

ESCOLA SUPERIOR ASSOCIADA DE GOIÂNIA – ESUP
GRADUAÇÃO EM DIREITO

ANA CAROLLYNE FERREIRA DE SOUZA

**“PEJOTIZAÇÃO” DOS PROFISSIONAIS DA ÁREA MÉDICA: AS
CONSEQUÊNCIAS DA SUA LEGALIZAÇÃO APÓS A RECLAMAÇÃO
CONSTITUCIONAL Nº 47.843/BA**

GOIÂNIA
2022

ANA CAROLLYNE FERREIRA DE SOUZA

**“PEJOTIZAÇÃO” DOS PROFISSIONAIS DA ÁREA MÉDICA: AS
CONSEQUÊNCIAS DA SUA LEGALIZAÇÃO APÓS A RECLAMAÇÃO
CONSTITUCIONAL Nº 47.843/BA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Escola Superior Associada de
Goiânia – ESUP, como requisito para
obtenção do título de graduado em Direito.

Orientadora: Tatiana Santana Cunha

GOIÂNIA

2022

ANA CAROLLYNE FERREIRA DE SOUZA

**“PEJOTIZAÇÃO” DOS PROFISSIONAIS DA ÁREA MÉDICA: AS
CONSEQUÊNCIAS DA SUA LEGALIZAÇÃO APÓS A RECLAMAÇÃO
CONSTITUCIONAL Nº 47.843/BA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Escola Superior Associada de
Goiânia – ESUP, como requisito para
obtenção do título de graduado em Direito.

Goiânia, 09 de Dezembro de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Esp. Tatiana Santana Cunha
Faculdade ESUP

Prof^a. Dra. Isabelle Maria Campos Vasconcelos Chehab
Faculdade ESUP

Prof^a. Ms. Carolina Soares Hissa
Universidade Federal de Goiás/Universidade de Coimbra

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	4
CAPÍTULO 1 – O FENÔMENO DA “PEJOTIZAÇÃO” FRENTE A RELAÇÃO DE EMPREGO.....	5
CAPÍTULO 2 – A RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL 47.843/BA	9
2.1. A origem da decisão objeto da Reclamação Constitucional 47.843/BA	9
2.2. O julgamento da Reclamação Constitucional nº 43.843/BA	12
CAPÍTULO 3 – A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO ÂMBITO MÉDICO	15
3.1. A “Hipersuficiência” do trabalhador em face da imperatividade da norma	15
3.2. Os reflexos da “Pejotização” nas relações de trabalho dos profissionais de saúde	18
CONCLUSÃO	22
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	23
ANEXOS.....	25
Anexo 1 – Julgamento da Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho.	25
Anexo 2 - Reclamação Constitucional nº 47.843/BA.	25

INTRODUÇÃO

O fenômeno da "Pejotização" não é assunto novo para a justiça laboral, principalmente sua ocorrência dentro da classe médica. No entanto, somente neste ano (2022) o Supremo Tribunal Federal, ainda que sem definir regramentos específicos, deliberou acerca de sua licitude.

Assim, este estudo tem como objetivo trazer uma análise sobre a precarização da relação de trabalho dos profissionais da área médica causada pela legalização da Pejotização desses profissionais após a decisão proferida em sede de julgamento do Agravo Interno da Reclamação Constitucional nº 47.843/BA utilizando-se como parâmetros a Constituição Federal e normas trabalhistas.

Para tanto, no Capítulo 1 será discorrido acerca do Instituto da Relação de Emprego e seus principais sujeitos: o empregado e empregador, propiciando o entendimento do que difere o vínculo empregatício das demais modalidades do trabalho e qual a finalidade do contrato Individual de trabalho dentro da Relação de Emprego. Ainda neste capítulo será demonstrado o que é a "Pejotização" enquanto fenômeno socioeconômico e quais as situações que tornam sua prática ilícita e reprimida pela justiça laboral.

Já no Capítulo 2 será apresentada a denúncia que ensejou na decisão objeto da Reclamação Constitucional nº 47.843/BA e o caminho percorrido na justiça especializada até a propositura da ação constitucional perante o Supremo Tribunal Federal. Logo, será demonstrado qual o entendimento da Suprema Corte quanto a licitude da "Pejotização" e quais foram os argumentos utilizados para respaldar tal decisão.

Por último, no primeiro tópico do Capítulo 3, serão analisadas quais as consequências para as relações de trabalho a partir do entendimento equivocado da maioria da primeira turma do Supremo Tribunal, manifestado no julgamento da Reclamação Constitucional nº 47.843/BA, iniciando-se pela permissão dada ao trabalhador considerado hipersuficiente a renunciar direitos outrora considerados irrenunciáveis.

Por fim, no segundo tópico do último capítulo, este estudo demonstrará o impacto na vida do trabalhador causado pela "Pejotização", ou seja, vínculos trabalhistas totalmente precários sem qualquer proteção.

No que tange à natureza, o presente estudo possui natureza básica ao passo

que possui como finalidade gerar conhecimento sem previsão de aplicação prática.

Quanto aos procedimentos técnicos, se trata de uma pesquisa documental realizada considerando que se iniciou a partir da análise da decisão judicial proferida em sede do julgamento da Reclamação Constitucional nº 47.843/BA e demais entendimentos jurisprudenciais.

Quanto à forma de abordagem será qualitativa, tendo em vista que busca aprofundar o conhecimento acerca do instituto da “Pejotização”, em especial na área médica.

Portanto, essa pesquisa possui o objetivo de explorar os efeitos da permissão do poder judiciário à prática da “Pejotização” dos profissionais da área médica diante da evidente violação de direitos constitucionais e trabalhistas acarretando em um cenário de trabalhos precários e desprotegidos socialmente, utilizando-se de fator subjetivo para determinar a aplicação ou não da lei.

CAPÍTULO 1 – O FENÔMENO DA “PEJOTIZAÇÃO” FRENTE A RELAÇÃO DE EMPREGO

Dentre as várias modalidades de trabalho existentes, a principal delas e objeto do Direito do Trabalho é a Relação de Emprego. Embora pareçam similar, os termos “relação de trabalho” e “relação de emprego” se diferem em sua finalidade tratando-se o primeiro de um termo utilizado para se referir genericamente a todas as relações jurídicas nas quais possuem como objeto a contratação de um serviço por outrem, já a última, remete-se especificamente ao trabalho assalariado, subordinado, pessoal, de forma não eventual.

Embora encontre amparo em leis esparsas e na própria Constituição Federal, a Relação de Emprego é regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), legislação basilar do Direito do Trabalho. Nesse sentido, a CLT traz como sujeitos da relação empregatícia o empregado e o empregador.

O artigo 2º do referido dispositivo define como Empregador aquela empresa, individual ou coletiva, que assume os riscos da relação jurídica, remunera e dirige a prestação de serviço dispensada pelo empregado, equiparando-se a ele os profissionais liberais, instituições de beneficência, as associações recreativas ou qualquer outra instituição sem fins lucrativos.

Assim, no artigo 3^o a figura do Empregado é caracterizada como toda pessoa física que presta serviço de forma remunerada, não eventual (ou seja, habitual), e subordinado ao empregador. Desse modo, quando presentes todos os elementos acima apontados, configura-se a Relação de Emprego.

O vínculo empregatício é representado por meio do Contrato Individual de Trabalho, chamado também pela doutrina de contrato-realidade¹, que, nos termos do artigo 442 da CLT² pode se dar de forma tácita ou expressa, sendo necessário apenas que haja a manifestação da vontade das partes em se submeter a essa relação.

No entanto, apesar de na literalidade do texto normativo o contrato de trabalho ser definido como o acordo entre as partes, para Maurício Delgado ele se apresenta como um contrato de adesão. Isso porque, diferentemente das relações regidas pelo Código Civil nas quais os sujeitos da relação jurídica possuem igualdade formal para estipular os regimentos do contrato que será firmado, na relação de emprego a “proposta origina-se, essencialmente, do tomador de serviços, e não do trabalhador” (DELGADO, 2019, p. 1200).

Nesse sentido, se tem a subordinação do empregado ao empregador, característica fundamental para característica da relação de emprego, pois, embora seja necessário a junção dos outros três elementos – pessoalidade, onerosidade e habitualidade -, ele é o único quesito que não se encontra nas demais modalidades de trabalho existentes. Em razão disso é que se considera o empregado a parte mais vulnerável e hipossuficiente da relação empregatícia, independentemente da atividade que ele exercerá, seja intelectual, técnico ou manual.

Importante destacar que o reconhecimento da hipossuficiência do empregado diante do seu empregador é a exteriorização do caráter tutelar do Direito do Trabalho e resultado de anos de luta da classe operária por uma relação de emprego socialmente protegida e de certa forma compensatória.

Contudo, a partir da vigência da Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma trabalhista, o empregado que possui formação de nível superior e que perceba remuneração igual ou superior a duas vezes o valor limite do Regime Geral de

1 Um dos princípios basilares do Direito do Trabalho é o princípio da Primazia da Realidade. De acordo com esse princípio o contrato de trabalho deve ser analisado não pela forma, mas pela realidade fática. Por este motivo a jurisprudência se utiliza do termo “contrato-realidade” para se referir ao Contrato Individual de Trabalho.

2 Consolidação das Leis do Trabalho, art. 442, caput, Contrato Individual de Trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Previdência Social passou a possuir liberdade para livre estipulação com seu empregador quando tratar-se das hipóteses previstas no art. 611-A da CLT³. Desse modo, a doutrina passou a considerar esse empregado como “hipersuficiente”.

Diante disso, configurada a relação de emprego, seja o empregado hipossuficiente ou não, ele passa a ter direitos a uma série de garantias previstas não somente na CLT, mas também positivados no texto constitucional a partir do art. 7º, da Carta Magna de 1988, destacando-se entre eles o direito as Férias anuais remuneradas, Seguro Desemprego, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), Salário Mínimo, Licença Maternidade e Aviso Prévio, daí sua importância.

Nesse contexto surge então a "Pejotização", termo derivado da figura da Pessoa Jurídica (PJ), que embora tenha natureza legal passou a ser utilizada no âmbito trabalhista como um meio fraudulento onde o empregado se transforma em uma pessoa jurídica para prestar serviço subordinado ao empregador sem que haja a incidência das normas trabalhistas, originando a expressão do “trabalhador pejotizado”.

A “Pejotização” foi inserida no nosso ordenamento jurídico pela Lei 11.196/2005 em seu art. 129⁴. O referido diploma garantiu ao trabalhador que presta serviço de natureza intelectual, científica ou cultural a possibilidade de um regime tributário e previdenciário especial a partir da constituição da Pessoa Jurídica, isto é, a partir do momento em que o trabalhador pessoa física constitui uma "PJ" esse passará a emitir notas fiscais ao invés de ser incluído na folha de pagamento do contratante, não incidindo, portanto, os encargos trabalhistas na hora do pagamento.

Por este motivo os empregadores passaram a utilizar dessa possibilidade jurídica para burlar as relações de emprego fazendo o trabalhador acreditar que a prestação de serviço por meio da "PJ" se tratava de um meio vantajoso para ele, uma vez que, por não serem pagos outros direitos, o “empregador” acaba por “aumentar” a remuneração.

No entanto, o problema dessa equação é que a partir do momento em que se tem um contrato de prestação de serviço de natureza cível, esse não estará sujeito as

³ Vide artigo 611-A, CLT.

⁴ Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

normas trabalhistas e, por conseguinte, o trabalhador não terá direito as garantias reservadas ao empregado, mas laborará como se empregado fosse.

Portanto, o que se tem na realidade é o trabalhador assumindo o ônus da relação de trabalho em que está inserido sem qualquer respaldo das normas trabalhistas na medida em que essas são restritas a relação de emprego. Desse modo, o que torna a prática da "Pejotização" ilícita é a sua utilização por parte do empregador para furtar-se dos encargos decorrentes do vínculo empregatício.

Nesse sentido, os casos levados a justiça do trabalho que tiveram ao final demonstrada a ocorrência do instituto da "Pejotização" com o intuito de burlar as normas trabalhistas tiveram seu contrato de natureza cível outrora firmado anulado por força do art. 9º da CLT⁵, reconhecendo-se o vínculo empregatício entre as partes com a eventual condenação da empresa ré ao pagamento das devidas verbas trabalhistas e previdenciárias desde o termo inicial da relação jurídica.⁶

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 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**

5 Consolidação das Leis do Trabalho, art. 9º, Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

6 MÉDICO. PEJOTIZAÇÃO. Não cabe ao trabalhador definir qual o regime que se aplicará a sua relação de trabalho, porquanto se trata de matéria de ordem pública, cujos contornos fenomenológicos independem da vontade dos contratantes, porquanto há interesses públicos, como os fiscais, securitários, e outros, que dependem da natureza jurídica dessa relação. Os arranjos desses trabalhadores profissionais, ao suposto do discernimento intelectual, não podem constituir exceção ao ordenamento jurídico, sem respaldo na realidade empírica na qual trabalhadores intelectuais sofrem os efeitos do mercado e da consequente proletarização da mão-de-obra'. (TRT 17ª REGIÃO. **Recurso Ordinário 884-34.2019.5.17.0141**. Rel. Alzenir Bolessi de Pla Loffer, ano 2021).

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" (RR-RR-301-58.2018.5.06.0313, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 25/06/2021). (Grifei)

Esse entendimento se manteve até o julgamento da Reclamação Constitucional nº 47.843/BA onde o Supremo Tribunal Federal, por sua maioria, contrariando as normas trabalhistas e princípios basilares do Direito do Trabalho, entendeu ser lícita a "Terceirização por Pejotização" nos casos em que o trabalhador pertencer a classe médica conforme veremos adiante.

CAPÍTULO 2 – A RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL 47.843/BA

2.1. A origem da decisão objeto da Reclamação Constitucional 47.843/BA

A decisão objeto da Reclamação Constitucional⁷ 47.843/BA teve origem na justiça do trabalho a partir da Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) da 5ª Região em face do Instituto Fernando Filgueiras (IFF), organização social contratada pelo poder público para gestão do hospital público da região.

Na inicial, o Parquet denunciava a ilicitude do contrato firmado entre a OS e os médicos prestadores de serviços contratados como Pessoa Jurídica com o objetivo de mascarar a relação de emprego existente entre as partes, irregularidade constatada após a realização de Inquérito Civil.

Nesse sentido, o órgão ministerial requereu como pedido principal a condenação da OS no reconhecimento do vínculo empregatício entre ela e os prestadores de serviço por força do artigo 9º da norma trabalhista, bem como que essa se abstinhasse de realizar novas contratações por meio pessoa interposta ou por

⁷ A Reclamação Constitucional é instrumento jurídico previsto pelos artigos 102, L, e art. 105, F, da Constituição Federal. Tais dispositivos preveem o uso da Reclamação Constitucional para preservar a competência dos tribunais superiores, bem como das decisões proferidas por tal juízo. Além disso, a Reclamação Constitucional foi prevista também pelo Código de Processo Civil em seu artigo 988.

qualquer outro contrato de natureza cível quando estivesse presente na relação os requisitos do artigo 2º e 3º da CLT.

Passada a fase instrutória sobreveio a sentença julgando parcialmente procedente o pedido do autor por entender que a irregularidade contratual se deu somente até o advento da Lei 13.427/2017 sob a seguinte justificativa:

Com efeito, referido diploma legal admite a contratação de prestação de serviços terceirizados para o desenvolvimento de atividades intrínsecas, acessórias ou complementares à atividade econômica da empresa tomadora, de modo que todas as atividades de uma empresa podem ser terceirizadas. Portanto, diante dos novos ditames legais estabelecidos por meio da Lei 13.429 de 2017, é forçoso reconhecer que a terceirização ilícita perpetrada nos presentes autos perdurou somente até 31.03.2017, data de publicação da referida lei.

A partir de tal marco temporal, passou a ser admitida a terceirização de atividades fins do instituído acionado. " (TRT5. **ACP 0000267-20.2016.5.05.0010**. Deoclanio Bendocchi Alves Vaz Sampaio, Ano 2017, p. 11/12)

Ocorre que no mesmo dispositivo, o magistrado fez a seguinte consideração:

Neste sentido, os documentos produzidos nos autos pelo Parquet evidenciam que as pessoas jurídicas contratadas pelo acionado são compostas por um empresário individual, que era o próprio médico prestador dos serviços, inexistindo a possibilidade de sua substituição, bem como que há elaboração das escalas de plantão por prepostos do acionado, o que revela a subordinação dos médicos prestadores de serviços.

Portanto, a modalidade de contratação empreendida nos presentes autos enseja a precarização das relações trabalhistas e por seu nítido caráter fraudulento impõe a aplicação do art. 9º, da CLT. " (TRT5. **ACP 0000267-20.2016.5.05.0010**. Deoclanio Bendocchi Alves Vaz Sampaio, Ano 2017, p. 11)

Observa-se nos trechos acima destacados, extraídos da mesma sentença, que em um primeiro momento o magistrado reconhece a ilicitude do contrato por entender que a relação ali estabelecida se trata de uma relação de emprego tendo em vista a presença dos elementos próprios desse tipo jurídico, no entanto, alega que tal irregularidade se deu somente até o advento da Reforma Trabalhista uma vez que a partir desse marco jurídico passou a ser permitida a terceirização de atividades ligadas ao objeto social da contratante.

Frise-se que a ao ajuizar a Ação Civil Pública, o MPT alegou flagrante violação as normas trabalhistas pelo fato de que os trabalhos prestados pelos médicos eram exercidos de maneira pessoal, subordinada, habitual e remunerada, restando

caracterizada a relação de emprego nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, não questionando a essência da atividade prestada.

Em vista disso, o autor e a parte ré recorreram. O primeiro sustentou que a irregularidade postulada não se relacionava com a atividade prestada e sim por conter na relação fática os elementos caracterizadores da relação de emprego e que, apesar do advento das Leis 13.429/17 e 13.467/17 permitirem a terceirização das atividades fins do tomador de serviços, os artigos 2º e 3º permaneciam vigente, aplicando-se, portanto, ao caso concreto o art. 9º da CLT.

Por outro lado, o segundo aduziu que na relação estabelecida entre a contratante e os prestadores de serviço não haviam subordinação direta, pois, os médicos possuíam autonomia sobre suas jornadas podendo ser comprovada pelos documentos juntados na fase de conhecimento onde esses profissionais renunciavam aos seus direitos celetistas e escolhiam a sua contratação por meio da pessoa jurídica.

Contrariando o entendimento do juízo de primeiro grau, o magistrado da segunda instância, em uma decisão assertiva, proveu o recurso do órgão ministerial sob o seguinte argumento:

Convém ressaltar, no entanto, que a decisão avança apenas sobre a natureza do contrato de prestação de serviços. Com esse precedente, perde relevância a tarefa de examinar o objeto social da tomadora a fim de verificar se houve repasse de atividade-fim ou atividade-meio, epítetos que não mais se justificam nas discussões em torno da licitude da terceirização.

Todavia, há de se convir que permanecem vigentes os arts. 2º e 3º da CLT, que definem o empregador como aquele que dirige a prestação pessoal de serviço e o empregado como a pessoa física que presta serviços sob a dependência do empregador. Desse modo, comprovada a subordinação jurídica e a pessoalidade em face da tomadora, ônus que pertence ao demandante, permanece sendo possível o reconhecimento do vínculo empregatício, com espeque no art. 9º consolidado (TRT5. **RO 0000267-20.2016.5.05.0010**. Rel. Maria Elisa Costa Gonçalves. Ano 2018.)

Além disso, o juiz relembrou que a norma possui natureza cogente, portanto, a manifestação de vontade dos médicos em renunciar aos seus direitos celetistas não possui o condão de sobrepor a norma.

Diante do exposto, o Instituto Fernando Filgueiras, após interpor Recurso de Revista que foi denegado por ausência de pressuposto processual, interpôs Agravo Interno e, concomitantemente, se utilizou da Reclamação Constitucional para questionar a decisão proferida pelo Tribunal Regional da 5º Região.

2.2. O julgamento da Reclamação Constitucional nº 43.843/BA

O Instituto Fernando Filgueiras ao propor a Reclamação Constitucional nº 47.843/BA alegou que o Tribunal Regional da 5ª Região ao proferir a decisão impugnada teria desrespeitado o entendimento fixado pela Suprema Corte no julgamento da ADPF 324 e do Tema 725 da Repercussão Geral.

Imperioso destacar que o julgamento do Recurso Extraordinário 958.252/MG, Tema 725 da Repercussão Geral e da ADPF 324 enfrentou a constitucionalidade da terceirização da atividade-fim da empresa tomadora de serviços. Assim, ao término do julgamento, fixou-se 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. (STF. **RE 958252 ED-terceiros**. Rel. LUIZ FUX, Tribunal Pleno, ano 2022)

A Ministra Carmém Lúcia, relatora da presente Reclamação Constitucional, em decisão monocrática negou de plano o prosseguimento do feito esclarecendo que o caso descrito na reclamação não possuía pertinência temática com aqueles utilizados paradigmas uma vez que no primeiro se tinha a ocorrência do fenômeno da “Pejotização”, diferentemente das referências utilizadas que tratavam exclusivamente da licitude da Terceirização das atividades ligada ao objeto social do tomador de serviço.

No julgamento do agravo interposto na reclamação em comento, a Ministra Cármen Lúcia manteve seu posicionamento e foi acompanhada pela Ministra Rosa Weber. A ex-ministra do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Rosa Weber, se utilizou das próprias palavras do autor para rejeitar o agravo interposto destacando o seguinte trecho:

...o Ministério Público do Trabalho ajuizou, ação civil pública contra o Instituto, objetivando a declaração de nulidade da contratação de médicos como autônomos ou por meio de pessoa jurídica, chamada de pejotização...

Logo, restando demonstrado a ausência de aderência estrita aos parâmetros invocados, tratando-se de requisito processual para a admissão deste instrumento jurídico.

O Ministro Alexandre de Moraes por sua vez entendeu, equivocadamente, data vênua, que o caso concreto se tratava de uma típica terceirização por “pejotização” envolvendo a atividade-fim, dessa forma, votou em sentido contrário ao voto da Relatora a fim de julgar procedente o pedido do autor para cassar o acórdão impugnado sendo acompanhado pela maioria da turma.

Assim, a Reclamação Constitucional nº 47.843/BA foi emendada da seguinte forma:

Ementa: 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, 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 (STF. 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.

É imprescindível esclarecer que de um lado se tem o parecer de uma ministra com uma vasta experiência na justiça laboral manifestando seu entendimento de que o fenômeno da “Pejotização” relatado no caso concreto em nada se confunde com a Terceirização, tendo em vista que a última se trata de uma legítima modalidade de contratação prevista na Lei 6.019/1974⁸, diferentemente daquela que se trata de um meio utilizado para burlar a norma.

Nesse contexto, dentre os votos que acompanharam o parecer do Ministro Alexandre de Moraes, destaca-se o voto do Ministro Luís Roberto Barroso que em seu voto fez a seguinte consideração:

Aqui, não acho que estejamos diante de uma questão de proteção de direitos trabalhistas propriamente, inclusive porque não estamos

⁸ Lei 6.019/1974, art. 4º-A, caput, Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

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.**

[...]

Repito que, se estivéssemos diante de trabalhadores hipossuficientes, em que a contratação como pessoa jurídica fosse uma forma, por exemplo, de frustrar o recebimento do fundo de garantia por tempo de serviço ou alguma outra verba, aí acho que uma tutela protetiva do Estado poderia justificar-se. Gostaria de lembrar que não são só médicos, hoje em dia – que não são hipossuficientes –, que fazem uma escolha esclarecida por esse modelo de contratação. Professores, artistas, locutores são frequentemente contratados assim, e não são hipossuficientes. (STF. **Rcl 47.843/BA**. Min. Luís Roberto Barroso, ano 2022) (Grifei)

Diante do trecho em destaque, entende-se, portanto, que a norma protetiva só atinge o trabalho que possui natureza manual o que traduz, fazendo jus a velha expressão “dois pesos e duas medidas”. No entanto, urge rememorar que a Constituição Federal, dispositivo do qual o Min. Barroso foi escolhido para fazer parte do órgão responsável por garantir a supremacia de suas normas, em seu artigo 7º, XXXII, proíbe expressamente a “distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre profissionais respectivos” (BRASIL, 1988).

Questiona-se então, diante de tantas violações às garantias preceituadas na Carta Magna e nas normas trabalhistas, se o parecer supramencionado é a externalização de uma opinião de cunho pessoal ou de um representante da Suprema Corte Federal, que em tese, deveria agir em defesa da supremacia das normas constitucionais.

De qualquer modo, a partir de tais considerações abriu-se um precedente no âmbito trabalhista com o entendimento de que a “Pejotização” se trata de um meio legal de prestação de serviços quando o trabalhador for da classe médica, ainda que dentro da relação jurídica haja a presença de todos os requisitos da relação de emprego, cabendo ao trabalhador a livre escolha de qual regime se aplicará a sua relação de trabalho.

CAPÍTULO 3 – A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO ÂMBITO MÉDICO

3.1. A “Hipersuficiência” do trabalhador em face da imperatividade da norma

Embora a figura do empregado já tenha sido discutida anteriormente, neste ponto se faz necessário trazê-la à tona novamente. O artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho assim dispõe:

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

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

Nesse sentido, tem-se então que a condição do trabalhador e a natureza da atividade exercida não serão passíveis de distinção quando na aplicação norma. Todavia, nos termos da decisão analisada no capítulo anterior, o exercício de atividade intelectual além de garantir a “hipersuficiência” do trabalhador, lhe garante também a permissão para burlar o ordenamento jurídico por meio da utilização da “PJ”.

Diante dessa decisão questiona-se então se a vontade do trabalhador, outrora considerado “hipersuficiente” em razão da atividade que exerce, em renunciar a seus direitos por entender que obterá mais vantagem dessa forma é suficiente para relativizar o conceito de empregado disposto no artigo 2º, da CLT, e anular o caráter cogente da norma.

Apesar de sua profissão, o médico ainda continua sendo pessoa humana suscetível a risco como todos os outros e fazendo jus a toda proteção que o garante o exercício de sua profissão pautada no fundamento basilar da República: a dignidade da pessoa humana. Logo, acerca dessa lógica, o artigo 444 da CLT ao dispor sobre a livre estipulação entre o empregado e empregador é claro ao prever que “podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho...” (BRASIL, 2022).

Assim, ainda que o trabalhador considerado pela doutrina hipersuficiente possua autonomia para deliberar diretamente com seu empregador e ajustar o que

melhor lhes convém, essa permissão possui como limite tudo aquilo que afronta as normas trabalhistas e que possa expor o obreiro a condições precárias de trabalho.

Nesse contexto, tem-se no Direito do Trabalho, dentre outros, como alguns dos princípios basilares o Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas e o Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas. Segundo Godinho, a não observância desses princípios comprometem a própria concepção do Direito do Trabalho na sociedade⁹, uma vez que esses constituem a finalidade da norma trabalhista.

O Princípio da Imperatividade da Norma informa que as regras justralhistas não podem ser revogadas pela simples manifestação de vontade das partes, dado sua imperatividade. Ou seja, dessa maneira, ainda que o seu jurisdicionado opte por afastar a incidência da norma trabalhista sobre determinado contrato, a sua vontade não poderá sobrepor a norma.

Já o Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, lhe assegura os seus direitos ainda que por própria vontade deseje renunciar a ele. De acordo com as lições de Godinho “ a indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assíncrona clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego”. (GODINHO, 2019).

Portanto, diante das informações expostas, ainda que o trabalhador atenda aos requisitos para considerar-se “hipersuficiente” diante de seu empregador, sua vontade não poderá sobrepor as normas quando for resultar em prejuízo a sua condição.

A vulnerabilidade do trabalhador está entranhada na estrutura da relação de trabalho a partir do contexto de necessidade em que aquele que vende sua força de serviço a outrem está inserido. Por esse motivo, a CLT, assim como a CRFB/88, proíbe que haja distinção entre as variadas formas de trabalho existente, e consequentemente do trabalhador, respeitando assim, o princípio da isonomia.

Não é necessário um conhecimento muito aprofundado acerca do assunto para saber que o trabalhador, seja ele de qual área for, está sujeito a “Lei da oferta da procura” instituída pelo sistema capitalista, basta ter-se a necessidade de se incluir no mercado de trabalho.

9 GODINHO, Maurício. Curso de Direito do Trabalho, 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 233.

Como já foi tratado anteriormente no capítulo 1, o que se deve levar em consideração para definir a relação jurídica na qual o trabalhador está inserido, seja ele médico ou não, é se há a presença dos elementos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. Portanto, a relação jurídica deve ser interpretada de forma objetiva, e não subjetiva tendo como parâmetros a atividade laborada ou a vontade da parte.

Ratificando tal ideia, a Ministra Rosa Weber traz a seguinte observação em seu parecer no julgamento do RE 958252/MG:

Na medida em que, mesmo que configurados os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, o contrato de trabalho surge como uma escolha, e não um imperativo, toda a legislação trabalhista perde sua imperatividade e se recoloca, no campo das relações civis, o trabalho e suas singularidades, em prejuízo da construção histórica do Direito do Trabalho. (STF. **RE 958.252/MG**. Min. Rosa Weber, ano 2018)

A legitimação do contrato de trabalho pela realidade e não pela forma garante ao trabalhador o equilíbrio da relação jurídica que se encontra inserido diante de sua dimensão de proteção. Assim sendo, pode-se dizer que o a relação de emprego é hoje principal instrumento de limite legal ao abuso de poder do empregador diante da desigualdade formal no âmbito trabalhista.

Nesse mesmo sentido, discorre Alexandre Agra Belmonte, ex Ministro do TST:

Diante da legislação vigente, de natureza cogente, não cabe aos destinatários, se presentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego, escolher se a norma trabalhista incidirá ou não. E se incide, está implícito que a lei parte do pressuposto, por razões históricas e sociais de inegável relevo, de que eventual incentivo tributário é desimportante diante do fato de considerar empregado quem trabalha com subordinação, não eventualidade, pessoalidade e onerosidade.

Por outro lado, hipossuficiência não é, diante da atual legislação, escolha do trabalhador, posto que a lei não distingue o trabalho manual do intelectual ou o trabalho presencial do prestado à distância. ¹⁰ (Grifei)

Destarte, a preservação imperatividade da norma e, conseqüentemente, do instituto da relação de emprego é a porta de acesso para consagração dos direitos previstos pela Constituição Federal no artigo 1º, III e IV. Em contrapartida, a prática da Pejotização nos leva a um cenário de instabilidade e precarização das relações de trabalho.

¹⁰ Disponível em: <https://pje.trt5.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000267-20.2016.5.05.0010/2#aa2cfed>

3.2. Os reflexos da “Pejotização” nas relações de trabalho dos profissionais de saúde

A Constituição Federal define como um dos fundamentos da República, a Dignidade da Pessoa Humana, nesse sentido, decorre dela o direito à vida, à saúde, ao trabalho e etc.. Assim, o poder judiciário cumpre função essencial para resguardar o cumprimento efetivo da norma, bem como dos direitos fundamentais previstos pela Lei Maior.

A decisão aqui analisada revela a validação do Supremo Tribunal Federal, órgão definido como guardião da constituição, a prática da “Pejotização” em flagrante violação aos direitos preconizados na Carta Magna e nas normas trabalhistas, fazendo emergir um cenário de relações trabalhistas precarizadas.

Outrossim, O Direito do Trabalho se trata de matéria de ordem pública não se limitando a defesa de uma classe, desse modo, o profissional da área da saúde, assim como os demais, possui o direito de ver suas garantias preservadas devendo o Estado, seja representado pelo Poder Judiciário ou Executivo, agir com esse objetivo. No entanto, o que se vê é o Estado agindo em interesse próprio, promovendo a utilização de meios que enfraquecem o sistema tutelar do Direito do Trabalho.

No julgamento do RE 958.252, o Ministro Alexandre de Moraes sublinhou:

O Estado – seja legislativamente, seja judicialmente – não poderá impor regras rígidas e específicas de organização interna das empresas; cabendo tal decisão aos próprios empreendedores, que, por sua conta e risco, devem realizar sua opção de modelo organizacional dentro das lícitas e legítimas possibilidades consagradas pelos Princípios Gerais da Atividade Econômica e estabelecidos no artigo 170 da Constituição Federal.

Obviamente, essa opção será lícita e legítima desde que não proibida ou colidente com o ordenamento constitucional; bem como, desde que, durante a execução dessa opção – na hipótese de terceirização –, as empresas “tomadoras” e “prestadoras” não violem direitos sociais e previdenciários do trabalhador e a primazia dos valores sociais do trabalho, que, juntamente com a livre iniciativa, tem assento constitucional como um dos fundamentos do Estado Democrático brasileiro. (STF. RE 958.252. Min. Alexandre de Moraes, Ano 2018) (Grifei)

Entretanto, a “Pejotização” nada mais é do que um desvirtuamento da Relação de Emprego, utilizada pelos empregadores para satisfazer sua necessidade econômica em detrimento dos direitos dos trabalhadores, impossibilitando seu acesso

as garantias constitucionais. Os trabalhadores pejetizados estão inseridos em um contexto de repleta precarização de impacto imediato.

Salienta-se que ao contrário do que grande maioria pensa, os prejuízos causados ao trabalhador não aparecem a longo prazo, pode o obreiro hoje ser contratado e amanhã sofrer um acidente de trabalho no qual estará privado de qualquer assistência. As verbas pagas a título de INSS, por exemplo, visão respaldar o trabalhador no período em que o empregado não puder trabalhar, seja em razão da idade ou por questões de saúde.

Imperioso destacar que o meio ambiente de trabalho do profissional da área da saúde por si só já é insalubre, o que redobra a importância de que sejam assegurados a esses profissionais as garantias que tornem seu trabalho seguro e compensatório. Além disso, a relação de emprego protegida é direito previsto expressamente previsto pela Carta Magna em seu artigo 7º, I.

Nesse sentido, o artigo 170¹¹ do texto constitucional ratifica a importância da valorização do trabalho humano o definido como fundamento da ordem econômica pautado na busca do pleno emprego.

Segundo os dados obtido pelo Inquérito da Demografia Médica no Brasil publicado em 2020, mais da metade dos profissionais alegaram uma diminuição do salário nos últimos três anos à medida que 45,6% relataram um aumento da carga horária trabalhada.

No estudo realizado em 2014, o percentual de profissionais que indicaram trabalhar mais 60 (sessenta) horas por semana era de 32,4%, já em 2019, esse número se elevou para 45,9%. Esse aumento fica mais explícito quando se analisa o grupo que informou trabalhar mais de 80 horas semanais, uma vez que em 2014 representava 16,9% e na última pesquisa, ano de 2019, esse número elevou para 28,9¹².

A faixa etária dos profissionais que informaram laborar mais de 40 horas semanais estão entre 25 e 35 anos, ou seja, profissionais recém-formados em busca

¹¹ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

¹² SCHEFFER, M. et al. **Demografia Médica no Brasil 2020**. São Paulo, SP: FMUSP, CFM, 2020. 312 p. ISBN: 978-65-00-12370-8.

da inserção no mercado de trabalho. É evidente o cenário nocivo a que esses profissionais estão sujeitos.

Conforme o Inquérito da Demografia Médica do Brasil, alguns fatores são responsáveis por esse crescente:

...o duplo movimento, de aumento de número de vínculos e de carga horária de trabalho nos últimos anos, pode estar ligado a múltiplos fatores: crescimento da oferta de empregos, **aumento do número de empregadores e intermediadores do trabalho médico, precarização e novos formatos de empregos e vínculo em cenário de maior oferta de profissionais...** (Scheffer M. et al. **Demografia Médica no Brasil 2020**, ano 2020.) (Grifei)

Se atentarmos para o fato de que em 2014 quando realizada a pesquisa anteriormente citada, em comparação ao ano de 2019, não havia ainda legislação que permitia a terceirização da até então considerada atividade-fim, bem como não existia a possibilidade de o trabalho autônomo ser exercido com habitualidade e pessoalidade, assim, podemos perceber o impacto negativo da flexibilização das normas trabalhistas¹³.

Nesse sentido, diante das novas jurisprudências, teme-se qual será o cenário encontrado pelas pesquisas daqui a cinco anos, tendo em vista a ausência do poder judiciário em defesa do direito do trabalhador.

A Federação Nacional de Médicos (FENAM) alertou que as desvantagens da “Pejotização” são enormes e que resultam na fragilidade dos vínculos trabalhistas, assim como na falta de segurança jurídica vivenciada pelos profissionais na condição de prestador de serviços.

Durante um encontro com a Procuradoria do Estado de Goiás, a Diretora adjunta da FENAM, Franscine Leão, fez o seguinte relato:

Tivemos caso de um médico contratado que sofreu um acidente de carro, voltando de um plantão e que teve de ir para o trabalho em cadeira de rodas porque tinha a obrigação de continuar prestando serviço, mesmo acidentado, ou teria que pagar multa contratual¹⁴

¹³ No estudo realizado em 2014 pelo Inquérito da Demografia Médica no Brasil não existia ainda no âmbito trabalhista a previsão de terceirização das atividades ligada ao objeto social da empresa tomadora de serviço. A Lei que permitiu a terceirização da atividade-fim sobreveio em 2017 com a Lei 13.429/17, que alterou o texto da Lei 6.019/74, e posteriormente com o advento da Reforma Trabalhista, Lei 13.467/17, suprimindo as lacunas existentes. Assim, na pesquisa realizada em 2019 já se considerava o advento da lei supracitada.

¹⁴ <http://www.fenam.org.br/2019/11/22/fenam-e-simego-vaio-a-procuradoria-do-trabalho-contrapejotizacao/>

A questão também foi abordada pelo Presidente da FENAM e do Sindicato dos Médicos do Distrito Federal, Gutemberg Fialho. Durante o 10º Congresso Brasileiro da Situação do médico, o presidente saiu em defesa da resistência da classe à precarização do trabalho e consignou: “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 a “Pejotização” do serviço médico”.¹⁵

Nesse ínterim, é necessário que os poderes estatais atuem de forma harmônica e eficaz, pois não adianta a criação de leis que garantam ao trabalhador um trabalho socialmente protegido e quando chega ao judiciário para execução dessas normas, sua interpretação ocorrer de forma contrária, privando o jurisdicionado de seus direitos.

O desconhecimento do prejuízo social causado pela informalidade é resultado do baixo comprometimento dos atores sociais relevantes. É primordial que sindicatos e organizações federais que representam a classe médica comuniquem as consequências da utilização da “PJ” para prestação de serviço, reprimindo a crescente desse fenômeno entre a classe.

Ao objetivar a redução desse índice, o plano é naturalmente focado na formalização do vínculo empregatício, e, no caso brasileiro, essa formalização pressupõe o cumprimento da legislação trabalhista pelo empregador, especificamente da obrigação de registrar o empregado. A necessidade de uma adequada fiscalização do trabalho, portanto, ganha relevância. No entanto, a ideia de provocar uma mudança profunda em um comportamento histórico dos agentes do mercado de trabalho passa pela constatação de que a simples reprodução de fiscalizações tradicionais nas empresas não é suficiente. É necessária uma abordagem que considere os efeitos colaborativos de outras ações de governo e da sociedade. (IPEA, 2018, p. 87)

A “Pejotização” não é o problema, mas sim a forma como ela é utilizada. Nem a “Pejotização” nem a terceirização ou qualquer outro meio de trabalho, podem ser utilizadas como forma de burlar as regras do contrato de trabalho, e cabe ao Estado a fiscalização e a promoção das relações de trabalho protegido.

¹⁵ Disponível em: <http://www.fenam.org.br/2021/12/01/presidente-da-fenam-defende-associativismo-contra-precarizacao/>

CONCLUSÃO

A “Pejtoização” surge como fenômeno socioeconômico com a finalidade de possibilitar um regime tributário especial para aqueles prestadores de serviço de natureza intelectual, cultural ou científica. No entanto, os empregadores começaram a se utilizar dessa possibilidade jurídica para lesar a norma justralhista a fim de se beneficiar economicamente.

A crescente desse fenômeno como burla as normas ficou evidente principalmente na área médica com a imposição de hospitais e operadoras de saúde pela constituição de pessoas jurídicas para prestação de serviços. O entendimento da justiça laboral nos casos onde era exposta a intenção de burla as normas do trabalho era de que o contrato firmado entre as partes era nulo por força do artigo 9º da CLT, reconhecendo-se, conseqüentemente, o vínculo empregatício entre as partes.

Entretanto, a partir do julgamento da Reclamação Constitucional nº 47.843/BA, o Supremo Tribunal Federal seguiu um entendimento contrário a justiça do trabalho. Segundo o acórdão desse julgamento, os profissionais da classe médica por serem considerados Hipersuficientes, possuem o poder de renunciar a direitos outrora considerados pela norma irrenunciáveis.

Logo, ficou permitido ao trabalhador a livre escolha de qual regime será adotado em suas relações de trabalho.

Nesse sentido, esse estudo demonstrou por meio de entendimentos jurisprudenciais e normativos que a simples caracterização do empregado como hipersuficiente não lhe garante o poder de afastar a incidência da norma trabalhista tendo em vista sua imperatividade. Além disso, os direitos advindos da Consolidação das Leis do Trabalho são irrenunciáveis, sendo assim, ainda que o trabalhador queira, não poderá se abster de seus direitos e garantias.

Demonstrou-se ainda que a “Pejotização” insere o trabalhador em situações precárias de trabalho, sem acesso a benefícios previdenciário ou trabalhistas, ficando submetido a própria sorte ao passo que o empregador se furta dos encargos trabalhistas e previdenciários transferindo o ônus da relação ao empregado.

Diante desse cenário de evidente insegurança jurídica, se faz necessário a atuação incisiva do Estado, juntamente com órgãos sociais, para combater a crescente desse fenômeno que enfraquece o sistema protetivo do Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 01 de maio de 2022.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-Lei/del5452.htm. Acesso em: 01 de maio de 2022.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de Janeiro de 1974**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 01 de maio de 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.196 de 21 de Novembro de 2005**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm. Acesso em: 01 de maio de 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 01 de maio de 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de Março de 2017**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 30 de maio de 2022.

DELGADO, **Maurício Godinho**. **Curso de Direito do Trabalho**. 18º ed. São Paulo: LTr, 2019.

FENAM. **Fenam e Sindego vão à procuradoria do Trabalho contra a Pejotização**. Disponível em: <http://www.fenam.org.br/2019/11/22/fenam-e-simego-vao-a-procuradoria-do-trabalho-contr-pejotizacao/>. Acesso em: 01 de dez. De 2022.

IPEA. **Avanços Recentes na Política de Combate à informalidade do Trabalho Assalariado no Brasil: Ações da Secretaria da Saúde de Inspeção do Trabalho**.

Disponível em:

https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9889/1/bmt_65_06_politica1_avancos.pdf. Acesso: 02 de dez. De 2022.

TRT5. **Recurso Ordinário: 0000267-20.2016.5.05.0010**. Disponível em:

<https://pje.trt5.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000267-20.2016.5.05.0010/2#aa2cfed>. Acesso em: 01 de out. de 2022.

TRT17. **Recurso Ordinário: 0000884-34.2019.5.17.0141**. Disponível em:

<https://pje.trt17.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000884-34.2019.5.17.0141/1#95f60fb>. Acesso em: 01 de out. de 2022.

TST. **Recurso de Revista: 301-58.2018.5.06.0313**. Disponível em:

<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/83f63e665563fc5b9c0776a34a5a75ae>. Acesso em: 01 de dez. de 2022.

SCHEFFER, M. et al. **Demografia Médica no Brasil 2020**. São Paulo, SP: FMUSP, CFM, 2020. 312 p. ISBN: 978-65-00-12370-8. Disponível em:

https://www.fm.usp.br/fmusp/conteudo/DemografiaMedica2020_9DEZ.pdf. Acesso: 01 de dez. De 2022.

SCHEFFER, M. et al. **Demografia Médica no Brasil 2018**. Disponível em:

<https://jornal.usp.br/wp-content/uploads/DemografiaMedica2018.pdf>. Acesso em: 01 de dez. De 2022.

STF. **Ag .Reg. Reclamação Constitucional nº 47.843 Bahia**. Disponível em:

<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=760099218>. Acesso em: 30 de maio de 2022.

STF. **Ag .Reg. na Reclamação Constitucional nº 53.771 Espírito santo**.

Disponível em:

<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=762448585>.

Acesso em: 30 de maio de 2022.

STF. Terceiros Emb. Dcl. No Recurso Extraordinário 958.252 Minas Gerais.

Disponível em:

<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=762476313>.

Acesso em: 30 de maio de 2022.

ANEXOS

Anexo 1 – Julgamento da Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho.

Anexo 2 - Reclamação Constitucional nº 47.843/BA.

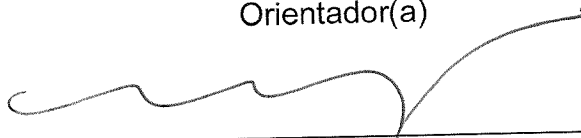
ATA DA SESSÃO DE AVALIAÇÃO DE TCC

O trabalho final intitulado “ ‘PEJOTIZAÇÃO’ DOS PROFISSIONAIS DA ÁREA MÉDICA: AS CONSEQUÊNCIAS DA SUA LEGALIZAÇÃO APÓS A RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL Nº 47.843/BA.”, elaborada pelo (a) aluno(a) **ANA CAROLLYNE FERREIRARA DE SOUZA**, matrícula nº **181DIR00014**, foi apresentado em sessão pública de avaliação, em **09 de dezembro de 2022**, às **08:30**, perante a Banca Examinadora, formada pelos membros que abaixo assinam, tendo obtido aprovação com nota 8,5 e sido julgada e aprovada para suprir a exigência parcial à obtenção de grau de Bacharel em **Direito**, em conformidade com a Resolução CNE/CES nº 9 e regulamento interno de TCC da Faculdade ESUP.

Goiânia (GO), **09 de dezembro de 2022**.



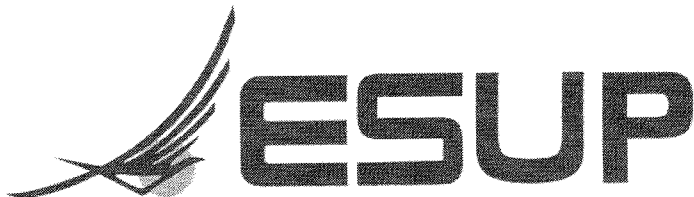
Prof.(a) **Tatiana Santana Cunha**, Esp.
Orientador(a)



Prof. (a) **Isabelle Maria C. V. Chehab**, Dra.
Membro da Banca

Documento assinado digitalmente
gov.br CAROLINA SOARES HISSA
Data: 12/12/2022 12:13:57-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br>

Prof. (a) **Carolina Soares Hissa**, Me.
Membro da Banca



FICHA DE AVALIAÇÃO DE DEFESA DE MONOGRAFIA

Professor Orientador: **Tatiana Santana Cunha**

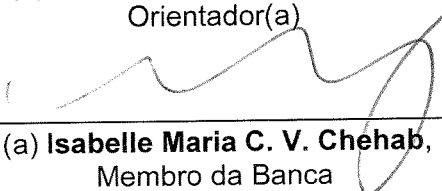
Orientado: **Ana Carollyne Ferreira de Souza**

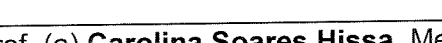
Título do TCC: **"PEJOTIZAÇÃO" DOS PROFISSIONAIS DA ÁREA MÉDICA: AS CONSEQUÊNCIAS DA SUA LEGALIZAÇÃO APÓS A RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL Nº 47.843/BA.**

Obedecendo ao disposto nos arts. 48 e 56 do Regulamento Interno de TCC da Faculdade ESUP, e tendo o orientando apresentado o seu trabalho em sessão pública, segue a composição das notas atribuídas pelos membros da banca examinadora:

Critério	Pontuação
Metodologia do trabalho apresentado (até 1,0 ponto)	0,5
Relevância e originalidade do Tema (até 1,0 ponto)	1,0
Qualidade do trabalho escrito (até 3,0 pontos)	2,5
Apresentação oral e respostas à arguição (até 4,0 pontos)	4,0
Comparecimento às aulas e entrega das atividades nos prazos (até 1,0 ponto) *atribuída somente pelo Orientador	0,5
Nota final atribuída	8,5


Prof.(a) **Tatiana Santana Cunha**, Esp.
Orientador(a)


Prof. (a) **Isabelle Maria C. V. Chehab**, Dra.
Membro da Banca


Prof. (a) **Carolina Soares Hissa**, Me.
Membro da Banca

Documento assinado digitalmente
CAROLINA SOARES HISSA
Data: 12/12/2022 12:12:27-0300
Verifique em <https://verificador.itl.br>

Goiânia (GO), 09 de dezembro 2022.