



**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
COORDENADORIA NACIONAL DE COMBATE ÀS FRAUDES NAS RELAÇÕES  
DE TRABALHO - CONAFRET**

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – COORDENADORIA NACIONAL DE COMBATE ÀS FRAUDES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**, através dos Exmos. Procuradores do Trabalho, na condição de Coordenadora Regional, **Dra. LAURA FREIRE FERNANDES**, e na condição de Coordenador Nacional e de Vice-Coordenadora Nacional, respectivamente, **Dr. RENAN BERNARDI KALIL e Dra. PRISCILA DIBI SCHVARCZ**, no uso das atribuições que lhes são conferidas pelo art. 129, VI da Constituição Federal e pela Lei Orgânica do Ministério Público da União – Lei Complementar nº. 75, de 20 de maio de 1993, particularmente a norma do art. 6º, inciso XX, combinada com o art. 84, caput, que autoriza “expedir recomendações, visando a melhoria dos serviços públicos e de relevância pública, bem como o respeito aos interesses, direitos e bens cuja defesa lhe cabe promover, fixando prazo razoável para adoção de providências cabíveis”,

**CONSIDERANDO** ser o Ministério Público “instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis” (artigo 127 da Constituição Federal);

**CONSIDERANDO** que o Ministério Público do Trabalho, na função de defensor da ordem social e dos direitos trabalhistas indisponíveis, possui por missão constitucional velar pela observância do valor social do trabalho, nos termos dos artigos 1º, IV; 7º, X; e 127, todos da CF/88;

**CONSIDERANDO** que a **Organização Internacional do Trabalho – OIT, por meio da Recomendação 198**, estabelece, em seu art. 4º ‘b’ que: “*as políticas nacionais devem incluir, ao menos, medidas para: (...) combater as relações de trabalho disfarçadas, no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordo contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um empregado como se assim não o fosse, de forma a esconder o seu verdadeiro status*”

*legal, e estas situações podem fazer com que acordos contratuais tenham o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção”;*

**CONSIDERANDO** que a **Agenda 2030 da ONU**, em seu **Objetivo 8**, estabelece o desígnio de “Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”;

**CONSIDERANDO** que o Ministério Público do Trabalho tem entre suas metas **combater e inibir as práticas fraudulentas que objetivam afastar a relação de emprego e desvirtuar a aplicação dos direitos trabalhistas** previstos em lei; e que a utilização de artifícios para descaracterizar a relação de emprego, como o desvirtuamento da contratação de pessoa jurídica, a “pejotização”, a contratação de falsas cooperativas, de falsos microempreendedores individuais - MEIs e o desvirtuamento condição de autônomo, constituem espécies de fraude à relação de emprego e se incluem em meta de atuação prioritária do MPT;

**CONSIDERANDO** a finalidade da ordem econômica desenhada pelo constituinte, no sentido de assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados, dentre outros princípios, a função social da propriedade, a redução das desigualdades sociais e a busca do pleno emprego (art. 170, caput, e incisos III, VII e VIII, CRFB/1988);

**CONSIDERANDO** o reconhecimento, pelo Constituinte Originário, dos direitos dos trabalhadores enquanto direitos e garantias fundamentais (Art. 7º. C/88) e, portanto, indisponíveis, inalienáveis, invioláveis e irrenunciáveis;

**CONSIDERANDO** que a realização material dos direitos fundamentais sociais elencados pela Constituição Federal (art. 7º) constitui meio de garantia de um mínimo existencial necessário à efetivação da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III CF);

**CONSIDERANDO** que empregador é a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço, de acordo com o art. 2º da CLT;

**CONSIDERANDO** que empregado é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário, nos termos do art. 3º da CLT;

**CONSIDERANDO** que são **nulos** de pleno direito os atos praticados com o objetivo de **desvirtuar, impedir ou fraudar** a aplicação dos preceitos contidos na CLT, de acordo com o art. 9º do mesmo diploma;

**CONSIDERANDO** que no direito do trabalho vigora o princípio da **primazia da realidade**, segundo o qual em uma relação de trabalho prevalece a verdade dos fatos em detrimento do formalmente documentado;

**CONSIDERANDO** que, segundo assevera SEBASTIÃO MACHADO FILHO<sup>1</sup>, *marchandage* “é a exploração do trabalho alheio, em que se enquadra a hipótese versada, sem dúvida a mais condenada forma de comércio, representando um retrocesso legal, pois, de forma apenas um pouco mais amena, representa a semi-escravidão. É condenada pelo mundo inteiro. Desde o Tratado de Versailles se declara que o trabalho não é uma mercadoria, mas objeto de especial tutela do Estado, com bem jurídico da pessoa humana, norma consagrada também pela Conferência Internacional do Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho, reunida em Filadélfia, em 1944”;

**CONSIDERANDO** que a utilização de formas de contratação com intuito de não configuração de vínculo de emprego configura fraude à legislação trabalhista e não afastam a presença dos requisitos da relação de emprego;

**CONSIDERANDO** que ocorrendo a intermediação de mão de obra travestida de prestação de serviços aplica-se o art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, considerando-se assim “contratação de trabalhadores por empresa interposta”, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador, na medida em que a prática não se confunde com a efetiva e lícita prestação de serviços de terceiros, disciplinada pela Lei 6.019/74;

**CONSIDERANDO**, portanto, que contratar trabalhadores por empresa interposta, sob o manto ou nome de “prestação de serviços” não torna o ajuste imune ao escrutínio dos elementos da relação de emprego, que deve ser verificado.

**CONSIDERANDO** a efetividade do regime constitucional de emprego socialmente protegido (CF, art. 7º, I), o vínculo com prestadores de serviços ou outras figuras que viabilizam a prestação de serviços à margem da relação de emprego, devem ser tomados como **modelo excetivo** ao regime geral de emprego, firmado entre o trabalhador e o beneficiário final de sua mão de obra, a fim de que o contrato de prestação de serviço não seja desvirtuado em sua finalidade e utilizado como veículo de mascaramento à relação de emprego, prática ilícita quando adotado fora de suas estritas hipóteses de incidência.

---

<sup>1</sup> **Marchandage” A degradação do Direito do Trabalho e o retrocesso ao trabalho escravo no Brasil pelas chamadas “empresas prestadoras de serviços”**. Revista de Informação Legislativa, [s.l.], v. 20, n. 79m, p. 319-352, jul./set. 1983

(Disponível em [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1905117/mod\\_resource/content/0/24.8%20sebastiaomachado-art-marchandage.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1905117/mod_resource/content/0/24.8%20sebastiaomachado-art-marchandage.pdf))

**CONSIDERANDO** que para caracterizar autêntica prestação de serviços de terceiros, o contrato deve ter por objeto **efetiva transferência da execução da atividade** de uma empresa a outra. Essa transferência implica **alteração do controle operacional** sobre a atividade contratada, com substituição da empresa contratante pela empresa contratada no exercício desse comando. A empresa contratante figura como credora e titular do **resultado útil** contratado, enquanto a empresa contratada, como devedora da unidade de produção, torna-se executora da atividade, devendo sobre ela exercer total controle produtivo.

**CONSIDERANDO** que sem transferência do controle produtivo não se pode falar em autêntica prestação de serviço, figurando o contrato como simulacro voltado a encobrir a mera transferência de vínculos formais de emprego, em fraude ao regime geral de emprego entre o trabalhador e o beneficiário final de sua mão de obra (CLT, art. 9º).

**CONSIDERANDO** que embora continue inserida no processo produtivo da empresa tomadora, a atividade contratada deve passar à **inteira gestão executiva da empresa prestadora**, responsável pela entrega da unidade de produção objeto do contrato. Mesmo quando a transferência da atividade for parcial – o que, a propósito, pode ser um indício de fraude, devendo ser a questão analisada sob a luz dos elementos do caso concreto –, é importante que a prestadora execute tais serviços com **autonomia formal, organizacional, administrativa e finalística**. A legítima prestação de serviço também exige da empresa contratada autonomia operacional. Sem ela, a contratação não passa de instrumento de burla ao regime de emprego.

**CONSIDERANDO** que configura, portanto, violação ao regime de emprego, com conseqüente formação de vínculo de emprego entre o trabalhador e empresa contratante, a **ausência de autonomia formal, organizacional, administrativa, finalística e operacional da empresa contratada**.

**CONSIDERANDO** que esta autonomia significa que a realização das atividades deva ocorrer sob **direção exclusiva da empresa prestadora** e nos limites do contrato de prestação de serviço, não podendo haver qualquer traço de subordinação dos empregados terceirizados à empresa contratante, sob pena de se converter em empresa intermediadora de mão de obra. Neste sentido, aliás, é o próprio § 1º do art. 4º-A da Lei n. 6.019/74 que destaca que “a empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores ou subcontrata a atividade a outra empresa.”

**CONSIDERANDO** ser, ainda, imprescindível a existência de um outro elemento caracterizador da prestação de serviço, que diz respeito à exigência de **capacidade econômica da empresa prestadora** para execução do contrato de prestação de serviço, conforme previsão do caput, parte final, do art. 4º- A da Lei 6.019/74, e do precedente estabelecido pelo STF no Tema de Repercussão Geral 725.

**CONSIDERANDO** que a capacidade econômica se refere à disponibilidade de ativos capazes de arcar com a integralidade do ônus do exercício da atividade produtiva, constituindo a totalidade das riquezas disponíveis, suficientes ao cumprimento das obrigações contraídas. Exige a norma, em suma, que esse patrimônio empresarial seja suficiente para garantir a execução do contrato de prestação de serviços, o que compreende, além da entrega do objeto contratado, a satisfação das obrigações comerciais, sociais, trabalhistas, previdenciárias, tributárias e outras decorrentes da execução da atividade;

**CONSIDERANDO** que a denominada “pejotização” é uma fraude à relação de emprego que consiste em contratação de trabalhador subordinado por meio de pessoa jurídica, com o intuito de ocultar o vínculo empregatício por meio da formalização contratual autônoma;

**CONSIDERANDO** que o artigo 4º-A da Lei 6.019/74, acrescido pela Lei 13.429/2017, e alteração promovida pela Lei 13.467/2017, deve ser interpretado de forma sistemática, em conjunto com as demais normas introduzidas na Lei 6.019/74, bem como com os dispositivos da CLT, entre os quais os artigos 2º, 3º e 9º;

**CONSIDERANDO** que a “pejotização” não se enquadra na figura da lícita prestação de serviços descrita no artigo 4º-A acima referido, vez que a lei exige que haja **transferência do serviço para a contratada**, sendo a autonomia um elemento a ela inerente que abrange a **capacidade de auto-organização e gestão da atividade** transferida, inclusive quanto aos métodos de trabalho, o que é incompatível com as situações em que a contratante visa à prestação de serviços pessoais pelo contratado, inserindo-o em seu processo produtivo;

**CONSIDERANDO** que quando o trabalhador, ainda que na condição de sócio ou titular de pessoa jurídica, se compromete a prestar uma atividade em caráter pessoal, entregando para isso **apenas sua força de trabalho**, esse contrato não configura prestação de serviço, pois, por meio dele, não se transfere execução de atividade, mas apenas se contrata força de trabalho. Ademais, para sua execução não se exige capacidade econômica do prestador, por se tratar de trabalho por conta alheia;

**CONSIDERANDO** que o art. 5º-C ao dispor que “Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados”, revela a preocupação do legislador em evitar o desvirtuamento e a utilização indevida do contrato de prestação de serviços para fraudar a relação de emprego, **impedindo que empresas contratantes induzam empregados ou trabalhadores autônomos a constituir pessoas jurídicas para figurar como empresas prestadoras de serviços**, em típico processo de “pejotização”.

**CONSIDERANDO** que as alterações normativas inseridas na Lei 6.019/74 não autorizam, mas, ao contrário, vedam o expediente da “pejotização”, deixando claro que esse tipo de simulação não encontra amparo nos contratos de prestação de serviços a terceiros. Nesse sentido, são **nulos** os contratos de prestação de serviço que, apesar de **formalmente ostentarem como objeto a prestação de serviços**, visam tão somente ao **fornecimento de mão de obra**, figurando como mero artifício fraudulento à configuração do emprego, nos termos do artigo 9º da CLT;

**CONSIDERANDO** que eventual interpretação do artigo 4º-A da Lei 6.019/74 como autorizador da prática de “pejotização” viola o princípio da isonomia, assegurado pelos tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil. A mera constituição formal do trabalhador como uma pessoa jurídica, quando presentes os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, não é motivo razoável para justificar a diversidade de tutelas;

**CONSIDERANDO** que a constituição e contratação formal de um verdadeiro empregado como pessoa jurídica ocasiona a sua exclusão do âmbito de aplicação das normas de saúde e segurança no trabalho, as quais são imprescindíveis para a evitar a ocorrência de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais, o que viola a Convenção 155 da OIT, aprovada pelo Decreto Legislativo n. 2, de 1992, e promulgada pelo Decreto n. 1.254, de 1994;

**CONSIDERANDO** que a vedação da interpretação do artigo 4º-A da Lei 6.019/74 como autorizador da prática de “pejotização” justifica-se também pelos efeitos deletérios causados no plano coletivo. O trabalhador “pejotizado” não integra formalmente a categoria profissional vinculada ao tomador de seus serviços, o que induz a grave déficit de efetividade do direito fundamental a liberdade sindical e a mecanismos de conquista coletiva de melhoria de condição social do trabalhador, como a negociação coletiva e a greve. A mera possibilidade de substituição pelas empresas dos empregados por trabalhadores “pejotizados” já constitui ameaça permanente de desemprego ou de precarização do trabalho, fator de enfraquecimento do poder de organização coletiva e de reivindicação sindical;

**CONSIDERANDO** que são **princípios fundamentais do cooperativismo**, além da dupla qualidade e retribuição pessoal diferenciada, a autonomia e independência, adesão livre e voluntária, controle democrático pelo cooperado, participação econômica dos membros, bem como intercooperação, educação, formação e informação;

**CONSIDERANDO** que a **Recomendação n. 193 da OIT - Organização Internacional do Trabalho** - dispõe em seu item I. 2 que cooperativa significa associação autônoma de pessoas que se **unem voluntariamente** para atender às suas

necessidades e aspirações comuns, econômicas, sociais e culturais, por meio de **empreendimento de propriedade comum e de gestão democrática**;

**CONSIDERANDO** a **Recomendação n. 193, item 8.1.b da OIT - Organização Internacional do Trabalho** orienta os Estados a assegurar que não se instituem cooperativas, ou sejam usadas como **artifícios para escapar a obrigação trabalhista**;

**CONSIDERANDO** que as cooperativas que incidem na prática de mero fornecimento de mão de obra, conhecida como *marchandage*, coibida no ordenamento jurídico nacional e internacional, diante da ofensa ao princípio da valorização do trabalho como condição de dignidade da pessoa humana, são institutos desvirtuados para simulação de relação destinada ao afastamento do vínculo de emprego, eis que os trabalhadores são verdadeiros empregados e não cooperados;

**CONSIDERANDO** que a **Lei 12.690/2012** caracteriza a **cooperativa de trabalho** como a sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, **autonomia e autogestão**, a qual compreende as diretrizes de funcionamento e operação da Cooperativa fixadas em Assembleia Geral, com intuito de obtenção da melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho. Ressalta que a autonomia deve ser **exercida** de forma coletiva e coordenada, mediante regras de funcionamento e da forma de execução dos trabalhos fixadas em Assembleia Geral;

**CONSIDERANDO** que a Lei 12.690/2012 introduz os princípios da Cooperativismo citando, por exemplo, a **adesão voluntária e livre**; a **gestão democrática**; a participação econômica dos membros; a **autonomia e independência**; a preservação dos **direitos sociais, do valor social do trabalho e da livre iniciativa**; a **não precarização do trabalho**; o respeito às decisões de assembleia, observado o disposto nesta Lei; e a participação na gestão em todos os níveis de decisão;

**CONSIDERANDO** que o **art. 5º da Lei n. 12.690/2012** dispõe que a cooperativa de trabalho não pode ser utilizada para **contratação de mão de obra subordinada**;

**CONSIDERANDO** que as cooperativas de intermediação de mão de obra, que atuam como agências de emprego sem a garantia de direitos trabalhistas e previdenciários, desvirtuam totalmente o verdadeiro cooperativismo;

**CONSIDERANDO** que os trabalhadores falsamente “cooperados” muitas vezes não possuem assegurados os direitos previstos no art. 7º da Lei n. 12.690/2012 (duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, repouso semanal remunerado, repouso anual remunerado, retirada do trabalho noturno superior a

do diurno, adicional sobre a retirada de atividades insalubres e seguro de acidente de trabalho), uma vez que recebem tão somente valor fixo por plantão trabalhado;

**CONSIDERANDO** que é função do Ministério Público do Trabalho assegurar que não sejam utilizadas cooperativas de trabalho com intuito de promover o fornecimento de mão de obra subordinada, como artifícios para escapar a obrigações trabalhistas ou para mascarar relações de emprego, bem como combater a criação de falsas cooperativas;

**CONSIDERANDO** que o Microempreendedor individual – MEI é a pessoa física que exerce profissionalmente atividade econômica por ele organizada para a produção/circulação de bens e prestação de serviços, tendo como principal característica a autonomia, consubstanciada na liberdade de organização e execução do seu próprio trabalho, limitando-se o tomador de serviços a dar indicações sobre o resultado final por ele pretendido, ou seja, trata-se de alguém que concebeu uma ideia, montou um projeto e criou um pequeno negócio próprio, assumindo o risco de seu empreendimento e investindo capital e seus melhores esforços em busca de lucro ou sucesso;

**CONSIDERANDO** que a LC 123/2006 veda expressamente que o MEI seja utilizado com intuito de fragilização das relações de trabalho, razão pela qual prevê diversos requisitos para a prestação lícita de trabalho;

**CONSIDERANDO** a **proibição** de que MEIs executem com pessoalidade, subordinação, habitualidade e, ainda, mediante cessão ou locação de mão de obra, de acordo com os art. 100, §1º-C e §4º, e art. 112, §1º, da Resolução do Conselho Gestor do Simples Nacional - CGSN nº 140/2018;

**CONSIDERANDO** que, nos termos do art. 112, §§1º e 3º da Resolução 140/2018 CGSN, **se considera cessão ou locação de mão de obra** a colocação à disposição da empresa contratante para **realização de serviços contínuos**, relacionados ou não com sua atividade fim, independentemente da natureza e da forma de contratação. E que **serviços contínuos são os que constituem necessidade permanente da contratante**, que se **repetem periódica ou sistematicamente**, ligados ou não a sua atividade fim, ainda que sua execução seja realizada de forma intermitente ou por trabalhadores contratados sob diferentes vínculos;

**CONSIDERANDO** que na hipótese de o MEI prestar serviços como empregado ou em cuja contratação forem identificados elementos que configurem relação de emprego será considerado empregado e o contratante ficará sujeito às obrigações decorrentes da relação, inclusive às obrigações tributárias e previdenciárias; e, ainda, ficará sujeito à exclusão do Simples Nacional (art. 114 da Resolução 140/2018 CGSN);

**CONSIDERANDO** que, nos termos do art. 12, IV da Lei 8.212/91, **autônomo** é a pessoa física que exerce, por **conta própria**, atividade profissional remunerada, prestando serviços de natureza urbana e rural, **em caráter eventual**, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego, devendo, ainda, haver a respectiva emissão de Recibo de Pagamento de Autônomo (RPA) ou Recibo de Pagamento de Contribuinte Individual (RPCI) pelo tomador dos serviços;

**CONSIDERANDO** que a norma do artigo 442-B da CLT não impede o reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT e configurado o **desvirtuamento do trabalho autônomo**, avaliado no conjunto da prova e à luz do artigo 9º da CLT. O verdadeiro autônomo desenvolve atividade por conta própria, não por conta alheia, assumindo os riscos inerentes e sua organização, não se submetendo à direção ou poder disciplinar do contratante;

**CONSIDERANDO** que, portanto, não há que se falar em prestação de serviços de terceiros, qualquer que seja a modalidade de contratação utilizada, caso preenchidos os elementos da relação de emprego, mas sim em mero fornecimento de mão de obra, ilegal por essência, desde o princípio basilar da Organização Internacional do Trabalho: “O trabalho não é uma mercadoria” (Declaração de Filadélfia, 1944);

**CONSIDERANDO** que os precedentes vinculantes atualmente existentes acerca da prestação de serviços por terceiros, no âmbito do Supremo Tribunal Federal, correspondem às decisões proferidas no âmbito da **ADPF 324**, do **RE 958.252** (Tema 725 da Repercussão Geral), da **ADI 5625** (Lei 13.352/2016 – salão parceiro) e da **ADC 48** e **ADI 3961** (ambas analisando a Lei 11.442/2007 – Transporte Rodoviário de Cargas), havendo, em todos os casos, expressa ressalva ao desvirtuamento do uso dos institutos e da consequente prática de fraude à relação de trabalho que, por consequência, acarreta o reconhecimento do vínculo de emprego, quando presentes os requisitos legais;

**CONSIDERANDO** no âmbito da **ADPF 324** o Supremo Tribunal Federal firmou a tese “1. *É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada.* 2. *Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e II) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993*”, tendo havido, em sede de Embargos de Declaração, o acréscimo, na tese, do seguinte item: “**A compatibilidade constitucional da terceirização de qualquer atividade empresarial, meio ou fim, não impede a declaração de vínculo empregatício direto com a contratante, nos casos concretos em que constatados seus requisitos (arts. 2º e 3º da CLT), a fraude a direitos trabalhistas (art. 9º da CLT), ou a intermediação de mão de obra (“marchandage”)**”;

**CONSIDERANDO** no âmbito do **RE 958.252**, o Supremo Tribunal Federal, apreciando o **Tema 725 da Repercussão Geral** fixou a seguinte tese: "*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*", tendo havido, em todos os votos proferidos, a ressalva da prática de fraude à relação de trabalho, pois "pois o Direito não vive de rótulos, mas sim da análise da real natureza jurídica dos contratos" (Min. Alexandre de Moraes);

**CONSIDERANDO** no âmbito da **ADC 48 e da ADI 3961**, analisando a Lei 11.442/2007 – Transporte Rodoviário de Cargas, o Supremo Tribunal Federal fixou a tese: "*1 – A Lei 11.442/2007 é constitucional, uma vez que a Constituição não veda a terceirização, de atividade-meio ou fim. 2 – O prazo prescricional estabelecido no art. 18 da Lei 11.442/2007 é válido porque não se trata de créditos resultantes de relação de trabalho, mas de relação comercial, não incidindo na hipótese o art. 7º, XXIX, CF. 3 – Uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei nº 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista*"

**CONSIDERANDO** no âmbito da **ADI 5625**, analisando a Lei 13.352/2016 – salão parceiro, o Supremo Tribunal Federal fixou a tese: "*1. São válidos os contratos de parceria celebrados entre trabalhador do ramo da beleza (cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador), denominado "profissional-parceiro", e o respectivo estabelecimento, chamado "salão-parceiro", em consonância com as normas contidas na Lei federal n. 13.352/2016. 2. A higidez do contrato é condicionada à conformidade com os fatos, de modo que é nulo instrumento com elementos caracterizadores de relação de emprego. 3. Estando presentes elementos que sinalizam vínculo empregatício, este deverá ser reconhecido pelo Poder Público, com todas as consequências legais decorrentes, previstas especialmente na Consolidação da Leis do Trabalho";*

**CONSIDERANDO** que o trabalho realizado em Unidades de Saúde nas funções de enfermeiros, técnicos de enfermagem, fisioterapeutas, odontólogos, nutricionistas clínicos, bioquímicos, fonoaudiólogos, técnicos de radiologia, tecnólogos, auxiliar em radiologia, terapeutas ocupacionais, farmacêuticos, técnicos de farmácia, biomédicos e psicólogos demandam a existência de vínculo de emprego, diante dos necessários protocolos definidos para o regular funcionamento da unidade de saúde, sendo, portanto, **incompatíveis com autonomia e efetiva transferência de gestão**;

**CONSIDERANDO** que o **art. 15 da Lei n. 7.498/86** (que regulamenta a profissão de enfermagem) reconhece expressamente que o trabalho do **técnico e do auxiliar de enfermagem** deve necessariamente estar sob **supervisão de um enfermeiro**, ou seja, não há possibilidade de exercício de tais profissões com autonomia

na execução das tarefas, o que torna a atividade incompatível com a qualidade de cooperado quando realizada dentro de uma unidade de saúde;

**CONSIDERANDO** que até mesmo a UNIÃO celebrou acordo judicial com o MPT, nos autos n. 01082.2002.020.10.00.0, ação civil pública que tramitou perante a 20ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, para abstenção de trabalho de cooperados nos serviços de enfermagem, dentre outros (cláusula primeira, letra “q”), com vigência em todo território nacional;

**CONSIDERANDO** que a precarização do trabalho dos profissionais de saúde enseja a alta rotatividade nas Unidades de Saúde diante do esgotamento físico, baixos salários e desrespeito às condições mínimas de trabalho decente;

**CONSIDERANDO** que, ao celebrar um contrato de prestação de serviços, o tomador dos serviços tem o dever de fiscalização da execução de tal contrato e do estrito cumprimento da lei, abstendo-se de incentivar a manutenção de contratos que ocasionem a precarização das relações de trabalho e o descumprimento e a sonegação de direitos trabalhistas básicos dos empregados da prestadora de serviços, incluindo a regularidade dos respectivos vínculos de emprego e as medidas de proteção à saúde e à segurança no trabalho;

**CONSIDERANDO**, ainda, que para garantir a licitude da prestação de serviços, o tomador dos serviços deve garantir a incontestável autonomia formal, administrativa, organizacional, finalística e operacional do prestador de serviços, o qual deve exercer, com exclusividade, o controle do processo de produção da atividade, sem interferência da contratante;

**CONSIDERANDO** a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para instaurar inquérito civil e ajuizar ação civil pública em defesa dos direitos sociais constitucionalmente garantidos no âmbito das relações de trabalho (art. 129, inciso III da CF/88); e

**CONSIDERANDO**, por fim, que, diante de possível lesão a direitos coletivos, é imperativa a atuação deste órgão ministerial, por quaisquer meios que lhe são admitidos, com o escopo de zelar pelo Estado Democrático de Direito, pela dignidade da pessoa humana, pela cidadania e pelo valor social do trabalho (fundamentos da República Federativa do Brasil), de forma a garantir efetividade e eficácia jurídica aos princípios constitucionais;

**RESOLVE**

**RECOMENDAR**, na forma do artigo 6º, inciso, XX, da Lei Complementar nº 75/93, e do artigo 27 da Lei nº 8.625/93, a esta Empresa, que passe a adotar as providências a seguir relacionadas:

## **1. DOS CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS COM PESSOAS JURÍDICAS**

**1.1 Abster-se** de utilizar ou contratar mão de obra por meio de empresa interposta, salvo no caso de trabalho temporário, desde que preenchidos os requisitos previstos na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

**1.2 Abster-se** de celebrar contrato de prestação de serviços quando presentes, na realidade, os requisitos fático-jurídicos da relação de emprego delineados nos arts. 2º e 3º da CLT, entre a empresa tomadora de serviços e os trabalhadores, sendo esse tipo de contrato lícito quando identificados os requisitos de validade previstos no artigo 4º-A da Lei nº 6.019/1974, com redação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a saber:

- a) ter por objeto contratual a efetiva transferência da execução de atividades a uma empresa prestadora de serviço regularmente constituída, na forma do art. 4º-B da Lei nº 6.019/1974;
- b) execução autônoma da atividade pela empresa prestadora, nos limites do contrato de prestação de serviço; e
- c) capacidade econômica da empresa prestadora, compatível com a execução do contrato, a ser aferida pela empresa contratante por ocasião da celebração contratual.

**1.2.1** Quando da contratação de empresa prestadora de serviços, observar as seguintes condições, cumulativamente:

- a) Contratar apenas pessoas jurídicas regularmente constituídas e devidamente inscritas nos órgãos públicos competentes, financeiramente idôneas e que sejam especializadas na área de atuação para a qual forem contratadas;
- b) Firmar contratos específicos com as prestadoras de serviços que deverão observar as seguintes cláusulas e condições:
  - b.1) o cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e das normas coletivas em vigor;
  - b.2) o pagamento pontual de todos os salários e encargos trabalhistas e previdenciários;
  - b.3) a previsão de suspensão dos pagamentos dos créditos das prestadoras até que sejam corrigidas eventuais irregularidades encontradas pela fiscalização estatal;
  - b.4) a retenção do crédito não atingirá os salários dos empregados, nem as contribuições do FGTS, os quais serão satisfeitos diretamente pelas empresas tomadoras;
  - b.5) a exigência da apresentação pelos prestadores de serviços do pagamento dos salários, das guias dos recolhimentos dos encargos trabalhistas e

previdenciários dos seus trabalhadores, referentes ao mês imediatamente anterior ao da prestação do serviço efetuado, sob pena de retenção do montante dos créditos suficientes para saldar a dívida;

**b.6)** a obrigação das empresas prestadoras de serviço de cumprirem a legislação relacionada à segurança e saúde no trabalho;

**b.7)** havendo o descumprimento dos itens anteriores, a empresa contratante deverá notificar a prestadora para regularizar a situação em 60 (sessenta) dias. A não regularização dentro do prazo em questão implicará na rescisão do contrato de prestação de serviços.

**1.3 Observar**, na execução do contrato de prestação de serviços, a **manutenção** de seus requisitos de validade, a saber:

**a.** A empresa prestadora do serviço deve atuar com autonomia formal, administrativa, organizacional, finalística e operacional, exercendo com exclusividade o controle do processo de produção da atividade, sem interferência da contratante;

**b.** autonomia da empresa prestadora do serviço pressupõe:

**b.1)** que a empresa prestadora contrate e remunere os empregados necessários à execução da atividade, exercendo com exclusividade a direção de seu trabalho (art. 4º-A, § 1º, da Lei nº 6.019/1974);

**b.2)** que a empresa contratante se abstenha de utilizar a mão de obra contratada pela prestadora de serviço para finalidade distinta da prevista no contrato (art. 5º-A, § 1º, da Lei nº 6.019/1974); e

**b.3)** que não haja subordinação direta ou estrutural dos empregados da prestadora de serviços à empresa compromissária;

**c.** A capacidade econômica da empresa prestadora, compatível com a execução do contrato (art. 4º-A, caput, da Lei 6.019/1974, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017), deve ser aferida pela empresa compromissária no ato da contratação e no curso da execução contratual, pressupondo:

**c.1)** pactuação de preço do serviço compatível com os custos operacionais do contrato (obrigações comerciais, trabalhistas, previdenciárias, tributárias) e repactuações que se fizerem necessárias para manutenção desta condição; e

**c.2)** inexistência de passivo comercial, trabalhista, previdenciário e/ou fiscal, decorrente de outro(s) contrato(s) de prestação de serviço, que constitua risco ao adimplemento contratual;

**d.** A perda da capacidade econômica da empresa contratada para cumprir suas obrigações trabalhistas, no curso da execução contratual, ensejará invalidade do contrato de prestação de serviços por ausência superveniente de requisito de validade, conforme item 1.I da tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADPF 324/STF.

**1.4** A verificação da capacidade econômica **deverá** ser realizada, no mínimo, com a adoção das seguintes condutas:

- a) Exigência de apresentação do balanço patrimonial e demonstrações contábeis do último exercício social, apresentado na forma da lei;
- b) Exigência de Certidão Negativa de Falência, Recuperação Judicial ou Recuperação Extrajudicial;
- c) Exigência de declaração a respeito do número de empregados vinculados à empresa de prestação de serviços contratada;
- d) Exigência periódica de Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas;
- e) Exigência de regularidade fiscal;
- f) Comprovação das alterações na composição societária das empresas prestadoras de serviços, aferindo-se quanto aos sócios e prestadores de serviços, a participação em outras empresas e utilização de interpostas pessoas nas negociações, aplicando quanto a estas a teoria da aparência.

**1.5** A verificação da capacidade técnica, compreende a **exigência** de que a prestadora de serviços apresente cópia(s) de contrato(s), atestado(s), declaração(ões) ou outros documentos idôneos que comprove(m) que possui aptidão para a prestação de serviços terceirizados, compatíveis com a atividade a ser contratada e o CNAE principal.

**1.6 Inserir**, nos contratos firmados com as empresas prestadoras de serviços, cláusulas impondo a obrigação da empresa contratada:

- a) Providenciar Cartão Cidadão expedido pela Caixa Econômica Federal (CEF) para todos os empregados;
- b) Providenciar senha para que o trabalhador tenha acesso ao Extrato de Informações Previdenciárias;
- c) Prestar caução em dinheiro, no importe de 5% do valor anual atualizado do contrato, a fim de assegurar as obrigações trabalhistas, fiscais e previdenciárias de qualquer natureza, não honradas pela contratada;
- d) Manter número de empregados compatível com a quantidade e qualidade dos serviços a serem prestados;
- e) Informar número e agência de conta bancária e/ou chave pix em nome do trabalhador que se ative em seu proveito;
- f) Autorizar o repasse direto aos trabalhadores da remuneração mensal não paga pela contratada, quando houver retenção de faturas por inadimplência ou não apresentação de certidões pela contratada.

**1.7 Implantar** mecanismo de fiscalização efetiva da regularidade da contratação de empresas prestadoras de serviços, tanto quando da celebração do contrato, quanto durante a execução do contrato firmado, de maneira a não permitir a perda superveniente de requisitos de validade da contratação.

**1.7.1 Adotar** medidas efetivas destinadas a avaliar mensalmente a regularidade dos vínculos de emprego dos empregados da prestadora de serviços, o recolhimento de contribuições previdenciárias devidas e do FGTS incidente, o correto pagamento da remuneração e benefícios devidos.

**1.7.2 Fiscalizar** o cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho em relação aos trabalhadores vinculados a empresas prestadoras de serviços, incluindo a verificação da realização de exames periódicos, capacitações e treinamentos e uso de equipamentos de proteção individual – EPIs, bem como a realização de fiscalização, *in loco*, das medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho adequadas à prestação do serviço, nos termos dos arts. 4º-C, II e 5º-A, §3º da Lei 6.019/74.

**1.7.3 Fiscalizar** a realização dos pagamentos das verbas rescisórias no prazo legal, dos empregados das empresas prestadoras de serviços, quando houver o seu desligamento durante a vigência do contrato de prestação de serviços ou ao seu termo, respeitado o disposto nos instrumentos normativos vigentes, bem como **garantir** o pagamento das verbas rescisórias de forma subsidiária, em caso de inadimplemento da empresa contratada, conforme item 1.II da tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADPF 324/STF.

**1.8** A inobservância dos requisitos previstos nos itens 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6 e/ou 1.7 desta recomendação **ensejará** a caracterização da relação de emprego.

## **2. DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS POR MICROMEPREENDENDORES INDIVIDUAIS**

**2.1 Abster-se** de admitir e/ou manter empregados sem o devido registro, na condição de microempreendedor individual (MEI), quando presentes, na realidade, os requisitos fático-jurídicos da relação de emprego delineados nos arts. 2º e 3º da CLT, devendo, nestes casos, proceder às devidas anotações dos contratos de trabalho no Livro de Registro de Empregados e na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

**2.1.1** A autonomia é inerente a um microempreendedor individual (MEI) e abrange a capacidade de auto-organização e gestão da atividade transferida, inclusive quanto aos métodos de trabalho, o que é incompatível com as situações em que a contratante visa a prestação de serviços pessoais pelo contratado, inserindo-o na principal atividade econômica de sua empresa.

**2.2 Abster-se** de contratar a prestação de serviços de microempreendedores individuais (MEIs) para a prestação de **serviços contínuos de necessidade permanente** da contratante, que são aqueles que se repetem periódica ou sistematicamente, ligados ou não a sua atividade fim, ainda que sua execução seja realizada de forma intermitente ou por trabalhadores contratados sob diferentes vínculos, conforme previsto no art. 17, XII da LC 133/2016 e art. 112, §§1º e 3º da Resolução 140/2018 CGSN.

**2.3** A inobservância dos requisitos previstos nos itens 2.1 e/ou 2.2 desta recomendação **ensejará** a caracterização da relação de emprego.

## **3. DA CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR AUTÔNOMO**

**3.1 Abster-se** de praticar condutas tendentes a afastar ou ocultar a existência de vínculo de emprego, mediante a contratação de autônomos para a prestação de serviços, quando ausente a efetiva e completa autonomia ao profissional e/ou quando presentes, na realidade, os requisitos fático-jurídicos da relação de emprego delineados nos arts. 2º e 3º da CLT.

**3.1.1** A autonomia abrange a capacidade de auto-organização e gestão da atividade transferida, inclusive quanto aos métodos de trabalho, o que é incompatível com as situações em que a contratante visa a prestação de serviços pessoais pelo contratado, inserindo-o na principal atividade econômica de sua empresa.

**3.2** Quando da contratação de autônomos **garantir** a efetiva emissão de Recibos de Pagamentos de Autônomo (RPA) o Recibos de Pagamentos de Contribuinte Individual (RPCI).

**3.1** A inobservância dos requisitos previstos no item 3.1 desta recomendação **ensejará** a caracterização da relação de emprego.

#### **4. DA CONTRATAÇÃO DE COOPERATIVAS**

**4.1 Abster-se** de contratar e/ou de se servir de cooperativas de trabalho para o fornecimento ou intermediação de mão-de-obra, permanente ou eventual, para a prestação de serviços, quando presentes, na realidade, os requisitos fático-jurídicos da relação de emprego delineados nos arts. 2º e 3º da CLT.

**4.2 Abster-se** de contratar trabalhadores por meio de cooperativas de trabalho e/ou associação cuja atividade precípua seja a mera intermediação individual de trabalhadores de uma ou várias profissões (inexistindo assim vínculo de solidariedade entre seus associados), que não detenham qualquer meio de produção e, cujos serviços, sejam prestados a terceiros de forma individual (e não coletiva) pelos seus associados, por constituir fraude à relação de emprego, na forma do art. 9º da CLT.

**4.3 Abster-se** de manter contrato com cooperativa de trabalho que objetive prestação de serviço pessoal, oneroso e não eventual de trabalhadores cooperados impondo a subordinação direta entre o contratante e o cooperado, sendo vedada inclusive a subordinação indireta, isto é, realizada por intermédio de empregado ou preposto que recebe as ordens diretamente do contratante e as repassa ao cooperado, em razão da conduta enquadrar-se nos artigos 2º e 3º da CLT.

**4.4 Abster-se** de contratar trabalhadores por meio de associações e/ou empresas privadas, quando o labor, por sua própria natureza, demandar execução em estado de subordinação em relação ao tomador, constituindo elemento essencial ao desenvolvimento e à prestação dos serviços terceirizados.

**4.5 Abster-se** de manter contrato com cooperativa de trabalho que desvirtue o cooperativismo, prezando pelo cumprimento de sua finalidade, qual seja, a melhoria da condição social de seus integrantes, mediante proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho, bem como pelos princípios e valores que a regem, nos termos dos arts. 2º e 3º da Lei 12.690/2012.

**4.5.1 Verificar**, quando da contratação de cooperativas, se a adesão dos cooperados à cooperativa é livre e voluntária, e se está presente a gestão democrática da cooperativa, exercida de forma coletiva e coordenada, mediante regras de funcionamento e da forma de execução dos trabalhos fixadas em Assembleia Geral.

**4.6 Exigir** comprovação mensal de cumprimento dos direitos previstos no art. 7º da Lei n. 12.690/2012 (duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, repouso semanal remunerado, repouso anual remunerado, retirada do trabalho noturno superior a do diurno, adicional sobre a retirada de atividades insalubres e seguro de acidente de trabalho), de forma a garantir que sejam assegurados pela Cooperativa contratada.

**4.7 Fiscalizar** o cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho em relação aos trabalhadores cooperados, incluindo a verificação da realização de capacitações e treinamentos e uso de equipamentos de proteção individual – EPIs, bem como a realização de fiscalização, *in loco*, das medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho adequadas à prestação do serviço.

**4.8 Submeter** a uma coordenação com mandato nunca superior a 1 (um) ano ou ao prazo estipulado para a realização dessas atividades, as atividades prestadas fora do estabelecimento da cooperativa, sob pena de caracterização de intermediação de mão de obra subordinada, na forma do art. 17, §2º da Lei 12.690/2012.

**4.8.1** A coordenação referida no item anterior será eleita em reunião específica pelos sócios que se disponham a realizá-las, em que serão expostos os requisitos para sua consecução, os valores contratados e a retribuição pecuniária de cada sócio partícipe.

**4.9** Quando da contratação de cooperativas, **observar** a integralidade das disposições contidas no capítulo 1 desta Recomendação, quanto à validade do contrato firmado e exigência de acompanhamento da manutenção dos requisitos de validade e devido adimplemento das obrigações quanto aos cooperados.

**4.10** A inobservância dos requisitos previstos nos itens 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8 e/ou 4.9 desta recomendação **ensejará** a caracterização da relação de emprego.

## **5. DAS CONDIÇÕES GERAIS**

**5.1 Admitir e manter** empregados somente com as suas CTPS's assinadas, e com os devidos registros no livro ou ficha de Registro de Empregados.

**5.1.1** Anotar, em até 5 dias úteis, a CTPS de todos os seus empregados, fazendo constar em tal documento todas as informações relativas ao contrato de trabalho (art. 29º, da Consolidação das Leis do Trabalho).

**5.2 Não fomentar, propor, exigir, obrigar ou condicionar** a contratação de trabalhadores à integração/constituição societária ou de terceiros ou, ainda, que constituam pessoa jurídica em nome próprio (pejotização) e/ou MEI, ou outra atividade societária, empresarial ou não, no intuito de descaracterizar contrato de trabalho, quando configurados, na realidade, os requisitos fático-jurídicos da relação de emprego delineados pelo art. 2º e 3º da CLT.

**5.3 Abster-se** de contratar ou manter trabalhadores contratados como sócio ou titular de pessoa jurídica, por meio de contratos de “prestação de serviços”, de “parceria” ou em qualquer outra forma de contratação de natureza civil, quando configurados, na realidade, os requisitos fático-jurídicos da relação de emprego, previstos nos artigos 2º e 3º da CLT.

**5.3.1** Considera-se fraudulento o trabalho como sócio de todos os trabalhadores que prestarem serviços com subordinação, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade para a empresa prestadora de serviço.

**5.4 Diligenciar** na regularização da contratação dos profissionais de saúde (enfermeiros, técnicos de enfermagem, fisioterapeutas, técnicos de radiologia, tecnólogos, auxiliar em radiologia, farmacêuticos, técnicos de farmácia, biomédicos, psicólogos entre outros) das Unidades de Saúde que trabalhem na condição de autônomos, MEIs, pessoas jurídicas, “cooperados” quando configurados, na realidade, os requisitos fático-jurídicos da relação de emprego delineados nos arts. 2º e 3º da CLT.

**5.5 Reavaliar** os contratos mantidos atualmente com empresas prestadoras de serviços, cooperativas, autônomos, microempreendedores individuais ou qualquer outra modalidade utilizada para fornecimento de mão de obra, rescindindo todos aqueles em que não restarem atendidas as obrigações objeto da presente Recomendação.

O **descumprimento da recomendação** supra poderá caracterizar inobservância de norma de ordem pública, cabendo ao Ministério Público **instaurar** Inquérito Civil, **convocar** os representantes legais da empresa, para prestar esclarecimentos em audiência e, eventualmente, firmar Termo de Ajustamento de Conduta, previsto na Lei 7.347/85, art. 5º, § 6º, ou propor a ação judicial cabível, visando à defesa da ordem jurídica e de interesses sociais e individuais indisponíveis, bem como à reparação dos danos genéricos causados pela conduta ilícita.

Esta Recomendação é expedida com prazo indeterminado, podendo o Ministério Público do Trabalho, a qualquer momento, solicitar/requisitar informações sobre o respectivo cumprimento.

Caberá ao notificando, **até o dia 30 de novembro de 2024**, informar ao Ministério Público do Trabalho **as providências que adotou para cumprimento da presente Recomendação**, prestando os esclarecimentos que entender pertinentes.

**LAURA FREIRE FERNANDES**

Procuradora do Trabalho  
Coordenadora Regional da Coordenaria de Combate às  
Fraudes nas Relações de Trabalho

**RENAN BERDARDI KALIL**

Procurador do Trabalho  
Coordenador Nacional da Coordenaria de Combate às  
Fraudes nas Relações de Trabalho

**PRISCILA DIBI SCHVARCZ**

Procuradora do Trabalho  
Vice-Coordenadora Nacional da Coordenaria de Combate às  
Fraudes nas Relações de Trabalho



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento **PA-PROMO 000756.2024.04.000/9 Recomendação nº 236758.2024**

---

Signatário(a): **Laura Freire Fernandes**  
Data e Hora: **12/09/2024 13:48:40**  
Assinado com login e senha.

---

Signatário(a): **Priscila Dibi Schvarcz**  
Data e Hora: **12/09/2024 13:57:04**  
Assinado com login e senha.

---

Verificação documento original: <http://www.prt4.mpt.mp.br/servicos/autenticidade-de-documentos?view=autenticidades id=9660119&ca=GHV7Q489EYS6TAYZ>