



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO CURSO
DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

LIVIA LOPES SANTOS DE CARVALHO FERREIRA

**PEJOTIZAÇÃO E RELAÇÕES TRABALHISTAS: A VIOLAÇÃO DOS DIREITOS E
GARANTIAS DOS MÉDICOS PELA CELEBRAÇÃO DE CONTRATOS DE
TRABALHO PRECÁRIOS**

Salvador

2023

LIVIA LOPES SANTOS DE CARVALHO FERREIRA

**PEJOTIZAÇÃO E RELAÇÕES TRABALHISTAS: A VIOLAÇÃO DOS DIREITOS E
GARANTIAS DOS MÉDICOS PELA CELEBRAÇÃO DE CONTRATOS DE
TRABALHO PRECÁRIOS**

Monografia apresentada ao Bacharelado em Direito da
Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial
para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Salvador
2023

TERMO DE APROVAÇÃO

LIVIA LOPES SANTOS DE CARVALHO FERREIRA

PEJOTIZAÇÃO E RELAÇÕES TRABALHISTAS: A VIOLAÇÃO DOS DIREITOS E GARANTIAS DOS MÉDICOS PELA CELEBRAÇÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO PRECÁRIOS

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito,
Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/ 2023.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo trazer uma discussão sobre a precarização do trabalho dos profissionais de medicina e, de forma introdutória, tratar dos principais pontos de evolução da globalização econômica, conjuntamente seus reflexos na área trabalhista, trazendo as formas do surgimento, bem como o cenário histórico com os ideais neoliberais, e a criação da constituição democrática. Traz também mudanças ocorridas pela reforma trabalhista e a aplicação de legislação tributária para justificar a possibilidade de imposição da constituição de pessoa jurídica como condição para recebimento das remunerações. Observado isso, o trabalho aborda as formas de contratação do profissional de medicina atualmente e também traz o debate sobre a autonomia técnica deste profissional, a qual acarreta uma dúvida, se existe ou não subordinação ao tomador do serviço, tendo em vista seu alto conhecimento científico. Diante disso, no decorrer do trabalho será aprofundado a sua problemática, sendo a precarização da atividade laboral do médico, devido a constituição da pessoa jurídica e exercendo suas atividade como um prestador de serviço, do qual não se tem garantias laborais, com isso gera possível uma fraude se caso presente os elementos previstos no art. 3º da CLT, que dispõe sobre o vínculo empregatício. Traz, por fim, o posicionamento dos órgãos de medicina, que se mostram extremamente contrários a aplicação do fenômeno da “pejotização”, bem como elucida os precedentes jurisprudências sobre o tema, demonstrando evidências e possíveis consequências ao profissional de medicina, bem como seus efeitos na sociedade democrática.

Palavras-chave: Médicos, Fraude, Pejotização, Precarização, Vínculo empregatício

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

art.	artigo
CC	Código Civil
CF/88	Constituição Federal da República
STF	Supremo Tribunal Federal
MPT	Ministério Público do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
PJ	Pessoa Jurídica
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TST	Tribunal Superior do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
CFM	Conselho Federal de Medicina
FENAM	Federação Nacional dos Médicos

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	07
2 CONSIDERAÇÕES INICIAIS SOBRE A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHITAS E SEUS REFLEXOS NA ÁREA DA MEDICINA	10
2.1 A GLOBALIZAÇÃO DA ECONOMIA E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS	10
2.2. A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHITAS E SUA INFLUÊNCIA NA ÁREA DA MEDICINA	15
2.3 O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO	19
2.3.1 Pejotização como fraude e suas consequência	22
2.3.2 A Lei 11.129/2005 como álibi Para Prática de Pejotização	28
3 A CONTRATAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE MEDICINA	33
3.1 ESPÉCIES DE CONTRATOS MÉDICOS	33
3.2 CONSTITUIÇÃO DE PESSOA JURÍDICA	37
3.2.1 Perdas de garantias trabalhistas	41
3.2.2 Violação de princípios trabalhistas	44
3.2.3 (im)possibilidade de obrigação de o empregado constituir pessoa jurídica	48
4 DA (IN)EXISTÊNCIA DE PRECARIZAÇÃO SERVIÇOS MÉDICOS SOB A NATUREZA DE PESSOA JURÍDICA	52
4.1 CONDIÇÕES PESSOAIS E PROFISSIONAIS DOS MÉDICOS	52
4.2 POSICIONAMENTO DOS ÓRGÃOS DE MEDICINA	56
4.3 ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL	60
5 CONCLUSÃO	70
REFERÊNCIAS	73

1 INTRODUÇÃO

As relações trabalhistas estão prejudicadas devido a uma grande crise econômica que permeia o país. Há uma crescente busca de formas mais “fáceis” e menos burocratizadas de contratação de profissionais de todos os ramos, gerando uma insegurança jurídica e social. Todavia formas mais flexíveis de contratação não garantem via de regra ao profissional os direitos e garantias previstos no Decreto-Lei n.º 5.452 de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Com isso, está ocorrendo uma crescente de dois temas conhecidos como flexibilização e a desregulamentação trabalhista, ganhando força a partir dos ideais neoliberalistas, que tiveram sua crescente no Brasil, a partir da reforma trabalhista, realizada pela Lei n.º 13.467/2017.

As revoluções sociais e jurídicas trouxeram a novas possibilidades de contratações, sendo uma delas a por pessoa jurídica, na qual o trabalhador é meramente um prestador de serviço, o que foi influenciado, principalmente, com a criação da Lei 11.196/05, a qual prescreve, em seu art. 129, novos modelos de tributação, favorecendo as pequenas empresas.

Contudo, essa modalidade de contratação provoca uma discussão sobre a sua aplicabilidade nas relações de trabalho, trazendo a dicotomia se acarreta alguma fraude ou não ao ordenamento jurídico, tendo em vista que o profissional contratado por Pessoa Jurídica (PJ) acaba perdendo suas garantias e deixando-o mais vulnerável.

Diante disso, observa-se que há uma crescente, principalmente, nas atividades trabalhistas de âmbito intelectual, já que os profissionais que exercem profissões desse ramo comumente recebem remunerações mais elevadas, e o empregador busca-se de meios para fraudar esta relação, para não ter que arcar com os ônus trabalhistas.

Nesse cenário, será aqui elaborado um trabalho em torno das relações de trabalho do profissional de medicina e a sua precarização em razão da contratação do profissional de forma precária, nas quais, em muitas das vezes, existe uma tendência de fraudar uma relação de emprego, já que passa uma ideia de ser mais vantajoso para o empregador.

O presente estudo se desenvolveu por meio do método hipotético dedutivo,

através de pesquisa bibliográfica e qualitativa, conjuntamente com análise da legislação, jurisprudência e doutrina que versam sobre a precarização das relações trabalhistas e o fenômeno da “pejotização” na área da medicina, trazendo aqui as suas consequências, como também examinando as normas vigentes e jurisprudências dominantes para caracterização ou não do vínculo empregatício.

Desta maneira, no segundo capítulo será abordado como a globalização econômica se relaciona com a flexibilidades trabalhistas. Em seguida, observa-se que a chave para o desenvolvimento social está ligado às relações laborais e às formas de retribuição, sendo estes cruciais para o aumento da produtividade.

Ainda no segundo capítulo, observa-se que os serviços de saúde fazem parte do sistema de produção e refletem mudanças no mundo do trabalho, que hoje são impulsionadas principalmente pelo modelo econômico neoliberal, demonstrando, assim, como as relações trabalhistas influenciam a área da medicina.

Por fim, no segundo capítulo, mostra-se que, devidos às novas alternativas jurídicas, surgiram novas formas de contrato com contornos mais flexíveis, dando o enfoque na contratação por meio de PJ, o que acarreta no fenômeno da “Pejotização”, sendo está a problemática deste trabalho, onde será abordado o seu surgimento, bem como as consequências.

Por sua vez, no terceiro capítulo, buscar-se-á analisar as formas de contratação dos serviços médicos, elucidando os vários tipos de contratações possíveis e fazendo uma diferenciação de vínculo empregatício e da constituição da Pessoa Jurídica.

Diante disso, continuando no terceiro capítulo, far-se-á uma análise minuciosa sobre a contratação por meio de Pessoa Jurídica, observando suas desvantagens e vantagens, quando presentes, e se fazendo necessário verificar sempre a relação jurídica dos médicos com os seus contratantes e o contexto da formulação do contrato.

Ainda no terceiro capítulo, serão abordadas as consequências do fenômeno da Pejotização, demonstrando como ocorre a perda das garantias trabalhistas e de que forma influenciam nos mais diversos ramos sociais, jurídicos e econômicos. E será tratado também quais princípios trabalhistas são violados nesse contexto, bem como se realmente o empregador poderá obrigar o profissional a constituir uma pessoa jurídica, colocado em pauta as possíveis consequências desta imposição.

No quarto capítulo, inicialmente, serão apreciadas e debatidas de que forma a

pejotização acarreta ao profissional a precarização de sua mão de obra. Será observado, em seguida, o posicionamento dos órgãos de medicina, sobre as formas de contratação do profissional e as consequências que a pejotização traz para as relações laborais. Por fim, serão abordadas as dicotomias das decisões dos tribunais, que envolvem o tema, ora elencado, e evidenciando-se os critérios impostos para existência de vínculo empregatício. Dentro desse contexto, observa-se que a matéria discutida não é tão simples, devido a grandes divergências jurisprudenciais e doutrinárias.

2 CONSIDERAÇÕES INICIAIS SOBRE A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS E SEUS REFLEXOS NA ÁREA DA MEDICINA

O Direito do Trabalho regula as atividades laborativas em busca de um desenvolvimento social, econômico e cultural em um contexto de Estado Democrático de Direito. Desta forma, tornou-se necessário entender como o processo de globalização econômica interferiu na legislação trabalhista, tendo em vista que o grande avanço do capitalismo tem como cerne o estado neo-liberal.

Portanto, dentro desse contexto de flexibilização, é necessário abordar como isso influencia a área da saúde, isso porque o mercado de trabalho deste setor não fica isento das dinâmicas capitalistas que vêm ocorrendo nas demais atividades laborativas, acarretando uma institucionalização dos serviços médicos, que tem como objetivo o imperativo da produtividade.

Neste sentido, é tangível que o aumento da multiplicidade de vínculos empregatícios e o aumento da jornada de trabalho, bem como a deterioração das condições trabalhistas, acarretaram o surgimento de diversas formas de contratação de médicos, dentro delas, a “pejotização” que será o enfoque deste trabalho.

2.1 A GLOBALIZAÇÃO DA ECONOMIA E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

A globalização da economia intensificou a polêmica entre os defensores do estado de bem-estar social e os defensores do estado liberal, que parecem ter trilhado caminhos diferentes quanto à posição do poder público em relação às atividades laborais. Os neoliberais pregam a abolição do Estado e a maior desregulamentação possível do direito do trabalho, para que as condições de trabalho sejam basicamente ditadas pelas leis do mercado. Por outro lado, os defensores do Estado de bem-estar social advogam a intervenção estatal nas condições de trabalho na medida em que seja necessário para a realização dos princípios de concepção da

justiça social e a preservação da dignidade humana.¹

Nesse sentido, mostra-se que para algumas pessoas a flexibilização é um anjo, para outras o diabo; para alguns, é uma forma de acabar com a epidemia de desemprego no país, para outros, é uma forma de dismantelar tudo o que os trabalhadores receberam durante séculos de reivindicações. Na verdade, torna-se uma forma dos trabalhadores custear a conta da Crise Econômica².

Os economistas têm uma ideia muito específica do que é ou deveria ser a flexibilização. Entendem que o aumento da produtividade do trabalho é a chave para o desenvolvimento social, e, está cada vez mais claro que as relações laborais e as formas de retribuição serão cruciais para o aumento da produtividade³. Ou seja, ela passa a ser compreendida como um conjunto de medidas jurídicas que tem por finalidade instituir mecanismos para adequar a relação entre o capital e o trabalho, bem como às mudanças de ordem econômica, tecnológica, política e social.

Nesse contexto, os economistas entendem que o trabalho do assalariado é um insumo comparável aos de natureza puramente física. A diferença desse insumo advem apenas da maior ou menor rigidez com que ele é submetido à ideologia do determinismo materialista, às vezes capitalista, às vezes marxista⁴.

No campo jurídico, a flexibilização das relações trabalhistas também podem ser captadas por meio do estudo da teoria da imprevisibilidade e revisão dos contratos, se contrapondo, com a clássica *pacta sunt servanda* dos romanos e se constitui na tese moderna da cláusula *rebus sic standi bus*, uma vez que a norma jurídica deve ser um instrumento de adaptação do direito aos fatos, tendo em vista que a sociedade se mantém em constante mutação.⁵

Nessa conjuntura, devido à globalização econômica e à flexibilização das relações laborais, os ordenamentos jurídicos fornecem fórmulas opcionais ou flexíveis para a determinação das condições de trabalho, seja por meio de acordos

¹ SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Delio & VIANNA, Segadas (1997). **Instituições de Direito do Trabalho**. 17 ed., São Paulo: LTr, p. 44

²MARTINS, Sergio Pinto (2002). **Curso de Direito do Trabalho**. 9a ed., São Paulo: Saraiva.p. 13

³ FERREIRA, João Paulo Lins, Monografia (Graduação em Direito), Universidade Federal de Campina Grande **Flexibilização das normas trabalhistas em um cenário de globalização da economia**, 2003, Disponível

em:<http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/bitstream/riufcg/13280/3/JO%20LINS%20FERREIRA%20-%20TCC%20DIREITO%202003.pdf>. Acesso em:

21 set 2022, p.10

⁴ *Ibidem*

⁵ *Ibidem*

coletivos ou contratos individuais de trabalho ou; pelos próprios empregadores.⁶ O certo é que advogados e economistas parecem concordar que, no atual contexto de globalização econômica e de crise da oferta de empregos, o principal objetivo da flexibilização, pelo menos do ponto de vista prático, é evitar a extinção das oportunidades de trabalho.

Nesse cenário, ocorre a desregulamentação, que, segundo a legislação trabalhista, seria uma forma mais radical de flexibilização, na medida em que o Estado retiraria toda a proteção normativa dada ao empregado (incluindo garantias mínimas), dando liberdade para a autonomia privada, individual ou coletiva regular as condições de trabalho e os direitos e obrigações decorrentes da relação de emprego⁷. Dito de outra forma, há o afrouxamento de garantias jurídicas como vista a permitir que as relações sejam reguladas pelas necessidades do mercado.

Note-se que a flexibilização pressupõe a intervenção do Estado num sentido inverso, ainda que sejam oferecidas garantias mínimas ao trabalhador, com normas gerais para que se prevaleça a vida laboral com dignidade⁸. Nota-se que há uma simples diferença entre flexibilização e desregulamentação, pois esta última se caracteriza pela total ausência do Estado nas relações trabalhistas, o que permite a plena liberdade de associação e o desenvolvimento mais amplo sindical e de normas coletivas no setor privado.

Neste segmento, desregulamentação é um termo que deve ser utilizado principalmente à legislação coletiva do trabalho. Desta forma, o coletivo se liberta e o individual se torna mais flexível. Portanto, a desregulamentação seria uma política legislativa para reduzir a interferência da lei nas relações coletivas de trabalho, para

⁶ FERREIRA, João Paulo Lins, Monografia (Graduação em Direito), Universidade Federal de Campina Grande **Flexibilização das normas trabalhistas em um cenário de globalização da economia**, 2003, Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/bitstream/riufcg/13280/3/JO%c3%83O%20PAULO%20LINS%20FERREIRA%20-%20TCC%20DIREITO%202003.pdf>. Acesso em: 21 set 2022, p.11

⁷ OLIVEIRA, Laura Machado de. **Pejotização e a precarização das relações de emprego**. Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3501, 31 jan. 2013. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/23588/pejotizacao-e-a-precarizacao-das-relacoes-de-emprego>. p.36

⁸ FERREIRA, João Paulo Lins, Monografia (Graduação em Direito), Universidade Federal de Campina Grande **Flexibilização das normas trabalhistas em um cenário de globalização da economia**, 2003, Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/bitstream/riufcg/13280/3/JO%c3%83O%20PAULO%20LINS%20FERREIRA%20-%20TCC%20DIREITO%202003.pdf>. Acesso em: 21 set 2022, p.11

que se desenvolvam de acordo com o princípio da liberdade de associação e representação dos trabalhadores⁹. Porém, flexibilização e desregulamentação têm como premissa os ideais do neoliberalismo, por esse motivo, não há como distanciar um conceito do outro¹⁰. Isso porque a desregulamentação configura-se como um dos mecanismos da flexibilização.

Nesta continuidade, dependendo das condições socioeconômicas, o Brasil tem sido flexível em suas regulamentações trabalhistas há algum tempo. No entanto, é importante ressaltar que a flexibilidade do Brasil foi elevada ao patamar de norma constitucional somente após a promulgação da Carta Magna de 1988.¹¹

A flexibilidade nasceu na Europa nos anos 1960, e, em 1965 e 1966, encontramos os primeiros traços de flexibilização no Brasil com a Lei 4.923/65, que trata da redução geral e temporária dos salários em até 25% conforme acordo dos sindicatos, quando a empresa tivesse sido afetada por caso fortuito ou força maior devido à situação econômica, e também a Lei do FGTS (Lei 5.107/66), que desestabilizou as garantias trabalhistas e deu ao empregador liberdade suficiente para demitir empregados com base no FGTS.¹²

Após a entrada em vigor da Constituição Federal de 1988, apoiada pela constitucionalização da flexibilização, foram criadas novas leis que alteraram parcialmente a Legislação Trabalhista. Como regra importante de flexibilização pós constituição, temos medidas provisórias que introduziram o contrato de trabalho em tempo parcial e o banco de horas.¹³

A validade das relações de trabalho flexíveis leva a uma nova condição

⁹ FERREIRA, João Paulo Lins, Monografia (Graduação em Direito), Universidade Federal de Campina Grande **Flexibilização das normas trabalhistas em um cenário de globalização da economia**, 2003, Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/bitstream/riufcg/13280/3/JO%c3%83O%20PAULO%20LINS%20FERREIRA%20-%20TCC%20DIREITO%202003.pdf>. Acesso em: 20 abr 2023, p. 13

¹⁰ OLIVEIRA, Laura Machado de. **Pejotização e a precarização das relações de emprego**. Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3501, 31 jan. 2013. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/23588/pejotizacao-e-a-precarizacao-das-relacoes-de-emprego>. p.34

¹¹ BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitucao.htm. Acesso em: 15 set.2022

¹² FERREIRA, João Paulo Lins, Monografia (Graduação em Direito), Universidade Federal de Campina Grande **Flexibilização das normas trabalhistas em um cenário de globalização da economia**, 2003, Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/bitstream/riufcg/13280/3/JO%c3%83O%20PAULO%20LINS%20FERREIRA%20-%20TCC%20DIREITO%202003.pdf>. Acesso em: 20 abr 2023, p. 17

¹³ *Ibidem*.

salarial caracterizada por uma mudança brusca de jornada de trabalho; relação tempo presente/futuro com crescente insegurança pessoal, devidos às novas formas de relação de trabalho, e estratégias de recompensa flexíveis.¹⁴

Podemos identificar algumas características importantes da nova morfologia social do trabalho, como define Giovani Alves, das quais se chamam de "precarização do homem que trabalha".¹⁵ Elas representam um processo de adaptação do sujeito humano ao contexto neoliberal das relações trabalhistas, caracterizado pela ruptura das comunidades de trabalho, a captura da subjetividade do trabalhador e a redução ainda mais do trabalho vivo ao trabalho como mercadoria.

Portanto, pode-se dizer que a nova morfologia social do trabalho emergente com o capitalismo global é caracterizada pela dinâmica psicossocial, que significa dessubjetivação de classe, "captura" da subjetividade do trabalhador assalariado e retirada do trabalho humanizante para o trabalho como mercadoria.¹⁶

Diante disso, no atual momento histórico, com a introdução do discurso neoliberal e a dessubjetivação de classe, a consciência política das classes trabalhadoras está ligada aos interesses das classes dominantes, de modo que os assalariados assombrosamente não conseguem defender o que lhes é favorável, para proteger o que é mais útil ao capital. Em tais circunstâncias, os direitos sociais e, especialmente, a lei que regula as relações de trabalho estão à disposição do capital, que não encontra obstáculo em sua desolação.¹⁷

Nesse cenário, a desregulamentação do mercado de trabalho como mecanismo da flexibilização do trabalho promove o enfraquecimento do poder político e de negociação dos representantes da classe trabalhadora, redefinida como um dos pilares do projeto político neoliberal, caracterizado a favor do capital a interação de forças políticas.¹⁸

Observa-se que existe uma influência direta do setor econômico nas normas trabalhistas vigentes, sendo flexibilizadas a partir das mudanças sociais. Diante do exposto, no próximo tópico, será abordado como a flexibilização das leis trabalhistas

¹⁴ ALVES, Giovanni , **A NOVA MORFOLOGIA DO TRABALHO NO BRASIL NA DÉCADA DE 2000, 2011, Artigo científico, UNESP, São Paulo**, v. 39, p. 155-177, jan./jun. 2011 Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/perspectivas/article/view/4756/4058>. Acesso 15 maio 2023. p. 39

¹⁵ *Ibidem*, p. 39

¹⁶ *Idem*, p. 40

¹⁷ VARELLA , Thereza Christina, PIERANTON, Célia Regina, **Mercado de Trabalho**. Artigo Científico, Disponível em <https://www.scielo.br/j/physis/a/kFv9Gw9MvV9WpXmnXVp47FQ/?format=pdf&lang=pt>, Acesso em 15 maio 2023.

¹⁸ *Idem*

interfere nas relações laborais dos médicos.

2.2 A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E SUA INFLUÊNCIA NA ÁREA DA MEDICINA

Os serviços de saúde fazem parte do sistema de produção e contêm e/ou refletem mudanças do mundo do trabalho, que hoje são impulsionadas principalmente pelo modelo econômico neoliberal. Assim, é importante esclarecer que o mercado de trabalho em saúde está sujeito às mesmas dinâmicas que caracterizam o mercado de trabalho capitalista em geral, mas contém configurações específicas do setor da saúde.¹⁹ Ou seja, as dinâmicas retomadas das premissas do capitalismo *laissez-faire*, segundo as quais o Estado deve garantir apenas as condições adequadas, como o direito à propriedade, vem permitindo que as demais se desenvolvam de forma natural.

Nessa ótica, observa-se que, nas últimas décadas, o mercado de trabalho na área da saúde tem sido afetado por diversas mudanças que afetam diretamente o processo de trabalho de cada especialidade.²⁰ A medicina é uma das profissões do setor da saúde que mais sofreu os efeitos dessas mudanças, apesar de, historicamente, o profissional médico sempre foi visto como detentor do conhecimento técnico que o capacita a solucionar um problema que a sociedade considera importante, fato que lhe garantia a autonomia do trabalho médico tradicional.

No entanto, a inserção institucional desse especialista no mercado de trabalho, bem como as condições objetivas em que esse trabalho é realizado, depende de diversas condições econômicas e sociais, principalmente aquelas relacionadas à disponibilidade de instrumentos de trabalho e à oportunidade de gerenciar o próprio processo laboral.²¹

Portanto, a concepção predominante da medicina e o papel do médico nas sociedades são construídos sobre realidades sociais específicas para se adaptar às

¹⁹ RODRIGUES, Joana Rêgo Silva. **As condições de trabalho dos médicos no serviço público do estado da Bahia**. 2016. 223 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania). Superintendência de Pesquisa e Pós-graduação. Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2016. Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/bitstream/123456730/299/3/JOANA%20REGO%20SILVA%20RODRIGUES.pdf>. Acesso em 22 nov. 2022.p. 24

²⁰ *Ibidem*

²¹ *Ibidem* .

mudanças históricas no processo de produção econômica.²² Assim, entende-se que a estrutura econômica determina o lugar e a forma entre a medicina - serviço estratégico de reprodução social - e os médicos – categoria profissional clássica que une a estrutura social das sociedades modernas e representa a profissão básica da saúde.²³

Essas mudanças no mercado de trabalho, somadas ao crescente desenvolvimento da ciência e da tecnologia específica para o desenvolvimento do conhecimento na área da saúde, trouxeram, como dito, fortes mudanças também na prática médica. O saber e a prática médica tornaram-se tão complexos que a divisão do trabalho na medicina se impôs por meio de um intenso processo de especialização.²⁴

Em meados de 1999, Maria Helena Machado publicou o livro **Os médicos no Brasil: um retrato da realidade**, que tinha como objetivo o estudo do perfil dos Médicos no Brasil. Constatou-se uma análise sociológica da profissão e do trabalho médico, chegando à conclusão de que a institucionalização do trabalho médico é uma questão relevante que vem se configurando como grande desafio político para a profissão, especialmente quando se trata de mudanças radicais na vida laboral, como por exemplo os fenômenos: da burocratização; da segmentação; da rotinização e da padronização das operações médicas.²⁵

Observando esses fenômenos, mostra-se como é crucial para a pesquisa sociológica dar importância à análise dos ambientes do mundo do trabalho. Também destaca uma nova dimensão no estudo das profissões: a necessidade de focar mais nos aspectos organizacionais, ou seja, focar no profissional dentro de uma determinada estrutura organizacional.

A prática médica desenvolveu-se principalmente em estruturas organizacionais, sejam privadas ou públicas, sejam particulares ou coletivas, A participação organizacional é um fato. A medicina foi institucionalizada e, com isso,

²² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 23ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008.

²³ RODRIGUES, Joana Rêgo Silva. **As condições de trabalho dos médicos no serviço público do estado da Bahia**. 2016. 223 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania). Superintendência de Pesquisa e Pós-graduação. Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2016. Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/bitstream/123456730/299/3/JOANA%20REGO%20SILVA%20RODRIGUES.pdf>. Acesso em 22 nov. 2022. p. 25

²⁴ *Idem*, p. 26

²⁵ MACHADO, Maria Helena. **Os Médicos no Brasil**, 20 ed. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 1997, p.28

perdeu os privilégios de monopólio que eram muito importantes em seu cotidiano.²⁶

No Brasil, esse fenômeno também ganha dimensões importantes. Histórica e estruturalmente, o mercado de trabalho do setor público tem sido muito importante para os médicos no Brasil. Atualmente é comum observar médicos tendo vínculos empregatícios no setor em nível federal, estadual ou municipal. Também são poucos os que atualmente não dependem de instituições privadas.

Nesse contexto, a institucionalização dos serviços médicos é uma realidade, e a racionalização do processo de trabalho e, assim, a burocratização torna-se uma exigência de gestão.²⁷ Se, outrora, os honorários médicos, consultas ou operações, eram pontos que os médicos tratavam diretamente com o paciente, atualmente, é intermediado em muitas das vezes por empresas. Nessa perspectiva, dois mundos se configuram, por vezes, contraditórios: o profissional e o organizacional.²⁸

A institucionalização estende-se aos consultórios privados. Por meio de contratos de prestação de serviços conveniados, com produção de serviços a preços de atacado, os médicos, muitas vezes, se deparam com situações restritivas incômodas, devido a questões burocráticas na relação médico-paciente em seu ambiente privado. Mesmo nestes "nichos de atividade profissional", aparentemente sem intervenção externa, médicos e pacientes podem ser submetidos a situações em que os interesses de ambos estavam constantemente em conflito.²⁹

Esse processo, denominado de "institucionalização dos serviços médicos", provocou, como já dito, a típica burocratização do ambiente empresarial, que na dimensão coletiva da profissão também leva a tendência ao trabalho assalariado e à erosão da autonomia profissional, pois esses profissionais estarão sujeitos às normas das instalações hospitalares e às regulamentações hospitalares do setor público ou privado, ou pelas cooperativas, mas sempre com base no imperativo da produtividade, resultado direto desse novo regime administrativo.³⁰

²⁶26 MACHADO, Maria Helena. **Os Médicos no Brasil**, 20 ed. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 1997, p.26

²⁷ RODRIGUES, Joana Rêgo Silva. **As condições de trabalho dos médicos no serviço público do estado da Bahia**. 2016. 223 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania). Superintendência de Pesquisa e Pós-graduação. Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2016. Disponível em:

<http://ri.ucsal.br:8080/jspui/bitstream/123456730/299/3/JOANA%20REGO%20SILVA%20RODRIGUES.pdf>. Acesso em 22 nov. 2022.p. 27

²⁸ MACHADO, Maria Helena. **Os Médicos no Brasil**, 20 ed. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 1997, p.28

²⁹ *Idem*, p.29

³⁰ RODRIGUES, Joana Rêgo Silva. **As condições de trabalho dos médicos no serviço público do estado da Bahia**. 2016. 223 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania).

Observa-se que, em 2004, o Conselho Federal de Medicina publicou uma pesquisa, onde foi observado que:

o trabalho dos médicos no setor filantrópico (20,3%); como docente (18,9%), havendo ainda, do universo dos que responderam a pesquisa, aqueles que declararam ser proprietários de empresa médica (27,5%). De acordo com o CFM, as atividades nos diversos setores variaram consideravelmente em função da unidade da Federação onde o médico exerce sua profissão. Neste particular, cumpre chamar a atenção que a Bahia (35%), junto como o Espírito Santo (34%), representou as capitais com a maior porcentagem de médicos indicando ser proprietários de empresa médica³¹

Em relação à renda dos médicos, embora o estudo do CFM (2004) tenha observado que cerca de um terço dos médicos relatou não ter sofrido redução de renda, deve-se deixar claro que esse dado precisa ser analisado com cautela, pois os aumentos salariais previstos foram associados à sobrecarga de trabalho. Esta, por vezes, resulta da combinação das diversas atividades e jornadas de trabalho longas e intensivas..³²

Entende-se que com a introdução da revolução tecnológica e do modelo capitalista intensivo de produção e reestruturação do mercado de trabalho em saúde, a hegemonia da autonomia do trabalho médico tradicional deu lugar a um processo salarial crescente que se iniciava³³. É perceptível o aumento da multiplicidade de vínculos empregatícios, bem como o aumento da jornada de trabalho, aos quais se somam a deterioração das condições de trabalho e o surgimento de diversas formas de contratação de médicos. Essas e outras características que levaram a novos paradigmas médicos aumentaram as consequências do processo de reestruturação de produção.

Devido às mudanças sociais de condições de trabalho e a uma crescente do

Superintendência de Pesquisa e Pós-graduação. Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2016. Disponível em:

<http://ri.ucsal.br:8080/jspui/bitstream/123456730/299/3/JOANA%20REGO%20SILVA%20RODRIGUE%20S.pdf>. Acesso em 22 nov. 2022.p. 28

³¹ CFM **regras de remuneração a médicos infectados no trabalho. Medicina S/A.**

21 abr. 2020.

Documento

eletrônico

Disponível em: <https://medicinasa.com.br/remuneracao-medicos-infectados/>. Acesso em: 21 jan. 2022.

³² RODRIGUES, Joana Rêgo Silva. **As condições de trabalho dos médicos no serviço público do estado da Bahia.** 2016. 223 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania). Superintendência de Pesquisa e Pós-graduação. Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2016. Disponível em:

<http://ri.ucsal.br:8080/jspui/bitstream/123456730/299/3/JOANA%20REGO%20SILVA%20RODRIGUE%20S.pdf>. Acesso em 22 nov. 2022.p. 32

³³Idem.

modelo capitalista, surgiram uma multiplicidade de vínculos empregatícios. Portanto, uma análise deve ser feita nesse contexto de flexibilização e incerteza das relações trabalhistas, a fim de se destacar a “pejotização”; que explicaremos no próximo tópico.

2.3 O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO

As relações laborais tornam-se cada vez mais diversificadas nas suas alternativas jurídicas, e, nesse contexto, emergem outras formas de contrato com contornos mais flexíveis. Esses são os chamados estilos de trabalho "novos" ou "atípicos", como trabalho temporário, trabalho a tempo parcial, terceirização, cooperativas, estágios, autônomos, contratos de pessoa jurídica e outros.³⁴

Nesse cenário, preliminarmente, se faz necessário abordar a evolução da legislação do direito do trabalho, tendo em vista que antes se utilizava o direito civil para dispor sobre as relações laborais. Contudo, não pode mais ser atribuída ao direito comum as relações trabalhistas, pois suas especificidades e características, bem como seu caráter social e devidamente tutelado, definiram a diferença entre a disciplina de direito civil e a de direito do trabalho.³⁵

No Brasil, esse momento aconteceu historicamente quando, em 1943, foi publicada a consolidação das leis trabalhistas, que foi precedida pela criação do Conselho Nacional do Trabalho (1923) e pela criação da Justiça do Trabalho, em 1º de maio de 1941 por meio dos Decretos 1.237/1939 e 6.596/1940 respectivamente.³⁶

Desde então, a disciplina do direito do trabalho introduziu conceitos, termos e situações típicas que tentaram garantir princípios que são em si os pilares do direito do trabalho. Seu foco é o reconhecimento da proteção da dignidade humana, Art. 3º, III, CF, mediante o caráter alimentar que preserva as relações trabalhistas³⁷.

Nessa perspectiva, interpreta-se a relação de emprego como uma modalidade do gênero relação de trabalho, ao qual também se encontram classificados os trabalhos autônomos, que se torna cada vez mais presente na sociedade

³⁴ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Formas atípicas de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 16

³⁵ BASTOS, Alder Thiago. **A Reforma Trabalhista e a crítica da “pejotização”** 10, de mar. 2019. Documento eletrônico Disponível em: <https://www.megajuridico.com/a-reforma-trabalhista-e-a-critica-a-pejotizacao/> Acesso em: 21 nov 2022

³⁶ *Ibidem*

³⁷ *Ibidem*

contemporânea.³⁸ Desta forma, percebe-se que, gradativamente, se torna mais comum pessoas empregadas como prestadoras de serviço ou em trabalhos informais, sem vínculo empregatício.

Nesse contexto, fica claro que os direitos essenciais presentes na Consolidação das Leis Trabalhistas não são implementados, isso porque, para poderem atuar como autônomos, sem a caracterização dos princípios descritos nos artigos 2º e 3º da CLT, a prestação de serviço, se independente, é caracterizado pela aplicação do direito civil quando o que não se aplica com propriedade.³⁹

No estágio atual, o fato é que o empresariado, tentando afastar a aplicação da Consolidação da Legislação Trabalhista, tende a exigir uma prestação de serviço autônoma por meio de um contrato civil e, ao mesmo tempo, para demonstrar a autonomia necessária, descaracteriza a subordinação, exigindo o registro de uma empresa, conforme o Direito Empresarial, e solicitando as notas fiscais de prestação de serviços.⁴⁰

Nesse sentido, nasce a “pejotização”, que é um fenômeno novo que tem essa nomenclatura porque vem de uma pessoa jurídica cuja abreviatura é "PJ". A pessoa jurídica é uma forma de associação de pessoas cujo objetivo final é assumir riscos para a sociedade e obter lucro. Existe um "animus societatis" cujo objetivo é formar tal entidade legal. A “pejotização”, por outro lado, é um aspecto perverso e ofensivo que visa formar uma pessoa jurídica, mas sem tal instituição, e é uma forma imposta por um empregador ou outra pessoa jurídica, inclusive uma entidade pública.⁴¹

Deve ser observado o fato de que, ao se constituir como uma PJ, o trabalhador despe-se de suas garantias legais e passa a negociar em pé de (des)igualdade com o empregador. Passa-se de PF para uma PJ de direito privado, atendendo aos seguintes requisitos: organização de pessoas ou bens, licitude de propósitos ou fins e capacidade jurídica reconhecida por norma.⁴²

Todavia, o direito do trabalho deve atingir a relação espúria existente para

³⁸ BASTOS, Alder Thiago. **A Reforma Trabalhista e a crítica da “pejotização”** 10, de mar. 2019. Documento eletrônico Disponível em: <https://www.megajuridico.com/a-reforma-trabalhista-e-a-critica-a-pejotizacao/> Acesso em: 21 nov 2022.

³⁹ *Ibidem*

⁴⁰ *Ibidem*

⁴¹ MAGALHÃES, Cláudia Pereira Vaz. **O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO ÂMBITO TRABALHISTA.** Documento eletrônico Disponível em: <https://www.viannasapiens.com.br/revista/article/view/102/87>. Acesso em: 21 nov 2022.p. 03

⁴² BRASIL.Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.**Institui o Código Civil.** Disponível em : http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm , acesso em 20 de abril de 2023

proteger os direitos do trabalhador que foi privado de seus direitos em inúmeros casos através de simulações legais como terceirização ilegal, formação distorcida e recentemente a pejetização.⁴³ A necessidade de "pejetização" foi imposta ao empregado, o que é expressamente contrário à finalidade da lei, que visava protegê-lo contra uma possível violação do vínculo empregatício. E esse desrespeito tem a ver com a busca de maiores lucros sem considerar os direitos mínimos do trabalhador.⁴⁴

A vista disso se entende que a "pejetização" é uma forma de contratação de um trabalhador, na qual se tenha a necessidade de constituição de uma pessoa jurídica, gerando uma desobrigação do empregador realizar a assinatura da carteira de trabalho, com isso, se eximindo de arcar com todos os outros encargos a estes relacionados, como por exemplo: décimo terceiro, o descanso semanal remunerados, depósitos do fundo de garantia por tempo de serviço, e todas as outras relacionadas aos pagamentos das verbas trabalhistas.⁴⁵

A possibilidade de contratação dos profissionais por meio de criação de empresas é recebida com entusiasmo pelo mundo empresarial, contudo, é criticado pela parte que representava os interesses dos empregados, justamente, pela forma que é constituída e integrando a vida laboral.⁴⁶ Diante disso, fica claro que seu surgimento é inerente principalmente em decorrência do crescimento da economia e do mercado capitalista.

No entanto, quando se tem a contratação do profissional por meio de pessoa jurídica, observa-se se a relação trabalho há algum requisito que se configura como um vínculo empregatício, os quais são: subordinação, pessoalidade, onerosidade e habitualidade, conforme preceitua o artigo 3º da CLT. Se houver a presença de

⁴³ MAGALHÃES, Cláudia Pereira Vaz. **O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO ÂMBITO TRABALHISTA.** Disponível em: <https://www.viannasapiens.com.br/revista/article/view/102/87>. Acesso em: 21 nov 2022, p.03

⁴⁴ MAGALHÃES, Cláudia Pereira Vaz. **O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO ÂMBITO TRABALHISTA.** Disponível em: <https://www.viannasapiens.com.br/revista/article/view/102/87>. Acesso em: 21 nov 2022, p. 04

⁴⁵ BURITI, Tamara de Santana Teixeira, **A pejetização e a fraude ao regime de emprego,** Disponível em : <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51273/a-quot-pejotizacao-quot-e-a-fraude-ao-regime-de-emprego>, Acesso 15 mai. 23.

⁴⁶ CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejetização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador – Bahia.** 2010. 154 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania). Superintendência de Pesquisa e Pós- graduação. Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2010. Disponível em: <http://www.desenvolvimentoqs.ufba.br/sites/desenvolvimentoqs.ufba.br/files/MARIA%20AMELIA%20LIRA%20DE%20CARVALHO.pdf>. Acesso em 22 nov. 2021.

alguns desses requisitos, ocorre a fraude da “pejotização”, que tem o objetivo de descaracterizar a relação de emprego.⁴⁷

Neste contexto, é evidente que o mundo empresarial procura minimizar os custos de produção para alcançar a competitividade necessária e maximizar os lucros, se possível. Porém, em um cenário de comércio internacional, onde a deterioração do trabalho é uma situação *sine quo non* que afeta o resultado do produto, ela também afeta diretamente o cenário brasileiro.⁴⁸

Portanto, observa-se que o fenômeno da “pejotização” surgiu dentro de um cenário capitalista no qual busca-se a todo modo maximizar os lucros, e trazer benefícios, tão somente para o empresariado, burlando assim a Consolidação das Leis Trabalhistas. A vista disso, no próximo tópico será discutido como a “pejotização” se caracteriza como fraude e suas consequências.

2.3.1 Pejotização como fraude e suas consequências

A legislação trabalhista evoluiu desde o início, quando surgiram apenas pequenas manifestações, até desdobramentos significativos no artigo 7º da Constituição Federal⁴⁹. Além dessas mudanças, também é evidente que o direito está em constante evolução de acordo com a sociedade e surgem novas formas de relações de trabalho, cujo objetivo é mostrar o que esse fenômeno de pejotização pode criar ou extinguir as relações de trabalho a curto e médio prazo.

O conceito jurídico de empregado é desencadeado pelo art. 3º, caput, da CLT: toda pessoa que preste serviços não ocasionais ao empregador, por sua dependência e remuneração. Segundo Paulo e Marcelo,⁵⁰ existem cinco fatores importantes que caracterizam a relação de emprego, que são: pessoa física, habitualidade, subordinação, salário e personalidade, esses cinco elementos são requisitos necessários e cumulativos para que uma finalidade seja classificada como

⁴⁷ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTR, 2017.p. 313

⁴⁸ BASTOS, Alder Thiago. **A Reforma Trabalhista e a crítica da “pejotização”** 10, de mar. 2019. Disponível em: <https://www.megajuridico.com/a-reforma-trabalhista-e-a-critica-a-pejotizacao/> Acesso em: 21 nov 2022.

⁴⁹ BRASIL. Constituição Federal de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 07 abr.2021.

⁵⁰ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 14. Ed. – Rio de Janeiro Forense; MÉTODO, 2010, p. 27

empregado.

Se esses cinco requisitos forem atendidos, deve ser feito o emprego, que é a fonte da obrigação e ao qual o empregador é obrigado a fornecer (pagar salários), enquanto o empregado é obrigado a realizar (trabalho). Esse tipo de obrigação se caracteriza pela personalidade ou irreversibilidade do empregado, pois o caráter do empregado não pode ser substituído, pois o contrato é elaborado levando em consideração as características dessa pessoa. Portanto, foi declarado que a oferta de trabalho por um indivíduo é *intitutu personae*, ou seja, o empregado não pode ser substituído permanentemente por outra pessoa, a menos que seja formado um vínculo com esta.⁵¹

Nesse contexto, observa-se que o nome pejota vem da sigla pessoa jurídica (PJ = pejota), que visa transformar um indivíduo (Pessoa Física - PF = trabalhador) em um PJ (pessoa jurídica). Portanto, é uma forma de ocultar a real relação de trabalho, pois, mudar para essa forma, acaba sendo mais benéfico para o empregador, com a redução de grandes custos trabalhistas.⁵²

Para cobrir a relação de trabalho e garantir o prestador de serviço, o mutuário promete dar um aumento significativo no valor da indenização devido à redução de despesas e ao pagamento de impostos. O que nem sempre acaba ocorrendo, pelo contrário, o prestador de serviço passa a atuar de forma incerta e desprotegida, podendo "pagar todos os custos decorrentes de pessoa jurídica, como pagamento de impostos, taxas de abertura, atividade empresarial fraudulenta e o também risco".⁵³

Isto posto, como visto, a constituição de pessoa jurídica para a contratação do profissional, é conceituado pelo direito do trabalho como "Pejotização", segundo o entendimento de Attila Magno e Silva Barbosa e Juliani Veronezi Orbem:

⁵¹ SOUZA, Francislene de Camargo, **Dissertação de mestrado: A natureza jurídica do auxílio financeiro pago ao prestador de serviço voluntário**. Universidade de São Paulo, 2012, disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-18032013-140310/ptbr.php> Acesso 15 maio 2023. P. 36

⁵² OLIVEIRA, Laura Machado de. **Pejotização e a precarização das relações de emprego**. Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3501, 31 jan. 2013. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/23588/pejotizacao-e-a-precarizacao-das-relacoes-de-emprego>.

⁵³ MARCONDES, Fernanda Marchi; AKIYAMA, Isabella Naomi. **O fenômeno da pejotização e suas consequências nas relações de emprego. ETIC**. São Paulo, v. 11, n. 11, 2015. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/4989/4872#>. Acesso em: 21 set. 2021.

A “pejotização” pode ser caracterizada como uma forma de contratação na qual a empresa contratante para a efetivação da contratação ou para manutenção do posto de trabalho exige que o trabalhador, pessoa física, constitua uma pessoa jurídica, que pode ser uma firma individual ou uma sociedade empresária, para a prestação do serviço de natureza civil, para a execução das atividades, sendo tal modalidade de contratação regulamentada, então, pelo Direito Civil e não pelo Direito do trabalho.⁵⁴

Nesse contexto, como já abordado, o fenômeno da pejotização, acontece quando o empregador impõe ao empregado a necessidade de constituir uma PJ para poder exercer sua atividade laborativa, contudo o vínculo jurídico entre eles é do direito civil. Não há uma relação trabalhista e sim uma prestação de serviço de uma pessoa jurídica a outra, descaracterizando o vínculo empregatício, se previstos os requisitos e trazendo benefícios ao empregador, por não ter a obrigatoriedade de realizar os pagamentos sobre os benefícios trabalhistas, como 13º salário, férias, hora extra, entre outros.⁵⁵

Sendo evidente, que a “Pejotização”, surgiu para se tornar um novo mecanismo de contratação, que burla uma relação de emprego, caracterizando como uma prestação de serviço uma relação de trabalho onde estão presentes os requisitos trabalhistas de vínculo empregatício, corroborando com o entendimento do Advogado Bruno Suijkerbuijk, o qual afirma que:

Esta prática se traduz na utilização da personalidade jurídica para amorar a existência da relação de emprego, transluzindo uma situação jurídica de natureza civil. É resultado da abreviatura da chamada pessoa jurídica, ou seja, PJ, com a ideia de transformar o empregado, pessoa natural, em pessoa jurídica, ato de "Pejotizar".⁵⁶

Este fenômeno está cada vez mais comum, principalmente, nas atividades trabalhistas de âmbito intelectual, tendo em vista que o empregador busca meios

⁵⁴ SOUZA, Francislene de Camargo, **Dissertação de mestrado: A natureza jurídica do auxílio financeiro pago ao prestador de serviço voluntário**. Universidade de São Paulo, 2012, disponível em: <http://www.tesesusp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-18032013-140310/ptbr.php> Acesso 15 maio 2023. P.40

⁵⁵ NETO. Absalão Cordeiro dos Santos **TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO ANÁLISE JURÍDICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS SERVIÇOS DE APLICATIVO E PEJOTIZAÇÃO**. UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS - CCJ DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – DCJ/SR CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO. Outubro, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/22491/1/ACSN11112021.pdf>, Acesso 15 maio 2023, p. 43

⁵⁶ SUIJKERBUIJK, Bruno Santos. O Fenômeno da Pejotização como Forma de Burlar as Leis Trabalhistas: A Ocultação dos Elementos Empregatícios para Simulação de Contratos. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Paraná, v. 3, n. 80, p.114-124. jul. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/161810/2019_rev_trt09_v008_n0080.pdf?sequence=1&isAllowed=yaris. Acesso em: 21 nov 2022.

para fraudar esta relação, para não ter que arcar com os ônus trabalhistas. Resta evidente que o processo da pejetização teve sua crescente para buscar mais produtividade e lucros para as empresas, sendo considerada como uma forma de contratação fraudulenta do direito do trabalho .⁵⁷

O tomador de serviço suporta menos encargos sobre um contrato de prestação de serviço e principalmente não é obrigado a contribuir com o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. O empregado passa a receber mais por não haver os encargos sobre sua folha de pagamento, paga impostos como pessoa jurídica e, em contrapartida, não possui qualquer garantia estabelecida no fim do contrato ou durante sua vigência.⁵⁸

Devido às facilidades encontradas pelo empregador, estes frequentemente vem contratando trabalhadores como pessoas jurídicas, principalmente para as atividades laborais intelectuais. Há uma grande rede de motivos para a prática da “pejetização”, por conta de que o mercado de trabalho está mais competitivo e os encargos trabalhistas tornam a conta muito alta para ser arcada. O fenômeno da “pejetização” se torna uma ótima saída.⁵⁹

Com a Reforma Trabalhista no Brasil, que se deu pela lei 13.467/17, algumas flexibilizações das relações de trabalho foram (des)regulamentadas, acarretando uma estratificação, gerando uma insegurança trabalhista. São afastadas algumas formalidades para contratação do profissional autônomo. Sobre a questão, podemos observar o posicionamento de Cláudia Mara Viegas e Cláudio Jannotti, sobre esse tema:

Em meio a avanços na doutrina e jurisprudência brasileira voltadas a promoção do trabalho digno, deparamo-nos com a retomada de alegações voltadas à redução de direitos trabalhistas para tornar o país Market Friendly, de sorte a crescer a pressão para adotar medidas de austeridade, a exemplo de novas formas atípicas de contrato de trabalho. E assim, com a aprovação das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, a legislação trabalhista é alterada e o nosso ordenamento jurídico passa a prever novas modalidades

⁵⁷ FERREIRA, Vanessa Rocha. SANTOS. Murielly Nunes, **PEJOTIZAÇÃO E RELAÇÕES DE TRABALHO HIRING FREE OF LABOR RIGHTS AND WORK RELATIONS**, ISSN 1517-5901 (online) POLÍTICA & TRABALHO Revista de Ciências Sociais, nº 54, Janeiro/Junho de 2021, p. 99-116. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/download/53463/34314/172426> , Acesso 15 maio 2023, p. 105

⁵⁸ *Ibidem*

⁵⁹ FONSECA, VINÍCIUS GABRIEL NUNES, **A PEJOTIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO**, UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS FACULDADE DE DIREITO, Rio de Janeiro 2020. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/15296/1/VGNFonseca.pdf>, Acesso em 15 maio 2023. P. 42

empregatícias cada vez mais distantes da relação de emprego subordinado por prazo indeterminado com uma jornada definida.⁶⁰

Já doutrinadores neoliberais entendem que a reforma tem como ideal realizar uma modernização da relação de trabalho, trazendo mais evidência para negociação coletiva, e assim sendo prevalecidas as vontades das partes, não se atendo somente a proteção e segurança dispostas na legislação. Contudo, esta sistemática gera um cenário de extrema insegurança, que ocasiona diminuição de garantias para com os trabalhadores.⁶¹

Dentro desse sentido de flexibilização, a legislação trabalhista entende que “pejotização”, em algumas situações, é considerada como uma fraude, por tentar camuflar as relações de emprego, como entende Simone da Costa e Felipe Tenus⁶², para quem este fenômeno tem como finalidade principal a abstenção dos pagamentos das parcelas devidas ao empregado.

O Desembargador, Georgenor de Souza Filho ⁶³explica que a pejotização é uma fraude a outros ramos jurídicos também, acarretando prejuízos em normas previdenciárias e tributárias. Ou seja, acarreta um desequilíbrio em contribuições previdenciárias, e recolhimento de tributos, além de inexistir recolhimento do FGTS.

A busca e luta para prevenir e coibir a “peiotização” na forma de fraude trabalhista se devem ao fato de se tratar de uma prática que fere tanto os conceitos da Constituição Federal (1998)⁶⁴ quanto os norteadores da dignidade da pessoa humana, e todos os demais princípios existentes no ordenamento jurídico

⁶⁰ ROCHA, Cláudio Jannoti, **A REFORMA TRABALHISTA E O EMPREGADO INTERMITENTE: INSTRUMENTO DE PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS** 4:1, janeiro-junho 2019 © 2019 PPGD/UFRJ – ISSN 2526-0464, p. 34-61

⁶¹ Druck, G., R. Dutra, e S. C. Silva. “**A CONTRARREFORMA NEOLIBERAL E A TERCEIRIZAÇÃO: A precarização Como Regra**”. *Caderno CRH*, vol. 32, nº 86, novembro de 2019, p. 302

⁶² COSTA, Simone da. TENUS, Felipe, **A PEJOTIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL E A RELAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO E DA PRIMAZIA DA REALIDADE NO DIREITO DO TRABALHO**. v. 2 n. 2 (2012): Anais III Simpósio Internacional de Direito: dimensões materiais e eficazes dos direitos fundamentais, **Disponível em:** <https://periodicos.unoesc.edu.br/simposiointernacionaldedireito/article/view/2285/1308>, Acesso em 13 maio 2023. P.203

⁶³ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Pejotização. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Paraná, v. 8, n. 80, p.17-18. jul. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/161810/2019_rev_trt09_v0008_n0080.pdf?sequence=1&isAllowed=yaris, Acesso em: 21 set 2021.

⁶⁴ BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 set.2020,p. 17

brasileiro.⁶⁵

Conseqüentemente, esta prática implica uma violação da legislação trabalhista, sendo também uma violação das regras fiscais e previdenciárias, pois esses tributos geralmente não são cobrados. Esse tipo de fraude visa ocultar a real relação de trabalho, lesa e suprime os direitos essenciais do empregado, acontece também que "os empregados são obrigados a constituir uma pessoa jurídica, o que os exclui da proteção do trabalho por lei."⁶⁶

Nesse contexto, após a investigação no tribunal, o juiz tem a "pejotização" como fraude de acordo com a legislação trabalhista e deve reconhecer a nulidade do contrato de prestação de serviços entre as partes e a relação de trabalho deve ser reconhecida posteriormente com marcações na carteira trabalhista e previdenciária do empregado (CTPS), com o pagamento de todos os direitos laborais do empregado.⁶⁷

Note-se que a relação de trabalho não surge quando o contrato de trabalho é rescindido, mas sim quando a pessoa jurídica foi constituída com o objetivo de evitar os preceitos da legislação trabalhista.⁶⁸ Vale destacar também que a fraude da pejotização é considerada crime de frustração a legislação trabalhista nos termos do art. 203 do Código Penal, *In Verbis*: "Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho: Pena: detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência" explica-se que para definir o referido crime é necessário ajuizar uma ação na justiça criminal".⁶⁹

Nesta conjuntura, está claro que, quando se existe a fraude da "pejotização",

⁶⁵ FERREIRA, Vanessa Rocha. SANTOS. Murielly Nunes, **PEJOTIZAÇÃO E RELAÇÕES DE TRABALHO HIRING FREE OF LABOR RIGHTS AND WORK RELATIONS**, ISSN 1517-5901 (online) POLÍTICA & TRABALHO Revista de Ciências Sociais, nº 54, Janeiro/Junho de 2021, p. 99-116. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/download/53463/34314/172426>, Acesso em 13 de maio 2023.

⁶⁶ MARCONDES, Fernanda Marchi; AKIYAMA, Isabella Naomi. **O fenômeno da pejotização e suas conseqüências nas relações de emprego**. ETIC. São Paulo, v. 11, n. 11, 2015. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/4989/4872#>. Acesso em: 21 set. 2021.p. 02

⁶⁷ SILVEIRA, Elaine Cristina; **O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO: A CONTRATAÇÃO DE PESSOAS FÍSICAS COMO PESSOAS JURÍDICAS EM FRAUDE AO DIREITO DO TRABALHO**, caratinga, 2015, Disponível em: <http://dspace.doctum.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/689/Monografia%20protocolo%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 21 nov 2022.p. 38

⁶⁸ Idem, p. 41

⁶⁹ BRASIL, Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez.1940.

esta é um meio de burlar uma relação de emprego, descaracterizando principalmente o requisito da personalidade, já que a atividade será exercida por uma pessoa jurídica. Sendo comprovado a fraude, será anulado o contrato de prestação de serviço, e pago a título de indenização as verbas trabalhistas devidas, e além disso, podendo ser caracterizada como crime a frustração dos direitos trabalhistas. A vista disso, no próximo tópico abordaremos como se deu a formação da prática da “pejotização” por meio da lei 11.129/2005.

2.3.2 A Lei 11.129/2005 como álibi Para Prática de Pejotização

Contudo, o grande marco para a crescente da Pejotização, foi a criação da Lei 11.196/05, a qual trouxe com si novos modelos de tributação, favorecendo as pequenas empresas⁷⁰. Como disposto na redação do art. 129 da referida lei, deixa aberta uma possibilidade de contratação de pessoas jurídicas como prestadores de serviços, In Verbis:

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 Civil⁷¹

Pelo entendimento de Fabíola Miotto Maeda, os pressupostos para a possibilidade da aplicação do art. 129, da Lei 11.196/05 ⁷²são:

a existência de um contrato de prestação de serviços regulado pelo código civil; b) que os serviços tenham natureza intelectual, dentro do qual se incluem o trabalho científico, artístico e cultural; c) a constituição de uma pessoa jurídica pelos prestadores de serviços; d) a prestação dos serviços intelectuais pode ser feita pessoalmente pelo sócio da pessoa jurídica ou por terceiros por ele designados, inclusive na qualidade de empregado da pessoa jurídica; e) não caracterização de uma relação de emprego.⁷³

⁷⁰ Barros, Alice Monteiro de, **Curso de direito do trabalho**, São Paulo, LTr, 2017, p. 43

⁷¹ BRASIL, **LEI Nº 11.196, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2005**, art. 129. Disponível em : https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111196.htm, Acesso em 13 maio de 2023.

⁷² *Ibidem*

⁷³ MAEDA, Fabíola Miotto. **Prestação de serviço por meio de pessoa jurídica: dignidade e fraude nas relações de trabalho**. 2014. 149 f. Dissertação (Mestrado em Direito do trabalho e Seguridade Social). Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em:

Entretanto, tal dispositivo tocou em questões eminentes do direito do trabalho, visto que tal possibilidade foge à regra prevista no art. 3º da CLT, a qual prescreve os requisitos de um vínculo empregatício. Considera-se empregado a pessoa física que labora de forma habitual, subordinada e onerosa..⁷⁴ Nesse sentido, Felipe Dutra Asensi e Isabela Pfister Gonçalves publicaram um artigo na Revista da Faculdade de Direito da UFPR, e trouxe uma análise quantitativas em relação às decisões judiciais encontrada sobre o tema da desconfiguração do contrato de trabalho, dispondo:

Os dados quantitativos demonstram que, no ano de 2010, das oito decisões encontradas, em seis delas o julgador afirmou perceber movimentos, por parte da empresa, de tentativa de desconfiguração do contrato de trabalho. Assim, consoante os índices da pesquisa, 75% dos julgadores em 2010 entenderam que estava configurado o vínculo empregatício. No ano de 2011, das 11 decisões encontradas, em seis delas identificou-se o vínculo empregatício, o que equivale a 54%. No ano de 2012, das 14 decisões encontradas, em oito delas identificou-se o vínculo empregatício, equivalentes a 57%. No ano de 2013, das 40 decisões encontradas, em 27 delas identificou-se o vínculo empregatício – 67%. No ano de 2014, das 46 decisões encontradas, em 25 delas identificou-se o vínculo empregatício, o que equivale a 54%. No ano de 2015, das 81 decisões encontradas, em 45 delas identificou-se o vínculo empregatício, o que corresponde a 55%. No ano de 2016, das 110 decisões encontradas, em 50 delas, ou 45%, identificou-se o vínculo empregatício. No ano de 2017, das 88 decisões encontradas, em 62 delas – 70% – identificou se o vínculo empregatício..⁷⁵

Portanto, juntando os novos modelos de tributação e a flexibilização de normas trabalhistas, se tornou mais corriqueira a contratação de profissionais por pessoa jurídica. Tal forma de contratação descaracteriza os requisitos de vínculos empregatícios, já que não há pessoalidade na atividade laborativa exercida por pessoa jurídica, como também poderia descaracterizar o instituto da subordinação, por passar uma falsa ideia de autonomia.

Observa-se que as empresas justificam a legalidade da contratação por

[https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-21012015-](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-21012015-080938/publico/Dissertacao_Fabiola_Miotto_Maeda.pdf)

080938/publico/Dissertacao_Fabiola_Miotto_Maeda.pdf. Acesso em: 22 jan 2023.. p. 77

⁷⁴ MAEDA, Fabíola Miotto. **Prestação de serviço por meio de pessoa jurídica: dignidade e fraude nas relações de trabalho**. 2014. 149 f. Dissertação (Mestrado em Direito do trabalho e Seguridade Social). Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-21012015-080938/publico/Dissertacao_Fabiola_Miotto_Maeda.pdf. Acesso em: 22 jan 2023.. p. 25

⁷⁵ ASENS. IFelipe Dutra. GONÇALVES, Isabela Pfister, **JUDICIALIZAÇÃO DAS PRÁTICAS TRABALHISTAS: A QUESTÃO DA PEJOTIZAÇÃO NA JURISPRUDÊNCIA DO TRT-1**, Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ – (Rio de Janeiro, RJ, Brasil) Recebimento: 15 fev. 2019 Aceitação: 22 abr. 2019. Revista UFPR, Acesso e, 20 jan 2023. P. 180

pessoa jurídica por meio de uma interpretação do art. 129. a Lei nº 11.196/05, contudo, tal interpretação é errônea, pois o texto legal refere que cabe a prestação de serviço quando não houver habitualidade, sem subordinação e com o intuito de exercer atividade laborativa de forma temporária e específica⁷⁶. Porém, para os defensores da “pejotização” como uma relação trabalhista lícita, entende-se que a Lei 11.196/05 trouxe possibilidades para os trabalhadores se transformarem em pessoa jurídica, dando livre escolha da espécie da relação que será pactuada, podendo escolher entre a condição de prestador de serviço ou uma relação de emprego.⁷⁷

Nesse sentido, como já se sabe, a Lei nº 11.196/05 trata de questões tributárias e não trabalhistas, portanto, a pessoa se enquadra em uma prestação de serviço, e devido a constituição pessoa jurídica irá usufruir de incentivos fiscais e previdenciários conferidas na referida lei, sendo regido pelo regramento civil e não trabalhista..⁷⁸

Valendo-se do dispositivo legal, os empregadores passaram a contratar mão-de-obra para prestação de serviços intelectuais, através da pessoa jurídica sem relação de emprego, e dentro desse contexto, existe uma discussão de duas correntes se contrapondo, uma sustenta que o art 3º da CLT garante que não há distinção entre trabalho intelectual, técnico ou manual. Assim rege o artigo:

Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. § único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.⁷⁹

Dessa forma, não há que se falar em distinção entre as espécies de trabalho. Já a segunda corrente defende que o trabalho intelectual elimina a chamada

⁷⁶ MARCONDES, Fernanda Marchi; AKIYAMA, Isabella Naomi. **O fenômeno da pejotização e suas consequências nas relações de emprego. ETIC.** São Paulo, v.11,n. 11, 2015. Disponível em: Acesso em: 21 set. 2023.

⁷⁷ BARBOSA, Attila Magno e Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. Pejotização: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da Ufsm**, [S.L.], v. 10, n. 2, p. 1-21, 17 dez. 2015. Universidad Federal de Santa Maria. <http://dx.doi.org/10.5902/1981369420184>. Acesso em: 21 set 2022

⁷⁸ *Ibidem*

⁷⁹ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal**, São Paulo, v. 7, 1943, art. 3 Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#:~:text=Art.%203%C2%BA%20%2D%20Considera%2Dse,trabalho%20intelectual%2C%20t%C3%A9cnico%20e%20manual.

hipossuficiência do trabalhador, cabendo-lhe, inclusive, escolher a lei relativa ao trabalho prestado, mesmo que a lei escolhida o prejudique, como no caso da “pejotização”.⁸⁰ Contudo, o que é colocado em voga nesta possível escolha é se existe a possibilidade de o destinatário da norma trabalhista poder se desfazer de uma proteção que lhe é inerente, balizando-se pelo princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

Da Lei nº11.196/2005, em seu art. 129, depreende-se que a contratação de trabalhadores intelectuais através de pessoa jurídica serviria para diminuir os encargos sobre o trabalho, justificando que dessa forma seria aumentado o ganho salarial. Observa-se que, ao contrário do que preleciona o artigo 129 da Lei nº11.196/2005, o que se constata é que não há ganho para o trabalhador e sim a inaplicabilidade dos direitos e proteções trabalhistas.⁸¹

Portanto, nesse sentido, os contratos de prestação de serviço inexistem qualquer suposição de hierarquia, são sujeitos dotados de deveres e obrigações, vinculados apenas por um contrato, vistos na mesma linha de igualdade.⁸² Diferente do vínculo empregatício pela legislação trabalhista, a prestação de serviço não se fundamenta na subordinação e as outras características aqui corriqueiramente citadas.

No entanto, a referida atividade é uma fraude antitrabalista baseada em uma interpretação injusta e fragmentada dos princípios trabalhistas da Lei 11.196/2005 e incentivada por empresas que pretendem reduzir custos de produção sem cumprir com os deveres trabalhistas⁸³

Diante disso, um mecanismo que poderia coibir essa prática seria a menção legislativa explícita ao fenômeno, com disposições que proíbe e pune a atividade. No entanto, apesar da omissão legislativa, a violação dos direitos trabalhistas não pode ser permitida se houver princípios de direito do trabalho que possam transmitir a vontade

⁸⁰ SILVEIRA, Elaine Cristina; **O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO: A CONTRATAÇÃO DE PESSOAS FÍSICAS COMO PESSOAS JURÍDICAS EM FRAUDE AO DIREITO DO TRABALHO**, Monografia (Graduação em Direito), FACULDADES INTEGRADAS DE CARATINGA, caratinga, 2015, Disponível em: <http://dSPACE.doctum.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/689/Monografia%20protocolo%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 21 nov 2022.p. 47

⁸¹ SILVEIRA, Elaine Cristina; **O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO: A CONTRATAÇÃO DE PESSOAS FÍSICAS COMO PESSOAS JURÍDICAS EM FRAUDE AO DIREITO DO TRABALHO**, Monografia (Graduação em Direito), FACULDADES INTEGRADAS DE CARATINGA, caratinga, 2015, Disponível em: <http://dSPACE.doctum.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/689/Monografia%20protocolo%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 21 nov 2022.p. 47

⁸² *Idem*, p.42

⁸³ *Idem*, p. 45

do legislador trabalhista.⁸⁴

Assim, no combate às referidas fraudes, o princípio mais importante do direito do trabalho é, nomeadamente, o princípio da supremacia da realidade, que revela a real relação laboral e possibilita a resolução do contrato de prestação de serviços, declarando a nulidade da constituição da pessoa jurídica.⁸⁵

Nesse contexto, observa-se que a aplicação da referida lei tributária trata de novos modelos de tributação e a flexibilização do contrato de trabalho. Observa-se que tornou mais corriqueira a contratação de profissionais por pessoa jurídica, trazendo assim prejuízos para aqueles profissionais que trabalham como prestador de serviço, mas na verdade estão em uma relação de emprego, portanto, será elucidado no próximo capítulo as espécies de contratação do profissional de medicina, e dando evidência ao fenômeno da “pejotização” nessa seara.

⁸⁴ *Ibidem*

⁸⁵ SILVEIRA, Elaine Cristina; **O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO: A CONTRATAÇÃO DE PESSOAS FÍSICAS COMO PESSOAS JURÍDICAS EM FRAUDE AO DIREITO DO TRABALHO**, Monografia (Graduação em Direito), FACULDADES INTEGRADAS DE CARATINGA, caratinga, 2015, Disponível em: <http://dspace.doctum.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/689/Monografia%20protocolo%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 21 nov 2022.p. 45

3 A CONTRATAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE MEDICINA

A contratação dos serviços médicos é de suma importância, antes de tudo, para a sociedade, bem como para a tutela dos direitos laborais do profissional em destaque, garantindo, assim, uma boa manutenção das atividades em prol do social. Portanto, é necessário abordar a ótica da contratação do profissional de medicina com a formulação de políticas públicas de gestão do setor da saúde.

Traz-se aqui a relação das formas de contratação, sendo elas o assalariamento ou o credenciamento/contratação remunerada por procedimento, ou pela combinação adequada de métodos. Para tanto, ao que tange à relação trabalhista dos médicos, deve-se *a priori* observar necessariamente o elo existente entre o empregador e o obreiro, evidenciado o vínculo que se encontra por ora estabelecido.

Nesse sentido, se torna claro que é de extrema importância se ater às características da relação profissional, devendo sempre ser assegurado ao empregado seus direitos trabalhistas, quando necessário.

3.1 ESPÉCIES DE CONTRATOS MÉDICOS

As formas de contratação dos serviços médicos podem ser realizadas através de contratos cujo embasamento é pela CLT, gerando vínculo empregatício, como também na qualidade trabalhador autônomo ou por forma de Pessoa Jurídica (PJ). Estas duas últimas hipóteses referem-se, respectivamente, à prestação de serviços não-subordinada e à impessoalidade. Logo, não podem estar presentes os elementos que caracterizem a situação empregatícia, a fim de que realmente seja afastada a aplicação da legislação trabalhista.⁸⁶

O compromisso formal dos médicos com as organizações de saúde, especialmente as hospitalares, varia na maioria dos países. Desde a integração

⁸⁶ CARDOSO NETO, Walter José. **A PEJOTIZAÇÃO DOS CONTRATOS: A SITUAÇÃO DOS MÉDICOS NO ESTADO DA BAHIA NOS ÚLTIMOS DEZ ANOS**, Monografia, pós graduação, Faculdade Baiana de Direito, 2018, Disponível em: <http://portal.faculdadebaianadedireito.com.br/portal/monografias/Walter%20Jos%C3%A9%20Cardoso%20Neto.pdf> Acesso em: 28 jan 2023, p. 45

vertical - estatuto de trabalhador único ao serviço de um hospital com contratos por tempo indeterminado - até o estatuto de prestador de serviços ocasionais autónomo, com contratos

especiais passando por formas intermédias, mais ou menos "frouxas".⁸⁷

Diante disso, há uma vinculação dos médicos como pessoas físicas ou jurídicas, com contratos mais longos ou mais curtos, com ou sem exclusividade; são vários os arranjos de integração médico-hospitalar possíveis. Como regra geral, o espectro de formas de títulos costuma ser mais amplo em organizações privadas, gradualmente limitado nas organizações públicas, porque a organização está mais próxima da legislação constitucional mais rígida.⁸⁸

Portanto, se faz claro que existe uma gama de diversidades de formas de integração do profissional de medicina ao seu ambiente de trabalho (Hospitais, clínicas, UPAS, entre outros). Por esse motivo, se levam em consideração as restrições legais, como também a carga tributária, tipos de compartilhamento de riscos econômicos e morais, graus de exclusividade na relação do profissional de medicina, e se há alguma participação em investimentos de capital etc.⁸⁹

Contudo, embora conste na Classificação Brasileira de Ocupações e seja mencionado diversas vezes em várias outras leis brasileiras, como na Lei 3.268/1957 (Conselho de Medicina), Lei 6.932/1981 (médico residente)⁹⁰, ou a Lei 12.842/2013⁹¹ (sobre o exercício da Medicina), não existe atualmente nenhuma legislação atual que classifique o que configura um profissional médico. A legislação que permite algo similar a uma classificação legal é Lei 3.268/1957, que traz nos arts. 17 e 18, delimitações básicas para o exercício da medicina.

Art. 17. Os médicos só poderão exercer legalmente a medicina, em qualquer de seus ramos ou especialidades, após o prévio registro de seus títulos, diplomas, certificados ou cartas no Ministério da Educação e Cultura e de sua inscrição no Conselho Regional de Medicina, sob cuja jurisdição se achar o local de sua atividade.

⁸⁷ GIRARDI, Sábado Nicolau. CARVALHO, Cristiana Leite, GIRARDI, Luísa Gonçalves. **Modalidades de contratação e remuneração do trabalho médico: Os conceitos e evidências internacionais***. Artigo Científico, 2007, Minas Gerais, Disponível em: http://epsm.nescon.medicina.ufmg.br/dialogo05/Biblioteca/Artigos_pdf/Modalidades%20de%20contratacao%20e%20remuneracao%20do%20trabalho%20medico.pdf, p. 49, 50

⁸⁸ *Ibidem*

⁸⁹ *Ibidem*

⁹⁰ BRASIL, **LEI Nº 6.932, DE 7 DE JULHO DE 1981.**, médico residente e dá outras providências. Disponível em : https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6932.htm, Acesso em 13 maio de 2023.

⁹¹ BRASIL, **LEI Nº1 2.842, DE 10 DE JULHO DE 2013.**, o exercício da Medicina. Disponível em : https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12842.htm Acesso em 13 maio de 2023.

Art. 18. Aos profissionais registrados de acôrdo com esta lei será entregue uma carteira profissional que os habitará ao exercício da medicina em todo o País⁹²

Logo, a melhor classificação jurídica para um profissional de medicina será aquela com a documentação que comprove seu conhecimento para prática dos atos devidamente registrada frente ao Conselho Regional de Medicina apropriado.

Portanto, há diversas modalidades de contratação do profissional de medicina. Sábado Nicolau Giradi, Cristiana Leite Carvalho, Luisa Gonçalves Giradi (2007, p. 35) trazem quatro formas possíveis: “(i) pagamento por ato ou procedimento; (ii) pagamento por caso ou diagnóstico; (iii) pagamento por capitação e (iv) pagamento baseado em tempo”.

Dentro desse contexto, se entende que as três primeiras formas de contratação não se trata de vínculo empregatício, haja vista que os profissionais trabalham como autônomos, nos quais estão cadastrados no corpo clínico de hospitais, planos e seguros de saúde e grupos médicos. Contudo, a quarta forma de contratação, sendo o pagamento baseado em tempo, trata-se de um vínculo de emprego, tendo em vista que o profissional recebe um salário em função do tempo disponibilizado por ele, recebendo o valor fixo por horas trabalhadas.⁹³

Isto posto, a contratação médica possui um viés diferenciado em relação às demais áreas da saúde. A forma de contratação dos profissionais de medicina é, em sua maioria, de natureza não-empregatícia, acarretando esse predomínio nas instituições de saúde pública e privadas.⁹⁴ .

Nesse cenário, a forma de contratação não-empregatícia está cada vez mais comum, já que atualmente a contratação dos profissionais de medicina ocorre principalmente por meio de uma pessoa jurídica. Torna-se mais vantajoso para o

⁹² BRASIL, **LEI Nº 3.268, DE 30 DE SETEMBRO DE 1957**. Conselhos de Medicina, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3268.htm, Acesso em 13 de maio 2023.

⁹³ GIRARDI. Sábado Nicolau. CARVALHO, Cristiana Leite, GIRARDI, Luísa Gonçalves. **Modalidades de contratação e remuneração do trabalho médico: Os conceitos e evidências internacionais***. Artigo Científico, 2007, Minas Gerais, Disponível em: http://epsm.nescon.medicina.ufmg.br/dialogo05/Biblioteca/Artigos_pdf/Modalidades%20de%20contratacao%20e%20remuneracao%20do%20trabalho%20medico.pdf, p. 49.

⁹⁴ RODRIGUES, Joana Rêgo Silva. **As condições de trabalho dos médicos no serviço público do estado da Bahia**. 2016. 223 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania). Superintendência de Pesquisa e Pós-graduação. Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2016. Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/bitstream/123456730/299/3/JOANA%20REGO%20SILVA%20RODRIGUES.pdf>. Acesso em 22 nov. 2022, p.60

contratante realizar a contratação do profissional de medicina como este sendo um prestador de serviço.

Como já elucidado nesse trabalho, existem as mais diversas formas de modalidades de contratação do profissional, porém, é necessário observar a determinada situação fática e a presença das características da relação trabalhista, já que existem diversas formas de contratação do profissional⁹⁵ Embora, em muitas vezes, ele se caracteriza como um profissional autônomo, existem situações que se têm presentes as características de um vínculo empregatício camufladas pela contratação por PJ, e assim acaba gerando uma fraude trabalhista.

Entretanto, esta conduta encontra respaldo legal através da contratação por pessoa jurídica. Esta teve sua crescente com o surgimento da Lei. 11.196/05 que, em seu art. 129, traz as possibilidades de regimes especiais de tributação como já abordado neste Trabalho. A legislação possibilita a contratação de atividades intelectuais e científicas, por meio de prestação de serviço.⁹⁶

As ações praticadas nesta modalidade de contratação encontram-se dentro dos parâmetros legais desde que não ajam em desconformidade com o art. 50 do Código Civil de 2002, referente ao abuso da personalidade jurídica através do desvio de finalidade. Portanto, é permitida esta forma de contratação do profissional, caso não seja observada alguma fraude, ou desvio de finalidade.⁹⁷

A vista disso, como abordado, faz-se cada vez mais 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, gerando aqui um contrato de prestação de serviço de natureza intelectual, descaracterizando uma relação de emprego.⁹⁸

⁹⁵ GIRARDI, Sábado Nicolau. CARVALHO, Cristiana Leite, GIRARDI, Luísa Gonçalves. **Modalidades de contratação e remuneração do trabalho médico: Os conceitos e evidências internacionais***. Artigo Científico, 2007, Minas Gerais, Disponível em: http://epsm.nescon.medicina.ufmg.br/dialogo05/Biblioteca/Artigos_pdf/Modalidades%20de%20contratacao%20e%20remuneracao%20do%20trabalho%20medico.pdf, p. 51.

⁹⁶ RODRIGUES, Joana Rêgo Silva. **As condições de trabalho dos médicos no serviço público do estado da Bahia**. 2016. 223 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania). Superintendência de Pesquisa e Pós-graduação. Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2016. Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/bitstream/123456730/299/3/JOANA%20REGO%20SILVA%20RODRIGUES.pdf>. Acesso em 22 nov. 2022, p.33

⁹⁷ *Ibidem*

⁹⁸ MAEDA, Fabíola Miotto. **Prestação de serviço por meio de pessoa jurídica: dignidade e fraude nas relações de trabalho**. 2014. 149 f. Dissertação (Mestrado em Direito do trabalho e Seguridade Social). Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-21012015->, p. 83

Por esse motivo, 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, haja vista que acarretara ao trabalhador mais vulnerabilidade e menos garantias.⁹⁹

Sábado Nicolau Giradi, Cristiana Leite Carvalho, Luisa Gonçalves Giradi¹⁰⁰ (entendem que a melhor forma de contratação se dá a partir da análise das vantagens e desvantagens para os profissionais, para os usuários dos serviços e para a gestão. Após uma análise minuciosa, escolhem-se formas viáveis e tangíveis, como vista à obtenção de compromissos estáveis e duradouros da profissão médica com serviços de saúde, plenamente disponíveis, de qualidade e homogêneos, e com custos sustentáveis para os países é portanto, o desafio.

Pelo trabalho, observa-se as múltiplas formas de contratação do profissional de medicina é uma condição, às vezes, singular a esta profissão, e dentro desse contexto, acaba-se gerando meios de contratação precários, sendo, portanto, necessário análise minuciosa de vantagens e desvantagens para a escolha da melhor forma de contratação. E, devido ao grande aumento da necessidade de constituição de PJ, para o exercício da medicina, os direitos trabalhistas adquiridos encontram-se cada vez mais fragilizados. Por essa razão, será abordado, no tópico a seguir, como é gerido essa relação com os contratantes.

3.2 CONSTITUIÇÃO DE PESSOA JURÍDICA

Como já debatido aqui de forma clara, a contratação de profissionais da área médica por meio de pessoa jurídica é cada vez mais frequente e, com isso, gera uma imposição do empregador para que os trabalhadores constituam pessoa jurídica. Somente assim se torna possível receber as suas devidas remunerações, sendo,

⁹⁹ RODRIGUES, Joana Rêgo Silva. **As condições de trabalho dos médicos no serviço público do estado da Bahia**. 2016. 223 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania). Superintendência de Pesquisa e Pós-graduação. Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2016. Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/bitstream/123456730/299/3/JOANA%20REGO%20SILVA%20RODRIGUES.pdf>. Acesso em 22 nov. 2022, p.50.

¹⁰⁰ GIRARDI. Sábado Nicolau. CARVALHO, Cristiana Leite, GIRARDI, Luísa Gonçalves.

Modalidades de contratação e remuneração do trabalho médico: Os conceitos e evidências internacionais*. Artigo Científico, 2007, Minas Gerais, Disponível em: http://epsm.nescon.medicina.ufmg.br/dialogo05/Biblioteca/Artigos_pdf/Modalidades%20de%20contratacao%20e%20remuneracao%20do%20trabalho%20medico.pdf, p. 51.

portanto, uma condição indispensável pra o exercício da atividade laborativa.

Neste enquadramento, a relação jurídica dos médicos com os seus contratantes deve ser observada dentro do contexto da formulação do contrato, se existe a obrigatoriedade da constituição da pessoa jurídica, bem como, se há, dentro dessa relação de trabalho, requisitos que demonstrem uma relação de emprego.¹⁰¹

Na luz do entendimento de Miguel Kfoury Neto, Fioravante Bizigato Junior, Tiago Rafael de Souza, constata-se que;

O fato de as Leis Trabalhistas serem de natureza cogente, com natureza imperativa, pouco importa a intenção das partes na elaboração do contrato, mais sim a realidade a qual se encontram inseridos. Ademias na elaboração do pacto laboral, as partes devem guardar o princípio da boa-fé.¹⁰²

Portanto, mesmo que seja imposto ao médico que ele constitua uma empresa ou se associe a alguma já existente, sua realidade laborativa pode configurar como um empregado, existindo nessa situação um objetivo de descaracterizar a relação de emprego, com o intuito de se pagar menos impostos e de se isentar de responsabilidades trabalhistas, o empregador.¹⁰³

Nesta conjuntura, a crescente da inserção de profissionais da medicina no mercado de trabalho acaba acarretando modalidades de contratação profissional precária, haja vista, que o médico é um profissional intelectual, portanto, para diminuição de encargos trabalhistas, ocorre a crescente da precarização da mão de obra, e conseqüentemente acaba não se assegurando a esses profissionais nenhuma garantia trabalhista.

Nesta condição, a precarização da mão de obra do médico vem ocorrendo, principalmente, como por ora já discutido, pelas falsas cooperativas para prestação de mão de obra, constituído por intermédio de sociedade (pessoa jurídica), em contraponto ao contrato de emprego, sobre as atividades fins da empresa, sendo presente nas instituições de saúde pública e privada.¹⁰⁴

¹⁰¹ KFOURI NETO, Miguel; BIZIGATO JUNIOR, Fioravante; SOUZA, Tiago Rafael de. A Natureza jurídica da relação entre médicos e hospitais: uma análise da pejetização. **Relações Internacionais no Mundo Atual**, [S.L.], v. 2, n. 23, p. 253-271, 19 abr. 2019. p. 12

¹⁰² *Ibidem*

¹⁰³ RODRIGUES, Joana Rêgo Silva. **As condições de trabalho dos médicos no serviço público do estado da Bahia**. 2016. 223 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania). Superintendência de Pesquisa e Pós-graduação. Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2016. Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/bitstream/123456730/299/3/JOANA%20REGO%20SILVA%20RODRIGUES.pdf>. Acesso em 22 nov. 2022.p. 45

¹⁰⁴ *Idem*, p. 50

Na luz do entendimento de Joana Rêgo Silva Rodrigues¹⁰⁵, nasce nessas circunstâncias o “falso empreendedorismo” e o “falso cooperativismo”, acarretando um expediente fraudulento para burlar o trabalho dos médicos, o qual, em sua verdade, se encontra na situação de subordinado, pessoal, não-eventual e oneroso, ou seja, se enquadrando perfeitamente na previsão do artigo 3º da CLT. Nesse interim, pode-se abordar que tal prática é considerada ilícita, já que mascara a relação de emprego prevista na CLT. Como entende a advogada¹⁰⁶ existe, nesse cenário, influência da mundialização do capital, a qual contribui também para a precarização das relações trabalhistas.

Nesse sentido, como entende Dirceu Galdino Barbosa Duarte:

As primeiras ocorrências dessa modalidade de contratação no Brasil aconteceram já na década de 1980. No entendimento de Camilla Carpes, este fenômeno seria uma deformação da terceirização, visto que “na terceirização lícita são admitidas somente quatro situações-tipo pela Súmula 331, do TST, todas executadas sem subordinação direta e pessoalidade.” Dessa forma, as empresas utilizam um mecanismo ilícito para encobrir a relação empregatícia, como forma de afastar sua responsabilidade pelas despesas dela decorrentes, pois deixa de custear encargos trabalhistas. Liberada então desse ônus, ele se transforma imediatamente em lucratividade para a empresa. Logo, resta configurada a fraude à relação de trabalho, cada vez mais frequente no mundo do trabalho, especificamente nas de saúde, de tecnologia da informação, de indústria de entretenimento e de comunicação social.¹⁰⁷

Dentro desse contexto, também devemos trazer as vantagens da constituição de pessoa jurídica, para as empresas, bem como para profissional, tendo em vista que as instituições de saúde, ao contratarem o trabalhador por esse meio, acabam deixando de arcar com 13º salário, horas extras, adicional pelo trabalho noturno, repouso semanal remunerado, aviso prévio, FGTS, licença a maternidade.¹⁰⁸

Ainda nesse sentido, para as instituições de saúde, acaba-se gerando uma flexibilidade para aumentar ou reduzir a mão de obra, tendo em vista que não acarretara nenhuma multa por demissão arbitrária, ficando o profissional extremamente desamparado, já que não é garantido o mínimo de segurança

¹⁰⁵ RODRIGUES. Joana Rêgo Silva, **Artigo Científico, A CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO DO MÉDICO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA**, Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=db0d4963149c89b0>, Acesso em 22 nov. 2022.p. 02

¹⁰⁶ RODRIGUES. Joana Rêgo Silva, **Artigo Científico, A CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO DO MÉDICO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA**, Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=db0d4963149c89b0>, Acesso em 22 nov. 2022.p. 03

¹⁰⁷ DUARTE. Dirceu Galdino Barbosa. **O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE**. Mestrando em Direito UNESA – RJ. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=17d6adbfdb7e94b> p. 13

¹⁰⁸ Idem, p. 14

trabalhista.¹⁰⁹

Entretanto, existem algumas vantagens por meio desta contratação para o trabalhador, tendo em vista que pode acarretar múltiplos vínculos e redução de tributação, automaticamente gerando um aumento pecuniário da contraprestação a ser recebida.¹¹⁰ Contudo, ao que tange aos múltiplos vínculos, não gera um grande diferencial, haja vista que, mesmo havendo assinatura da carteira de trabalho, e levando em conta a carga horária estabelecida, é plenamente possível o médico ter outros vínculos.

Por sua vez, já em relação a redução de tributação seria, portanto, desproporcional em relação ao empregador, que haveria nessas circunstâncias uma redução de despesas com os funcionários extremamente vantajosa, e de contraponto o trabalhador não teria a mesma vantagem, não sendo igualitária a redução de despesa do empregador e o aumento pecuniário da remuneração do profissional,¹¹¹ Portanto, resta evidente que o benefício se torna pequeno quando comparado a todas as perdas relacionadas a garantias trabalhistas a que são submetidos os médicos através da criação de empresas, tornando-se PJ.

Quando se discute que existem profissionais de medicina os quais optam por serem contratados por meio desse instituto e, com isso, perdendo a proteção jurídica trabalhista, não se configura como a maioria dos trabalhadores da classe ora discutida, portanto não se deve considerar como predominante esta escolha nas relações trabalhistas dos médicos, sendo que de forma majoritária os profissionais buscam a segurança jurídica.¹¹²

De fato, encontram-se médicos que preferem ser contratados de forma precária, mesmo sabendo que haverá perdas de direitos e garantias trabalhistas, e como elucida a advogada Joana Rodrigues, “há a possibilidade também de existirem aqueles que apontem alguma vantagem advinda da contratação diversa à relação de emprego, a verdade é que a grande maioria já tem a percepção clara dos efeitos da precariedade em suas relações de trabalho”.¹¹³

¹⁰⁹ Idem, p. 15

¹¹⁰ DUARTE. Dirceu Galdino Barbosa. **O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE**. Mestrando em Direito UNESA – RJ. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=17d6adbfbdb7e94b> p. 16

¹¹¹ Idem, 17

¹¹² RODRIGUES. Joana Rêgo Silva, **Artigo Científico, A CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO DO MÉDICO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA**, Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=db0d4963149c89b0>, Acesso em 22 nov. 2022.p. 04

¹¹³ *Ibidem*

Portanto, observa-se que a constituição da Pessoa Jurídica traz uma ideia de “falso empreendedorismo” e o “falso cooperativismo”, por passar uma imagem de um

cenário favorável para ambas as partes já que há diminuição de cargas tributárias e com isso um aumento da remuneração, e dentro desse contexto, se faz necessário abordar a que mesmo havendo vantagens ao trabalhador há uma grande perda de garantias trabalhistas, o que não torna tão vantajoso. Portanto, traz-se-a essa problemática no próximo tópico.

3.2.1 Perdas de garantias trabalhistas

Dentro desse cenário, ao promover a contratação por meio de pessoa jurídica, o profissional acaba perdendo seus direitos e garantias trabalhistas, como por ora já discutido neste trabalho, como os exemplos já citados, sendo eles: o 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.

A vista disso, é notório que essa prática fraudulenta reflete nas relações sociais, jurídicas, econômicas e políticas, uma vez que gera modificação nos mais diversos setores.¹¹⁴ Devido a isso, acarreta a diminuição de contribuição previdenciária, mudanças tributárias nas relações trabalhistas, precarizando a mão de obra do trabalhador, entre outros problemas sociais.

Nesse sentido, a constituição de PJ pode acarretar riscos inclusive a própria saúde do trabalhador, já que não se há imposição de máximos de horas de trabalho e, por ser considerado como uma pessoa jurídica, somente realiza a atividade de prestador de serviço. Ainda nesse contexto, se faz muito comum o obreiro contratado por PJ cometer sonegação fiscal, e também não realiza a contribuição previdenciária (nessas circunstâncias de forma facultativa), enfraquecendo a seguridade social e

¹¹⁴ AZEREDO, Fernanda Henrique de. **A “pejotização” e o direito do trabalho: uma análise do fenômeno à luz da atuação do ministério público do trabalho**. 2019. 83 f. Monografia (Graduação em Direito). Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/10674/1/FHAzeredo.pdf>. Acesso em: 22 jan 2022.p. 41

aumentando o déficit orçamentário.¹¹⁵

No que tange à contribuição previdenciária, Fernanda Henriques de Azeredo demonstra como deveria ser realizado:

Nesse caso, o empregado deveria efetuar a própria arrecadação, sendo que nessa situação o valor do encargo social seria arcado integralmente. Enquanto num contrato típico de relação de emprego são descontados 8% do salário do empregado e o empregador assume 12% para completar a contribuição de 20% sobre a folha de pagamento.¹¹⁶

Ademais, dentro das consequências da “pejotização” em prol da sociedade, pode-se trazer em questão a problemática das finanças públicas, tendo em vista que uma parte da remuneração do empregado destinada ao FGTS é utilizado para o saneamento básico, infraestrutura e programas de habitação.¹¹⁷ Portanto, havendo um déficit dessas garantias trabalhistas e favorecendo tão somente o empregador, há também prejuízos a toda uma organização social.

É também necessário observar que a “pejotização” fragiliza o movimento sindical, pois com a constituição de uma PJ há automaticamente diminuição de empregados, e com isso menos sindicalizados, acarretando assim a perda dos interesses coletivos de trabalho. Portanto, haverá dificuldade de solucionar dissídios coletivos, bem como a perda do sentido das greves, das negociações coletivas e das sentenças normativas, já que o trabalhador contratado por pessoa jurídica, não se beneficia das leis trabalhistas.¹¹⁸

Diante disso, podemos concluir que a constituição da pessoa jurídica pode até ter alguns simples benefícios para as partes, como por exemplo a remuneração pecuniária maior ao empregado, e menos encargos trabalhistas ao empregador, porém, a longo prazo, como já elucidado, traz os mais diversos efeitos nefastos, dentre eles, há a possibilidade de ocorrer arbitrariedades por parte de quem possui o poder econômico, gerando insegurança na relação laborativa.

Incluindo-se as discussões aqui já estabelecidas no contexto da relação laboral dos médicos, é impreciso trazer o entendimento da Federação Nacional dos

¹¹⁵ *Idem*, p. 42

¹¹⁶ AZEREDO, Fernanda Henrique de. **A “pejotização” e o direito do trabalho: uma análise do fenômeno à luz da atuação do ministério público do trabalho**. 2019. 83 f. Monografia (Graduação em Direito). Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em:

<https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/10674/1/FHAzeredo.pdf>. Acesso em: 22 jan 2022.p. 42

¹¹⁷ *Idem*, p. 43

¹¹⁸ *Idem* p. 42

Médicos, o qual discorre que os médicos entendem que o regime de contratação de Serviços trata-se de uma desconsideração do ideal financeiro, tendo em vista que não se é constituído, como o gozo das férias anuais, a garantia da aposentadoria, entre outros.¹¹⁹

A Federação Nacional dos Médicos promove a análise dos rendimentos obtidos nas duas modalidades, CLT e “PJ”, incluindo as reservas previdenciárias, as férias e as despesas do fim de ano na Pessoa Jurídica, para que seja realizado o comparativo. Tem-se como objetivo da Federação demonstrar os benefícios, e como se torna viável a opção pela CLT, juntamente com apoio do Sindicato da categoria.¹²⁰

Walter José Cardoso Neto traz, em seu trabalho, uma consequência da PJ, qual seja:

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. Tal perspectiva é estabelecida juntamente ao pagamento da anuidade do Conselho Regional de Medicina (CRM) em relação ao PJ, em conjunto com o da Pessoa Física.¹²¹

Contudo, se faz notório que existem os benéficos daqueles que forem contratados por uma pessoa jurídica, haja vista que como elencando por Walter Cardoso Neto,¹²² “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”. Não se faz possível a conclusão da melhor forma de contratação, exclusivamente por essa ótica, sendo de extrema importância observar todos os outros por menores.

Nesse contexto, a Professora Joana Rego Silva Rodrigues, em sua dissertação, traz uma breve relação das formas de vínculos de trabalho do médico, a qual entende “que o exercício do multiemprego na atividade médica pode repercutir no descumprimento da carga horária formalmente contratada, visto que, muitas

¹¹⁹ PRESIDENTE da Fenam defende associativismo contra precarização. **FENAM**. 1 DEZ. 2021. Disponível em: <http://www.fenam.org.br/2021/12/01/presidente-da-fenam-defende-associativismo-contraprecarizacao/>. Acesso em: 22 jan. 2022.

¹²⁰ *Ibidem*

¹²¹ CARDOSO NETO, Walter José. **A PEJOTIZAÇÃO DOS CONTRATOS: A SITUAÇÃO DOS MÉDICOS NO ESTADO DA BAHIA NOS ÚLTIMOS DEZ ANOS**, Monografia, pós graduação, Faculdade Baiana de Direito, 2018, Disponível em: <http://portal.faculdadebaianadedireito.com.br/portal/monografias/Walter%20Jos%C3%A9%20Cardoso%20Neto.pdf> Acesso em: 28 jan 2023, p. 45

¹²² *Idem*

vezes, a suposta tentativa nesse sentido, levaria a um total esgotamento físico e mental do profissional.”¹²³. Fica evidente que a precarização da atividade laborativa, já se tem surgimento desde a necessidade do profissional de medicina utiliza-se de vários vínculos, e se havendo a contratação por PJ acabara sem garantias e proteção trabalhista.

Portanto, concluisse assim que os benefícios dos contratados por Pessoa Jurídica apontados não devem ser levados em consideração, tendo em vista que os prejuízos discurridos são extremamente maiores que a possibilidade de alguns benéficos, além de que esse método de contratação viola vários princípios trabalhistas, como será abordado no próximo tópico.

3.2.2 Violação de princípios trabalhistas

Os princípios do direito do trabalho pretendem garantir ao trabalhador uma segurança laboral devido à sua condição de hipossuficiência na relação de emprego, sendo necessária uma avaliação de sua aplicabilidade contra condutas fraudulentas praticadas pelo empregador, e, dentro desse contexto, o Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma se torna fundamental no combate à fraude usado pelo julgador.¹²⁴

Diante desse cenário, traz à tona um problema existente nas contratações médicas, através de contrato entre pessoas jurídicas: a precarização do trabalho médico. A prática da “pejotização” entra em desacordo com princípios essenciais na relação de trabalho.¹²⁵

O Código Civil de 2002 indica, no art. 112¹²⁶, que “nas declarações de vontade

¹²³ RODRIGUES, Joana Rêgo Silva. **As condições de trabalho dos médicos no serviço público do estado da Bahia**. 2016. 223 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania). Superintendência de Pesquisa e Pós-graduação. Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2016. Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/bitstream/123456730/299/3/JOANA%20REGO%20SILVA%20RODRIGUE%20S.pdf>. Acesso em 22 nov. 2022.p. 25

¹²⁴ FERREIRA NETO, José Antônio. **A pejotização e o direito do trabalho**. 2013. 65 f. Monografia (Graduação em Direito). Faculdades Integradas de Caratinga, São Paulo, 2013. Disponível em: <https://dspace.doctum.edu.br/bitstream/123456789/984/1/MONOGRRAFIA%20-%20A%20PEJOTIZA%C3%87%C3%83O%20E%20O%20DIREITO%20DE%20TRABALHO%20-%20JOS%C3%89%20ANT%C3%94NIO%20FERREIRA%20NETO.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2023.p. 27

¹²⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.,p. 181.

¹²⁶ BRASIL, BRASIL.Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.Institui o Código Civil.Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, art. 122, Disponível em:

se atenderá mais à intenção nelas consubstanciada do que ao sentido literal da linguagem”. Portanto, resta claro que o artigo mostra que prevalece a intenção entre as partes ante a estrutura formal da exposição. Desta ideia do âmbito do direito civil, nasceu o Princípio da Primazia da Realidade.

Esse princípio busca a verdade real sobre os fatos independente do que disposto no contrato, muito aplicado para combater à fraude da “pejotização”.¹²⁷. Nesse diapasão, a doutrinadora Alice Monteiro de Barros entende que o princípio ora analisado “significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma que se realizou a prestação de serviço, pouco importando o nome que lhe foi atribuído pelas partes”.¹²⁸

Seguindo esse posicionamento, Alice Monteiro de Barros postula que “o princípio ora em análise é de cunho protetivo ao trabalhador, se aplica independentemente de haver intenção de fraude, mero erro ou se houve concordância”¹²⁹ portanto, sendo claro que a aplicação do referido princípio não avalia outros sentidos correlatos, somente o que ocorre na situação fática.

No mesmo contexto, a referida autora aborda que não se deve levar em consideração que o texto contratual é revestido da mais pura verdade dos fatos, tendo em vista que muitas das vezes os trabalhadores realizam funções que não estão previstas no seu contrato, entre outras situações que não corroboram com o que estipulado contratualmente.

Avaliando-se todos os pormenores e aplicando o princípio da primazia da realidade, nas situações de “pejotização”, observa-se que, mesmo havendo um contrato entre as partes com as estipulações de uma relação de prestação de serviço e não trabalhista, não se desconfigura a eventual relação de emprego, se presentes todos os elementos para configuração do vínculo empregatício, sendo, portanto, assegurando ao trabalhador os seus direitos trabalhistas decorrentes da relação.

No mais, se faz impreciso arrazoar a observância de alguns outros princípios do sistema de proteção ao empregado, de aplicação também eficaz no combate à

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm

¹²⁷ FERREIRA NETO, José Antônio. **A pejotização e o direito do trabalho**. 2013. 65 f. Monografia (Graduação em Direito). Faculdades Integradas de Caratinga, São Paulo, 2013. Disponível em: <https://dspace.doctum.edu.br/bitstream/123456789/984/1/MONOGRAFIA%20-%20A%20PEJOTIZA%C3%87%C3%83O%20E%20O%20DIREITO%20DE%20TRABALHO%20-%20JOS%C3%89%20ANT%C3%94NIO%20FERREIRA%20NETO.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2022.p. 27

¹²⁸ Barros, Alice Monteiro de, **Curso de direito do trabalho**, São Paulo, LTr, 2017, p 145

¹²⁹ *Ibidem*

referida fraude, sendo eles:

O Princípio da Proteção do Trabalhador, como se entende Edna Maria Fernandes Barbosa,¹³⁰ , pode ser entendido como “o princípio da proteção do trabalhador trata de uma compensação jurídica pela presumida desvantagem econômica do empregado perante o empregador”, trazendo um cenário mais justo nas relações trabalhistas, por observar a vulnerabilidade do empregado.

Ainda nesse cenário, Edna Maria Fernandes Barbosa entende que:

A desigualdade econômica não se constitui no único fundamento do princípio da proteção. Outro fator que teve sua elevada importância como alicerce do caráter tutelar do Direito do Trabalho: a subordinação, elemento tradicionalmente caracterizado pelo exercício patronal do poder diretivo e pelo dever obreiro de obediência¹³¹”

A relação do empregado e o empregador, então, não é disposta tão somente pelo ordenamento jurídico, porém dele se tira o seu real fundamento. Avalia-se que, além de uma desigualdade econômica, observa-se uma desigualdade jurídica, haja vista que na celebração do contrato recai tão somente a uma das partes, por esse motivo se faz a aplicabilidade do Princípio da Proteção do Trabalhador.

Contudo, há existência de uma controvérsia, a qual seja,

O princípio da proteção é polemizado por, aparentemente, violar o princípio constitucional da igualdade, ao priorizar uma das partes da relação de trabalho. Contudo, a real intenção do legislador ao adotá-lo como um dos princípios individuais da CLT, é a busca do equilíbrio da relação entre empregado e empregador ao estabelecer, em sua maior parte, proteção para aquele que presumidamente é a parte hipossuficiente da relação.¹³²

Isto posto, a discussão sobre o princípio constitucional da igualdade se torna irrelevante, tendo em vista que, na realidade da situação fática, existe uma vulnerabilidade na relação, sendo que trabalhador se torna hipossuficiente em relação ao empregador, portanto a CLT busca a igualdade material, “ao tratar os desiguais na medida da sua desigualdade”.

No entendimento de Volia Bomfim:

O princípio da proteção ao trabalhador está caracterizado pela intensa

¹³⁰ **BARBOSA, Edna Maria Fernandes, O princípio da proteção no direito do trabalho brasileiro : uma nova leitura.** Universidade Federal de Pernambuco, 2005, Dissertações de Mestrado - Direito. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/4223>, p. 36

¹³¹ *Idem*

¹³² SILVA, Francizete Amaro da; SANTAGUIDA, Barbara Maria Moureira Dante; FARIAS, Athena de Albuquerque. Pejotização e Parassubordinação. **Revista de Psicologia.** https://www.academia.edu/59023556/Pejotiza%C3%A7%C3%A3o_e_Parassubordina%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 21 set 2022.p 18.

intervenção estatal brasileira nas relações entre empregado e empregador, o que limita, em muito, autonomia da vontade das partes. Desta forma, o estado legisla e impõe regras mínimas que devem ser observadas pelos agentes sociais. Estas formaram a estrutura basilar de todo contrato de emprego.¹³³

Atualmente o referido princípio se perfaz por um período de certa “crise”, tendo em vista os avanços sociais e as dificuldades econômicas dentro do país, em busca de menos proteção do trabalhador e mais autonomia na realização dos contratos de trabalho. Como aborda Volia Bomfim¹³⁴ “a aqueles que acreditam na necessidade da sua futura extinção, em face das dificuldades econômicas que atravessa o país e, por isso, advogam pela ausência total do estado nesta relação entre particulares.”. e dentro desse cenário é que surge a “pejotização”, na busca de formas de contratação mais autônoma e menos burocratizada.

Avaliado todas as nuances que envolve tal princípio, percebe-se que ele se torna essencial na relação trabalhista, sendo favorável 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 condições mais favoráveis, gerando uma superioridade jurídica em favor do trabalhador, diante da hipossuficiente existente em relação ao empregador.¹³⁵

Dentro do cenário da pejotização, a violação do princípio ocorre, devido a forma de contratação da PJ, haja visto que o real sentido da proteção do trabalhador é assegurar condições mais dignas de trabalho e mais garantias trabalhistas, porém, o contrato realizado por pessoa jurídica é previsto no ordenamento do Direito Civil, e tratam as partes do contrato como iguais. Em contraponto, para o Direito do Trabalho, ocorre uma desigualdade natural, trazendo menos benéficos ao profissional.

Antes de caracterizar a violação, é preciso avaliar o contexto fático e observar se há necessidade da aplicação do princípio. Há de se considerar também outro princípio que se é violado nas circunstâncias da configuração da “pejotização”, é o princípio da Irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, sendo sua principal característica a limitação da vontade, tendo em vista que “a legislação permite a livre

¹³³ CASSAR, Vólia Bomfim, **Direito do Trabalho: de acordo a reforma trabalhista**. 9. ed. São Paulo: método: 2019, p. 175

¹³⁴ *Ibidem*.

¹³⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.p.164

estipulação das disposições contratuais entre as partes interessadas, mas com a ressalva de que não contrarie uma norma fundamental trabalhista e deve haver o mútuo consentimento das partes, sob pena de nulidade”.¹³⁶

Sabemos que Direito do Trabalho tem sua ideia nuclear protetista, portanto esse princípio entende que não se é permitido ao empregado dispor de suas garantias trabalhistas por conta do intuito de protegê-lo de seus próprios atos. Essa ideia possui fundamento na atuação de que este princípio é “incontratual”, ou seja, que influi proteções/intervenções dentro da esfera da autonomia individual.¹³⁷

Entende-se que o princípio da irrenunciabilidade traz a ideia de que os direitos trabalhistas são “irrenunciáveis por parte do trabalhador, sendo caracterizada como uma invalidade se ocorrer a renúncia” tendo como objetivo, a proteção do trabalhador, para que não haja disposições de suas garantias.¹³⁸

Portanto, se torna claro que, havendo a contratação do profissional por meio de pessoa jurídica, o trabalhador acaba não sendo regido pela CLT, e sim pelas disposições presente do Código Civil, havendo a violação do referido princípio, haja vista, que o trabalhador que escolher a contratação por PJ, violara o princípio da irrenunciabilidade do direito do trabalho.

É notório que o direito do trabalho surgiu sabendo da desigualdade existente entre as partes da relação, contudo, partindo dessa premissa, os princípios que o informam buscam a atenuação dessas diferenças sociais. Logo, o do princípio da primazia da realidade, o da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e o da proteção também visam impedir abusos e ilicitudes na relação trabalhistas, sempre em busca da melhor proteção ao trabalhador, contudo, no próximo tópico será observado a (im)possibilidade de o empregado constituir pessoa jurídica.

3.2.3 (Im)possibilidade de obrigação de o empregado constituir pessoa jurídica

O profissional de medicina, desde o seu contexto histórico, sempre foi ‘

¹³⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.p.166

¹³⁷ *ibidem*

¹³⁸ FERREIRA NETO, José Antônio. **A pejotização e o direito do trabalho**. 2013. 65 f. Monografia (Graduação em Direito). Faculdades Integradas de Caratinga, São Paulo, 2013. Disponível em: <https://dspace.doctum.edu.br/bitstream/123456789/984/1/MONOGRAFIA%20-%20A%20PEJOTIZA%C3%87%C3%83O%20E%20O%20DIREITO%20DE%20TRABALHO%20-%20JOS%C3%89%20ANT%C3%94NIO%20FERREIRA%20NETO.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2023.p. 23

Porém, mesmo constatando a autonomia técnica do profissional de medicina, observa-se que esse conhecimento não justifica a descaracterização de um possível vínculo empregatício, trazendo aqui, portanto, a observação de Vólia Bomfim, sobre a subordinação técnica:

O critério subordinação técnica (nascido na França), é realçado pelo necessário comando técnico do patrão dirigido ao empregado. Parte da premissa que o empresário detém o total domínio da técnica da produção ou do serviço. Entretanto é possível o empregado ter maior conhecimento técnico que o empregador e, por isso, tem ampla liberdade na execução de suas tarefas, logo, este critério não completo, é insuficiente para explicar a subordinação na relação de emprego.¹³⁹

A vista disso, entende-se que, por meio dessa relação de subordinação técnica, quando se verifica que o empregado tem mais conhecimento, muitas das vezes, do que o empregador, ocorre um aumento crescente na prática de contratação do profissional de forma precária. Na contratação do médico, por ter mais autonomia, não se faz necessário realizar a observância dos preceitos do Direito do Trabalho.

Nessa senda, é imperioso discorrer sobre a noção de precariedade. A advogada Joana Rodrigues¹⁴⁰ define o que é a precariedade, bem como aborda algumas das formas de contratação precária do profissional. Entende-se precariedade como um associado não apenas ao tipo de contrato de trabalho ou a forma de inserção do trabalhador no mercado, mas também a dimensões relacionadas com os conteúdos, os saberes, as competências e as condições de exercício da atividade profissional. Para a autora,

imposição de modalidades precárias de contratação onde não há características de autonomia na prestação dos serviços, tais como as falsas cooperativas para prestação de mão de obra, como também o contrato de prestação de serviços, firmado por intermédio de sociedade (pessoa jurídica).¹⁴¹

Entretanto, mesmo existindo a autonomia técnica do profissional, este não tem o poder configurado como um profissional liberal, sendo definido como “aquele que

¹³⁹ CASSAR, Vólia Bomfim, **Direito do Trabalho: de acordo a reforma trabalhista**. 9. ed. São Paulo: método: 2019, p. 256

¹⁴⁰ RODRIGUES. Joana Rêgo Silva, **Artigo Científico, A CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO DO MÉDICO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA**, Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=db0d4963149c89b0>, Acesso em 22 nov. 2022.p. 08

¹⁴¹ RODRIGUES. Joana Rêgo Silva, **Artigo Científico, A CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO DO MÉDICO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA**, Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=db0d4963149c89b0>, Acesso em 22 nov. 2022.p. 09,10,12

possui clientela própria, com a qual estabelece diretamente as condições de remuneração e que detém a posse dos instrumentos de trabalho e meios de produção”, ou um prestador que possui autonomia de serviço, sendo aquele “que se autodetermina quanto a forma, o tempo e o modo de execução dos serviços, assumindo os riscos da atividade econômica e cuja prestação pode ser feita através de pessoa física ou pessoa jurídica, ou ainda na condição de sócio cooperado”.¹⁴²

Contudo, sedimentando o que abordado, se entende que a autonomia técnica do profissional ocorre devido ao seu conhecimento científico e especializado, gerando, com isso, o critério de autonomia intelectual em relação ao empregador. Dessa forma, não se configura, por esse único critério, a possibilidade do profissional ser um prestador autônomo de serviço, ou tão somente um profissional liberal, tendo em vista que se deve avaliar de forma individualizada a relação trabalhista em que o médico se encontra.¹⁴³

Dentro desse cenário, há uma discussão sobre a autonomia do médico e a imposição da constituição de uma pessoa jurídica, na qual observa-se que pode acarretar “má-fé por parte das empresas tomadoras de serviço, tendo em vista que, com o intuito de economizar em encargos trabalhistas, efetuam a contratação de trabalho autônomo por intermédio de uma sociedade (pessoa jurídica)”¹⁴⁴ com objetivo de, muitas das vezes, fraudar um vínculo empregatício, transformando o médico em um empresário, prestador de serviço.

Portanto, observa-se que não se faz possível ao tomador de serviço realizar a imposição ao profissional de constituir uma pessoa jurídica, mesmo havendo a existência de uma autonomia técnica. O médico, assim como qualquer outro trabalhador, possui o direito de ter salvaguardadas suas garantias trabalhistas, se estiverem presentes na sua atividade laborativa os elementos do art. 3º da CLT.¹⁴⁵

Contudo, se ocorrer do empregador vincular o pagamento da remuneração à necessidade de constituição de uma pessoa jurídica, e se comprovado o intuito de burlar um vínculo empregatício, este terá consequências como pagamento de multas,

¹⁴² *Ibidem*

¹⁴³ *Ibidem*

¹⁴⁴ *Ibidem*

¹⁴⁵ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal**, São Paulo, v. 7, 1943, art. 3 Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#:~:text=Art.%203%C2%BA%20%2D%20Considera%2Dse, trabalho%20intelectual%2C%20t%C3%A9cnico%20e%20manual.

e verbas trabalhistas como previsto no art. 9º da CLT¹⁴⁶. E, em alguns casos, poderá acarretar até em pena de detenção, como prevê o art. 203¹⁴⁷ do Código Penal.

Diante desse cenário, observa-se que todo o contexto que ronda a autonomia dos médicos, dentre esses aqui abordados, com também as suas limitações, resta claro que se deve fazer uma análise de forma individualizada a partir do arcabouço fático da relação de trabalho, para se identificar se realmente houve uma situação simulatória. E, diante do que discutido neste capítulo, se faz necessário aprofundar a relação da PJ, com a precarização do trabalho da medicina, o que será visto no próximo capítulo.

¹⁴⁶ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal**, São Paulo, v. 7, 1943, art. 9 Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#:~:text=Art.%203%C2%BA%20%2D%20Considera%2Dse,trabalho%20intelectual%2C%20t%C3%A9cnico%20e%20manual.

¹⁴⁷ BRASIL, Decreto-Lei 2.848, **de 07 de dezembro de 1940.Código Penal.Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez.1940**.art. 203 Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm, Acesso 13 de maio 2023.

4 DA (IN)EXISTÊNCIA DE PRECARIZAÇÃO SERVIÇOS MÉDICOS SOB A NATUREZA DE PESSOA JURÍDICA

A precarização nas relações de trabalho dos médicos é cada vez mais evidente devido ao fato de que a maioria das contratações desses profissionais ocorre por meio de criação de pessoa jurídica. Não obstante que tal fato passe a ilusão de autonomia, tem-se que a realidade é diametralmente oposta, já que, como abordado, se presentes todos os requisitos geradores do vínculo empregatício, o modelo supramencionado é fraudulento, o que gera elevada insegurança jurídica.

Esse processo ocorre não somente pelas formas de contratação, mas também pelas péssimas condições de trabalho, pela pouca qualidade de vida, além de serem expostos diariamente a doenças. Nesse sentido, faz-se relevante abordar tal seara para que o(a) leitor(a) ambiente-se melhor quanto ao tema.

4.1 CONDIÇÕES PESSOAIS E PROFISSIONAIS DOS MÉDICOS

Os profissionais de medicina são considerados socialmente como “privilegiados”, já que existe uma ideal de que esses profissionais possuem uma alta remuneração. Contudo, dentro desse cenário de “pejotização”, se faz essencial observar de forma minuciosa a relação trabalhista a qual é posto o trabalhador. Diante disso, a análise ocorre sobre as situações fáticas e as condições pessoais e profissionais que se encontram o profissional contratado por meio da “PJ”, para assim, conseguir verificar o tipo de vínculo presente.

Assim, algumas situações ocorridas durante o período pandêmico da Covid-19 são imprescindíveis para compreendermos o processo de precarização das relações do profissional de medicina, pois houve uma demasiada exposição dos profissionais de saúde, já que estavam amplamente em linha de frente, e gerou, com isso, uma vulnerabilidade ao empregado. Insta salientar que mesmo nesse cenário os profissionais continuaram sendo contratados através da formação de CNPJs.

Portanto, foi realizada uma pesquisa, conduzida na fiocruz pela ENSP e pelo Centro de estudos Estratégicos, a qual se teve como premissa conhecer as condições de vida e de trabalho dos profissionais que atuaram diretamente na pandemia.¹⁴⁸

Foi assim evidenciado pelos pesquisadores que as condições de trabalho são contrárias ao que se entende como trabalho decente pela OIT, sendo próxima às características de trabalho precário, por ser um profissional mal pago, sem segurança e com vários vínculos para seu sustento¹⁴⁹.

Os riscos que o profissional de Medicina pejetizado enfrentam, devido a insalubridade, periculosidade, não são abarcados em sua remuneração, pois, como já visto no decorrer do nosso estudo, o trabalhador é somente um prestador de serviço e não tem segurança jurídica.

O Secretário Regional da Internacional de Serviços Públicos (ISP-américas), Jocélio Drummond, realizou uma pesquisa com os sindicatos e chegou à conclusão de que um dos principais problemas apontados é a falta de EPI ou a quantidade insuficiente deles, como também a falta de treinamento adequado para a pandemia e o sofrimento psíquico.¹⁵⁰

Restando clara a precarização da mão de obra do médico, pela qual é sujeitado a trabalhar em ambientes insalubres, sem a proteção adequada, gerando risco a sua saúde e da sua família. Além disso, se este profissional for contratado por PJ, não acarretara a ele nenhum auxílio caso venha a adoecer, já que o profissional trabalha como prestador de serviço, e não comporta as proteções trabalhistas previstas na CLT. E muito menos será remunerado por conta do afastamento por doença.

Dentro desse cenário de precarização, é interessante trazer alguns estudos do CFM que aponta a instabilidade laboral do médico, tendo em vista:

Segundo a publicação, a maioria dos médicos tem mais de um emprego, submete-se a longas jornadas semanais, são assalariados e comumente fazem plantões. No exercício profissional, quase 60% dedicavam-se apenas a atividades clínicas e assistenciais. Dos médicos que realizavam consultas e atividades clínicas, 36,6% realizavam cirurgias, seja em nível

¹⁴⁸ WERNECK, Guilherme Loureiro, CARVALHO, Marília Sá, **A pandemia de COVID-19 no Brasil, crônica de uma crise sanitária anunciada**, Documento eletrônico Disponível em: <https://cadernos.ensp.fiocruz.br/csp/artigo/1036/a-pandemia-de-covid-19-no-brasil-cronica-de-uma-crise-sanitaria-anunciada>, acesso 15 maio 2023.

¹⁴⁹ *Ibidem*

¹⁵⁰ *Ibidem*

ambulatorial ou hospitalar. Os médicos também têm muitos vínculos empregatícios, aponta o estudo do CFM. Apenas 22% dos médicos tinham apenas um empregador, sendo que cerca de 30% trabalhavam em dois lugares; 24,3% tinham três vínculos; 12% respondiam a quatro empregadores; 6,8% trabalhavam em cinco lugares e 5,4% em mais de seis. De acordo com a pesquisa, ainda, 75,5% dos médicos trabalhavam mais de 40 horas por semana, sendo que 43,1% dedicavam à medicina entre 40 e 60 horas semanais; 15,5% trabalhavam de 60 a 80 horas e 16,9% conseguiam ter uma jornada superior a 80 horas semanais.¹⁵¹

Portanto, observa-se que a precariedade da atividade laborativa do médico se dá por diversos fatores, horas de trabalho excessiva, diversos vínculos de trabalho, dos quais a maioria é contratado como pessoa jurídica, e, com isso, perdendo as garantias trabalhistas, não se havendo férias, 13º salário, repouso semanal, entre outros.

Nesse sentido, Elizabeth Costa Dias publicou um artigo na **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho** e, nele, trouxe uma análise das condições de trabalho e saúde dos médicos, e trouxe um entendimento, no qual corrobora com o que aqui já discutido, evidenciando a situação das profissionais de medicina gestantes, pois

Os vínculos precarizados de trabalho impedem que as médicas usufruam do direito ao afastamento remunerado no período de gravidez, parto e lactação, sendo relativamente frequente encontrarmos gestantes no final da gestação trabalhando em regime de plantões diurnos e noturnos, pois não trabalhar significa não ter rendimento.¹⁵²

A autora também suscitou os efeitos dos vínculos de trabalhos precários na saúde dos médicos,

Os efeitos sobre a saúde dos médicos se expressam em múltiplas formas e intensidades, traduzidas em queixas de lombalgia e maior prevalência de varizes de membros inferiores nos cirurgiões, que assumem posturas forçadas por longos períodos; as dores musculoesqueléticas nos membros superiores, em profissionais que realizam sessões de ultrassonografia por horas seguidas, sem pausas adequadas; quadros graves de dermatose decorrentes da alergia ao látex e aditivos químicos; o aumento do abortamento espontâneo em médicas anesthesiologistas, quando comparadas com grupos semelhantes de mulheres em idade fértil, entre outros.¹⁵³

Sabendo-se que a maior finalidade do direito do trabalho é proteger o

¹⁵¹ CFM, **COVID-19: CFM pede que poder público estabeleça regras de remuneração a médicos infectados no trabalho**, Disponível em : <https://portal.cfm.org.br/noticias/covid-19-cfm-pede-que-poder-publico-estabeleca-regras-de-remuneracao-a-medicos-infectados-no-trabalho/>, Acesso 15 maio 2023.

¹⁵² DIAS, Elizabeth Costa. CFM quer regras de remuneração a médicos infectados no trabalho. **Revista Brasileira de Medicina**. [S.l.], v. 13, n. 2, 2015, p. 60-68. Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v13n2a02.pdf>. Acesso em: 21 jan 2022.

¹⁵³ *Idem*

trabalhador de eventuais arbitrariedades, tendo em vista sua característica de vulnerabilidade em relação ao empregador, é cediço, pois, que a prática da “pejotização” caminha *a contrario sensu*. Não há previsão alguma de garantias e princípios trabalhistas, havendo, portanto, uma precarização do profissional.¹⁵⁴

A precarização profissional na área médica possui, dentre seus reflexos, contratos temporários — em que o profissional médico não possui renda fixa para com a entidade hospitalar —, contratos para atividades especiais — cumprindo apenas função de plantonista — e dificuldade da contratação — muitas vezes o profissional tem que se submeter a “pejotização” —, comprometimento de seus direitos trabalhistas para poder exercer sua profissão. Compromete sua defesa profissional, já que responderia em uma relação processual como uma pessoa jurídica, ao invés de como um profissional liberal que realmente é.¹⁵⁵

Ele se encontraria em pé de igualdade na relação jurídica sem as devidas proteções de uma parte hipossuficiente em uma relação desigual. Devido a isso, acaba-se assumindo responsabilidade objetiva por seus serviços e ensejando a inversão do ônus da prova para si; bem como as demais precarizações resultantes da “pejotização”, já que acaba se tratando de um prestador de serviço, sendo juridicamente igual ao que possui o poder econômico. Portanto, se faz necessário a fiscalização do Ministério Público do Trabalho, sobre os serviços prestados pelo profissional que labora por meio de pessoa jurídica.¹⁵⁶

Como já corriqueiramente suscitado, a constituição de uma pessoa jurídica para exercer o seu devido trabalho acarreta a perda do direito de férias, décimo terceiro salário, FGTS, horas extras, adicional noturno, de insalubridade, de periculosidade, descanso semanal remunerado, aviso prévio, licença maternidade e estabilidade à gestante, multa rescisória por demissão sem justa causa, além dos demais acordos e normas coletivas da categoria.

Logo, não restam quaisquer dúvidas a respeito da precariedade laboral do profissional de medicina. Nesse sentido, abordaremos, no próximo tópico, o posicionamento dos órgãos de medicina em face desse fenômeno.

¹⁵⁴ RODRIGUES, Joana Rêgo Silva. **As condições de trabalho dos médicos no serviço público do estado da Bahia**. 2016. 223 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania). Superintendência de Pesquisa e Pós-graduação. Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2016. Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/bitstream/123456730/299/3/JOANA%20REGO%20SILVA%20RODRIGUES.pdf>. Acesso em 22 nov. 2022.p. 98

¹⁵⁵ *Idem*, p. 99

¹⁵⁶ *Idem*, p. 102

4.2 POSICIONAMENTO DOS ÓRGÃOS DE MEDICINA

Foi debatido o tema em tela no Pré-fórum nordeste, em 30/08/2016, quando a advogada do Sindicato dos Médicos Bahia, Dra. Cláudia Bezerra trouxe uma diferenciação de médico autônomo, sendo este o profissional liberal com sua liberdade organizacional e de execução do trabalho, e o profissional contratado regido pela CLT, onde o nesta relação estão presentes os requisitos trabalhistas.¹⁵⁷

Corroborando com o posicionamento trazido pela Advogada, entende-se também

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.¹⁵⁸

No mesmo sentido, continuou a argumentar a advogada, elencando os casos abordados e as consequências de contratação por pessoa jurídica, como por exemplo o caso das prefeituras que realizam contratação por “pejotização” e usualmente rompem contratos das médicas grávidas. Para a advogada, pode existir contratos de terceirização, sendo este de forma complementar e indireta.¹⁵⁹

Noutro giro, expôs ela que para a classe do profissional de Medicina, alguns visualizam a pejotização como benéfica, mas que existem atualmente no SINDMED quinze ações judiciais coletivas pleiteando o reconhecimento de vínculo empregatício. Ademais, relevante mencionar que, para a Receita Federal, a contratação por pessoa jurídica é uma maneira de burlar o fisco.¹⁶⁰

Como também, no pré-forum nordeste, houve a discussão sobre a necessidade de os profissionais de medicina acumularem diferentes vínculos trabalhistas, trazendo o argumento do Secretário-Geral do CFM, o qual apresentou

¹⁵⁷ CRM-PR, Pré-Fórum Nordeste debate precarização das relações de trabalho, **Documento eletrônico** Disponível em : <https://www.crmpr.org.br/PreForum-Nordeste-debate-precarizacao-das-relacoes-de-trabalho-11-47232.shtml>, Acesso em: 15 maio 2023.

¹⁵⁸ *idem*

¹⁵⁹ *idem*

¹⁶⁰ *idem*

editais de concursos para médicos com salário em torno de R\$: 1.700,00, para 40 horas semanais. Destarte, realizou uma comparação com os editais para Procuradores, que possuem remuneração maior que 22 (vinte e dois) mil reais, afirmando, com base nisso, que a classe médica demanda crescimento de carreira e maiores condições de trabalho.

No mesmo contexto, o presidente do SINDMED-RJ, Alexandre Telles comentou sobre os vínculos trabalhistas extremantes frágeis, sobre os quais o profissional sofre com atraso salarial, não tem direito a férias, aposentadoria e é demitido sem qualquer tipo de negociação, como também, há pouca participação dos órgãos de controle social.¹⁶¹

Em outro momento, a Federação Nacional dos Médicos (FENAM), na conferência do II Fórum pró-sus, realizado pelo CFM em 23 de julho de 2019, se manifestou sobre a crescente da pejotização, no que diz:

A visão da Federação Nacional dos Médicos (Fenam) foi apresentada pelo diretor de relações institucionais da entidade, Jorge Darze, criticou a pejotização imposta aos médicos e defendeu a carreira federal de médicos. “Tenho esperanças que agora essa promessa saia do papel”, afirmou. O representante da Federação Médica Brasileira, Casemiro dos Reis Júnior, afirmou que no Sistema Único de Saúde (SUS) não deveria caber a pejotização. “No meu consultório particular eu atendo como pessoa jurídica, mas o trabalho no SUS é diferente, pois há uma relação de subordinação. O problema é que estão impondo a pejotização no SUS, o que implica em perdas trabalhistas e em problemas com o fisco”, afirmou.¹⁶²

Por sua vez, a representante da Associação Médica Brasileira (AMB), Gabriela Giacomim, se manifestou no sentido de haver possibilidade de terceirização, contudo, não se pode configurar a precarização as condições de trabalho dos médicos. Ela trouxe, no seu posicionamento, um dos principais efeitos colaterais da terceirização, como se ver:

um dos efeitos colaterais da terceirização é o atraso nos salários. Pesquisa da AMB realizada em 2016 constatou que 88% dos médicos que trabalham para municípios do interior estavam com os salários atrasados.¹⁶³

Por último, o representante do CFM, o advogado Alejandro Bullon, defendeu

¹⁶¹ CRM-PR, **Pré-Fórum Nordeste debate precarização das relações de trabalho**, Disponível em : <https://www.crmpr.org.br/PreForum-Nordeste-debate-precarizacao-das-relacoes-de-trabalho-11-47232.shtml>, Acesso em: 15 maio 2023

¹⁶² CFM, II Fórum pró-sus, Documento eletrônico Disponível em: <https://portal.cfm.org.br/eventos/ii-forum-nacional-pro-sus/>, Acesso: 15 maio 2023.

¹⁶³ CRM-PR, **Pré-Fórum Nordeste debate precarização das relações de trabalho**, Disponível e: <https://www.crmpr.org.br/PreForum-Nordeste-debate-precarizacao-das-relacoes-de-trabalho-11-47232.shtml>, Acesso em: 15 maio 2023

seu posicionamento à relação ao tema, entendendo a necessidade de mudanças legislativas, como visto a seguir: “Para a o fisco, o médico que atende em um hospital como pessoa jurídica é um empregado e deve contribuir como pessoa física. Para mudar este entendimento, será preciso mudar as leis”.¹⁶⁴

Superado os debates da conferência supracitada, será abordado também o posicionamento do CFM sobre os casos durante o período pandêmico ao combate á COVID-19, no qual buscou frente ao Ministério da Saúde “possibilidade de edição normativa que estabeleça a garantia monetária aos médicos que forem infectados pelo novo coronavírus durante o exercício da profissão”.¹⁶⁵

Ainda seguindo o posicionamento do CFM sobre a necessidade de proteção do profissional de medicina no cenário pandêmico, observa-se:

No entendimento do CFM, diante da excepcionalidade da situação de combate à COVID-19, tem sido “incansável” o trabalho dos médicos e outros profissionais da saúde no combate à doença e no atendimento aos pacientes. Apesar disso, a autarquia destaca que “inúmeros profissionais médicos são autônomos ou atuam como pessoa jurídica unipessoal, sem nenhuma garantia trabalhista como seguro-desemprego, estabilidade ou outras.”¹⁶⁶

Portanto, a precariedade da situação profissional do médico não assegura mínimo de garantia trabalhista, para que se exerça a profissão de forma integra, tendo em vista que não se tinha uma previsão de auxílio ao profissional de linha de frente caso este contraísse o vírus, deixando-o extremamente vulnerável.

Segundo o raciocínio, o presidente da Federação Nacional dos Médicos (Fenam) e do Sindicato dos Médicos do Distrito Federal (SindMédico-DF), Gutemberg Fialho, defendeu os profissionais de medicina a rescindir à precarização do trabalho, como apresentaram seus argumentos,

O sindicalista apontou que o modelo de contratação de profissionais como pessoas jurídicas em condições análogas à relação de emprego culmina no agravamento das condições de trabalho. O tema foi o mote das discussões durante o fórum.No entanto, o presidente da Fenam observou que a precarização do trabalho médico também não foge a um certo grau de responsabilidade dos próprios profissionais. “Nós só vamos avançar nisso e em outros temas se tivermos um posicionamento sério. Os médicos

¹⁶⁴ CRM-PR, Pré-Fórum Nordeste debate precarização das relações de trabalho, Disponível e: <https://www.crmpr.org.br/PreForum-Nordeste-debate-precariizacao-das-relacoes-de-trabalho-11-47232.shtml>, Acesso em: 15 maio 2023

¹⁶⁵ CFM, COVID-19: CFM pede que poder público estabeleça regras de remuneração a médicos infectados no trabalho, Disponível em: <https://portal.cfm.org.br/noticias/covid-19-cfm-pede-que-poder-publico-estabeleca-regras-de-remuneracao-a-medicos-infectados-no-trabalho/>, Acesso 15 maio 2023.

¹⁶⁶ *Idem*

reclamam das condições de contratação para emprego e da contratualização com os convênios, mas quando convidamos para se integrarem a associações profissionais médicas, resistem e negociam individualmente com os planos de saúde, por exemplo”, criticou.¹⁶⁷

Nesse sentido, o presidente, por sua vez, constatou que somente haverá mudanças em busca de melhorias quando o Estado começar a se comunicar com a população e os outros entes, tendo em vista, “O Estado não se comunica, então, embora a gente denuncie a precarização para os ministérios públicos estaduais, do outro lado, no poder executivo, há enorme incentivo à ‘pejotização’ do serviço médico”¹⁶⁸

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 laboral¹⁶⁹. Dentre esses grupos, destaca-se a Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Emprego (CONAFRET), criada para o estudo e para a adoção de medidas que combatam as ações que atuem em desacordo com os preceitos legais, regularizando as relações trabalhistas.¹⁷⁰

Em relação às fraudes trabalhistas, como a pejotização, o MPT, através da CONAFRET, editou a Orientação de número 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.¹⁷¹

Visto isso, cabe ao Conselho Nacional de Medicina e ao Sindicato dos

¹⁶⁷ CRM-PR, Pré-Fórum Nordeste debate precarização das relações de trabalho, Disponível em: <https://www.crmpr.org.br/PreForum-Nordeste-debate-precarizacao-das-relacoes-de-trabalho-11-47232.shtml>, Acesso em: 15 maio 2023

¹⁶⁸ CRM-PR, Pré-Fórum Nordeste debate precarização das relações de trabalho, Disponível em: <https://www.crmpr.org.br/PreForum-Nordeste-debate-precarizacao-das-relacoes-de-trabalho-11-47232.shtml>, Acesso em: 15 maio 2023

¹⁶⁹ CARDOSO NETO, Walter José. **A PEJOTIZAÇÃO DOS CONTRATOS: A SITUAÇÃO DOS MÉDICOS NO ESTADO DA BAHIA NOS ÚLTIMOS DEZ ANOS**, 2018, Disponível em: <http://portal.faculdadebaianadedireito.com.br/portal/monografias/Walter%20Jos%C3%A9%20Cardoso%20Neto.pdf> Acesso em: 28 nov 2022.p. 45

¹⁷⁰ Idem, p. 46

¹⁷¹ Idem, p. 48

Médicos a fiscalização acerca da regularidade da contratação destes, haja vista que gera a precarização dos serviços e da dignidade do profissional, bem como uma atuação de fiscalização do Ministério Público do Trabalho. E, por meio desse cenário, se faz necessário abordar os mais variados entendimentos jurisprudenciais.

4.3 ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL

A Justiça do Trabalho e os Tribunais em todo o Brasil vêm acompanhando a crescente dessa fraude trabalhista e buscando solucionar, por meio de resolução judicial, o combate à fraude da “pejotização” e assegurando o vínculo de emprego quando presente os requisitos legais.

Devido a este fenômeno, a justiça tem entendido de forma clara a existência do princípio da primazia da realidade como forma de dar prevalência ao que de fato acontece, mesmo que o empregado sob “pejotização” cumpra com todos seus deveres legais como pessoa jurídica, mas, se sua relação trabalhista existir requisitos que comprovem a necessidade de vínculo empregatício, este será entendido como empregado.

O princípio da primazia entende que a realidade dos fatos prevalece sobre as cláusulas contratuais ou registros, mesmo que *a contraio sensu*. Não há o porquê mascarar a verdade dos fatos, já que será dado a prevalência do que realmente ocorreu e não ao contrato em seu teor.¹⁷²

Dentro do fenômeno da “pejotização”, pode-se abordar o entendimento dos Tribunais Superiores e Regionais:

DECISÃO REGIONAL PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO. CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS DA ÁREA MÉDICA MEDIANTE "PEJOTIZAÇÃO". DESVIRTUAMENTO. FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. JURISPRUDÊNCIA PACIFICADA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e a desta Corte Superior firmaram-se no sentido de que o Ministério Público do Trabalho detém legitimidade para ajuizar ação civil pública para tutela de interesses difusos, coletivos e individuais indisponíveis ou homogêneos socialmente relevantes. No caso destes autos, o órgão ministerial alega configurado o desvirtuamento na contratação de médicos para trabalhar no hospital Reclamado, mediante a

¹⁷² MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 181.

chamada "pejotização", ou seja, há contratação de pessoas jurídicas como se fossem prestadoras de serviço, com evidente fim de impedir a aplicação da legislação trabalhista, com enorme prejuízo social, o que configura fraude, nos termos do artigo 9º da CLT. O Ministério Público postula, assim, além da indenização por danos morais coletivos, a condenação das reclamadas na abstenção de contratar e manter empregado como pessoa jurídica, como prestador de serviço, como autônomo, ou com intermediação de empresa ou cooperativa quando incidirem na relação de trabalho os elementos fático-jurídicos da relação de emprego. Além disso, pretende que, na contratação de pessoal, seja realizada seleção pública, de forma que sejam respeitados os princípios constitucionais que regem as contratações de pessoal na Administração Pública, em especial o princípio da impessoalidade. Trata-se de direitos individuais homogêneos, de origem comum. Precedentes. Assim, patentes a legitimidade ativa e o interesse de agir do Ministério Público do Trabalho. Inteligência dos artigos 127, caput, e 129, III, da Constituição Federal; 5º, I, da Lei nº 7.347/85; 1º, 6º, VII, e 83, I e III, da Lei Complementar nº 75/93. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 3015820185060313, Relator: Claudio Mascarenhas Brandao, Data de Julgamento: 16/06/2021, 7ª Turma, Data de Publicação: 25/06/2021).¹⁷³

Como abordado na jurisprudência supracitada, tem-se que o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho caminha no mesmo sentido que a orientação do Ministério Público do Trabalho, estabelecendo que não seja realizado mais as contratações por meio de pessoas jurídicas, e que no lugar, haja seleções públicas.

PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS MÉDICOS. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE CONFIGURADA. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO. Verificada a existência de vínculo empregatício entre médico e entidade hospitalar, iniciado fraudulentamente como de "cooperado" e continuado sob o pálio da denominada "pejotização", em que o tomador exige abertura de empresa pelo prestador, atraindo a incidência do disposto no art. 9º da CLT. Relação de emprego reconhecida. Recurso provido. (TRT-7 - RO: 00014521520165070018, Relator: JOSE ANTONIO PARENTE DA SILVA, Data de Julgamento: 28/06/2018, Data de Publicação: 11/07/2018).¹⁷⁴

Do entendimento firmado pelo Tribunal Regional do Trabalho 7º Região-RO, resta claro que, existindo os requisitos de vínculo empregatício, a utilização da contratação do profissional de medicina pela constituição de pessoa jurídica é em sua forma fraudulenta, havendo, assim, relação de emprego reconhecida.

¹⁷³ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista interposto pelo Ministério Público do Trabalho.** Relator: Claudio Mascarenhas Brandao. **Recurso de Revista:** 3015820185060313. Brasília, 25 jun. 2021; Disponível em: <https://tst.jusbrasilcom.br/jurisprudencia/1237500254/recurso-de-revista-rr-3015820185060313>. Acesso em: 21 nov. 2022.

¹⁷⁴ BRASIL, **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, 7ª REGIÃO, PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS MÉDICOS. PEJOTIZAÇÃO**, Relator. JOSE ANTONIO PARENTE DA SILVA, RO, 11 JULH. 2018. DISPONIVÉL EM: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-7/600675836>. Acesso em: 21 nov. 2022

O Tribunal Regional do Trabalho 5º Região também aborda inteligência pertinente ao tema. Tal fato enseja a nulidade dos efeitos contractuais e o restabelecimentos das garantias trabalhistas:

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. (TRT-5 - RecOrd: 00008131020135050195 BA 0000813-10.2013.5.05.0195, Relator: MARGARETH RODRIGUES COSTA, 1ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 21/10/2014.).¹⁷⁵

Neste sentido, corrobora-se também o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região,

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. MÉDICO. CARACTERIZAÇÃO. Ainda que sob nova roupagem, a subordinação revela-se hoje também nas formas mais sofisticadas de prestação de serviços, subsistindo a relação de emprego ainda que sem a dependência do empregado ao empregador, bastando que o trabalhador faça parte da organização empresarial e seja dela dependente para exercer a sua profissão, beneficiando-se o tomador dos seus serviços. No caso, o reclamante, médico do trabalho, inseria-se no objeto social da empresa, prestando os serviços em estabelecimento e atendendo pacientes que eram clientes dela, para quem era irrelevante o profissional atuante. Assim, presentes os elementos da relação de emprego e sem que tenha a reclamada se desincumbido do seu ônus de provar que a relação deu-se através de relação diversa, é de reconhecer-se o vínculo de emprego entre as partes. Recurso provido, no aspecto. (TRT-4 - ROT: 00212527920175040017, 2ª Turma, Data de Publicação: 31/08/2020).¹⁷⁶

Segue esse mesmo entendimento o Tribunal Regional do Trabalho 6º Região,

RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. MÉDICO PLANTONISTA. CONFIGURADO. Tem-se que o traço diferenciador entre o trabalho "celetista" e "autônomo" se percebe na presença da subordinação jurídica na execução dos serviços, visto que os demais elementos configuradores da relação de emprego mostram-se comuns em ambas as figuras. Sopesando o acervo probatório constante dos autos, considerando-se o critério objetivo da distribuição do ônus da prova, tem-se que a reclamada não logrou êxito em demonstrar que o demandante não estava subordinado a ela. Pois, restou suficientemente comprovado que a relação jurídica havida entre os litigantes era de

¹⁷⁵ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho. Vínculo de emprego Reconhecido. Relator: Margareth Rodrigues Costa. Recurso Ordinário:** 0000813-10.2013.5.05.0195. Bahia, 21 out. 2014. Disponível em: <https://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/158321678/recurso-ordinario-record-8131020135050195-ba-0000813-1020135050195/inteiro-teor-158321686>. Acesso em: 22 abr. 2022.

¹⁷⁶ BRASIL **Tribunal Regional do Trabalho, VÍNCULO EMPREGATÍCIO. MÉDICO. 2ª Turma Recurso Ordinário** 0021252792017504001, 31 agost. 2018. Diponível em : <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/941485982>, Acesso em 13 maio 2023.

emprego, visto que presentes todos os elementos essenciais para a caracterização do vínculo empregatício. Recurso ordinário das reclamadas a que se nega provimento. (Processo: ROT - 0001244-95.2019.5.06.0101, Redator: Paulo Alcantara, Data de julgamento: 16/06/2021, Segunda Turma, Data da assinatura: 16/06/2021)(TRT-6 - RO: 00012449520195060101, Data de Julgamento: 16/06/2021, Segunda Turma, Data de Publicação: 16/06/2021).¹⁷⁷

Resta claro que, com todos os argumentos jurisprudenciais trazidos, demonstra-se que o fenômeno da “pejotização” tem sua característica fraudulenta em grande parte dos casos, posto que tal estratégia para burlar garantias e deveres tributários não é aceito pelo ordenamento jurídico brasileiro, já que camufla um vínculo empregatício existente e promove a sonegação de tributos. No entanto, ao revés, mesmo havendo a constituição da pessoa jurídica, é possível o reconhecimento do vínculo empregatício por meio da primazia da realidade e dispositivos legais.

Como presente no acórdão do TRT- 6ª região, no momento que a turma realizou sua análise, evidenciaram algumas circunstâncias para que se realiza a sua devida aplicação da contratação por pessoa jurídica,

Essa nova forma de organização do trabalho, esses novos negócios, essa nova estratégia de contratação deve ser avaliada em cada caso concreto, a fim de evitar a caracterização da negação de direitos trabalhistas e garantias sociais sob a aparência de maior autonomia.” TRT-6 - RO: 00012449520195060101, Data de Julgamento: 16/06/2021, Segunda Turma, Data de Publicação: 16/06/2021).¹⁷⁸

Ademais, também elucidou que, mesmo quando o profissional de medicina possuir um elevado nível de compreensão, não se torna possível em todas as hipóteses para afastar o vínculo empregatício, tendo em vista que se faz necessário analisar o conjunto probatório dos autos e verificar se os elementos estão nos moldes do art. 3º da CLT, (TRT-6 - RO: 00012449520195060101, Segunda Turma, 16/06/2021).

Faz-se necessário a observação dos entendimentos do STF quanto à resolução de casos de pejotização,

CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. RECURSO PROVIDO. 1. A controvérsia,

¹⁷⁷ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 6º Região, RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. MÉDICO PLANTONISTA. CONFIGURADO

¹⁷⁸ BRASIL, 2021, 16/06/2021, Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-6/1234335335>, Acesso 13 de maio 2023.

nestes autos, é comum tanto ao decidido no julgamento da ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), quanto ao objeto de análise do Tema 725 (RE 958.252, Rel. Min. LUIZ FUX), em que esta CORTE fixou tese no sentido de que: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”. 2. A Primeira Turma já decidiu, em caso análogo, ser lícita a terceirização por “pejotização”, não havendo falar em irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante (Rcl 39.351 AgR; Rel. Min. ROSA WEBER, Red. p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 11/5/2020). 3. Recurso de Agravo ao qual se dá provimento. (STF - Rcl: 47843 BA 0055865-84.2021.1.00.0000, Relator: CARMEN LÚCIA, Data de Julgamento: 08/02/2022, Primeira Turma, Data de Publicação: 07/04/2022).¹⁷⁹

O STF por meio de 3 votos a 2, aceitou o agravo de instrumento para que o TRT- 5º da região realize a permissão para que o Instituto Fernando Filgueiras (IEF), uma organização social que realiza a gestão de alguns hospitais na Bahia, pudesse contratar profissionais de medicina por meio de pessoas jurídicas. A ação civil pública foi movida pelo Ministério Público do Trabalho, o qual alegava que a forma de contratação dos médicos utilizada pelo IEF era ilícita, visto que fraudava o que disposto na CLT.

Contudo, foi decidido que é constitucional a terceirização de serviços relacionado à “atividade-meio” e à “atividade-fim”, sendo possível a constituição de uma pessoa jurídica, como se ver o posicionamento do Ministro Roberto Barroso,

Aqui, não acho que estejamos diante de uma questão de proteção de direitos trabalhistas propriamente, inclusive porque não estamos lidando com hipossuficientes que precisam ser substituídos ou representados pelo Ministério Público do Trabalho. Estamos lidando com médicos que, inclusive, e com muita frequência, têm diversos trabalhos e, portanto, não têm uma subordinação direta a um único empregador, a um único hospital ou a uma única empresa de saúde. Constituem empresas para ter um regime tributário melhor – uma decisão tomada por pessoas informadas e esclarecidas, e não hipossuficientes.” Voto-MIN ROBERTO BARROSO, p.21, RCL 47843 AGR/BA.¹⁸⁰

Neste cenário, o Ministro coloca o profissional de medicina como um empregado que não tem uma característica de subordinação direta com um único empregador, contudo, também faz a referência que estes profissionais são pessoas “informadas e esclarecidas, e não hipossuficientes”,

¹⁷⁹ BRASIL, SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO, Relator: CARMEN LÚCIA, 08 FEV. /2022, Disponível em : <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/1189592474>, Acesso em 13 de maio de 2023.

¹⁸⁰ *Ibidem*

Entretanto, fazendo-se uma breve crítica ao argumento do Ministro, a hipossuficiência e a não hipossuficiência não afastam as garantias estabelecidas na CLT, tendo em vista que constitucionalmente todos são iguais perante a lei.

Portanto, no que tange ao critério de subordinação, não há configuração desse instituto na relação médico hospital, como discutido neste trabalho. Não havendo a configuração dos elementos presentes no art. 3º da CLT, torna-se possível a realização da contratação por pessoa jurídica, não caracterizando a fraude da “pejotização”.

Outro posicionamento do STF sobre o tema ocorre com o voto do relator Min. RICARDO LEWANDOWSKI:

RECURSO DE REVISTA DA EMPRESA. MÉRITO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. SERVIÇOS DE MEDICINA DIAGNÓSTICA. MÉDICOS CONTRATADOS COMO PESSOA JURÍDICA. TERCEIRIZAÇÃO. PEJOTIZAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO APENAS NOS CASOS DE CONFIGURAÇÃO INDIVIDUAL DA SUBORDINAÇÃO. INCIDÊNCIA DAS LEIS NºS 13.429/2017 E 13.467/2017. DIREITO INTERTEMPORAL. APLICAÇÃO PARA SITUAÇÕES JURÍDICAS PRETÉRITAS E FUTURAS. OBRIGAÇÕES DE FAZER E NÃO FAZER. ASTREINTES. DANO MORAL COLETIVO. NÃO RECOLHIMENTO DO FGTS E DAS CONTRIBUIÇÕES

PREVIDENCIÁRIAS. Cinge-se a controvérsia à forma de contratação de todos os médicos, especializados em medicina diagnóstica, que atuam em todas as unidades da empresa Fleury S.A. no Estado do Rio de Janeiro. O acórdão regional reproduziu trechos da sentença e das provas nas quais se baseou para reformar a sentença e dele consta que a subordinação jurídica não restou claramente demonstrada em relação à totalidade de médicos da empresa na localidade investigada, pois assim como afirma a existência de profissionais sujeitos à estrutura organizacional da ré, com cumprimento de jornada pré-fixada e sem possibilidade de substituição, também transcreve depoimentos de médicos que não seriam subordinados e remete a prova da existência ou inexistência da subordinação de cada contrato para a fase de execução. Enfim, o próprio acórdão recorrido admite a possibilidade de pejotização lícita e de trabalho autônomo, sem vínculo empregatício, tanto que determina a apuração respectiva, e caso a caso, em fase de liquidação, aspectos que precisam ser considerados para os efeitos da condenação imposta. Não bastasse, a condenação, além dos efeitos erga omnes da ação civil pública, envolve efeitos futuros e somente passíveis de materialização na fase de execução de sentença, pelo que as Leis nºs 13.429/2017 e 13.467/2017 só podem ser aplicadas a partir da data da sua vigência, por um lado não podendo retroagir para alcançar situações pretéritas à sua existência, como quer a recorrente, mas por outro produzindo efeitos imediatos para exercício da faculdade jurídica autorizada pelas novas leis, de terceirizar e quarterizar o serviço (Lei nº 13.429/2017) e de terceirizar e quarterizar o serviço e a própria atividade-fim (Lei 13.467/2017). Em outras palavras, tratando-se de uma ação civil pública, com condenação que envolve efeitos futuros, é preciso considerar que a partir da vigência das Leis nºs 13.429/2017 e 13.467/2017 a empresa poderá terceirizar e quarterizar o serviço (Lei nº 13.429/2017) e de terceirizar e quarterizar o serviço e a própria atividade-fim (Lei 13.467/2017), não mais se sustentando a condenação à proibição de contratação de novos médicos por meio de pessoa jurídica. Assim, até a

vigência das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, conforme o caso, a empresa fica obrigada a registrar a CTPS dos médicos empregados em que comprovada ficar a subordinação jurídica ou a irregularidade da contratação via pessoa jurídica, tudo como for apurado em liquidação de sentença, por artigos e com ampla instrução probatória para o desiderato. Ainda quanto ao período até a vigência das referidas leis e também o subsequente, a empresa ficará excluída dessa obrigação quanto aos médicos efetivamente autônomos ou sócios de pessoa jurídica regular na prestação de serviços. (..) "É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante." Verifico que o acórdão objeto desta reclamação foi proferido em 13/3/2019, ou seja, após as decisões paradigmas desta Suprema Corte, que foram publicadas em setembro de 2019 (RE 958.252/MG em 13/9/2019 e ADPF 324/DF em 6/9/2019). Sendo assim, o TST teve duas possibilidades de adequar a sua decisão às orientações desta Corte, através do julgamento do Recurso de Revista e dos Embargos de Declaração, mas, ainda assim, manteve o seu entendimento contrário ao deste Supremo Tribunal. Como se vê, esta Suprema Corte entendeu que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante, sem restringir o alcance dos julgados às situações jurídicas posteriores à edição das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017. Daquela assentada constou, apenas, a ressalva de que "a decisão deste julgamento não afeta automaticamente os processos em relação aos quais tenha havido coisa julgada". Isso posto, julgo procedente o pedido para, cassando-se o ato reclamado, determinar que outro seja proferido em seu lugar, com a observância das teses definidas por esta Corte no julgamento da ADPF 324/DF e do RE 958.252/MG (Tema 725 da Sistemática da Repercussão Geral). Publique-se. Brasília, 19 de fevereiro de 2020. Ministro Ricardo Lewandowski Relator STF - Rcl: 38942 SP - SÃO PAULO 0085564-57.2020.1.00.0000, Relator: Min. RICARDO LEWANDOWSKI, Data de Julgamento: 19/02/2020, Data de Publicação: DJe- 039 26/02/2020)¹⁸¹

Neste cenário aqui estabelecido, evidencia-se a possibilidade de contratação do profissional de medicina por meio da pessoa jurídica, após a edição das leis 13.429/17 e 13.467/17. Todavia, se traz em voga a necessidade de assinatura do médico que estiver em uma relação de subordinação, para com a empresa, e aos médicos que se configurarem autônomos há a possibilidade da contratação lícita por meio da pessoa jurídica.

Nesse sentido, há outros entendimentos jurisprudências que traz a possibilidade da contratação por meio de constituição de pessoa jurídica, como vistos a seguir:

RECURSO ORDINÁRIO. DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO. FENÔMENO DA "PEJOTIZAÇÃO" NÃO CARACTERIZADO.

¹⁸¹ BRASIL, SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, RECURSO DE REVISTA DA EMPRESA. MÉRITO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. SERVIÇOS DE MEDICINA, RELATOR Ricardo Lewandowski, 26 FEV. 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1435710176/inteiro-teor-1435710377>, Acesso em: 23 maio. 2023.

INOCORRÊNCIA DE FRAUDE. Ao negar o vínculo de emprego, invocando a existência de relação contratual autônoma, a ré incumbiu-se do ônus da prova dos fatos impeditivos do direito, nos termos do art. 818 da CLT e 373, II, do CPC, ônus do qual se desvencilhou a contento, consoante prova testemunhal de sua iniciativa. Ademais, chama atenção depoimento do próprio autor, que confirma a possibilidade de substituição por outro empregado, bem como a inexistência de subordinação à reclamada, restando descaracterizada a alegada relação de emprego. Recurso a que se nega provimento. (Processo: ROT - 0001516-55.2016.5.06.0017, Redator: Sergio Torres Teixeira, Data de julgamento: 20/05/2020, Primeira Turma, Data da assinatura: 20/05/2020)(TRT-6 - RO: 00015165520165060017, Data de Julgamento: 20/05/2020, Primeira Turma)

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. MÉDICO PLANTONISTA. NÃO CONFIGURAÇÃO. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. O artigo 3º da CLT exige a coexistência de elementos essenciais para a configuração da relação empregatícia, quais sejam: continuidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação jurídica, esta inexistente no caso concreto. Recurso da parte autora a que se nega provimento. (TRT-23 - ROT: 00005730220195230036 MT, Relator: PAULO ROBERTO RAMOS BARRIONUEVO, 1ª Turma, Data de Publicação: 18/01/2022).¹⁸²

Fazendo-se a análise das decisões aqui constituídas, observa-se que a não caracterização do vínculo de emprego se deu basicamente pela não configuração da subordinação, gerando assim a autonomia do profissional, portanto, não se aplicando os institutos legais trabalhistas.

Trazendo de contraponto às decisões arroladas, observa-se a decisão aqui já colecionada

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. MÉDICO DO TRABALHO. Laborando o autor na atividade-fim da ré, cujo objeto é a prestação de serviços de consultoria e assessoria em saúde ocupacional e de serviços de clínica médica em geral e, presentes os requisitos do art. 3º da CLT, deve ser mantida a sentença que reconheceu o vínculo de emprego nos moldes da inicial.(TRT-1 - RO: 01013710320175010052 RJ, Relator: ANGELA FIORENCIO SOARES DA CUNHA, Data de Julgamento: 21/11/2018, Gabinete da Desembargadora Angela Fiorencio Soares da Cunha, Data de Publicação: 29/11/2018).¹⁸³

Elucidando assim que para configuração do vínculo empregatício, como já discutido de forma demasiada neste trabalho, é necessário a existência dos elementos jurídicos trazido no art. 3º da CLT, portanto, cabe a realização da contratação do profissional

¹⁸² BRASI, **Tribunal Regional do Trabalho, RELATOR.** Sergio Torres Teixeira, . **Recurso Ordinário**, 00005730220195230036, Recife, 20 maio 2020, Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-6/849749402>. Acesso em 13 maio 2023.

¹⁸³ BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho. Pejotização. Relator:** Jose Antônio Parente Da Silva. **Recurso Ordinário:** 00014521520165070018. Ceará, 11 jul. 2018. Disponível em: <https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/600675836/recurso-ordinario-ro-14521520165070018>. Acesso em: 21 nov. 2021

como pessoa jurídica de forma lícita.

Não obstante, os demais casos acima, nas quais a jurisprudência defende a licitude da constituição de pessoa jurídica, trazem como argumento a liberdade do indivíduo em dispor da sua mão de obra, obsedando-se os limites legais, ou seja, reconhece-se que o fenômeno da “pejotização” pode ser utilizado na área médica, visto que os profissionais são reconhecimentos por um faturamento generoso.

Portanto, no que refere ao mérito arguido nas jurisprudências acima, se é defendido que a “pejotização” é uma prática que permite uma maior liberdade do empregado, bem como, para o empregador, haja vista que é nítida a redução de alíquotas tributárias e dos encargos trabalhistas, criando uma liberdade maior ao trabalhador.

Ainda se tratando de profissionais “hipersuficientes”, como definem as jurisprudências favoráveis, a tal prática fere princípios do direito do trabalho, sendo os mais afetados, o princípio da irrenunciabilidade, já que não se pode renunciar os direitos trabalhistas, pois, de acordo com a característica da imperatividade das normas no direito do trabalho e o da primazia da realidade, importa mais a verdadeira situação fática do que se estabelecido no contrato. Portanto, observa-se que para os precedentes ora aqui discutidos, foi afastado o critério da subordinação, para justificar a possibilidade de contratação por pessoa jurídica.

Dentro desse contexto, ao que se refere aos benefícios da contratação por PJ, e no que trata sobre as reduções das alíquotas tributárias resultantes da “pejotização”, é preciso entender que esta redução ocorre resultante por parte das políticas governamentais, com o objetivo de incentivar as micro e pequenas empresas, e não para ser utilizada como forma de contratação de trabalho.

Quando permitida a utilização da pessoa jurídica para fins trabalhistas, geram-se consequências sociais, tendo em vista que os trabalhadores começam a receber os salários mais altos, já que não se faz descontos para utilizar como contribuição para o Estado. Contudo, resta frisar que alguns desses valores que se descontam da remuneração do empregado são revestidos para o benefício da população.

Em que pesem as divergências jurisprudências, se faz claro que a matéria aqui a ser discutida não é tão simples, porque há também divergências doutrinárias a respeito dos posicionamentos aqui relacionados. Porém, é necessário observar que as doutrinas e jurisprudências, em sua maioria, demonstram concordar com a proteção dos direitos trabalhistas: sempre que, no caso concreto ficarem

evidenciados elementos que demonstrem um vínculo empregatício e o profissional for contratado como uma pessoa jurídica, a relação contractual se configurará uma fraude trabalhista, portanto, deve ser combatida.

5 CONCLUSÃO

Fazendo uma análise do que aqui já abordada, se observa que as grandes mudanças sociais influenciam inteiramente as atividades laborativas da atualidade. Observa-se também que, com a globalização da economia, vieram os ideais neoliberalistas, trazendo a flexibilização das relações de trabalho e, com isso, surgindo uma multiplicidade de relações laborativas. Com esses ideais, se tornam mais flexíveis as disposições jurídicas.

Dentre estas flexibilizações, verifica-se o fomento da “pejotização” nas relações de trabalho. A constituição da PJ ocorre amparada por uma legislação tributária e surgiu com objetivo de incentivar as pequenas e microempresas, havendo uma diminuição de carga tributária. Contudo, devido a um cenário hediondo de grandes crises econômicas, os grandes contratantes viram essa possibilidade de contratar uma pessoa jurídica para prestar um serviço, descaracterizando uma relação de emprego e com isso fraudando os direitos trabalhistas.

A pejotização se demonstra como uma fraude nas situações que estiverem como objetivo burlar um vínculo empregatício, ao se excluir benefícios para a diminuição de encargos trabalhistas aos contratantes. E se observa que, na prática, há uma grande crescente nas relações profissionais através de PJ, principalmente, dos médicos, trazendo como condição obrigatório para o ingresso no mercado de trabalho.

A contratação por meio de PJ restou evidente que se torna possível em algumas circunstâncias, como fora debatido neste trabalho, pois se trata de um prestador de serviço. Portanto, se dentro da relação estabelecida restar evidente que não há uma característica de uma relação de emprego, dos quais não se encontram os elementos previstos no art. 3º da CLT, não há óbice para a possibilidade da configuração da Pessoa Jurídica. Todavia, se fora evidenciada a necessidade de fraudar um vínculo empregatício, estamos diante da fraude da “pejotização”, estando o profissional frente a uma tamanha desvantagem. Assim ele perde todas as garantias fundamentais, elencadas no art. 7º da CLT, violando princípios trabalhistas acarretando uma precarização de sua atividade laboral.

Demonstra-se também que, mesmo havendo prejuízos ao profissional de medicina, existem aqueles que entendem benéfico esse método de contratação, sendo que não há um desconto em sua remuneração, portanto, aumentando o valor pecuniário a ser

recebido. Por ora, de forma imediata, se faz compreensível esse entendimento, contudo a longo prazo, verifica-se a precarização do profissional, o qual não possui seguridade em relação à sua atividade laborativa.

Neste contexto, a “pejotização” acarreta consequências, para com a sociedade em geral, tendo em vista que influencia nas finanças públicas do país. Não será recolhida uma parte da remuneração do empregado destinada ao FGTS, bem como encargos tributários convertidos em recursos públicos para o saneamento básico, infraestrutura e programas de habitação, gerando um déficit social e favorecendo tão somente o empregador.

Além disso, observa-se que a “pejotização” fragiliza o movimento sindical, havendo automaticamente a diminuição de profissionais em uma relação de emprego e, com isso, menos sindicalizados. Os “pejotizados” são considerados autônomos, já que trabalham como se uma empresa fosse, assim acarretando a perda dos interesses coletivos de trabalho, gerando dificuldade de solucionar dissídios coletivos. Há uma perda do sentido das greves, das negociações coletivas e das sentenças normativas, já que o trabalhador contratado por pessoa jurídica não se beneficia das leis trabalhistas e não se vê como o principal responsável pelo processo produtivo.

Nesse sentido, foram dispostos os argumentos dos órgãos de medicina, cujo entendimento corrobora o nosso entendimento: entende-se que se deve haver práticas de combate a fraudes trabalhistas. Fica elucidado que, para que haja esse combate de fraude, deve-se ter uma atuação mais incisiva do Estado. Porém, foi colocado em pauta que até mesmo, no poder público, há enorme incentivo à ‘pejotização’ do serviço médico.

Trazendo também as jurisprudências pertinentes ao tema, conclui-se que existe uma dicotomia em relação à autonomia do profissional de medicina. Alguns julgadores entendem que, por não apresentarem uma hipossuficiência, a “pejotização” não abarca o critério de subordinação, portanto não se configura vínculo empregatício. De outro lado, observa-se que em outros precedentes há configuração de vínculo empregatício, devido a presença dos elementos característicos do art. 3º da CLT.

Chega-se à conclusão de que o presente trabalho teve como objetivo trazer em evidência o que habitualmente vem acontecendo nas relações trabalhistas dos profissionais de medicina, tanto no setor privado como público, caracterizando-as como resultado do processo de precarização do trabalho, tendo em vista que gera situações de insegurança ao trabalhador, que não tem garantias trabalhistas asseguradas e tem que confrontar-se juridicamente despido de proteção com o empregador .

Portanto, deve haver criação de medidas que regulamentem as práticas destes profissionais, uma maior fiscalização do combate às fraudes por meio do Ministério Público do Trabalho, como também por sindicatos, conselhos, entre outros órgãos, gerando mais acesso aos direitos laborais.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni , **A NOVA MORFOLOGIA DO TRABALHO NO BRASIL NA DÉCADA DE 2000, 2011, Artigo científico, UNESP, são Paulo**, v. 39, p. 155-177, jan./jun. 2011 Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/perspectivas/article/view/4756/4058>. Acesso 15 maio 2023. p. 39

ASENS. IFelipe Dutra. GONÇALVES, Isabela Pfister, **JUDICIALIZAÇÃO DAS PRÁTICAS TRABALHISTAS: A QUESTÃO DA PEJOTIZAÇÃO NA JURISPRUDÊNCIA DO TRT-1**, Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ – (Rio de Janeiro, RJ, Brasil) Recebimento: 15 fev. 2019 Aceitação: 22 abr. 2019. avanço ou retrocesso social?. 2013 Disponível em: <https://repositorio.idp.edu.br/bitstream/123456789/3154/1/MONOGRAFIA%20->

AZEREDO, Fernanda Henrique de. **A “pejotização” e o direito do trabalho: uma análise do fenômeno à luz da atuação do ministério público do trabalho**. 2019. 83 f. Monografia (Graduação em Direito). Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/10674/1/FHAzeredo.pdf>. Acesso em: 22 jan 2022.

BARBOSA, Attila Magno e Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. Pejotização: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da Ufsm**, [S.L.], v. 10, n. 2, p. 1-21, 17 dez. 2015. Universidad Federal de Santa Maria. <http://dx.doi.org/10.5902/1981369420184>. Acesso em: 21 set 2021.

BARBOSA, Edna Maria Fernandes, O princípio da proteção no direito do trabalho brasileiro : uma nova leitura. Universidade Federal de Pernambuco, 2005, Dissertações de Mestrado - Direito. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/4223>, p. 36

Barros, Alice Monteiro de, **Curso de direito do trabalho**, São Paulo, LTr, 2017, Disponível em: Rede Virtual de Bibliotecas, Localização: SEN, STF, TST, **11. ed. / atualizada por Jessé Claudio Franco de Alencar..**

BASTOS, Alder Thiago. **A Reforma Trabalhista e a crítica da “pejotização”** 10, de mar. 2019. Disponível em: <https://www.megajuridico.com/a-reforma-trabalhista-e-a-critica-a-pejotizacao/> Acesso em: 21 nov 2022.

BERSANI, Humberto. **A fraude da pejotização e seus efeitos nas relações de emprego**. 2012, 158 f. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2012. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2140/tde-27082013-142545/publico/versao_completa_dissertacao_HumbertoBersani.pdf. Acesso em: 22 jan. 2022.

BRASIL, **Tribunal Regional do Trabalho, RELATOR.** Sergio Torres Teixeira, . **Recurso Ordinário**, 00005730220195230036, Recife, 20 maio 2020, Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-6/849749402>. Acesso em 13 maio 2023.

BRASIL, **SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, RECURSO DE REVISTA DA EMPRESA. MÉRITO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. SERVIÇOS DE MEDICINA**, RELATOR Ricardo Lewandowski, 26 FEV. 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1435710176/inteiro-teor-1435710377>, Acesso em: 23 maio. 2023.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado, 1988. Art. 226. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 nov. 2021.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 set.2022

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal**, São Paulo, v. 7, 1943, art. 3 Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#:~:text=Art.%203%C2%BA%20%2D%20Considera%2Dse,trabalho%20intelectual%2C%20%C3%A9cnico%20e%20manual.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 nov 2021.

BRASIL. Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 21 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Pejotização. Relator: Jose Antônio Parente Da Silva. **Recurso Ordinário**: 00014521520165070018. Ceará, 11 jul. 2018. Disponível em: <https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/600675836/recurso-ordinario-ro-14521520165070018>. Acesso em: 21 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Vínculo de emprego Reconhecido. Relator: Margareth Rodrigues Costa. **Recurso Ordinário**: 0000813-10.2013.5.05.0195. Bahia, 21 out. 2014. Disponível em: <https://trt->

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Vínculo de emprego Reconhecido.** Relator: **Margareth Rodrigues Costa.** Recurso Ordinário: 0000813-10.2013.5.05.0195. Bahia, 21 out. 2014. Disponível em: <https://trt->

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista interposto pelo Ministério Público do Trabalho. Relator: Claudio Mascarenhas Brandao. **Recurso de Revista:** 3015820185060313. Brasília, 25 jun. 2021; Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1237500254/recurso-de-revista-rr-3015820185060313>. Acesso em: 21 nov. 2021.

CAMPOS, Gustavo Lopes; SANTOS, Marcos Túlio Morais dos. O fenômeno da pejetização e a precarização das relações trabalhistas. **Repositório Universitário da Ânima.** [S.I.], nov. 2021, p. 1-16. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/18376/1/Artigo%20Cientifico.pdf>. Acesso em: 15 jan 2022.

CARDOSO NETO, Walter José. A PEJOTIZAÇÃO DOS CONTRATOS: A SITUAÇÃO DOS MÉDICOS NO ESTADO DA BAHIA NOS ÚLTIMOS DEZ ANOS, 2018, Disponível

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Formas atípicas de trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010

CARVALHO, Maria Amélia Lira de. **Pejotização e descaracterização do contrato de emprego: o caso dos médicos em Salvador – Bahia.** 2010. 154 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania). Superintendência de Pesquisa e Pós-graduação. Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2010. Disponível em: <http://www.desenvolvimentoqs.ufba.br/sites/desenvolvimentoqs.ufba.br/files/MARIA>

CASSAR, Vólia Bomfim, **Direito do Trabalho: de acordo a reforma trabalhista.** 9. ed. São Paulo: método: 2019

CFM quer regras de remuneração a médicos infectados no trabalho. **Medicina S/A.**

CHAGAS, Carulina de Freitas. Pejotização e fraude aos direitos trabalhistas. **Revista Fórum trabalhista.** Belo Horizonte, v. 4, n. 19, p. 25-51, out./dez. 2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/194540>. Acesso em: 21 setembro de 2021.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para os concursos de analista e tribunais,** 11 ed. Salvador: juspodium, 2018. 1488 p.

COSTA, Simone da; TERNUS, Felipe. A pejotização e a precarização das relações de trabalho no brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no direito do trabalho. In: III Simpósio Internacional de Direito: dimensões materiais e eficácias dos direitos fundamentais, 2, 2012, Santa Catarina. **Anais eletrônicos do III Simpósio Internacional de Direito: dimensões materiais e eficácias dos direitos fundamentais.** Santa Catarina: Unoesc, v. 2, n. 2, 2012. Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/simposiointernacionaldedireito/article/view/2285>.

COVID-19: pandemia agravou condições adversas de trabalho dos profissionais de

saúde, 02 de setembro de 2020. **ENSP**. 02 set. 2020. Disponível em: de 1991, 8.245, de 18 de outubro de 1991, 8.387, de 30 de dezembro de 1991, 8.666, de 2003, 10.833, de 29 de dezembro de 2003, 10.865, de 30 de abril de 2004, 10.925, de 2004, 11.051, de 29 de dezembro de 2004, 11.053, de 29 de dezembro de 2004, de 21 de junho de 1993, 8.981, de 20 de janeiro de 1995, 8.987, de 13 de fevereiro de de 23 de julho de 2004, 10.931, de 2 de agosto de 2004, 11.033, de 21 de dezembro de 26 de dezembro de 1995, 9.311, de 24 de outubro de 1996, 9.317, de 5 de de 3 de julho de 2002, 10.637, de 30 de dezembro de 2002, 10.755, de 3 de novembro DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTR, 2017.

dezembro de 1996, 9.430, de 27 de dezembro de 1996, 9.718, de 27 de novembro de DIAS, Elizabeth Costa. CFM quer regras de remuneração a médicos infectados no trabalho. **Revista Brasileira de Medicina**. [S.l], v. 13, n. 2, 2015, p. 60-68. Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v13n2a02.pdf>. Acesso em: 21 jan 2022.

DO TRABALHO, caratinga, 2015, Disponível em: <http://dspace.doctum.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/689/Monografia%20protocolo%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 21 nov 2022.

DUARTE. Dirceu Galdino Barbosa. **O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE**. Mestrando em Direito UNESA – RJ. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=17d6adbfdb7e94b>

em: 22 abr. 2022.

FERREIRA NETO, José Antônio. **A pejotização e o direito do trabalho**. 2013. 65 f. Monografia (Graduação em Direito). Faculdades Integradas de Caratinga, São Paulo, 2013. Disponível em: <https://dspace.doctum.edu.br/bitstream/123456789/984/1/MONOGRRAFIA%20->

¹FERREIRA, João Paulo Lins, Monografia (Graduação em Direito), Universidade Federal de Campina Grande **Flexibilização das normas trabalhistas em um cenário de globalização da economia**, 2003, Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/bitstream/riufcg/13280/3/JO%c3%83O%20PAULO%20LINS%20FERREIRA%20-%20TCC%20DIREITO%202003.pdf>.

FERREIRA, Vanessa Rocha. SANTOS. Murielly Nunes, **PEJOTIZAÇÃO E RELAÇÕES DE TRABALHO HIRING FREE OF LABOR RIGHTS AND WORK RELATIONS**, ISSN

1517-5901 (online) **POLÍTICA & TRABALHO** Revista de Ciências Sociais, nº 54, Janeiro/Junho de 2021, p. 99-116. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/download/53463/34314/172426>

file:///C:/Users/User/.rfb/Downloads/A_Natureza_juridica_da_relacao_entre_medicos_e_hos.pdf

FONSECA, VINÍCIUS GABRIEL NUNES, **A PEJOTIZAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO**, UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS FACULDADE DE DIREITO, Rio de Janeiro 2020. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/15296/1/VGNFonseca.pdf>

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Pejotização. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Paraná, v. 8, n. 80, p.17-18. jul. 2019. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/161810/2019_rev_trt09_v0008_n0080.pdf?sequence=1&isAllowed=yaris, Acesso em: 21 set 2021. <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/bitstream/riufcg/13280/3/JO%c3%83O%20PA%20ULO%20LINS%20FERREIRA%20-%20TCC%20DIREITO%202003.pdf>. Acesso em:

<http://informe.ensp.fiocruz.br/noticias/49901>. Acesso em: 21 set. 2021.

<http://portal.faculdadebaianadedireito.com.br/portal/monografias/Walter%20Jos%C3>

http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_MeloNetoJC_1.pdf. Acesso em: 22 jan 2022.

https://www.academia.edu/59023556/Pejotiza%C3%A7%C3%A3o_e_Parasubordina

KFOURI NETO, Miguel; BIZIGATO JUNIOR, Fioravante; SOUZA, Tiago Rafael de. A Natureza jurídica da relação entre médicos e hospitais: uma análise da pejotização. **Relações Internacionais no Mundo Atual**, [S.L.], v. 2, n. 23, p. 253-271, 19 abr. 2019.

KRAWULSKI, Edite. **Construção da identidade profissional do psicólogo**: vivendo as “metamorfoses do caminho” no exercício cotidiano do trabalho. 2004. 207 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/30367977.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2022.

MACHADO, Maria Helena. **Os Médicos no Brasil**, 20 ed. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 1997

MAEDA, Fabíola Miotto. **Prestação de serviço por meio de pessoa jurídica**: dignidade e fraude nas relações de trabalho. 2014. 149 f. Dissertação (Mestrado em Direito do trabalho e Seguridade Social). Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-21012015->

080938/publico/Dissertacao_Fabiola_Miotto_Maeda.pdf. Acesso em: 22 jan 2022.

MAGALHÃES, Cláudia Pereira Vaz. O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO NO ÂMBITO TRABALHISTA. Disponível em: <https://www.viannasapiens.com.br/revista/article/view/102/87>. Acesso em: 21 nov 2022.

MARCONDES, Fernanda Marchi; AKIYAMA, Isabella Naomi. O fenômeno da pejetização e suas conseqüências nas relações de emprego. **ETIC**. São Paulo, v. 11,

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto (2002). **Curso de Direito do Trabalho**. 9a ed., Sao Paulo: Saraiva.p. 13

MELO NETO, Júlio Corrêa de. **Direito do trabalho**: uma conquista do trabalhador. 2008. 156 f. Dissertação (Mestrado em Direito do trabalho). Faculdade Mineira de Direito, Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008. Disponível em:

n. 11, 2015. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/4989/4872#>. Acesso em: 21 set. 2021.

NETO, Miguel Kfourir, JUNIOR, Fioravante Bizigato ,SOUZA, Tiago Rafael de, A natureza jurídica da relação entre médicos e hospitais: uma análise da pejetização. Abril de 2019Relações Internacionais no Mundo Atual 2(23):253. Disponível em:

NETO. Absalão Cordeiro dos Santos **TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO ANÁLISE JURÍDICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS SERVIÇOS DE APLICATIVO E PEJOTIZAÇÃO**. UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS - CCJ DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – DCJ/SR CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO. Outubro, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/22491/1/ACSN11112021.pdf>

OLIVEIRA, Laura Machado de. Pejetização e a precarização das relações de emprego. Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3501, 31 jan. 2013. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/23588/pejetizacao-e-a-precarizacao-das-relacoes-de-emprego>.

PAULO, Vicente, ALEXANDRINO, Marcelo. Manual de Direito do Trabalho, 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

PEJOTIZAÇÃO é uma realidade entre os médicos. **CRM-PR**. 24 jul 2019. Disponível em: <https://portal.cfm.org.br/noticias/pejetizacao-e-uma-realidade-entre-os-medicos/>. Acesso em: 21 set 2021.

PRÉ-FÓRUM nordeste debate precarização das relações de trabalho. **CRM-PR**. 30 ago 2016. Disponível em: <https://www.crmpr.org.br/PreForum-Nordeste-debate-precarizacao-das-relacoes-de-trabalho-11-47232.shtml>. Acesso em: 21 set 2022.

PRESIDENTE da Fenam defende associativismo contra precarização. **FENAM**. 1 DEZ.

2021. Disponível em: <http://www.fenam.org.br/2021/12/01/presidente-da-fenam-defende-associativismo-contra-precarizacao/>. Acesso em: 22 jan. 2022.

RODRIGUES, Joana Rêgo Silva. **As condições de trabalho dos médicos no serviço público do estado da Bahia**. 2016. 223 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania). Superintendência de Pesquisa e Pós-graduação. Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2016. Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/bitstream/123456730/299/3/JOANA%20REGO%20SILVA>

RODRIGUES. Joana Rêgo Silva, **A CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO DO MÉDICO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA**, Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=db0d4963149c89b0>.

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SILVA, Francizete Amaro da; SANTAGUIDA, Barbara Maria Moureira Dante; FARIAS, Athena de Albuquerque. Pejotização e Parassubordinação. **Revista de Psicologia**. [S.l], v. 9, n. 27. jul. 2015. Disponível em: <http://dspace.doctum.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/689/Monografia%20protocolo%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 21 nov 2022.

SILVEIRA, Elaine Cristina; **O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO: A CONTRATAÇÃO DE PESSOAS FÍSICAS COMO PESSOAS JURÍDICAS EM FRAUDE AO DIREITO**

DO TRABALHO, Monografia (Graduação em Direito), FACULDADES INTEGRADAS DE CARATINGA, caratinga, 2015, Disponível em: <http://dspace.doctum.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/689/Monografia%20protocolo%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 21 nov 2022.p. 47

SOUZA, Francislene de Camargo, **Dissertação de mestrado: A natureza jurídica do auxílio financeiro pago ao prestador de serviço voluntário**. Universidade de São Paulo, 2012, disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-18032013-140310/ptbr.php> Acesso 15 maio 2023.

SUIJKERBUIJK, Bruno Santos. O Fenômeno da Pejotização como Forma de Burlar as Leis Trabalhistas: A Ocultação dos Elementos Empregatícios para Simulação de Contratos. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Paraná, v. 3, n. 80, p.114-124. jul. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/161810/2019_rev_trt09_v008_n0080.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em: 21 nov 2022.

SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHAO, Delio & VI AN A, Segadas (1997). **Instituições de Direito do Trabalho**. 17 ed., Sao Paulo: LTr, p. 44

VARELLA , Thereza Christina, PIERANTON, Célia Regina, **Mercado de Trabalho**. Artigo Científico, Disponível em <https://www.scielo.br/j/physis/a/kFv9Gw9MvV9WpXmnXVp47FQ/?format=pdf&lang=pt>, Acesso em 15 maio 2023.