fiscalizar o devido cumprimento da legislação trabalhista, tendo como base a proteção do interesse público, mediando conflitos referentes às relações trabalhistas, bem como através de manifestações durante o litígio processual.

No que tange à sua área de atuação, o Ministério Público do Trabalho promoveu a criação de coordenadorias, compostas por membros de todos os estados, para discutir temas baseados nas irregularidades consideradas como graves e recorrentes no âmbito laboral.

Dentre esses grupos, destaca-se a Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Emprego (CONAFRET), criada para o estudo e a adoção de medidas que combatam as ações que atuem em desacordo com os preceitos legais, regularizando as relações trabalhistas.

Em relação às fraudes trabalhistas, como a pejetização, o MPT, através da CONAFRET, editou a Orientação de nº 6, segundo a qual considera como fraude o contrato que rompa os critérios de autonomia do trabalhador, burlando a incidência dos direitos trabalhistas, devendo aplicar o disposto no art. 129, da Lei nº 11.195/2005, que versa sobre a desconsideração da personalidade jurídica. Dessa forma, submete o trabalhador à condição de celetista, através do vínculo empregatício entre as partes, cabendo a presença do Ministério Público do Trabalho no seu combate. (BRASIL, 2014).

#### 5.6 SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DO ESTADO DA BAHIA (STRE-BA)

A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado da Bahia (STRE-BA) é um órgão composto por Auditores Fiscais do Trabalho, que por sua vez, atuam em conjunto com o Ministério Público do Trabalho, ao elaborar relatórios nos quais o MPT se baseia para propor a assinatura de Termo de Ajuste de Conduta

(TAC), com poder normativo às partes litigantes, tendo suas devidas sanções no caso de descumprimento. (SITE MPT/BA, 2015)

No campo de atuação contra as fraudes trabalhistas, o SRTE-BA, promove discussões em conjunto com demais entidades no combate aos fenômenos que visam descaracterizar os preceitos normativos laborais.

## **6 JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA**

O fenômeno da pejetização é uma realidade bastante discutida nos âmbitos judiciais, principalmente na última década. As demandas relacionadas, não só aos médicos, bem como aos demais profissionais como os do ramo da telefonia, por exemplo, buscam o reconhecimento do vínculo empregatício, haja vista a irregularidade das contratações realizadas que corrompem a legislação trabalhista do País.

Muitas vezes os profissionais são coagidos a constituir a pessoa jurídica, no entanto com os requisitos da relação de emprego, quais sejam: pessoa física, personalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade fica demonstrado a configuração do vínculo empregatício e consectários legais.

### **6.1 ESTUDO COMPARATIVO ENTRE OS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO (TRT)**

Os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), em relação ao tema da “pejetização”, possui o entendimento de que o reconhecimento do vínculo empregatício se perfaz através de atingidos todos os requisitos, caracterizadores da relação trabalhista, elencados pela Consolidação das Leis Trabalhistas (art. 3º) e, além disso, verificam-se importantes critérios a serem destacados, como: a aplicação do Princípio da Primazia da Realidade, colocando os fatos em sobreposição ao quanto documentado e acostado aos autos; a utilização do art. 9º da CLT referente à nulidade das condutas que promovam condutas ilícitas à legislação ora em destaque, conforme demonstram as principais jurisprudências da 1ª, 2ª e 10ª Região.

DE PESSOA JURÍDICA. -PEJOTIZAÇÃO- FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO CARACTERIZADO. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. CONTRATAÇÃO ATRAVÉS DE PESSOA JURÍDICA. -PEJOTIZAÇÃO- FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO CARACTERIZADO. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. CONTRATAÇÃO ATRAVÉS DE PESSOA JURÍDICA. -PEJOTIZAÇÃO- FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO CARACTERIZADO. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. CONTRATAÇÃO ATRAVÉS DE PESSOA JURÍDICA. -PEJOTIZAÇÃO- FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO CARACTERIZADO. Na contratação de pessoa física, através de uma pessoa jurídica ("pejotização"), para prestar serviços enquadrados na atividade-fim da tomadora, com pessoalidade e subordinação, com o objetivo de frustrar a efetivação de direitos trabalhistas, há clara tentativa de fraude, formando-se o vínculo direto com a ré (TRT-1 - RO: 511004820035010062 RJ , Relator: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Data de Julgamento: 17/04/2013, Sétima Turma, Data de Publicação: 17-05-2013) (grifo nosso)

**1. VÍNCULO. ÔNUS DA PROVA.** Admitida a prestação de serviços, mas alegada ativação com feição diversa do liame empregatício, opera-se inversão do ônus da prova (art. 333, II, do CPC). Competia, assim, à reclamada, comprovar os fatos modificativos e impeditivos por ela alegados, ônus do qual não se desincumbiu. Com efeito, incumbia-lhe o encargo probatório de que a atividade do reclamante era autônoma, sem as características do art. 3º da CLT, não relacionada aos fins essenciais da empresa, e que não era pessoal, contínua e subordinada. Ao contrário, a prova patenteia que o reclamante realizava serviços inerentes à atividade-fim da recorrente. E os depoimentos colhidos confirmaram que os pagamentos efetuados pela ré passavam pelo crivo do autor, a atestar que seu mister não era de "consultor financeiro", mas sim, de superintendente financeiro, como descrito na vestibular, estando engajado à estrutura da reclamada. E mesmo se inexistisse a sólida prova oral produzida, seria impossível concluir pela propalada autonomia, vez que o reclamante desenvolvia atividade necessária ao funcionamento da empresa (necessitas faciendi), e como tal, diretamente ligada à realização dos fins do empreendimento econômico. Do conjunto fático-probatório emerge cristalina a relação empregatícia, vez que presentes os requisitos dos arts. 2º, 3º, 442 e segs, da CLT, notadamente os da pessoalidade, continuidade, permanência, onerosidade, e a subordinação jurídica e hierárquica que se verifica também em face do engajamento. Sentença mantida, no particular.

**2. PEJOTIZAÇÃO. DESCUMPRIMENTO DE TAC E MULTA.** Embora não conhecido este ponto do apelo patronal, não há como deixar de referir e verberar a prática fraudulenta da contratação de empregado sob o revestimento formal de pessoa jurídica. Com efeito, a "pejotização" vem adquirindo proporções endêmicas no país, exigindo redobrada atenção dos órgãos fiscalizadores e judicantes. E como ressaltado na origem, não bastou a atuação firme do Ministério Público do Trabalho, com quem a ré firmou um Termo de Ajuste de Conduta, comprometendo-se a não mais fraudar relações de trabalho, vez que não cumpriu o ajustado. Todavia, in casu, tenho que descabe a execução de ofício da multa fixada pelo descumprimento do TAC, porque além de não ser objeto da pretensão veiculada na vestibular, na prática sua estipulação concorrerá com os pedidos formulados pelo autor e acabará por prejudicá-los, mormente em

vista da possibilidade de o debate sobre este tema específico vir a estender-se por anos a fio. Mas, para que não tal não resulte em desprestígio da atuação do parquet, determino seja oficiado o MPT, dando ciência do inteiro teor deste julgado, de modo a proceder da forma que entender de direito em face da ocultação do vínculo e possível transgressão ao TAC celebrado com a reclamada. Recurso patronal acolhido para afastar a execução de ofício da multa fixada no Termo de Ajuste de Conduta.(TRT-2, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 18/02/2014, 4ª TURMA) (grifo nosso).

**VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PEJOTIZAÇÃO.** Hipótese em que a relação firmada pelas partes encerra pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade, tudo a configurar o contrato de trabalho, tal como definido nos arts. 2º e 3º da CLT. Acrescente-se que o Reclamante desempenhava função para o sucesso das atividades da primeira Demandada, instalando-se mesmo nos seus fins normais. Considerado o princípio da primazia da realidade e aquele insito no art. 9º da CLT, não há que se falar em boa-fé objetiva na celebração do contrato entre a Reclamada e a pessoa jurídica aberta pelo Autor.(TRT-10, Relator: João Luis Rocha Sampaio, Data de Julgamento: 11/03/2015, 1ª Turma) (grifo nosso).

**RECURSO ORDINÁRIO DA 1ª RECLAMADA. CONTRATAÇÃO ATRAVÉS DE PESSOA JURÍDICA. -PEJOTIZAÇÃO- FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO CARACTERIZADO. RECURSO ORDINÁRIO DA 1ª RECLAMADA. CONTRATAÇÃO ATRAVÉS DE PESSOA JURÍDICA. -PEJOTIZAÇÃO- FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO CARACTERIZADO. RECURSO ORDINÁRIO DA 1ª RECLAMADA. CONTRATAÇÃO ATRAVÉS DE PESSOA JURÍDICA. -PEJOTIZAÇÃO- FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO CARACTERIZADO. RECURSO ORDINÁRIO DA 1ª RECLAMADA. CONTRATAÇÃO ATRAVÉS DE PESSOA JURÍDICA. -PEJOTIZAÇÃO- FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO CARACTERIZADO.** A contratação de pessoa física, através de uma pessoa jurídica ("pejotização"), para prestar serviços enquadrados na atividade-fim da tomadora, com pessoalidade e subordinação, com o objetivo de frustrar a efetivação de direitos trabalhistas, há clara tentativa de fraude, formando-se o vínculo direto com a ré. RECOLHIMENTOS FISCAIS E PREVIDENCIÁRIOS. O § 5º do art. 33 da Lei n. 8.212 /91, atribui ao empregador a responsabilidade pelo recolhimento, no entanto, em momento algum aponta-o como devedor da parcela correspondente à participação do empregado no custeio do sistema previdenciário. RECURSO ORDINÁRIO DA 3ª RECLAMADA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. É incontroverso que a 3ª reclamada era tomadora dos serviços do reclamante, sendo que a chamada -pejotização- em nada se diferencia da terceirização de atividade-fim prevista na Súmula 331, exceto por se tratar de hipotético 'sócio- de pretensa -empresa-, que não chega a reunir quaisquer fatores da produção, salvo a própria mão-de-obra. Recurso da 1ª ré conhecido e parcialmente provido. Recurso da 3ª ré conhecido e desprovido.

A pessoalidade (ar.t 3 CLT) harmoniza discussões em processos perante o judiciário pelo simples fato de que, costumeiramente, os próprios profissionais da saúde ajustam trocas de plantões com seus colegas de trabalho, ocasionando, muitas das vezes, a impressão de que é o profissional de saúde quem decide quem efetivamente irá prestar o serviço ao hospital tomador dos serviços. Exemplo de jurisprudência, a qual nega o vínculo celetista em razão da ausência do requisito da pessoalidade:

**MÉDICO PLANTONISTA. RELAÇÃO DE EMPREGO INEXISTENTE. AUTONOMIA.** Se o conjunto probatório dos autos corrobora a tese defensiva de que, na prestação de serviços, o reclamante, médico plantonista, atuava com autonomia, podendo fazer-se substituir ao seu exclusivo alvedrio, bastando comunicar tal fato à diretoria do hospital, resta evidente a não configuração dos pressupostos caracterizadores do vínculo empregatício pretendido, sendo indevidas as parcelas postuladas a tal título. (00290-2010-143-03-00-1 RO, TRT 3ª Região, Turma Recursal de JF, Relator Des. Rogério Valle Ferreira, Publicação: 03.03.2011).

A conduta jurisprudencial, também, aponta outra característica essencial: os elementos do conceito de empregado previstos no art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, dentre os quais: a pessoalidade, habitualidade, entre outros.

**VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO. MÉDICO. PESSOA JURÍDICA COMO INTERMEDIÁRIO. FRAUDE E NULIDADE DA CONTRATAÇÃO.** A contratação de médico por intermédio de pessoa jurídica, quando presentes os elementos fáticos-jurídicos dispostos nos artigos 2º e 3º da CLT, constitui fraude, tornando-se nula a contratação, importando no reconhecimento do vínculo de emprego direto com o empregador. 1ª. TURMA RECURSO ORDINÁRIO Nº 0000813-10.2013.5.05.0195RecOrd RECORRENTE (s): Maria Julia Cesare Grilo RECORRIDO (s): Instituto Socrates Guanaes - Isg e Outros (1) RELATOR (A): Desembargador (a) MARGARETH RODRIGUES COSTA – DJ 16/10/2014)

**EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AUTÔNOMO. PRIMAZIA DA REALIDADE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO.** Se for constatado a partir das provas dos autos que a relação jurídica mantida entre as partes enquadra-se nas disposições dos arts. 2º e 3º da CLT, o órgão julgador reconhecerá o vínculo empregatício em vista do princípio da primazia da realidade. Segundo esse princípio a natureza da relação de trabalho deve ser aferida a partir dos fatos que qualificam a prestação de serviços, independentemente das

denominações que as partes contratantes lhes atribuíam.

**VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO. MÉDICO. PESSOA JURÍDICA COMO INTERMEDIÁRIO. FRAUDE E NULIDADE DA CONTRATAÇÃO.** A contratação de médico por intermédio de pessoa jurídica, quando presentes os elementos fáticos-jurídicos dispostos nos artigos 2º e 3º da CLT, constitui fraude, tornando-se nula a contratação, importando no reconhecimento do vínculo de emprego direto com o empregador. 1ª. TURMA RECURSO ORDINÁRIO Nº 0000813-10.2013.5.05.0195RecOrd RECORRENTE (s): Maria Julia Cesare Grilo RECORRIDO (s): Instituto Socrates Guanaes - Isg e Outros (1) RELATOR (A): Desembargador (a) MARGARETH RODRIGUES COSTA – DJ 16/10/2014)

O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região segue de acordo das demais jurisprudências, ao observar, com atenção e cautela, as fraudes existentes nas relações contratuais no âmbito médico. Porém, é de suma importância para a validade do vínculo empregatício a configuração dos requisitos previstos na CLT.

**VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NÃO CONFIGURAÇÃO.** Uma vez não configurados os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, não há que se falar em existência de vínculo empregatício, sendo incabível, por conseguinte, a discussão em torno da sua validade. (TRT-5 - RecOrd: 00015216320135050291 BA 0001521-63.2013.5.05.0291, Relator: LÉA NUNES, 3ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 07/11/2014.)

**VÍNCULO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE.** À luz do princípio da primazia da realidade, a contratação de trabalhadores por intermédio de pessoa jurídica (pejotização), acaso constatada a presença dos elementos fáticos-jurídicos da relação empregatícia (artigos 2º e 3º da CLT), importa em seu reconhecimento.(TRT-5, RecOrd00013049120125020020 BA 0001304-91.2012.5.05.0020, 1ª TURMA, Relator: MARGARETH RODRIGUES COSTA, 1ª. TURMA, Data de Publicação: 15/12/2014) (grifo nosso).

## 6.2 O POSICIONAMENTO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST)

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) mantém, em suas recentes análises sobre o tema, o reconhecimento do vínculo empregatício entre o contratante e o contratado, em virtude da existência de elementos que o caracterize.

O TST possui entendimento jurisprudencial solidificada no sentido da nulidade do contrato de labor, quando existir a contratação de servidor por Município sem realização de concurso.

Restando comprovado nos autos que o médico de alguma maneira foi forçado ou coagido a constituir a pessoa jurídica para prestar serviços à clínica, o TST tem vislumbrado a existência dos requisitos da relação e assim vem configurando o vínculo empregatício e reconhecendo a prática da pejetização, como um fenômeno prejudicial ao trabalhador.

Dessa forma o TST vem reconhecendo que os supostos benefícios, como um salário superior, na verdade mascara o fenômeno, que consiste na perda de diversos direitos, ao optar, ou ser coagido a ter a carteira assinada, pois em verdade o trabalhador deixa de receber FTGS, Previdência Social, horas extras, férias entre outros.

Neste sentido, importante trazer a baila decisão do TRT3 no Processo de número: RO-1224/2014-0002-17:

*"Lembro, aqui, porém, uma sentença que li, em outros processos, do Exmo. Juiz João de Oliveira Batista, em que ele registrava o **estranhamento quanto às atuais situações de médico de hospital: ele não é empregado; ele é um autônomo que trabalha dentro do hospital. Então, ele citava essa perplexidade que vem ocorrendo, com uma certa frequência, de médicos em hospitais serem uma espécie de autônomo, com aluguel de espaços** (coisa que vem acontecendo em algumas outras categorias). No particular, a reclamada contava com onze prestadores de serviços (médicos), dois sócios e um radiologista/empregado; o reclamante recebia um percentual no valor do exame, configurando trabalho por produção a clínica agendava os horários dele, de acordo com sua disponibilidade-; além disso, a reclamada possuía horários de funcionamento; tinha empregados (recepcionistas, assistentes etc.); e nessa estrutura se inseriam os médicos, que não eram autônomos, liberais, ou coisa que o valha. As clínicas adotam esse procedimento, assim como os hospitais, entretanto falta combinar com o ordenamento jurídico, que é indisponível às partes.*

(...)

*Há detalhes que não são capazes de afastar uma coisa que é absolutamente evidente: se um médico está trabalhando dentro de uma área em que se explora atividade de medicina, o trabalho dele não pode ser eventual, quando o conceito de eventualidade - todos que atuam no Direito do Trabalho o sabem - está relacionado muito mais à atividade, à exploração, ao fim da atividade econômica do que a quantas vezes a pessoa trabalha naquele empreendimento. O reclamante não era sócio, pois só havia dois; logo, é empregado."*

Não bastasse a jurisprudência unânime, a seguir, o mesmo Tribunal editou a Súmula nº 363, com o seguinte enunciado:

**Súmula 363/TST** – A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

**VÍNCULO DE EMPREGO CONFIGURADO. PROFISSIONAL CONTRATADO MEDIANTE -PEJOTIZAÇÃO- (LEI Nº 11.196/2005, ART. 129). ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO EVIDENCIADOS. PREVALÊNCIA DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA.**

A relação empregatícia é a principal fórmula de conexão de trabalhadores ao sistema socioeconômico existente, sendo, desse modo, presumida sua existência, desde que incontroversa a prestação de serviços (Súmula 212, TST). A Constituição da República, a propósito, elogia e estimula a relação empregatícia, ao reportar a ela, direta ou indiretamente, várias dezenas de princípios, regras e institutos jurídicos. Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas, além da fórmula apelidada de -pejotização-. Em qualquer desses casos - além de outros -, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera, impõe-se e deve ser cumprida. No caso da fórmula do art. 129 da Lei nº 11.196, de 2005, somente prevalecerá se o profissional pejotizado tratar-se de efetivo trabalhador autônomo ou eventual, não prevalecendo a figura jurídica como mero simulacro ou artifício para impedir a aplicação da Constituição da República, do Direito do Trabalho e dos direitos sociais e individuais fundamentais trabalhistas. Trabalhando a Obreira cotidianamente no estabelecimento empresarial e em viagens a serviço, com todos os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia, deve o vínculo de emprego ser reconhecido (art. 2º, caput , e 3º, caput , CLT), com todos os seus consectários pertinentes. Note-se que o TRT deixa claro, a propósito, a presença da subordinação jurídica em todas as suas três dimensões (uma só já bastaria, como se sabe), ou seja, a tradicional, a objetiva e a estrutural. (Processo: AIRR 6393520105020083. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Julgamento: 19/06/2013. 3ª Turma) (grifo nosso).

**AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RÉU EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015 /2014. FRAUDE. FENÔMENO DENOMINADO "PEJOTIZAÇÃO". TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM.**

O fenômeno denominado "pejotização" constitui modalidade de precarização das relações de trabalho por intermédio da qual o empregado é compelido ou mesmo estimulado a formar pessoa jurídica, não raras vezes mediante a constituição de sociedade com familiares, e presta os serviços contratados, mas com inteira dependência, inclusive econômica, e controle atribuídos ao tomador. Tal prática vem sendo declarada ilegal pela Justiça do Trabalho, quando comprovado o intuito de fraudar a aplicação da lei trabalhista, em clara afronta ao disposto no artigo 9º da CLT , diante da inteira e completa subordinação com o suposto contratante, situação incompatível com o próprio conceito de empresa e em clara afronta aos princípios protetivos

clássicos do Direito do Trabalho. No caso, o Tribunal Regional concluiu que em relação aos nutricionistas, psicólogos, enfermeiros, fisioterapeutas e bioquímicos, ficou caracterizado o fenômeno da "pejotização", além da terceirização ilícita. Decidir de forma diversa implica revolvimento do quadro fático-probatório, o que não se admite por força da Súmula nº 126 desta Corte. Agravo de instrumento a que se nega provimento. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS. ÔNUS DA PROVA. Os artigos 818 da CLT e 333 do CPC/1973 disciplinam a distribuição do encargo probatório entre as partes do processo. Assim, a violação dos mencionados dispositivos legais somente ocorre na hipótese em que magistrado decide mediante atribuição equivocada desse ônus, o que não ocorreu no caso dos autos. Provado o fato constitutivo do direito à indenização por danos morais coletivos, como se extrai do acórdão regional, é impossível reconhecer a violação literal desses dispositivos de lei. Agravo de instrumento a que se nega provimento. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO

**VÍNCULO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. PERÍODO ANTERIOR À CONTRATAÇÃO DO RECLAMANTE COMO EMPREGADO. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. FRAUDE. SÚMULA Nº 126 DO TST.** In casu, o Regional registrou que "A prova oral demonstrou, de forma inequívoca, que o autor sempre foi efetivamente empregado da empresa", mesmo no período anterior a as contratação como empregado, de modo que se verificou nos autos a hipótese da figura conhecida como pejotização, fenômeno em que, na realidade, existe a contratação de serviços pessoais, exercidos por pessoa natural, mediante subordinação, de forma não eventual e onerosa, realizada por meio de pessoa jurídica constituída especialmente para esse fim, na tentativa de mascarar a efetiva relação de emprego, com o intuito de burlar os direitos trabalhistas. A Corte de origem foi expressa ao consignar que, a partir da análise das provas produzidas, concluiu-se que "o autor era o editor do site da ré, subordinado à diretoria da ré" e "que não houve alterações no sistema de subordinação durante todo o período, inclusive o anteriormente à contratação efetiva". Ademais, segundo o Tribunal Regional, "os depoimentos das testemunhas confirmaram que o autor sempre se reportou aos diretores da ré, sempre laborou nas dependências da ré, nas mesmas funções, com subordinação e pessoalidade". Nesse contexto, a Corte a quo concluiu que "a constituição de empresa pelo autor ocorreu com a única intenção de ocultar a relação empregatícia havida" e que, ao contrário do que alega a recorrente, foi comprovado o preenchimento dos "requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT ", anulando-se, por conseguinte, o contrato civil de prestação de serviços, ante o exposto no artigo 9º da CLT . Para se chegar à conclusão diversa, no sentido de que era válido o contrato de prestação de serviços pactuado entre as partes e de que não foram preenchidos os requisitos da relação de emprego, seria necessário revolver o conjunto fático-probatório dos autos, procedimento vedado

De igual forma, a Corte Judiciária Trabalhista tem o entendimento sobre a utilização desta variante contratual para burlar o Direito laboral, ao exigir do trabalhador a constituição de pessoa jurídica para que possa manter a sua permanência na função. Também, com base no art. 9º da Consolidação das Leis

Trabalhistas, consideram como nulos os atos que infrinjam as determinações legais, considerando-os como ilícitos:

**INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. DEVOLUÇÃO DE DESPESAS COM A CONSTITUIÇÃO E MANUTENÇÃO DE PESSOA JURÍDICA. "PEJOTIZAÇÃO". ATO ILÍCITO. AUSÊNCIA DE APRECIÇÃO DA EXISTÊNCIA OU NÃO DE COMPROVAÇÃO NOS AUTOS DOS VALORES GASTOS.** A contratação irregular de trabalhadores por intermédio da constituição de pessoa jurídica é denominado pela doutrina trabalhista de "pejotização", que constitui um neologismo originado da sigla PJ, a qual é utilizada para designar a expressão pessoa jurídica. Por meio do processo de pejotização, o empregador exige que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica (empresa individual) para a sua admissão ou permanência no emprego, encobrando, assim, a prestação efetiva de serviços pela pessoa física e descaracterizando a relação de emprego existente a fim de desonerar-se de encargos sociais e direitos trabalhistas. Na hipótese, infere-se que o Regional, na decisão recorrida, embora tenha reconhecido que a contratação da reclamante condicionada à constituição de pessoa jurídica constituiu fraude às normas trabalhistas e tenha mantido a declaração de existência de relação de emprego com o primeiro reclamado, Bradesco Vida Previdência S.A., entendeu que essa condição exigida à reclamante não configurou ato ilícito nem exercício abusivo do direito, motivo pelo qual indeferiu o pagamento da indenização por danos materiais. Contudo, evidenciada a fraude à aplicação das normas trabalhistas, é nula, de pleno direito, a forma de contratação formalizada pelas partes, por se tratar de prática ilegal e ilícita, nos termos dos artigos 9º da CLT e 187 do CCB. Por outro lado, para que haja a condenação dos reclamados ao pagamento de indenização por danos materiais, decorrentes da constituição e manutenção da pessoa jurídica, é imprescindível a comprovação dos prejuízos patrimoniais alegados pela reclamante, nos termos do artigo 333, I, do CPC, visto que os danos materiais, ao contrário dos danos morais, não são presumíveis. No caso dos autos, o Tribunal Regional não se pronunciou sobre a existência ou não de comprovação nos autos dos valores gastos com a abertura, manutenção e encerramento da pessoa jurídica, visto que entendeu ser indevido o pagamento dos danos materiais, por não estar configurado ato ilícito do reclamado, o que não subsiste, conforme ora fundamentado. Dessa forma, torna-se necessário que o Tribunal a quo se manifeste sobre esse aspecto, tendo em vista a limitação da cognição extraordinária aos fatos já consignados na decisão regional, em estrita obediência ao disposto na Súmula nº 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista conhecido e provido para determinar o retorno dos autos ao Tribunal Regional do Trabalho de origem para que examine o recurso ordinário da reclamante à luz da existência ou não de comprovação nos autos dos valores gastos, a título de danos materiais, com a abertura, manutenção e encerramento da empresa, à luz das regras de distribuição do ônus da prova a esse respeito. Sobrestada a análise dos demais temas do recurso de revista. (TST - RR: 10440520105240004, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 06/05/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/05/2015) (grifos nossos)

**VÍNCULO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. PERÍODO ANTERIOR À CONTRATAÇÃO DO RECLAMANTE COMO EMPREGADO. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. FRAUDE. SÚMULA Nº 126 DO TST.** In casu, o Regional registrou que "A prova oral demonstrou, de forma inequívoca, que o autor sempre foi efetivamente empregado da empresa", mesmo no período anterior a as contratação como empregado, de modo que se verificou nos autos a hipótese da figura conhecida como pejotização, fenômeno em que, na realidade, existe a contratação de serviços pessoais, exercidos por pessoa natural, mediante subordinação, de forma não eventual e onerosa, realizada por meio de pessoa jurídica constituída especialmente para esse fim, na tentativa de mascarar a efetiva relação de emprego, com o intuito de burlar os direitos trabalhistas. A Corte de origem foi expressa ao consignar que, a partir da análise das provas produzidas, concluiu-se que "o autor era o editor do site da ré, subordinado à diretoria da ré" e "que não houve alterações no sistema de subordinação durante todo o período, inclusive o anteriormente à contratação efetiva". Ademais, segundo o Tribunal Regional, "os depoimentos das testemunhas confirmaram que o autor sempre se reportou aos diretores da ré, sempre laborou nas dependências da ré, nas mesmas funções, com subordinação e pessoalidade". Nesse contexto, a Corte a quo concluiu que "a constituição de empresa pelo autor ocorreu com a única intenção de ocultar a relação empregatícia havida" e que, ao contrário do que alega a recorrente, foi comprovado o preenchimento dos "requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT ", anulando-se, por conseguinte, o contrato civil de prestação de serviços, ante o exposto no artigo 9º da CLT . Para se chegar à conclusão diversa, no sentido de que era válido o contrato de prestação de serviços pactuado entre as partes e de que não foram preenchidos os requisitos da relação de emprego, seria necessário revolver o conjunto fático-probatório dos autos, procedimento vedado

Ainda, caso ocorra a dispensa do trabalhador, uma importante Súmula do TST coloca o ônus de provar o fim da relação de emprego ao empregador, veja-se:

Súmula nº 212 do TST - Ônus da Prova - Término do Contrato de Trabalho - Princípio da Continuidade

Assim, quem deve provar o término do contrato de trabalho, quando é negado a prestação do serviço e a dispensa do empregado, é o empregador, pois em conformidade ao princípio da continuidade da relação laboral constitui presunção de veracidade favorável ao empregado.

No caso do fenômeno da pejotização, o princípio da continuidade em comento é aplicável no caso em que o empregador dispensa o trabalhador e o coage a constituir um CNPJ, se tornando assim uma pessoa jurídica, para só após este fato contratá-lo como autônomo e firma contrato de prestação de serviços.

Nesta hipótese, será desconsiderado a pessoa jurídica constituída pelo empregado e é reconhecido o vínculo de emprego, sendo ainda declarado por

sentença a nulidade do contrato fraudulento, e com isso é dado continuidade a relação de emprego.

Com a análise dos referidos julgados, permite-se dizer que o Tribunal Superior do Trabalho, dentro da conjuntura deste tipo de fraude trabalhista, promove a consideração dos direitos cabíveis ao profissional, desde que sejam devidamente comprovados os seus requisitos e, também, desconsidera atos que venham dirimir as conquistas dos trabalhadores, como forma de impelir a existência desta modalidade de contratação.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em vista dos argumentos apresentados é possível extrair as seguintes conclusões:

a) O fenômeno da Pejotização é uma infeliz realidade no cotidiano médico. Com suas facilidades para os estabelecimentos contratantes, a adoção dos pactos através de Pessoas Jurídicas (PJ's) em relação aos profissionais de saúde, é condição obrigatória para o seu ingresso no mercado de trabalho, retirando-lhes a opção da livre escolha, em nome da manutenção da sua sobrevivência.

b) As contratações por este método, apesar da previsão legal, se mostram como uma forma de mascarar o que a realidade demonstra, pois há a adoção de condutas que implicam na situação do profissional como se fosse um empregado. Esta situação foge do quanto acordado, pois os médicos contratados por Pessoa Jurídica, em regra, não agregam às condições elencadas no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

c) No Brasil, a Constituição Federal de 1988 elenca as disposições contidas na sociedade trabalhista no rol dos direitos e garantias fundamentais (art. 7º) como forma de colocar em estaque um patamar privilegiado aos mencionados direitos. Apesar de algumas técnicas fraudulentas vêm sendo articuladas pelos tomadores de serviços públicos e/ou privados para aliviar as implicações jurídicas decorrentes da relação de emprego.

d) No Estado da Bahia, apesar de ser inicialmente estabelecida como forma de aquisição profissional, por meio da flexibilização trabalhista, a modalidade contratual discutida não apresenta proporcionalidade com os direitos conquistados nos últimos anos. Tal conduta configura como ato de má-fé pelos contratantes, em se valerem das necessidades econômicas dos profissionais, com o objetivo de não serem responsáveis

pelas determinações trabalhistas e previdenciárias, prejudicando as condições de trabalho médico.

e) Com base nesta situação, os Sindicatos, Entidades de Classe do Estado da Bahia e Órgãos de Fiscalização das relações de trabalho mantêm o posicionamento convergente sobre o combate à prática das fraudes trabalhistas, concedendo o acesso à sociedade civil e aos profissionais em destaque, de informações, com ênfase no estudo de medidas que unifiquem a categoria, servindo de exemplo a análise da Terceirização, com o Projeto de Lei nº 4330/04, que promoveu o debate sobre os limites da flexibilização das normas trabalhistas em contraponto à precarização das condutas até então conquistadas.

f) O desrespeito à legislação trabalhista brasileira é comumente percebido nos dias hodiernos, sobretudo quando o desvirtuamento da mesma significa aumento da margem de lucros das empresas. Essa realidade torna-se habitual porque quase que não se fala dos dispositivos penais que incriminam os comportamentos lesivos às Leis trabalhistas do nosso país. O Estado, por intermédio desse processo, visa executar a jurisdição, levando em consideração o seu fim político, social e jurídico. A falta de aplicação dessas normas legais pode resultar, inclusive, a paralisação da econômica da sociedade, na medida em que a sua transformação passa pela real consideração ao direito da dignidade da pessoa e entre diversos outros direitos dos trabalhadores.

g) A Jurisprudência segue na mesma vertente, ao reconhecer o vínculo empregatício entre os profissionais e as empresas contratantes, desde que atendam a todos os critérios previstos na CLT, em relação ao conceito de empregado, atuando de forma direcionada em benefício dos contratados, através das determinações judiciais.

h) Portanto, em virtude deste cenário, cabe o debate mais aprofundado sobre a criação de medidas que regulamentem as práticas destes profissionais, através de planos de cargos e salários mais eficazes,

ambientes de trabalho propícios para o seu labor, a facilidade de acesso aos direitos trabalhistas adquiridos nas últimas décadas, bem como a unificação da categoria sindical em prol das melhorias requisitadas e, por fim, a sensibilidade dos Órgãos competentes em permitir que a valorização do médico seja uma realidade possível e alcançável.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo; DRUCK Graça. **A terceirização como regra?**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 79, n. 4, out/dez 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

BESSA, Jomara Cadó. **Por que não regulamentar a terceirização?**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 19, n. 3965, 10 maio 2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/28105>>. Acesso em: 4 mai. 2015.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**. Vol. III: Contratos e atos unilaterais. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 5ª tiragem. São Paulo: LTr, 1997.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em 14 mai. 2015.

\_\_\_\_\_. BA: **PJ x CLT mitos e verdades**. Federação Nacional dos Médicos (FENAM). Brasília, Disponível em: <<http://fenam.org.br/noticia/3793>>. Acesso em 03 abr. 2015

\_\_\_\_\_. Ministério Público do Trabalho na Bahia. **Área de atuação**. Disponível em: <<http://www.prt5.mpt.gov.br/mpt-ba/areas-de-atuacao>>. Acesso em 07 mai. 2015.

\_\_\_\_\_. Ministério Público do Trabalho na Bahia. **Atribuições**. Disponível em: <<http://www.prt5.mpt.gov.br/mpt-ba/atribuicoes>>. Acesso em 07 mai. 2015.

\_\_\_\_\_. **Novo Código Civil**. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. 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: 14 mai. 2015.

\_\_\_\_\_. Procuradoria Geral do Trabalho. Ministério Público do Trabalho. Câmara de Coordenação e Revisão. Orientação nº 6 – Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET). In: **Fraudes Trabalhistas 03.- 03.01-03.01.06**. Interessados: Sigiloso e Saraiva e Siciliano S/A. Relatora: Edelamare Barbosa Melo. Brasília, 13 de agosto de 2014. Disponível em: <[http://www.mpt.gov.br/camaraArquivos/CCR\\_10827\\_2014\\_220.pdf](http://www.mpt.gov.br/camaraArquivos/CCR_10827_2014_220.pdf)>. Acesso em 07 jun. 2015.

\_\_\_\_\_. **Projeto de Lei nº 4330, de 2004**. Brasília, DF. Câmara dos Deputados, 2004. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=246979](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=246979)> . Acesso em 02 mai. 2015

\_\_\_\_\_ **Regulamentação da Terceirização Sim**. Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP). Disponível em: <<http://www.terceirizacaosim.com.br/>>. Acesso em 03 mai. 2015.

\_\_\_\_\_ **Sistema Único sob ataque**. Revista Luta Médica: Revista do Sindicato dos Médicos do Estado da Bahia, ano 6, n. 22. p. 22-23; 28. jun-set 2012.

\_\_\_\_\_ **Terceirização e Desenvolvimento: Uma conta que não fecha**. Central Única dos Trabalhadores (CUT). São Paulo, nov. 2014. Disponível em <<http://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em 02 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). **Recurso Ordinário nº 511004820035010062-RJ**, da 7ª Turma. Recorrente: Vera Lúcia dos Santos Portugal. Recorrido: Bradesco Vida e Previdência S.A. Relatora: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. Rio de Janeiro, 17 de abril de 2013. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24909068/recurso-ordinario-ro->

511004820035010062-rj-trt-1>. Acesso em 7 jun. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). **Recurso Ordinário nº 00018998220125020373 SP**, 4ª Turma. Recorrido: Paulo Roberto de Siqueira. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. São Paulo, 18 de fevereiro de 2014. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/125548028/recurso-ordinario-ro-18998220125020373-sp-00018998220125020373-a28>>. Acesso em 08 jun. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (5ª Região). **Recurso Ordinário nº 00015216320135050291-BA**, 3ª Turma. Recorrente: Selma Alves Valente do Amaral Lopes. Recorrido: Santa Casa de Misericórdia da Bahia. Recorrido: Município de Irecê. Relatora: Léa Nunes. Salvador, 04 de novembro de 2014. Disponível em: <<http://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/158336706/recurso-ordinario-record-15216320135050291-ba-0001521-6320135050291/inteiro-teor-158336714>>. Acesso em 8 jun. 2015.

\_\_\_\_\_. **Recurso Ordinário nº 00013049120125050020-BA**, 1ª Turma. Recorrente: Selma Alves Valente do Amaral Lopes. Recorrido: Santa Casa de Misericórdia da Bahia. Relatora: Margareth Rodrigues Costa. Salvador, 11 de dezembro de 2014. Disponível em: <<http://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/158321068/recurso-ordinario-record-13049120125050020-ba-0001304-9120125050020/inteiro-teor-158321074>>. Acesso em 8 jun. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região). **Recurso Ordinário nº 00733201302010007.-DF**, da 1ª Turma. Recorrente: Mauro César Severo Araújo. Recorrido: Stefanini Consultoria e Assessoria em Informática S.A. Relator: João Luis Rocha Sampaio. Brasília, 11 de março de 2015. Disponível em: <<http://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/175671679/recurso-ordinario-ro-733201302010007-df-00733-2013-020-10-00-7/relatorio-e-voto-175671689>> Acesso em 7 jun. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº RR 10440520105240004**, da 2ª Turma. Recurso de Revista. Recorrente: Edelaine

Ferreira Martines. Recorrido: Bradesco Vida e Previdência S.A e Outros. Relator: José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 06 de maio de 2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/188929410/recurso-de-revista-rr-10440520105240004>>. Acesso em 7 jun. 2015.

---

**Recurso de Revista nº RR**

**6393520105020083**, da 3ª Turma. Agravo de Instrumento. Recurso de Revista. Agravante: Semp Toshiba Informática LTDA. Agravado: Arlete Carvalho de Resende Fernandes Luiz. Brasília, 19 de junho de 2013. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23541481/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-6393520105020083-639-3520105020083-tst/inteiro-teor-111740935>>. Acesso em 8 jun. 2015.

CAIRO JR., José. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. Salvador: JusPodivm, 2013.

CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador – Bahia**. 2010. 153f. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador, UCSAL, Salvador, 2010. Disponível em: <[http://tede.ucsal.br/tde\\_arquivos/4/TDE-2010-10-22T124554Z-161/Publico/MARIA%20AMELIA%20LIRA%20DE%20CARVALHO.pdf](http://tede.ucsal.br/tde_arquivos/4/TDE-2010-10-22T124554Z-161/Publico/MARIA%20AMELIA%20LIRA%20DE%20CARVALHO.pdf)>. Acesso em 20 mar. 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

ERDELYI, Maria Fernanda. **Lula cede à pressão e veta Emenda 3 da Super-Receita**. Revista Consultor Jurídico. Brasília, mar. 2007. Disponível em: <[http://www.conjur.com.br/2007-mar-16/presidente\\_lula\\_veta\\_emenda\\_super-receita](http://www.conjur.com.br/2007-mar-16/presidente_lula_veta_emenda_super-receita)>. Acesso em 07 jun. 2015

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: Contratos: Teoria Geral**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2006. p.11.

LIMA, André Barreto. **Os contratos de prestação de serviços nas esferas civil e trabalhista: Em conformidade com a Emenda Constitucional nº 45/2004.** [s.l.], ago 2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/30758/os-contratos-de-prestacao-de-servicos-nas-esferas-civil-e-trabalhista-em-conformidade-com-a-emenda-constitucional-no-45-2004>>. Acesso em 12 jun. 2015

MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. **Um novo olhar sobre o TTP – Trabalho a Tempo Parcial.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 250, jul./dez. 2007

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

OLIVEIRA, Laura Machado de. **Pejotização e a precarização das relações de emprego.** Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3501, 31 jan. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/23588>>. Acesso em: 4 jun. 2015.

PEREIRA, Leone. **Pejotização: O trabalhador como Pessoa Jurídica.** São Paulo: Saraiva, 2013.

SALVADOR, Luiz. **Danos morais na Justiça do Trabalho.** Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 5, n. 48, 1 dez. 2000. Disponível em:<<http://jus.com.br/artigos/1209>>. Acesso em: 12 mai. 2015.