



FRAUDES À RELAÇÃO DE EMPREGO: UMA ANÁLISE À LUZ DA LEI Nº 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA)

*Fábio Damascena de Carvalho¹
Manoel da Silva Pessoa Jr²*

RESUMO

Este trabalho aborda as fraudes à relação de emprego à luz da Lei nº 13.467/2017 (intitulada como reforma trabalhista), verificando de que maneira essa referida norma abriu margem e ampliou a prática de alguns tipos de fraudes empregatícias. Para tanto, utilizou-se o método hipotético dedutivo, mediante a leitura de vários autores do ramo trabalhista, bem como de artigos e revistas envolvendo a matéria. Ademais, também foi realizada uma pesquisa empírica através do levantamento de dados do órgão do Ministério Público do Trabalho de Vitória da Conquista/BA, com o objetivo de verificar a realidade dessas fraudes na região do Município de Vitória da Conquista.

Palavras-chave: Fraude à relação de emprego. Reforma Trabalhista. Ministério Público do Trabalho. Vitória da Conquista.

¹ Discente do Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia – UESB.

² Professor orientador

1 INTRODUÇÃO

O cenário de crise econômica faz com que, muitas vezes, ocorra um aumento no número de demissão de trabalhadores, levando o Estado a adotar medidas no sentido de amenizar o crescimento do desemprego. Ocorre que, essa realidade não pode ser utilizada para flexibilizar direitos dos empregados e nem privilegiar empregadores, uma vez que a relação de emprego deve ser regida pelo princípio da isonomia, em que o trabalhador é considerado figura hipossuficiente pela própria natureza da relação.

Nesse contexto, tendo em vista o aumento no número de pessoas desempregadas no Brasil nos últimos anos, editou-se a Lei nº 13.467/2017 (intitulada de reforma trabalhista) que trouxe uma série de alterações ao ordenamento jus trabalhista brasileiro, com a promessa de se criar novos postos de trabalho, amenizar os efeitos da crise econômica e modernizar a legislação laboral.

Assim, considerando que diante da novidade legislativa há de ser respeitado o direito social ao trabalho, bem como a dignidade humana do trabalhador, esta pesquisa irá se pautar na análise das fraudes à relação de emprego após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017.

O estudo em torno dessas questões se mostra necessário na medida em que essas fraudes causam uma série de prejuízos aos trabalhadores, os quais deixam de ter garantidos direitos mínimos previstos no plano constitucional e infraconstitucional.

2 A UMA VISÃO GERAL ACERCA DA REFORMA TRABALHISTA

RODRIGUES (2015) ressalta que, para que possa ser garantido a todos os cidadãos o direito ao trabalho é preciso que o Estado adote políticas eficazes e, principalmente, que tenha meios de evitar o desvirtuamento dos contratos de trabalho de modo a preservar os direitos mínimos dos trabalhadores, bem como evitar o enriquecimento ilícito de algumas empresas por meio de contratações irregulares, causando assim repercussão em toda a sociedade. Algumas dessas repercussões são a concorrência desleal, a mercantilização do trabalho e a precarização das relações de trabalho.

Apesar disso, conforme se verificará a seguir, o que se tem observado é que a legislação trabalhista vem caminhando no sentido de propiciar a ocorrência de fraudes na seara trabalhista.

Nesta senda, frise-se que, após a promulgação do Decreto Lei de nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o qual aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil, o seu texto

.....



normativo passou por sucessivas alterações ao longo do tempo, de maneira que, não é correto se apegar à falácia de que as relações trabalhistas, antes da reforma promovida pela Lei nº 13.467, em 2017, eram regidas por um texto de 1943.

Para a autora Vólia Bomfim Cassar (2017) aponta que o conteúdo da Lei 13.467/2017 desconstrói o Direito do Trabalho como conhecemos, contraria alguns de seus princípios, suprime regras benéficas ao trabalhador, prioriza a norma menos favorável ao empregado, a livre autonomia da vontade, o negociado individualmente e coletivamente sobre o legislado (para reduzir direitos trabalhistas), valoriza a imprevisibilidade do trabalho intermitente, a liberdade de ajuste, exclui regras de direito civil e de processo civil protetoras do direito e processo do trabalho.

Entretanto, não se pode generalizar e chegar ao extremo de dizer que a reforma autoriza indiscriminadamente práticas antes consideradas irregulares. Isso porque, conforme bem ressalta o diretor da Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (ANAMATRA), Guilherme Guimarães Feliciano, os princípios que dão base aos direitos dos trabalhadores, fixados na Constituição, continuam valendo, e a interpretação de nova norma à luz desses princípios deve demorar cerca de dez anos para ter um entendimento pacificado na Justiça do Trabalho.

Nesse mesmo sentido, Maurício Godinho Delgado (2017) leciona que a análise de qualquer diploma normativo e de qualquer norma jurídica no contexto de um sistema constitucional, supõe e passa, evidentemente, pelo exame e compreensão da lógica desse sistema constitucional e de seus pilares fundamentais. A par disso, tal análise deve considerar, igualmente, as normas constitucionais específicas referentes ao tema abrangido pelo diploma normativo ou norma jurídica infraconstitucional, de modo que não poderia ser diferente no tocante à reforma trabalhista aprovada pela Lei nº 13.467/2017.

Contudo, apesar das expectativas, a reforma trabalhista não cumpriu o quanto esperado por aqueles que a defendia, considerando, principalmente, que “em seu aniversário de um ano, apenas 372.748 vagas de empregos formais foram criadas”. (AGUIAR, 2018)

Diante deste cenário, considerando que muito se esperou da reforma trabalhista, mas pouco foi alcançado até então, passar-se-á a apresentar as principais alterações trazidas na CLT pela Lei nº 13.467/2017, especificadamente suas inovações no sentido de propiciar fraudes trabalhistas.

3 FRAUDES À RELAÇÃO DE EMPREGO PÓS REFORMA TRABALHISTA



3.1 Trabalhador autônomo exclusivo

Vários são os tipos de fraudes utilizados para afastar, com uma aparência legal, a qualidade de empregado do trabalhador.

Nesse contexto, a primeira alteração trazida pelo novo texto da CLT que é válida de destaque para este estudo é o chamado trabalhador autônomo exclusivo. Frise-se, inicialmente, que antes da reforma trabalhista o trabalhador autônomo não estava inserido na Consolidação das Leis do Trabalho, uma vez que esta somente se aplica aos empregados.

Para a Lei nº 8.212/91 trabalhador autônomo é a pessoa física que exerce por conta própria atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não. A principal característica da atividade de autônomo é a sua independência, ou seja, a ausência de subordinação jurídica ao tomador dos serviços. Essa modalidade de trabalho não gera vínculo de emprego, não há imposição de horário de trabalho, nem há pagamento de salário, mas sim uma contraprestação prevista em contrato, do qual inclusive constarão as demais obrigações ajustadas pelas partes (prazo, objeto, preço, forma de pagamento, penalidades, reajustes).

O art. 11, inciso V, letras “g” e “h” da Lei 8.213/91 insere o trabalhador autônomo na qualidade de contribuinte individual e o define como sendo aquele que presta serviços de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego, bem como a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não.

O trabalhador autônomo assume os riscos decorrentes das atividades que exerce, o que não ocorre com o empregado, que trabalha por conta alheia (por conta do empregador). São exemplos de trabalhadores autônomos: o representante comercial autônomo, os profissionais liberais, os transportadores rodoviários de bens e outros exercentes de profissões técnicas que prestam serviço por conta própria (Temário do Ministério Público do Trabalho).

Pois bem. A Lei nº 13.467/2017 inovou ao trazer a figura do trabalhador autônomo exclusivo ao acrescentar o art. 442-B à CLT, dispondo o seguinte:

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

Assim, essa disposição passou a figurar como uma exceção à regra do art. 3º da CLT. Conforme o entendimento de Saulo Tarcísio de Carvalho Fontes (2017), o dispositivo se propõe a fazer uma espécie de blindagem do aspecto formal, procurando enfatizar a sua preponderância sobre a realidade, buscando afastar os elementos que usualmente são



utilizados para estabelecer marcos limítrofe entre o contrato de trabalho e contratos afins.

À primeira leitura, o referido dispositivo condiciona o afastamento da qualidade de empregado ao cumprimento de “todas as formalidades legais” na contratação do trabalhador autônomo. No entanto, em nenhum momento ele indica quais seriam tais formalidades. Saliente-se que inexistente enunciado normativo específico a disciplinar as formalidades para contratação de trabalho autônomo, a não ser os requisitos dos negócios jurídicos em geral, previstos no art. 104, do Código Civil.

Para Homero Batista (2017, p. 45) essa inclusão não passa de mais uma perda de tempo, uma vez que o legislador parece impressionado com o cumprimento das “formalidades legais”, ignorando que o direito do trabalho enaltece o princípio da realidade e, como tal, essas formalidades serão analisadas em conjuntos com os elementos de fato que permearam a relação. Em caso de colisão entre a forma e o conteúdo, este sempre prevalecerá sobre aquela.

Dessa forma, o traço marcante na presente análise repousa na subordinação do trabalhador, que afasta a ideia de autonomia inerente ao trabalhador autônomo.

De igual modo, Paulo Roberto Lemgruber Ebert (2017, p. 148) afirma que, considerando os princípios da dignidade humana, da proteção do trabalhador e da função social da empresa, previstos na Constituição Federal, “a única interpretação constitucional adequada possível a ser conferida ao art. 442-B, da CLT”, se refere à contratação de trabalhadores autônomos somente quando ausente a subordinação jurídica.

Assim, a despeito da subordinação decorrente da contratação de prestação de serviços de terceiros, importa trazer as lições de Maurício Godinho Delgado quando se conceitua a subordinação estrutural, a saber:

é a que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomado de serviços, independentemente de receber (ou não) as ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. Subordinação estrutural supera as dificuldades de enquadramento de situações fáticas que o conceito clássico de subordinação tem demonstrado dificuldades que exacerbam em face, especialmente, do fenômeno contemporâneo da terceirização trabalhista. Nesta medida ela viabiliza não apenas alargar o campo da incidência do Direito do Trabalho, como também conferir resposta normativa eficaz a alguns de seus mais recentes instrumentos desestabilizadores – em especial a terceirização (DELGADO, 2006).

Diante disso, Saulo Tarcísio de Carvalho Fontes (2017) afirma que a lei não precisava afirmar o óbvio – que determinada relação de trabalho ou outra qualquer, não configura uma relação de emprego. Uma vez ausentes os elementos caracterizadores ela não poderia ser reconhecida como tal.

O referido autor também destaca que, por certo, a exclusividade, embora não seja um



elemento essencial caracterizador da relação de emprego, é constantemente utilizada para evidenciar tanto a subordinação quanto a eventualidade.

Nesse contexto, tem-se, portanto, que muito embora a norma se apresente como elemento facilitador das tentativas de mascaramento da relação de emprego, deve receber interpretação condizente com os princípios que orientam a aplicação do parágrafo único do art. 442, da CLT, coibindo fraudes contra a relação de emprego com o uso de falsos contratos de trabalho autônomo.

Apenas se deve evitar, por força da nova disposição, “o afastamento do regime de trabalho autônomo fundado unicamente nas características de exclusividade e continuidade do trabalho, o que demanda averiguar a presença de outros elementos da relação de emprego, como a pessoalidade e, principalmente, a subordinação pessoal ou estrutural” (SOUZA, 2017).

3.2 Terceirização ilimitada

Outro ponto que merece destaque e que, também servirá de reflexão para o tema proposto neste trabalho, foram as mudanças promovidas no texto da lei nº 6.019/1974, que tratam sobre a terceirização.

A terceirização trabalhista, como se sabe, não apresentava, no país, até então, um diploma legal e próprio que lhe regulamentasse as possíveis hipóteses de incidência, as garantias ambientais, trabalhistas, previdenciárias e responsabilizatórias, além de outros aspectos relevantes, de maneira a evitar que tal fórmula de contratação e de gestão trabalhistas se tornassem um mero instrumento de degradação das condições ambientais, laborativas e previdenciárias no contexto do mundo da economia e da sociedade brasileiras (DELGADO, 2017).

Em 2017, porém, o legislador ordinário decidiu instituir regras sobre a terceirização trabalhista e o fez por intermédio da Lei nº 13.429 de 13 de março de 2017 e da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. A primeira norma não introduziu mudanças significativas. A segunda, por sua vez, introduziu regras explícitas sobre terceirização trabalhista em sentido amplo.

De acordo com o novo texto, agora é possível contratar empresas para prestação de serviços, inclusive para atividade principal (atividade-fim) de outra empresa. Sobre esse ponto, Homero Batista da Silva (2017) assevera que o regime de terceirização mantém sua fama de profunda insegurança e descontrole legislativo no Brasil.

Após décadas, em que esse regime de contratação ficou regido apenas por uma

.....



súmula de jurisprudência trabalhista (Súmula 331, do TST), o ano de 2017 conheceu duas leis tratando sobre o tema logo na sequência: mal terminaram os estudos da lei 13.429 de 31/03/2017, em seguida os dispositivos implementados por ela foram reformados no curto espaço de 3 (três) meses pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Percebe-se, portanto, que “ampliar a terceirização passou a ser uma fome insaciável, embora os resultados de proliferação dos postos de trabalho não tenham crescido na mesma voracidade” (SILVA, 2017).

Um dos dispositivos incluídos na lei 6.019/1974 pela 13.467/2017 possui a seguinte redação:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, *inclusive sua atividade principal*, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.

Além desse, note-se também a redação do art. 5º-A da Lei 6019/1974 (incluído pela Lei 13.467/2017): “Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, *inclusive sua atividade principal*”.

Com isso, afastou-se a presunção absoluta, retratada pela súmula do TST, de que a contratação de trabalhador por interposta pessoa para o desempenho de atividade finalística implicaria em fraude ao vínculo de emprego.

Nesse diapasão, conforme bem destacado pela Procuradora do Trabalho Vanessa Patriota da Fonseca (2018), resta saber como será possível a contratação de terceiros para prestarem serviços finalísticos da tomadora sem que esta dirija, ainda que indiretamente, os trabalhos que fazem parte do seu dia a dia.

Dessa forma, é importante frisar que, por óbvio, não foram revogados os arts. 2º, 3º e 9º, da CLT, fazendo com que, no mesmo sentido da já consolidada interpretação jurisprudencial acerca do parágrafo único do art. 442, da CLT, a prestação de serviços só será legítima se estiverem presentes os pressupostos da relação de emprego e se a prestadora de serviços contratar, remunerar e dirigir os trabalhadores desenvolvidos, nos termos do §1º do art. 4-A mencionado.



3.3 Pejotização

Por fim, tem-se a “pejotização”. Nesse fenômeno, um empregado pode ser dispensado e forçado a criar uma empresa para atender a um único empregador. A “pejotização” consiste, portanto, em contratação de trabalhador subordinado como sócio ou titular de pessoa jurídica, instituto voltado a disfarçar vínculo empregatício mediante formalização contratual autônoma, constituindo-se, pois, uma verdadeira fraude à relação de emprego. Ressalte-se que isso poderá acontecer com um grande executivo ou até mesmo com uma empregada doméstica e um trabalhador rural.

Essa prática é uma forma conhecida de sonegação de impostos e dos próprios direitos trabalhistas, uma vez que, o “empresário – pessoa jurídica” não tem direito a férias e décimo terceiros salário garantidos a pessoas físicas contratadas com a carteira assinada.

Não obstante, ressalte-se que a pejotização está intrinsecamente ligada às alterações introduzidas na Lei nº 6.019/1974 que versam sobre a terceirização. Como já mencionado, a Lei 13.467/2017 inseriu na lei do trabalho temporário o art. 4º-A que em seu §2º dispõe que não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo e a empresa contratante.

Apesar disso, também foi inserido o art. 5º C na Lei 6.019/1974, segundo o qual, não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

Nesse quesito a reforma trabalhista merece elogios, considerando que tal dispositivo veda uma prática que era muito utilizada pelos empregadores: demitia o trabalhador e o contratava como prestador de serviço pessoa jurídica. Agora, com essa norma, o empresário está proibido de contratar empresa constituída por pessoa que foi seu funcionário nos últimos 18 (dezoito) meses.

Ademais, tendo em vista os princípios que norteiam o direito do trabalho, há de se considerar que enquanto a interpretação do art. 4º-A, §2º, da Lei 6.019/1974 leva à conclusão de facilitação do fenômeno da “pejotização”, o art. 5º-C vem vedar essa prática, pelo menos por um aparente período de tempo, deixando claro que esse tipo de simulação não encontra amparo nos contratos de prestação de serviços a terceiros.

Nesse sentido, mais uma vez é importante salientar que são nulos os contratos que, apesar de formalmente ostentar como objeto da prestação de serviços, visam tão somente o

.....



fornecimento de mão de obra, figurando como mero artifício fraudulento à configuração de emprego, nos termos do art. 9º, da CLT.

Por conseguinte, destaca-se que as características mais comuns da prática de “pejotização”, as quais indicam a presença de fraude contratual são:

a) todo o equipamento e instrumentos, incluindo sistema e banco de dados, utilizados pelos profissionais pertencem à contratante; b) a receita obtida com a atividade econômica cabe à contratante; c) os custos da atividade igualmente são suportados pela contratante; d) os profissionais contratados como pessoa jurídica fornecem apenas mão de obra, recebendo remuneração fixa mensal, por horas trabalhadas (SOUZA, 2017, p. 146).

Analisando essas mudanças, pode-se observar que o legislador percorre um perigoso caminho ao restringir direitos dos trabalhadores. Não é por acaso que o processo de reforma enfrentou inúmeras críticas, pois, ao que se verifica, existe uma preferência pela classe empregadora e, até mesmo, do próprio Estado em detrimento do empregado.

Com a preocupação em manter o funcionamento das empresas, o legislador foi de encontro a diversos princípios basilares do direito do trabalho, como o princípio da primazia da realidade e o da proteção, que se desdobra no princípio do *in dubio pro operário* e da condição mais benéfica. Merecendo destaque, nesse contexto, o princípio da primazia da realidade, uma vez que, a partir dele, será possível desconstruir figuras tendentes a burlar a relação de emprego.

Não é de se negar, por oportuno, que, apesar de não ter surgido um número significativo de vagas de trabalho pós reforma trabalhista, esse número tende a aumentar muita provavelmente devido às novas formas de contratação (como a terceirização ilimitada e o trabalho intermitente). Entretanto, necessário se faz verificar a qualidade jurídica desses cargos e seus impactos sobre a vida do trabalhador.

Destarte, no próximo tópico deste estudo verificar-se-á se houve um aumento de denúncias relacionadas a esses contratos fraudulentos nos municípios do campo de atuação do Ministério Público do Trabalho em Vitória da Conquista/BA.

4 O CENÁRIO DE FRAUDE ÀS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS NOS MUNICÍPIOS ABRANGIDOS PELA ÁREA DE ATUAÇÃO DA PROCURADORIA DO TRABALHO DE VITÓRIA DA CONQUISTA: 2014 A 2018

Explanadas, pois, as possíveis fraudes propiciadas pela Lei nº 13.467/2017 para burlar a relação de emprego, observar-se-á, a seguir, qual é o cenário de fraudes à relação de emprego com base em dados coletados a partir da atuação da Procuradoria do Trabalho do



Município de Vitória da Conquista.

4.1 Procuradoria do Trabalho no Município de Vitória da Conquista/BA

A Procuradoria do Trabalho do Município de Vitória da Conquista está situada na Rua Dom Climério de Andrade, nº 108, bairro Recreio. Sua área de atuação abrange 85 (oitenta e cinco) municípios do Estado da Bahia, quais sejam: 1) Abaíra; 2) Anagé; 3) Apuarema; 4) Aracatu; 5) Barra da Estiva; 6) Barra do Choça; 7) Belo Campo; 8) Boa Nova; 9) Bom Jesus da Serra; 10) Boquira; 11) Botuporã; 12) Brumado; 13) Caatiba; 14) Caculé; 15) Caetanos; 16) Caetité; 17) Candiba; 18) Cândido Sales; 19) Caraíbas; 20) Carinhanha; 21) Caturama; 22) Condeúba; 23) Contendas do Sincorá; 24) Cordeiros; 25) Dom Basílio; 26) Encruzilhada; 27) Érico Cardoso; 28) Guajerú; 29) Guanambi; 30) Ibiassucê; 31) Ibicoara; 32) Ibipitanga; 33) Igaporã; 34) Irajuba; 35) Itaju do Colônia; 36) Itambé; 37) Itapetinga; 38) Itaquara; 39) Itarantim; 40) Itiruçu; 41) Itororó; 42) Ituaçu; 43) Iuiú; 44) Jacaraci; 45) Jaguaquara; 46) Jequié; 47) Jussiape; 48) Lafaiete Coutinho; 49) Lagoa Real; 50) Lajedo do Tabocal; 51) Licínio de Almeida; 52) Livramento de Nossa Senhora; 53) Macarani; 54) Macaúbas; 55) Maetinga; 56) Maiquinique; 57) Malhada; 58) Malhada de Pedras; 59) Manoel Vitorino; 60) Maracás; 61) Matina; 62) Milagres; 63) Mirante; 64) Mortugaba; 65) Nova Itarana; 66) Palmas de Monte Alto; 67) Paramirim; 68) Piatã; 69) Pindaí; 70) Piripá; 71) Planaltino; 72) Planalto; 73) Poções; 74) Potiraguá; 75) Presidente Jânio Quadros; 76) Ribeirão do Largo; 77) Rio de Contas; 78) Rio do Antônio; 79) Rio do Pires; 80) Sebastião Laranjeiras; 81) Tanhaçu; 82) Tanque Novo; 83) Tremedal; 84) Urandi; 85) Vitória da Conquista.

Nesse âmbito, todo e qualquer registro de fraude empregatícia ocorrida em algum desses municípios será apurado pela Procuradoria do Trabalho do Município de Vitória da Conquista. Ressalte-se que o membro do Ministério Público poderá atuar a partir do recebimento de alguma denúncia, a qual pode ser efetivada através de link específico (<https://peticionamento.prt5.mpt.mp.br/denuncia>), presencialmente na sede da PTM, ou, ainda, instaurada de ofício.

Frise-se que, os procedimentos recebidos pelo órgão são classificados de acordo com uma tabela taxonômica do temário do MPT. Isso significa que todas as denúncias recebidas receberão uma classificação de acordo com a área de atuação do órgão.

Assim, a fim de conhecer o cenário de fraudes trabalhistas nos municípios abrangidos pela Procuradoria do Trabalho do Município de Vitória da Conquista, foi realizada

.....



uma pesquisa, em que se coletou no programa do MPT Digital (aplicativo utilizado pelo órgão para gestão dos seus procedimentos e processos), dados relativos aos procedimentos envolvendo a *temática 3: fraudes trabalhistas*.

Para melhor compreensão, devem ser cadastradas nesta área temática as notícias de fato relacionadas com o desvirtuamento: da aprendizagem; da condição de autônomo; da condição de sócio; da intermediação de mão de obra ou da terceirização de serviços; do estágio; de pessoa jurídica; do contrato de empreitada; do trabalho avulso não portuário; do trabalho por meio de cooperativa; do trabalho por tempo determinado; do trabalho voluntário; de outras fraudes que visem à descaracterização da relação de emprego.

Dessa forma, a seguir serão demonstradas as conclusões obtidas a partir da análise dos dados coletados na pesquisa.

4.2 Análise dos dados coletados na pesquisa

Conforme informado, foi realizada uma pesquisa para se obter informações acerca do cenário de fraudes empregatícias envolvendo os municípios do campo de atribuição da Procuradoria do Trabalho do Município de Vitória da Conquista. Para tanto, requisitou-se à referida procuradoria um relatório contendo o total de procedimentos cadastrados na temática número 3, durante o período compreendido entre 01/01/2014 a 31/12/2018.

Em seguida, realizou-se a sua catalogação, distribuindo-os numa tabela, a fim de possibilitar a análise de quais foram as fraudes preponderantes em cada ano, desde 2014 até o final de 2018, bem como pudesse ser verificada, ao final, qual foi o registro de fraude que mais se destacou ao longo desses últimos 5 (cinco) anos.

Assim, depois de realizado esse trabalho de distribuição dos dados, chegou-se ao gráfico disposto a seguir:

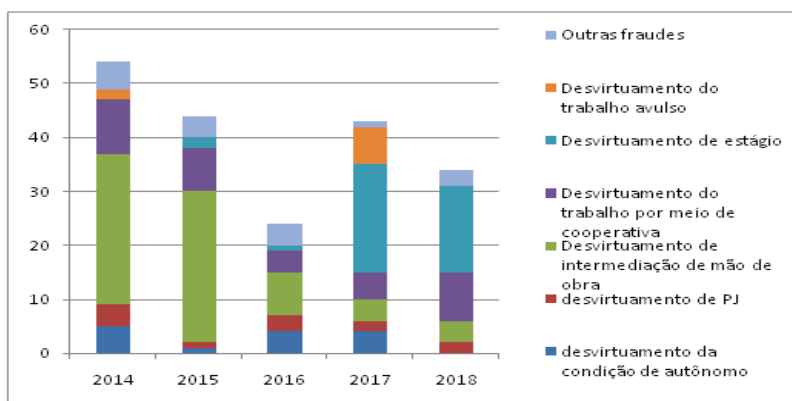


Figura 1 - análise da quantidade de procedimentos do MPT em Vitória da Conquista envolvendo fraudes à relação empregatícia



Antes de tecer maiores considerações acerca das informações coletadas, é digno de nota fazer algumas observações quanto à legenda, a fim de melhorar a compreensão da leitura desses dados.

Pois bem. Como visto, a fraude à relação empregatícia pode ocorrer de várias maneiras: por meio do desvirtuamento da condição de autônomo, da pejetização, do contrato de empreitada, do desvirtuamento de cooperativa de trabalho, do desvirtuamento de estágio, da terceirização irregular, entre outras.

Diante disso, buscou-se reunir as fraudes que mais se destacavam, incluindo na legenda “outras fraudes” aquelas que não apareciam com tanta frequência, como o desvirtuamento do contrato de trabalho por meio de contratos civis. Na legenda “desvirtuamento da intermediação de mão de obra”, por sua vez, verificou-se que tanto o desvirtuamento através de terceirização irregular, quanto o desvirtuamento do contrato de trabalho temporário foram reunidos neste tópico. Não por acaso que a regulamentação da terceirização, atualmente, encontra-se inserida na lei que trata sobre o trabalho temporário (Lei 6.019/74).

Feitas essas observações, passar-se-á à análise destes dados.

Constatou-se que apesar da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) criar um cenário propício para fraudes, notadamente no que tange à pejetização, ao desvirtuamento do trabalhador autônomo e ao uso irregular da terceirização, o que se observou foi que, após a sua entrada em vigor, em novembro de 2017, não houve, ainda, um aumento do número de denúncias de fraudes envolvendo essas figuras.

Ressalte-se, contudo, que a reforma trabalhista só possui pouco mais de um ano de vigência, daí porque não se pode afirmar, com certeza, se o cenário envolvendo fraudes continuará o mesmo que foi encontrado no ano de 2018, uma vez que, conforme destacado, há uma tendência de que ocorram mais fraudes. De igual modo, é oportuno lembrar que um número preciso acerca do aumento ou não do desvirtuamento do contrato de emprego seria alcançado a partir da reunião de informações do MPT, da Justiça do Trabalho e do órgão de fiscalização do trabalho.

Nessa esteira, tem-se que entre os anos de 2014 a 2018 o desvirtuamento da intermediação de mão de obra, bem como o desvirtuamento de estágio foram as fraudes que mais se destacaram.

A partir dessas constatações, é correto afirmar que, como o desvirtuamento da intermediação de mão de obra foi a fraude mais acentuada e que, como observado, a maioria dessas fraudes vem acompanhada de outras irregularidades prejudiciais ao empregado, a

.....



autorização para terceirizar de maneira ilimitada acaba por possibilitar o tratamento do trabalhador como mera mercadoria e viola o princípio fundamental de que o ser humano não deve ser tratado como coisa.

Além disso, o que mais chamou atenção foi que a maioria das denúncias recebidas pela Procuradoria do Trabalho do Município de Vitória da Conquista envolvendo fraudes trabalhistas, também foram cadastradas com outras irregularidades relacionadas às demais áreas temáticas de atuação do MPT.

Dessa forma, observou-se que na maioria das vezes em que há esse desvirtuamento do contrato de trabalho, há uma série de outras irregularidades, como atraso no pagamento de salário, ausência de concessão de férias, ausência de pagamento do 13º, falta de depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, entre outros.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Eis que em 2017, em meio a um cenário de crise econômica e do aumento do desemprego, acontece a promulgação da Lei nº 13.467/2017 (intitulada de reforma trabalhista), a qual foi editada sob o argumento de que promoveria a abertura de novos postos de trabalho, bem como de que a legislação trabalhista brasileira estava ultrapassada, daí porque merecia uma modernização.

Sobre esse aspecto, verificou-se que a maioria da doutrina tem se posicionado no sentido de que a reforma trabalhista, na verdade, flexibiliza direitos trabalhistas, precariza as condições de trabalho e possui contradições quando analisadas à luz dos ditames constitucionais.

Diante disso, ao longo do trabalho analisou-se as fraudes à relação de emprego à luz da nova regulamentação trazida pela reforma trabalhista.

A Lei nº 13.467/2017 instituiu o chamado “trabalhador autônomo exclusivo” afastando, assim, a presunção que antes existia acerca desse tipo de trabalhador, o qual, muitas vezes, era considerado empregado diante da situação fática. Segundo a nova norma, se preenchidos todos os requisitos formais, a contratação do autônomo, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º, da CLT.

Observa-se, portanto, que a intenção do legislador, indubitavelmente, foi legitimar uma fraude empregatícia que era praticada de maneira contumaz por empregadores: dizia-se que o trabalhador exercia o seu trabalho de maneira autônoma, apenas para não lhe garantir os



direitos mínimos advindos da relação empregatícia.

Entretanto, conforme observado no decorrer deste estudo, não existe uma formalidade legal a ser observada para a configuração do autônomo e, além disso, o princípio da primazia da realidade deve nortear a análise dessa relação, de modo que, preenchidos os requisitos fático-jurídicos para configuração da relação empregatícia, há de ser afastada essa ideia trazida pela redação do art. 442- B, da CLT.

Não obstante, observou-se, ainda, que a reforma trabalhista trouxe uma “mini CLT” para os terceirizados, incluindo 5 (cinco) novos artigos na lei que trata sobre o Trabalho Temporário. Consoante se observa da leitura desses novos dispositivos, a terceirização para ser considerada lícita ou ilícita não deve mais se pautar na análise da atividade fim da empresa, uma vez que agora se permite a ocorrência da terceirização até mesmo nas atividades principais da pessoa jurídica.

Dessa forma, tem-se que essa nova redação abriu margem para que empregados terceirizados encontrem-se em típica relação jurídica com a empresa contratante dos serviços, fazendo com que ocorra uma verdadeira “comercialização de trabalhadores”, prática esta que foi extinta desde o regime da escravatura.

De igual modo, por ampliar essa possibilidade de terceirização, a Lei nº 13.467/2017 possibilitou que ocorra com maior frequência o fenômeno da “pejotização”, pois poderá acontecer de um trabalhador ser contratado como uma pessoa jurídica para prestar serviços inerentes à atividade principal do empregador.

Por fim, através de pesquisa com dados obtidos junto ao órgão do Ministério Público do Trabalho de Vitória da Conquista, pôde-se chegar à conclusão de que, muito embora a reforma trabalhista tenha propiciado um cenário favorável para a ocorrência de fraudes, o número de denúncias envolvendo essas irregularidades ainda não sofreu um aumento mesmo após pouco mais de um ano de vigência da Lei nº 13.467/2017.

Ademais, confirmou-se, ainda, que as fraudes empregatícias realmente precarizam as relações de trabalho, notadamente porque a maioria das denúncias que foram registradas no MPT com o tema de fraudes veio acompanhada de outras irregularidades trabalhistas.

Assim, diante de todo o exposto, o que fica é a compreensão do quão necessária é a figura do operador do Direito diante de fraudes à relação de emprego (sobretudo os magistrados, o agentes de fiscalização do trabalho e os membros do Ministério Público do Trabalho), porque apenas com a aplicação do princípio da primazia da realidade que se é possível afastar a aparência legal dada pelos institutos utilizados para fraudar a relação empregatícia, a qual, quando efetivada, impede que o trabalhador goze de direitos trabalhistas

.....



mínimos previstos no plano constitucional e infraconstitucional.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Adriana. **Reforma trabalhista não gerou volume de empregos esperado**. São Paulo, 2018. Disponível em: <<https://www.valor.com.br/legislacao/5969407/reforma-trabalhista-nao-gerou-volume-de-empregos-esperado>> Acesso: 01 de mar. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Método, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei nº 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O trabalho autônomo na reforma trabalhista e a fórmula política da Constituição Federal**. Revista LTr. São Paulo, ano 81, nº 9, 2017.

FONSECA, Vanessa Patriota da. **Aluga-se trabalhador, sonegam-se direitos**. In: Reforma trabalhista na visão de Procuradores do Trabalho. Editora JusPodivm: Salvador, 2018.

FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho. **A natureza das coisas**: o “trabalhador autônomo exclusivo” e a constituição.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Notas técnicas**. Brasília, [S.d]. Disponível em: http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/publicacoes/notas-tecnicas/. Acesso em 12 de março 2019.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA BAHIA. **Atribuições**. Disponível em: <http://www.prt5.mpt.mp.br/mpt-ba/atribuicoes>. Acesso em 11 de março 2019.

MODERNIZAÇÃO? A reforma que mudou mais de 100 artigos da CLT. Revista do Ministério Público do Trabalho. Ano IV. Nº 8, 2017.

RODRIGUES, Rosane Aparecida. **Fraudes às relações de emprego**. São Paulo: LTR, 2015

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista - Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SOUZA, Geraldo Emediato. Et al. **Prestação de serviços a terceiros e figuras associadas**: análise face à nova regulamentação. Brasília: Gráfica Movimento, 2017.



FRAUDS TO EMPLOYMENT RELATIONSHIP: AN ANALYSIS IN LIGHT OF THE LAW Nº 13.467/2017 (LABOR REFORM)

ABSTRACT

This work addresses fraud in the employment relationship through the analysis of the Law 13467/1207 (entitled "Labor Reform"), in order to verify how this provision has opened up and extended the practice of some types of employment fraud. For this purpose, the deductive hypothetical method was used, through the reading of several authors of the labor branch, as well as of articles and magazines involving the matter. In addition, empirical research was also carried out through the data collection of the Public Prosecutor's Office of Vitória da Conquista, BA, with the objective of verifying the reality of these frauds in the region of the Municipality of Vitória da Conquista.

Keywords: Fraud in the employment relationship. Labor Reform. Public Prosecutor's Office. Vitória da Conquista.

