

OS REFLEXOS DA PEJOTIZAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Julia Pessoa Batista¹

Andréia Chiquini Bugalho²

RESUMO

O artigo se propõe a analisar o fenômeno da pejotização no ordenamento jurídico brasileiro, isso porque para atender os anseios do capital surgiu a necessidade de desnudar a empregabilidade ou contratação de trabalhadores. Diante disso, a partir de um mercado de trabalho competitivo, é possível observar uma crescente prática que visa burlar a legislação trabalhista, a chamada “pejotização”, com ela, diversos são os direitos suprimidos, mascarando uma relação de emprego verídica. Como toda ação gera uma reação, o ato de fraudar a lei também sofre diversas consequências, implicando ao trabalhador e ao seu empregador reflexos na seara trabalhista, tornando a prática do fenômeno um problema a longo prazo. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica, embasada em material jurídico, com mote nos reflexos da pejotização na seara trabalhista.

Palavras-chave: Pejotização. Fraude à Lei Trabalhista. Consequências da pejotização.

ABSTRACT

The article proposes to analyze the phenomenon of pejotização in the Brazilian legal system, because in order to meet the desires of capital, the need arose to lay bare the employability or hiring of workers. In view of this, from a competitive labor market, it is possible to observe a growing practice that aims to circumvent labor legislation, the so-called “pejotização”, with it, several rights are suppressed, masking a true employment relationship. As every action generates a reaction, the act of defrauding the law also suffers several consequences, implying the worker and his employer reflexes in the labor and social security field, making the practice of the phenomenon a long-term problem. The methodology used was the bibliographical research, based on legal material, with motto in the reflections of the pejotização in the labor field.

¹ Graduanda em Direito na Faculdade de Direito “Lauro de Camargo” da Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). E-mail: juliapessoab@hotmail.com

² Professora na Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Mestre pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Doutoranda na Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela FDRP/USP. Especialista em Agronegócio pela FEA-USP/MBA). Especialista em Direito Agrário pelo Verbo Jurídico. Especialista em Direito Ambiental pela Uniamérica. Líder e Membro do Grupo de Pesquisa Contemporaneidade e Trabalho (GPCeT - Unaerp/RP). Líder e membro do Grupo de Estudo GEDTRAB da FDRP. Membro do Grupo de Estudo Núcleo de Pesquisa e Extensão – “O Trabalho além Direito do Trabalho” (NTDAT-FD/USP). E-mail: andreiabugalho@gmail.com

Key-words: Pejotização. Fraud of the Labor Law. Consequences of pejotização.

INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho encontra-se extremamente competitivo, com o crescimento populacional e a globalização há também a necessidade dos indivíduos em obter recursos para a sua sobrevivência, e, é a partir desse momento que o indivíduo opta por opções de trabalho sem vínculo de emprego e com vínculo de emprego. No trabalho com vínculo de emprego, o empregado vende a sua força de trabalho em troca de remuneração. Assim, por meio do trabalho o empregado ou trabalhador obtém renda necessária para o seu sustento e o de sua família, para pagar as despesas básicas, ter estabilidade e segurança.

No trabalho sem vínculo de emprego, uma das práticas mais recorrentes é a da contratação do indivíduo através da constituição deste como pessoa jurídica, todavia, estando ele sujeito a todas as características de um empregado, havendo contratação como um mero prestador de serviços.

Por vezes, o trabalhador reconhece a supressão de seus direitos e aceita a referida condição para que não fique sem nenhum recurso pecuniário. Todavia, apesar da prática recorrente da pejotização, esse fenômeno é proibido no ordenamento jurídico atual, isso ocorre, pois, a prática é compreendida como uma maneira de burlar as leis trabalhistas, ou seja, compreendida como uma fraude!

Por haver esse tipo de entendimento nos Tribunais, quem pratica a pejotização sofre diversas consequências ou, como aqui é chamado, reflexos. Essas consequências são nítidas e aplicáveis, em sua grande maioria, na seara trabalhista. Este trabalho visa elucidar as implicações judiciais da pejotização sob o prisma da condenação do empregador ao pagamento das verbas trabalhistas e até mesmo multas por conduta ilegal, além de evidenciar os meios extrajudiciais utilizados pelos órgãos de fiscalização competentes, como é o caso de se firmar TAC's.

Para mais, se faz necessário o destaque sobre a consequência social da prática tratada neste trabalho, essa foi a principal motivação para alertar os trabalhadores e seus empregadores através do presente. Por conseguinte, essa também foi a principal motivação para a condução desta dissertação. A supressão de direitos trabalhistas não deverá jamais ser uma opção às partes, o movimento que se tem de renúncia a determinados direitos garantidos

constitucionalmente fazem com que a preocupação com o desequilíbrio das relações de trabalho e do abalo a justiça social sejam cada vez mais evidentes.

2 O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO

Segundo Lorena Vasconcelos Porto, a “pejotização” consiste na contratação de trabalhador subordinado como sócio ou titular de pessoa jurídica, visando mascarar o vínculo empregatício por meio da formalização contratual autônoma, em fraude à relação de emprego. Portanto, nota-se que há uma prática, relativamente nova, principalmente no âmbito corporativo, de contratação de trabalhadores a partir da constituição destes como pessoas jurídicas (PORTO, Lorena Vasconcelos. Revista Eletrônica do Tribunal do Trabalho do Paraná).

Em outras palavras, a empresa contrata um trabalhador como prestador de serviços, porém, este último realizando atividades laborais compatíveis com as de um empregado. À essa prática dá-se o nome de “pejotização”, considerada uma forma de fraudar a lei trabalhista, indo ao encontro do art. 9º da CLT, portanto, sendo proibida!

A pejotização é o ato de mascarar uma relação empregatícia verídica e tem a finalidade de diminuir os custos quanto às verbas de natureza trabalhista, assim, o empregador oferece, em sua maioria, um salário mais atrativo ao trabalhador que laborar sob essa condição.

Imagine um obreiro que receba mensalmente a importância de R\$ 3.000,00 (três mil reais) à título de salário líquido e que gera um gasto total de R\$ 4.800,00 (quatro mil e oitocentos reais) por mês ao seu empregador, já somadas todas as verbas de natureza trabalhista como o salário, auxílios transporte e alimentação, depósito do FGTS, eventuais adicionais, contribuições sindicais e dentre outros.

É oferecido a esse mesmo trabalhador um salário líquido de R\$ 3.800,00 (três mil e oitocentos reais) caso dê entrada em CNPJ e estabeleça um contrato de prestação de serviços com seu antigo empregador, só que trabalhando nas mesmas condições anteriores.

A prática da pejotização propicia vantagens para ambas as partes, ao empregador que deixou de pagar encargos trabalhistas, reduzindo seus gastos, e ao empregado que recebe um salário melhor. Olhando por essa perspectiva, fraudar a lei trabalhista é confortável para todos. Mas, existem certas consequências que incidem sobre o empregador e o empregado,

atingindo questões que em sua essência pertencem à seara do direito do trabalho. Dessa forma, as vantagens que a pejotização traz, na verdade, são ilusórias.

O questionamento que permeia toda a discussão no momento é: afinal, como é possível identificar o fenômeno da pejotização em uma relação de trabalho?

Em primeiro lugar, para responder ao questionamento, é imprescindível delimitar a diferença entre uma relação de trabalho e uma relação de emprego. A relação de trabalho se trata de toda a relação jurídica que envolva o labor de alguém, sendo considerada uma expressão genérica, é nesse sentido que o jurista Maurício Godinho Delgado enfatiza:

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano*. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. (DELGADO, Maurício Godinho. 2019, p. 334).

A relação de emprego, por sua vez, refere-se à uma modalidade de relação de trabalho. Para a sua caracterização são necessários determinados requisitos, elencados no art. 3º da CLT, quais sejam, a presença de onerosidade, de pessoalidade, de não eventualidade, de subordinação e da realização da atividade laborativa por pessoa física.

A onerosidade consiste no recebimento de pecúnia sobre os serviços realizados, aquele que exerce atividade gratuita/voluntária não estabelece, portanto, uma relação empregatícia.

Há também o requisito da pessoalidade, nele é necessário que o trabalhador exerça a atividade por ele próprio, assim, uma vez contratado como empregado, deve ele exercer o serviço e não solicitar que um terceiro o faça. A relação jurídica na relação de emprego é “*intuitu peronae*”, inadmitindo a substituição intermitente por outrem, veja que a substituição eventual, como é o caso de quando há afastamento por enfermidade é permitido e continua constituindo vínculo empregatício.

Outra exigência de extrema importância é a da não eventualidade, a realização do labor deve ser habitual, de maneira que haja constância e regularidade. E, para além disso, o

trabalho deve ter caráter de permanência, ou seja, um trabalhador contratado apenas para um serviço esporádico não designa relação de emprego.

Assim, o pintor que é contratado para realizar suas atividades em uma obra específica não estabelece com seu contratante um vínculo empregatício, posto que foi contratado para serviço esporádico. Caso esse pintor tenha sido contratado por uma construtora para exercer sua função em qualquer das demandas atribuídas por ela, com horários de entrada e saída, essa relação seria de emprego.

O quarto elemento que faz parte da constituição da relação empregatícia diz respeito à subordinação. Utilizando de uma análise subjetiva, esse elemento talvez possa ser aquele que mais evidencie a diferença entre a relação de trabalho com a relação de emprego. A subordinação traduz-se em reportar à um superior e receber ordens deste sobre as atividades exercidas.

É por meio da subordinação que se delimita a hierarquia dentro de um ambiente de trabalho, talvez o tratamento oferecido ao empregado, quando da justiça do trabalho, seja em parte fundamentado com base nesse princípio, uma vez que o empregado será sempre visto como hipossuficiente, em conformidade com o princípio da proteção. Inclusive, o jurista Carlos Henrique Bezerra Leite conceitua o princípio da proteção como a gênese dos direitos trabalhistas, vez que se busca estabelecer igualdade jurídica entre empregado e empregador, confira-se:

O princípio da proteção (ou princípio tutelar) constitui a gênese do direito do trabalho, cujo objeto, como já vimos, consiste em estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, em virtude da manifesta superioridade econômica deste diante daquele. (LEITE, Carlos Henrique. 2022, p. 207)

Por último, tem-se a necessidade da atividade laborativa ser realizada por pessoa física, assim, o empregado só pode ser considerado como tal se prestar serviços à empresa como pessoa física, de forma personalíssima. Não é possível que uma empresa ou um empresário preste seus serviços através de um CNPJ, como o MEI, por exemplo.

Nesse último requisito é possível realizar o entendimento da fraude aqui estudada em sua forma mais pura, aquele que presta serviços por meio de CNPJ, mas suas atividades configuram a pejetização está indo em confronto com este requisito “empregado”.

Nessa linha de raciocínio, um trabalhador que foi contratado para exercer uma atividade que esteja presente todas as exigências anteriormente mencionadas caracteriza com o seu contratante um vínculo empregatício.

Aplicando a diferenciação da relação de trabalho com a relação de emprego, é possível concluir a problemática da pejetização. A identificação dessa prática é possível ao observar a presença das exigências inerentes a relação empregatícia. Identificada a pejetização, é necessário preocupar-se com os reflexos jurídicos e sociais atinentes a ela, conforme será arguido mais à frente.

A maior preocupação, e aqui tratando de uma análise sucinta sobre a prática tratada nesta, é a da restrição de direitos ao empregado e a da eventual condenação judicial do empregador, as quais serão observadas a frente.

3 OS REFLEXOS DA PRÁTICA DA PEJOTIZAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA

Ante o conhecimento do conceito da pejetização, esse fenômeno pode acarretar diversas consequências negativas para os trabalhadores e para a sociedade como um todo, isso porque a pejetização quando ilegal, usada para fraudar a lei, pode levar a precarização das condições de trabalho, a desproteção social e a transferência de responsabilidade pelos encargos e obrigações trabalhistas para o empregado.

3.1 O reconhecimento judicial do vínculo empregatício e a condenação do empregador ao pagamento de eventuais débitos

Um dos reflexos mais significativos que incidem simultaneamente às partes, quais sejam, o empregado e o empregador, é o reconhecimento judicial do vínculo de emprego e a consequente condenação do empregador ao pagamento das verbas trabalhistas.

O trabalhador pode pleitear pelo reconhecimento do vínculo empregatício ajuizando ação para tanto ou, ainda, poderá decorrer o reconhecimento desse vínculo por ação judicial através de investigações realizadas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), conforme o que esclarece o auditor fiscal do trabalho, Daniel Magalhães, no programa do

Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região chamado “Trabalho em Revista” (MAGALHÃES, DANIEL, Prática ilegal da Pejotização).

É de extrema relevância evidenciar o papel do Ministério Público do Trabalho (MPT) no combate às fraudes nas relações de trabalho e de defender os interesses coletivos, difusos ou individuais homogêneos sob o prisma da desvirtuação de modalidade contratual, inclusive, o próprio órgão já recebeu orientações nesse sentido pela Coordenadoria Nacional de Combate à Fraude nas Relações de Trabalho (CONAFRET):

[...] 6. Contratação de empregado por meio da formalização de contrato simulado de natureza civil entre pessoas jurídicas. “Pejotização” e trabalho autônomo. Contratação de empregado por meio da formalização de contrato simulado. Representação Comercial.

1) A contratação de trabalhador mediante a formalização de contrato simulado, de natureza civil, entre pessoas jurídicas, quando houver desvirtuamento de modo a desaparecer a autonomia, configura fraude que visa burlar a incidência de direitos trabalhistas, aplicando-se o disposto no artigo 9º da CLT, devendo o Ministério Público do Trabalho priorizar a atuação no combate a essa modalidade de fraude.

2) Havendo desvirtuamento da modalidade contratual de representação comercial, com o desaparecimento da autonomia do representante, forma-se o vínculo empregatício entre as partes contratantes, ensejando a atuação do Ministério Público do Trabalho na defesa de interesses coletivos, difusos ou individuais homogêneos (Aprovada a nova redação da orientação nos termos da Resolução 137 do CSMPT e Regimento Interno da CONAFRET na XXVI Reunião Nacional da Conafret, dia 16 de maio de 2018).

O empregador que antes não tinha a obrigação de pagar verbas como férias, adicionais de insalubridade e noturno, horas à disposição, 13º salário, horas extras e recolher o FGTS, após o reconhecimento não somente da prática da pejotização, mas, também do vínculo de emprego, acaba por ser condenado ao pagamento de todas as verbas que o obreiro deixou de usufruir.

Com relação a isso, diversos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), estão reconhecendo o vínculo empregatício decorrente da pejotização. Nesse sentido, confira-se:

RECURSO ORDINÁRIO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. “PEJOTIZAÇÃO”. Para caracterização do vínculo empregatício mister a presença, em conjunto, dos cinco elementos fático-jurídicos, nos termos dos artigos 2º e 3º, ambos da CLT. Uma vez admitida a prestação de serviços, ainda que sob rotulação jurídica diversa, cabe à reclamada o ônus de demonstrar os fatos modificativos e/ou impeditivos da relação empregatícia. Não comprovadas as alegações por esta, é patente a ilicitude da contratação da demandante por meio de

pessoa jurídica, tratando-se, pois, de caso de "pejotização". Incólume, pois, o reconhecimento do vínculo empregatício com a ré, como deferido na decisão recorrida. Nego provimento ao apelo da ré. (TRT-2 - 10003860420205020043 SP, Relator: Moisés dos Santos Heitor, 1ª Turma, Cadeira 3, Data de Publicação: 24/03/2022)

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ARTIGO 114, DA CF. Os pedidos formulados na reclamatória trabalhista foram de reconhecimento de vínculo empregatício, pagamento de verbas trabalhistas e rescisórias e horas extras oriundas de relação de trabalho, atraindo a competência desta Justiça Especializada nos termos do artigo 114, da CF. Assim, rejeita-se a preliminar. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PEJOTIZAÇÃO. As provas testemunhais produzidas nos autos comprovaram que houve a prestação de serviços por interposta pessoa jurídica com o objetivo de fraudar direitos trabalhistas do reclamante, sendo nulos os contratos de prestação de serviços juntados aos autos. Ademais, as testemunhas comprovaram a existência de pessoalidade, habitualidade, subordinação, onerosidade e trabalho prestado por pessoa física, caracterizando a existência de vínculo empregatício. Mantida a sentença que reconheceu o vínculo empregatício e condenou a reclamada ao pagamento de verbas trabalhistas e rescisórias decorrentes. HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA. A testemunha indicada pelo reclamante comprovou que havia labor em sobrejornada aos sábados, sem o intervalo intrajornada. Mantida a condenação de horas extras por labor em sobrejornada e horas intervalares. Recurso Conhecido e não provido. De ofício, fixo em 5% o percentual de honorários advocatícios sucumbenciais incidentes sobre o valor da condenação em favor do patrono do reclamante. (TRT-11 - 00000476020215110016, Relator: Ruth Barbosa Sampaio, 3ª Turma)

RECURSO ADESIVO. LITISCONSORTE PASSIVO. NÃO CONHECIMENTO. Nos termos do artigo 997, § 1º, do CPC, o recurso adesivo somente merece conhecimento quando a parte recorrente está no polo diverso de quem interpôs recurso ordinário. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. FRAUDE. CARACTERIZAÇÃO. A contratação de trabalhador mediante pejotização caracteriza fraude preconizada pelo artigo 9º da CLT, mormente quando presentes os requisitos do artigo 3º da CLT, justificando o reconhecimento do vínculo empregatício protegido pela legislação trabalhista. (TRT-15 - ROT: 00115678120185150122 0011567-81.2018.5.15.0122, Relator: Luiz Antônio Lazarim, 9ª Câmara, Data de Publicação: 05/04/2021)

VÍNCULO DE EMPREGO. "PEJOTIZAÇÃO". ARTIGO 9º DA CLT. FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. Evidenciando-se dos autos que a "pejotização" foi utilizada para burlar o cumprimento dos direitos trabalhistas devidos ao reclamante, tendo sido este induzido a constituir pessoa jurídica para firmar contrato de prestação de serviços com a reclamada, correta a decisão que reconheceu o vínculo de emprego entre as partes. Trata-se de tentativa de dissimulação da relação de emprego existente entre o autor e a ré, o que não se admite no ordenamento jurídico pátrio, atraindo a aplicação do art. 9º da CLT. A chamada "pejotização" (prestação pessoal de serviços intermediada por empresa do próprio trabalhador) importa fraude a mascarar a relação de emprego, ante a realidade fática provada, daí que se deve reconhecer o vínculo de emprego entre o autor e a ré por todo o período do vínculo laboral. (TRT-3 - ROT: 00105862520215030108 MG 0010586-25.2021.5.03.0108, Relator: Marcelo Lamego Pertence, Data de Julgamento: 21/07/2022, Oitava Turma, Data de Publicação: 22/07/2022)

É possível observar que ao reconhecer a pejetização e a relação de emprego, o juízo declara nulo o Contrato de Prestação de Serviços firmado entre as partes. Isto é, o contrato que mascarou toda a relação é revestido de nulidade absoluta em razão de sua ilicitude, decorrente da fraude à lei trabalhista.

Nos casos de nulidade contratual para o posterior reconhecimento de vínculo de emprego certamente é utilizado o Princípio da Primazia da Realidade. Esse princípio preceitua que, mesmo que um contrato de trabalho ou uma relação jurídica seja formalmente caracterizada por meio de prestação de serviços, por exemplo, vale as condições reais de trabalho, assim, a subordinação existente entre o trabalhador e o empregado são consideradas, e o vínculo empregatício é reconhecido.

É nesse sentido que o jurista Maurício Godinho Delgado discorre:

[...] o Direito do Trabalho, deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual — na qualidade de uso — altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva).

Desse modo, o conteúdo do contrato não se circunscreve ao transposto no correspondente instrumento escrito, incorporando amplamente todos os matizes lançados pelo cotidiano da prestação de serviços. O princípio do contrato realidade autoriza, assim, por exemplo, a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato despontem, concretamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (trabalho por pessoa física, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação). (DELGADO, Maurício Godinho. 2019, p. 244)

A primazia da realidade é essencial em casos de pejetização, em que um trabalhador é contratado como pessoa jurídica em vez de ser contratado como empregado, permitindo assim que sejam reconhecidas as circunstâncias reais de como o trabalho está sendo desenvolvido, para posteriormente determinar se, de fato, existe um vínculo de emprego, independentemente da forma contratual adotada pelos contratantes.

Dessa forma, se a realidade for totalmente contrária no que diz respeito às cláusulas contratuais, é indispensável que se considere a concretude dos fatos, ou melhor dizendo, a primazia da realidade. Talvez seja por esse vero motivo que nas matérias justas trabalhistas a oitiva das testemunhas, em audiência, apresenta um caráter de expressa relevância quando são aptas a reverter a história dos fatos contados por alguma das partes.

3.2 A condenação do empregador a fazer ou não fazer atos de gestão

É possível que o juízo trabalhista profira sentença que condene, além do reconhecimento do vínculo de emprego e o pagamento das consequentes verbas, uma sanção punitiva, de tal forma que proíba o empregador a fazer ou deixar de fazer algum ato de gestão, essa é a hipótese do emblemático caso contido na Ação Civil Pública de nº 0100616-77.2019.5.01.0029, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho do Rio de Janeiro (MPT-RJ).

Foi inicialmente instaurado Inquérito Civil que colheu provas contundentes sobre o cometimento de diversas fraudes trabalhistas durante mais de uma década por uma empresa multinacional, inclusive, uma dessas fraudes é a presente neste estudo. Após a análise pelo MPT, o órgão decidiu por ajuizar a Ação Civil Pública em comento.

Por ora, é necessário destacar que um dos órgãos legítimos a ajuizar Ação Civil Pública é o Ministério Público (art. 5º. Lei 11.448/2007), sendo esse tipo de ação proposta com fulcro na lei nº 7.347 de 1985, nela é possível defender o interesse difuso ou coletivo dos trabalhadores.

Na aludida Ação Civil Pública foi proferida sentença no sentido de condenar a multinacional, polo passivo que fraudou lei trabalhista, a abster-se de contratar (e manter) trabalhadores através de contratação como sócios de pessoa jurídica quando houver elementos caracterizadores da relação de emprego, de adotar meios fraudulentos, e de integrar ao salário dos atuais funcionários determinadas parcelas.

Para além disso, condenou a empresa a pagar, à título de danos morais, um elevado valor de R\$ 3.500.000,00 (três milhões e quinhentos mil reais).

Ao exigir que a empresa se abstenha de contratar e manter trabalhadores por meio de contrato de pessoa jurídica é aplicado punição que recai sobre os atos de gestão da empresa. A empresa limitar-se-á a condenação da Ação Civil Pública, restringindo seus atos gerenciais, pagando um valor extremamente elevado como forma de reparação ao dano moral e, para além disso, ainda teve reconhecido verbas trabalhistas a serem quitadas.

O exemplo referenciado acima apenas evidencia o que o presente estudo visa atingir, o de apontar os reflexos da prática, desencadeando diversos prejuízos para ambas as

partes. Afinal, o cumprimento das leis de forma fidedigna faz com que o empregado e o empregador obtenham maior segurança jurídica ante suas atividades laborais.

Em síntese, esse reflexo, sendo o mais corriqueiro nas condenações de fraude por meio da pejetização, atinge prejudicialmente o empregador ao obrigá-lo a pagar as verbas trabalhistas devidas e a ser suscetível diante da hipótese de deixar de fazer algum ato de gestão. Ao empregado também há prejuízo, visto que se este tiver exercido função laborativa por período superior a 5 anos, ficará adstrito ao recebimento das verbas apenas dos 5 últimos anos, em razão da prescrição quinquenal, disciplinado no art. 11 da CLT.

3.3 A coerção através do Termo de Ajustamento de Conduta

O Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) é um procedimento administrativo que tem por objetivo a resolução de conflito de maneira consensual, na área trabalhista ele é um tipo de acordo firmado entre o Ministério Público do Trabalho (MPT) e o empregador que infringiu norma trabalhista. A previsão legal do TAC encontra-se na Instrução Normativa nº 4 de 21 de fevereiro de 2020, confira-se a transcrição do conceito desse termo e o seu objetivo, legalmente determinados:

Art. 1º Os órgãos do Poder Executivo Federal, pertencentes à Administração Pública direta, as autarquias, as fundações, as empresas públicas e as sociedades de economia mista, compreendidas na Administração Pública indireta, ainda que se trate de empresa estatal que explore atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, poderão celebrar, nos casos de infração disciplinar de menor potencial ofensivo, Termo de Ajustamento de Conduta - TAC, desde que atendidos os requisitos previstos nesta instrução normativa.

§1º O TAC consiste em procedimento administrativo voltado à resolução consensual de conflitos.

O objetivo do TAC, em sua forma mais pura, consiste na resolução do problema e, para que isso ocorra é necessário que o empregador assuma que infringiu determinada lei, somando essa questão ao comprometimento de não mais cometê-la, revendo seus atos. É de extrema importância mencionar que esse termo é uma maneira extrajudicial de resolução de conflitos, por essa razão, ele também é um instrumento capaz de resolver o impasse de uma forma mais célere e efetiva do que comparado a uma ação judicial.

O TAC pode ser um mecanismo de grande valia para a asseguaração de direitos coletivos dos trabalhadores que pertencem à determinada empresa. Com o acordo em questão, o empregador deve não somente comprometer-se a não mais infringir determinada lei trabalhista, mas, também de pagar multa (com valor fixado) em caso de descumprimento.

Para mais, o TAC apresenta força de um título executivo extrajudicial, em consonância com os art. 784, inciso XII do Código de Processo Civil e do art. 5º, § 6º da lei nº 7.347 de 1985. Dessa forma, em caso de descumprimento de quaisquer das obrigações acordadas no Termo de Ajustamento de Conduta, poderá ser ajuizada ação de execução, apta a tão somente executar o título, cobrando coercitivamente o cumprimento da obrigação acordada.

Analisa-se os precedentes jurisprudenciais a seguir que convalidam a possibilidade do ajuizamento de ação judicial de execução para o cumprimento de obrigação firmada por TAC:

PRESCRIÇÃO. EXECUÇÃO DE TÍTULO EXECUTIVO EXTRAJUDICIAL. MULTA IMPOSTA PELO DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER ESTABELECIDADA EM TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA - TAC. No caso de ajuizamento de execução de título extrajudicial para a cobrança de penalidade de multa pecuniária com origem em compromisso de ajustamento de conduta às exigências legais trabalhista, aplica-se, por analogia e simetria, o prazo prescricional quinquenal previsto no Decreto nº 20.910/32 e na Lei nº 9.873/99, face à natureza administrativa não tributária do crédito, oriunda do poder de polícia do Estado, exercido pelo Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério Público do Trabalho, mediante a atuação dos auditores e procuradores do trabalho, que possuem a atribuição de fiscalizar o cumprimento das normas e direitos trabalhistas (art. 626 da CLT e Lei nº 7.347/85). (TRT-4 - AP 00200198620135040017, Data de Julgamento: 01/06/2016, Seção Especializada em Execução)

TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA. DESCUMPRIMENTO. EXECUÇÃO. MULTA. PRESCRIÇÃO. O prazo prescricional aplicável à cobrança de multa decorrente de descumprimento de TAC deve ser apenas o quinquenal, conforme dispõe o artigo 1º, do Decreto nº 20.910/32, que trata do prazo para a cobrança de dívidas pela fazenda pública. Considerando que o termo inicial da prescrição para impor a penalidade se dá no momento da violação do direito, o prazo prescricional tem início nas datas em que lavrados os autos de infração. Ajuizada a ação após o transcurso superior a 5 anos das referidas datas, incide a citada prescrição. TAC. OBRIGAÇÕES. CONVENÇÃO COLETIVA SUPERVENIENTE. IMPOSSIBILIDADE. A superveniência de norma coletiva tratando de obrigações já contempladas no TAC não tem o condão de ab-rogá-las. Tal entendimento deve ser adotado, sob pena de configurar uma facilidade de burla ao TACs firmados. NULIDADE. TAC. DISPOSIÇÕES. IRRESIGNAÇÃO em JUÍZO. Apesar de o TAC não prever termo final, deve-se entendê-lo como válido ao menos até que o ordenamento jurídico seja modificado de tal forma que o ajuste se torne com ele incompatível. Caso, no momento da formalização do ajustamento de conduta, o prejudicado nada opôs quanto às condições relativas ao cumprimento das obrigações e suas consequências, entende-se que com elas anuiu, ante a mera

faculdade de adesão. Se as disposições do TAC são meros reflexos do que se exige por imposição legal, não se pode pretender estipulação de prazo final, pois as obrigações se renovam continuamente, até disposição legal em contrário. MULTA. VALOR. POSSIBILIDADE DE DIMINUIÇÃO. ABUSIVIDADE. IMPROCEDENTE. São aplicáveis as disposições do artigo 814, parágrafo único, do CPC/2015 (artigo 645, parágrafo único, do CPC/73), o qual versa sobre a possibilidade de o juiz reduzir as multas constantes em títulos executivos extrajudiciais, caso as considere excessivas. no caso, não se afiguram abusivas as penalidades, ante a necessidade de compelir a agravante ao cumprimento das normas trabalhistas. Agravo de petição conhecido e parcialmente provido. (TRT-11 - AP 00104793720135110011, Relator: Maria de Fátima Neves Lopes, Data de Julgamento: 11/05/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: 14/05/2017)

É factível a celebração de TAC nos casos de infringência de lei trabalhista que configure a pejotização, o empregador concorda em não mais manter e contratar trabalhadores na condição de prestadores de serviços, quando presentes os elementos caracterizadores dispostos no art. 2º e 3º da CLT, dissertados em tópico anterior, e, ainda, também concorda em pagar multa em determinada quantia, disposta por trabalhador contratado de maneira irregular.

Em suma, o termo estudado revela certa imposição de conduta ao empregador, vinculando a ela um caráter punitivo, isto é, com acordos que obrigam a empresa empregadora a cumprir certas obrigações e que, se não viabilizadas implicam em multa e, em caso de descumprimento de seu pagamento, implicam em execução judicial. O TAC pode ser um meio de solução válida para as empregadoras que não pretendem litigar no meio judicial e buscam a solução do ocorrido de uma maneira mais célere e com consequências que ficam adstritas no acordo em um primeiro momento.

3.4 A supressão dos direitos dos trabalhadores

A pejotização, em conformidade com o que abordado, poderá ser utilizada para suprimir direitos, vez que envolve a contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas ao invés de serem contratados como empregados. Com isso, a empresa reduz os custos e aborta a aplicação das leis trabalhistas e dos direitos trabalhistas garantidos ao empregado.

A supressão dos direitos dos trabalhadores é o reflexo mais denso quando considerado a sociedade em um todo, a perda gradativa dos direitos sociais, estes garantidos constitucionalmente, por meio do qual o empregador se abstém de fornecer condições de

trabalho que não garantem diversos direitos ao empregado e este último mesmo assim, as aceita. A modificação pejorativa das garantias trabalhistas não é derivada apenas e tão somente do comportamento do empregador, mas, também do comportamento do trabalhador.

O art. 6º da Constituição Federal³ estabelece quais são os direitos sociais garantidos a todos, sendo um deles, o trabalho. Ainda, como maneira suplementar do entendimento, o art. 7º do dispositivo legal supra dispõe sobre as inúmeras garantias constitucionais ao trabalhador, as quais visam a melhoria da condição social deste, observe:

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

³ Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

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.

Ao mencionar a condição social, a Constituição Federal refere-se à qualidade de vida do trabalhador, podendo concluir que a pejotização vai em confronto com a dignidade do empregado em sua forma mais intrínseca, quando supre os seus direitos sociais, aptos a garantir uma vida em sociedade mais digna.

A dignidade no trabalho é um princípio fundamental que objetiva garantir o tratamento justo aos trabalhadores, e ao praticar a pejotização a empresa reduz as suas responsabilidades trabalhistas, transferindo a carga e os riscos para os trabalhadores, resultando em condições de trabalho desfavoráveis, ausência de estabilidade no emprego, perda de direitos e benefícios, além de maior insegurança e vulnerabilidade.

Tratando da pejotização de forma histórica, é importante verificar que a prática é uma problemática um tanto quanto atual, sendo considerada um retrocesso no direito do trabalho como um todo. Tendo por objetivo uma melhor visualização desse retrocesso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instrumento que sistematizou as leis esparsas que já existiam à

época, é uma lei que dispõe, sobretudo, de questões básicas à relação de trabalho, conforme o que entende o jurista Carlos Henrique Bezerra Leite:

Não se pode deixar de reconhecer que a CLT é o texto legislativo básico do direito do trabalho brasileiro, enriquecido pela legislação complementar e pela Constituição Federal. É claro que há disposições da CLT que devem ser atualizadas para se adequarem à realidade contemporânea, em consonância com o fenômeno da constitucionalização do direito. O ideal seria a edição de um Código Brasileiro do Trabalho, contemplando expressamente os direitos individuais, coletivos e difusos fundamentais dos trabalhadores, o que facilitaria sobremodo as tarefas dos juristas e operadores do direito. Mas, enquanto o legislador ordinário não editar um Código do Trabalho, cabe ao intérprete e aplicador do direito do trabalho promover a realização do projeto axiológico contido na Constituição brasileira de 1988, interpretando e reinterprestando os dispositivos consolidados à luz do texto constitucional e dos tratados internacionais de direitos humanos. (LEITE, Carlos Henrique. 2022, p. 58)

A Consolidação das Leis do Trabalho determina as garantias e direitos básicos, os quais devem ser a base para estabelecer uma relação de emprego. Ora, se o empregador e, conseqüentemente, o trabalhador ao praticarem a pejetização não respeitam os direitos que são garantidos de forma essencial e básica, por qual motivo julgam a prática como benevolente às partes?

A resposta encontra-se na vantagem econômica obtida a curto prazo.

O objetivo do trabalhador é a obtenção de um salário melhor ou de um salário que ele necessita com urgência, ainda, por parte do empregador, a vantagem é a de se eximir das responsabilidades trabalhistas. Dessa feita, a prática da pejetização não respeita os direitos básicos e sociais trabalhistas, os quais demoraram milhares de anos para serem assegurados.

Em um segundo cenário, é necessário destacar a importância dos direitos trabalhistas para que não ocorra a sua invalidação, a questão social tratada diz respeito a posição de desigualdade que o empregado sempre esteve em relação ao seu empregador. Quando se analisa a perspectiva histórica dos direitos trabalhistas, é possível observar o salto revolucionário obtido a partir da sociedade industrial. Com a revolução industrial ocorrida na Inglaterra, em meados do século XVIII, surge com ela a figura do proletariado assalariado.

Inerente à figura do proletariado existe a característica da subordinação e da onerosidade, o que anteriormente, na sociedade pré-industrial jamais existia esse último, mas, sempre havendo a subordinação. Esse elemento caracterizador da relação empregatícia é por

muitas vezes entendido de forma errônea, tratando a subordinação como submissão. A submissão, por sua vez, se trata de um conceito semelhante ao tratamento que o senhorio fornecia ao escravo, como um “dono”, coisificando o Ser Humano.

Por assim dizer, se o empregado aceita trabalhar sob condições que degradam os seus direitos trabalhistas, há por trás de toda a problemática a posição desigual entre este para com o empregador, visto que as perdas que o empregado terá são maiores a longo prazo. Melhor esclarecendo, por vezes o empregado aceita laborar em condições de trabalho desfavoráveis não porque concorda ou encontra-se satisfeito com essa situação ou condição. Em muitos casos o trabalhador está enfrentando dificuldades financeiras, necessita do trabalho para sustentar a si mesmo e a sua família, encontrando-se em uma condição precária, o que o motiva a aceitar todas as condições impostas pelo contratante (empregador).

Dessa maneira, devido à falta de opção, a vulnerabilidade em que se encontra e o medo de represálias, o trabalhador aceita o contrato imposto pelo empregador, podendo, inclusive, enfrentar pressão ou coerção por parte do empregador para aceitar as condições desfavoráveis como a demissão ou discriminação.

Para exemplificar melhor o abordado, imagine um trabalhador que exerça a função de engenheiro e, apesar de obter todas as características para figurar como empregado, labore sob as condições da pejotização, vez que recebe salário mais vantajoso.

Pois bem.

Após um ano trabalhando como prestador de serviços e a fim de usufruir de suas férias, caso o empregado não tenha um tipo de reserva pecuniária, este não será remunerado durante seu descanso. A desvantagem aqui não é somente econômica, mas, do direito propriamente dito pois é assegurado a todos os empregados o gozo de férias remuneradas, que acaba por ser suprido em decorrência da ausência de recursos necessários para tanto (reserva pecuniária pelo próprio “prestador de serviços”).

O empregado acaba aceitando as condições precárias de trabalho impostas pelo empregador para se manter no emprego, como arguido anteriormente, haja vista depender do trabalho para o seu sustento e o de sua família e por falta de oportunidade de outro emprego.

É por essa razão que, dentre tantas, os direitos trabalhistas sobrevieram: para a garantia de uma maior equidade e justiça frente às relações empregatícias ao fazer valer o princípio da primazia da realidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em suma, a pejetização conceitua-se pela prática de contratar um sujeito como prestador de serviços (para tanto, o indivíduo deve dotar-se de CNPJ), todavia, essa contratação na realidade deveria estabelecer vínculo empregatício, as partes deveriam ser empregado e empregador e não prestador de serviço e empresa tomadora do serviço. Para que seja possível a identificação de um sujeito que deveria ser empregado e não prestador de serviços, nos moldes no fenômeno, basta verificar se no exercício do labor há pessoalidade, não eventualidade (ou habitualidade), subordinação, onerosidade e realização da atividade por pessoa física.

A pejetização é um fenômeno fraudulento, que tem por objetivo mascarar uma relação de emprego verídica, por muitas vezes, essa prática é escolhida pelas partes envolvidas para a obtenção de vantagens econômicas, o empregado recebe um salário mais vantajoso, visto que o empregador não gasta mais com encargos trabalhistas, apenas paga uma quantia relativa ao serviço prestado e, fora isso, o empregador também tem seus custos reduzidos e exime-se de responsabilidades trabalhistas vinculadas àquele determinado sujeito que seria seu empregado.

Apesar dessas vantagens, a prática da pejetização faz com que as consequências sejam muito maiores a longo prazo, elencou-se nesse estudo cerca de dois reflexos de maneira geral, presentes no âmbito trabalhista.

O primeiro lado explorado diz respeito ao estabelecimento dos Termos de Ajustamento de Conduta (TACs), que é um tipo de acordo extrajudicial entre o Ministério Público do Trabalho e o empregador que fere direito trabalhista, e no segundo lado explorado, é observada as corriqueiras condenações reconhecendo o vínculo empregatício e obrigando o empregador ao pagamento de eventuais débitos trabalhistas, com pagamentos omitidos em decorrência do contrato de prestação de serviços imposto.

Além disso, observando ainda as condenações na área trabalhista, poderá haver a imposição judicial, através de sentença, de obrigação de fazer ou não fazer sobre algum ato de gestão empresarial, a fim de coibir a conduta.

Essas providenciais tomadas pela Justiça do Trabalho e pelo Ministério Público do Trabalho são primordiais para o combate da pejetização, vez que atingem os direitos dos trabalhadores em uma perspectiva muito maior, inclusive aqueles que são essenciais à uma boa qualidade de vida e sua dignidade humana, como a supressão de férias remuneradas e irredutibilidade do salário.

É factível concluir por diversas consequências que essa prática incide para as partes, não apenas ao empregador, mas também ao empregado. Por essa razão, é imprescindível entender que a pejetização traz vantagens a curto prazo, mas limita-se a esse período, vez que após o decurso do tempo e com a identificação da fraude, toda essa vantagem é transformada em consequências severas.

Em outras palavras, conclui-se que a pejetização pode configurar uma relação de trabalho disfarçada quando transforma uma relação de emprego em relação de trabalho por meio desse fenômeno. Isso acontece quando o empregado, para se manter no trabalho e evitar represálias, se pejetiza, renunciando a férias remuneradas, 13º salário, horas extras, licenças remuneradas, seguro-desemprego, e passa a arcar com diversas obrigações que seriam exclusivas do empregador, ficando totalmente desprotegido em termos de direitos trabalhistas.

REFERÊNCIAS

DELGADO, Maurício. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

PORTO, Lorena Vasconcelos *et al.* **Revista Eletrônica do Tribunal do Trabalho do Paraná**. v. 8, n. 80. Curitiba: 2019.

MAGALHÃES DANIEL. **Prática ilegal da pejetização - Daniel Magalhães**. TRT MATO GROSSO. YouTube, 12 set. 2018. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=MzjHKOLbn_g>. Acesso em: 24 mai. 2023.

PORTO, Lorena *et al.* **Revista Eletrônica do Tribunal do Trabalho do Paraná**. v. 8, n. 80. Curitiba: 2019.

BRASIL. **Constituição Federal.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 24 mai. 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 24 mai. 2023.

BRASIL. **Código de Processo Civil.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>. Acesso em: 24 mai. 2023.

BRASIL. **Lei nº 7.347 de 24 de julho de 1985.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17347orig.htm>. Acesso em: 24 mai. 2023.

BRASIL. **Instrução Normativa nº 4 de 21 de fevereiro de 2020 da Controladoria-Geral da União.** Disponível em: <https://www.gov.br/funai/pt-br/aceso-a-informacao/corregedoria/instrucao_normativa_n_4_de_21_de_fevereiro_de_2020___instrucao_normativa_n_4_de_21_de_fevereiro_de_2020___dou___imprensa_nacional.pdf>. Acesso em: 24 mai. 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Orientações da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET.** Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/orientacoes/orientacoes-da-coordenadoria-nacional-de-combate-as-fraudes-nas-relac-eos-de-trabalho-conafret/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em: 28 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 10003860420205020043.** Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1236898506>>. Acesso em: 28 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. **Recurso Ordinário nº 00000476020215110016.** Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-11/1342248187>>. Acesso em: 28 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Recurso Adesivo nº 00115678120185150122.** Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-15/1188844734>>. Acesso em: 28 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 00105862520215030108.** Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1586511808>>. Acesso em: 28 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Ação Civil Pública Cível nº 0100616-77.2019.5.01.0029.** Disponível em: <<https://admin.cut.org.br/system/uploads/ck/MPT%20processo%20multinacional.pdf>>. Acesso em: 28 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Agravo de Petição nº 00200198620135040017**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/430383567>>. Acesso em: 28 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. **Agravo de Petição nº 00104793720135110011**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-11/861510647>>. Acesso em: 28 mai. 2023.

Submetido em 05.10.2023

Aceito em 10.10.2023