

A FRAUDE NA RELAÇÃO DO TRABALHO: ANÁLISE À LUZ DO DIREITO COMPARADO

Júlia Nogueira¹

RESUMO

O estudo deste artigo refere-se a prática da pejetização do Microempreendedor Individual (MEI) que exerce atividade que preenche requisitos de empregado no Brasil com análise comparada ao *monotributo* na Argentina. O artigo baseia-se na fraude e simulação trabalhista pautada em um contrato para ocultar relações de dependência laboral. Neste contexto, foram observadas a configuração do vínculo empregatício e a efetividade dos princípios protetores na relação de trabalho, ocorre que, a prática desses mecanismos para finalização diversa da regulamentada provoca um retrocesso na relação de emprego e causa impactos econômicos e sociais e, aumenta a necessidade de proteção jurídica do trabalhador para prevalecer a igualdade nos contratos. Através do estudo denota a necessidade de implementação de políticas públicas e de edição de normas que regule essas atividades e cesse o crescimento da relação fraudulenta no mercado de trabalho.

Palavras-chaves: Microempreendedor; *monotributo*; pejetização; fraude; vínculo empregatício.

RESUMEN

El estudio de este artículo se refiere a la práctica de pejetización del Microempresario Individual (MEI) que realiza actividad que cumple con los requisitos de los empleados en Brasil con un análisis comparativo al monotributo en Argentina. El artículo se basa en el fraude y la simulación laboral a partir de un contrato para ocultar relaciones de dependencia laboral. En este contexto, se observó la configuración de la relación de trabajo y la efectividad de los principios protectores en la relación de trabajo, resulta que la práctica de estos mecanismos de extinción distintos al regulados provoca un retroceso en la relación de trabajo y provoca perjuicios económicos. e impactos sociales, y aumenta la necesidad de protección jurídica del trabajador para que prevalezca la igualdad en los contratos. A través del estudio, se denota la necesidad de

¹ Graduanda em Direito pela Faculdades Integradas “Campos Salles”. E-mail: jhulia1920@gmail.com

implementar políticas públicas y dictar normas que regulen estas actividades y frenen el crecimiento de las relaciones fraudulentas en el mercado laboral.

Palabras-llave: Microempresario; monotributo; pejetización; fraude; relación laboral

1. INTRODUÇÃO

O direito do trabalho objetiva regular as relações pacíficas e conflituosas no mercado capitalista. Assim, diante da flexibilidade nas modalidades de contratação, a fraude laboral ocorre quando trasmuda a relação de emprego assalariado, com proteção legal para uma relação maquiada, onde devia prevalecer a igualdade entre os contratantes. Com ênfase no Civil Law, os dois países pesquisados possuem princípios e normativas que garante a nulidade em caso de simulação na relação de trabalho. Neste artigo, será analisada a configuração do vínculo empregatício no mercado de trabalho através da pejetização (Brasil) da transformação da pessoa física para jurídica alienada nas condições de empregado, bem como, o pequeno contribuinte *monotributista* (Argentina) contratado para executar atividade subordinada.

Destaca-se que os dispositivos foram desenvolvidos pelos governos dos respectivos países (Brasil, Argentina) como alternativa para o indivíduo que trabalha de maneira individual que garante benefícios simplificados das obrigações tributarias e previdenciárias. Em razão disso, o pagamento do tributo é de responsabilidade do individuo inscrito, e o fato do trabalhador exercer uma atividade alienada a uma empresa não o excluí desta obrigação, no entanto a migração do trabalhador para estes mecanismos muitas vezes é uma imposição da empresa para continuidade do emprego.

Antes de adentrar na explanação referente a fraude na relação de trabalho é importante frisar que o trabalho formal nos países estudado é regulamentado por um órgão normativo que disciplina as relações jurídicas entre o trabalhador dependente e o empregador e, que o intuito da atividade laboral é satisfazer as necessidades humanas e assegurar o desenvolvimento profissional do trabalhador através da remuneração do serviço prestado. Além disso, um conjunto de princípios e normas jurídicas coíbe atos que visa descaracterizar a proteção do trabalho.

Diante disso, o avanço econômico transformou a relação do trabalho em decorrência da inflação e do crescimento dos hodiernos modelos de contratação sendo necessário implementar diretrizes para garantir segurança jurídica ao trabalhador. O intuito deste trabalho é oferecer o leitor uma análise acerca dessas práticas deletérias na atividade laboral. Para esclarecimento dos mecanismos usados para desvirtuar a relação de trabalho a pesquisa está embasada no método bibliográfico, fundamentada na lei, na doutrina e artigos científicos. Desse modo, a temática está dividida em três partes: a primeira, trata-se da regularidade e do uso indevido da contratação do MEI no Brasil e a proteção do trabalho; a segunda, das disposições do monotributo e da utilidade inadequada na Argentina, e as defesas dos direitos dos trabalhadores; e o terceiro, corresponde o combate a fraude.

2. A PROTEÇÃO DO TRABALHO E A PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL

No Brasil, o cadastro do microempreendedor individual é para o indivíduo que tem por finalidade ter o seu próprio negócio de uma forma desburocratizada. Porém, empresas aproveitam a hipossuficiência do empregado exige que este adere ao cadastro da pessoa jurídica e solicita a legalização como empreendedor com a condição de continuar prestando o mesmo trabalho subordinado. Além disso, devido as dificuldades e a concorrência para ingressar no mercado de trabalho, o empregado para sua subsistência transmuda a forma de contratação com expectativa de receber uma remuneração elevada. (Carvalho, 2019).

Para Silva (2021), esse mecanismo moderno de contratação adulterada ficou conhecido na sociedade como “PJ”, que cujo objetivo é burlar o regime CLT. O Fenômeno denominado como pejotização visa descaracterizar a relação de emprego e camuflar as garantias sociais previstas na Constituição Federal, além dos direitos dispostos na Consolidação da Lei do Trabalho. Em vista disso, as normas trabalhistas têm por objetivo proteger as partes e regulamentar os contratos de trabalho.

Nota-se que flexibilização decorrente dos novos modelos de contratação não pode desconstituir os benefícios consagrados no direito do trabalho, além disso, não pode retroagir para desproteger o trabalhador. Sendo assim, os princípios norteia, fundamenta e orienta o legislador nas lacunas ou omissão da lei, e promove a igualdade no conflito judicial e proporciona a realização do ideal de justiça.

Segundo expõe Sérgio Pinto Martins (2021), o princípio da irrenunciabilidade de direitos assegura a proteção dos benefícios do trabalhador, a empresa, não pode simplesmente alegar que o pejeta concordou com a forma diversa de contratação. A justiça do trabalho reconhece e anula atos praticados que tem por intuito desvirtuar os direitos do trabalho.

Assim, o princípio da primazia da realidade dispõe que independente da alteração da personalidade jurídica para adular a forma de contratação, a realidade fática que prevalece, a circunstância que o serviço foi prestado. Salienta-se que o princípio da proteção busca sanar a desigualdade socioeconômica considerando que a parte mais frágil da relação goza de proteção para compensar a superioridade do empregador “na dúvida, deve de aplicar a regra mais favorável ao trabalhador ao se analisar certo preceito que encerra regra trabalhista o, *in dubio pro operário*”². Entende-se que o trabalhador é a parte hipossuficiente e necessita de tutela, pois o empregador é detentor de poder econômico. Assim, o intuito dos princípios é assegurar a igualdade na relação de trabalho intervindo como regra jurídica.

A relação de emprego tem como característica *intuitu persona* e benefícios regulamentados, já a relação de trabalho engloba todas as formas de trabalho que não estão descrita na CLT, porém, não refere a uma atividade alienada, sem autonomia. As empresas que visa abster-se da relação trabalhista opta-se para a contratação do empregado sob a modalidade pessoa jurídica excluindo todos os direitos garantido ao trabalhador. Logo, os direitos trabalhistas estão vinculados a relação de emprego, o artigo 2º da CLT³, conceitua o empregador como, aquele que põe em risco atividade econômica, e considera-se a relação pejetizada quando presente os seguintes elementos descritos no artigo 3º da CLT⁴: pessoalidade, onerosidade, subordinação, alteridade e continuidade.

Destarte, o preenchimento desses requisitos é fundamental para que a relação de emprego seja configurada, são elementos imprescindível. Será demonstrado no próximo tópico o comparativo de como funciona no sistema jurídico Argentino.

² MARTINS, Sergio Pinto. Manual de direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2021. p. 62

³ CLT, “Art. 2º - Considera-se empregadora a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

⁴ CLT, “Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Quanto a personalidade o contrato de emprego é caracterizado por uma pessoa física. Significa que não pode ser celebrado por uma pessoa jurídica, além disso, o empregado não pode selecionar um terceiro para substituí-lo.

Para Martins (2021), a onerosidade prevê o pagamento do salário como obrigação do empregador, em contrapartida o empregado tem o dever prestar o serviço, e em troca recebe uma retribuição onerosa, significa que o trabalho não é gratuito.

Em relação a subordinação, trata-se do poder diretivo do empregador em determinar as atividades serem executada ao empregado. A ausência desse requisito implica na inexistência do vínculo empregatício. Martins, explana que a alteridade é quando “o empregado presta serviço por conta alheia (alteridade). É um trabalho sem assunção de qualquer risco ao trabalhador, pode o empregado participar dos lucros da empresa e não dos prejuízos.”⁵ A continuidade significa um trabalho sem eventualidade, pois exige a habitualidade e a permanência. Assim, a atividade prestada com esses requisitos, significa que o pejetijado devia estar contratado por intermédio da sua assinatura na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

Neste sentido, a reforma trabalhista não introduziu na lei 13.467/2017 os trabalhos informais, apenas o campo de atuação do mercado formal, trabalho registrado. A reforma incluiu o artigo 442-B da CLT⁶, o autônomo pessoa física, e, os requisitos que caracteriza vínculo empregatício, mas não prevê equiparação para o PJ.

Destarte, em uma situação de conflitos na relação contratual deve ser aplicada a norma mais favorável ao empregado analisando a realidade. A questão de o empregado firmar um contrato condicionada atípico, ilegal, preso a ordem do empregador, renunciando férias, assumindo o risco do trabalho, com remuneração baixa, provoca um retrocesso na relação de trabalho, em decorrência da fragilidade do empregado por necessidade de subsistência. Além disso, viola o princípio da igualdade descrito no artigo 5º, I, os direitos sociais previsto no artigo 7º da Constituição Federal. Os diretos constitucionais mencionados anteriormente significam uma forma de garantir a dignidade humana na área trabalhista e proporcionar melhorias, na saúde, educação e integração do trabalhador na sociedade.

⁵ MARTINS, Sergio Pinto. Manual de direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2021. p. 77

⁶ CLT, “Art. 442-B A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.”

Homero Batista Matheus da Silva⁷ assevera

O fato de um trabalhador ser forçado a abrir uma pessoa jurídica para celebrar um contrato civil ou comercial de prestação de serviço não significa que não poderá alcançar os direitos trabalhista, mediante atuação do auditor fiscal do trabalho ou mediante decisão da justiça do trabalho.

A lei complementar 123/2006, respalda o micro empresário, entende-se que é um ato normativo instituído pelo governo brasileiro, destinado a formalizar as atividades profissionais dos autônomos e das empresas informais, o objetivo é regularizar quem desenvolve o seu próprio negócio e estabelece as condições para que um trabalhador informal possa se tornar um microempresário legalizado, disponibilizando maior segurança ao trabalhador, como, assistência previdenciária, carga tributária simplificada e suporte financeiro nos riscos porventura sofrido, em caso de impossibilidade para executar as atividades laborativas.

O microempreendedor individual é o empresário que se refere o artigo 966 do Código Civil⁸, com o cadastro nacional de pessoa jurídica (CNPJ), com certificado da condição de microempreendedor individual regulamentada no Simples Nacional. Portanto, contratação do Microempreendedor é lícita. A problemática é o intuito de burlar a consolidação das leis trabalhista por intermédio de uma pessoa jurídica. Nessa situação, a empresa favorece eliminando as responsabilidades trabalhistas e tributárias, tal como, custo de férias, dos 8% do fundo de garantia por tempo de serviço FGTS, isenção do pagamento de 20% do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), multa em caso de rescisão contratual no percentual de 40% sobre o valor do FGTS, do décimo terceiro salário, pagamento do adicional de insalubridade e periculosidade, entre outros.

A Externalização no mercado do trabalho brasileiro contribuiu para aumento Microempreendedores Individuais (MEIs), que de acordo com o Ministério da economia (2021) corresponde cerca de mais 14 milhões. Esse crescimento implica, que muitos empreendedores que optaram em constituir uma pessoa jurídica, presta um serviço alienado onde deveria prevalecer a igualdade entre contratantes.

⁷ SILVA, Homero Batista Matheus da. 2021 pág. 39

⁸ CC, “art. 966 Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços”.

Destarte, o trabalho do pejota encontra-se presente em diferentes setores econômico, como por exemplo, nas áreas do call center, jornalismo, enfermagem, hospitalar, entre outras, que o empregador contrata uma pessoa física para prestar serviço na modalidade pessoa jurídica. O princípio da livre iniciativa e liberdade de contratação no ordenamento brasileiro possibilitou a subcontratação baseada na relação de trabalho do prestador de serviço desde que não tenha característica de relação de emprego. Pois, o empreendedor é quem administra, organiza e controla seu negócio

O contrato do microempreendedor é uma forma flexibilizada da relação de trabalho no mercado capitalista, conseqüentemente, a empresa que almeja o aumento da rentabilidade e diminuir os dispêndios adere a contratação atípica. O prestador de serviço pejotizado para ter direito a seguridade social deverá arcar com o pagamento das contribuições previdenciárias, ou seja, o custo como pessoa jurídica, além disso não tem proteção sindical para negociar acordos e convenções coletivas que ofereça melhores condições de trabalho.

A prática dessas informalidades provoca um retrocesso na relação de emprego, pois é consequência da péssima distribuição de renda e da falta de capacitação do trabalhador para preencher as exigências impostas pelas empresas para determinado cargo. Além disso, essa fraude causa a concorrência desleal e enfraquece a relação de emprego descaracterizando a figura do empregado, visto que o PJ é desprovido de qualquer proteção por tempo de trabalho.

No Brasil, de acordo com Pereira⁹ existe a Coordenadoria de Combate às fraudes na relação de emprego (CONAFRET), visa combater essa irregularidade, porém esse órgão não é acionado muitas vezes porque o pejotizado prefere evitar a morosidade judicial. Conquanto, o trabalhador assalariado que é transformado em pessoa jurídica, muitas vezes não denuncia a ilegalidade por medo de perder o emprego, fica refém dessa prática até ser desligado pelo contratante para posteriormente procurar a justiça do trabalho em busca reconhecimento da subordinação, e alcançar os direitos trabalhistas. Para Carvalho (2019), outra adversidade é o fato de o trabalhador não levar esse conflito ao judiciário comprometendo na identificação das empresas que tenta driblar a legislação

⁹ PEREIRA, Leone 2013, pág. 110

Diante das diversas modalidades de contratação inserida no mercado brasileiro, como exemplo, o falso autônomo, o freelance, bicos, e os contratos com pessoas jurídicas, encontram-se estes regulado pelo Estado que estabelece algumas obrigações aos contratantes, visto que, a legalidade do contrato típico está descrita na CLT.

A incidência da pejetização na relação de emprego com base no artigo 9º, da CLT¹⁰ determina que o judiciário trabalhista reconheça a relação de emprego e anula todos os atos praticados quando presente os elementos caracterizadores da relação de emprego mencionado anteriormente no art. 3º da CLT. Vale frisar, que houve um aumento de demandas judiciais dos trabalhadores pleiteando o reconhecimento do vínculo empregatício nas atividades prestadas, em decorrência do fenômeno pejetização. Ocorre que, essa forma precarizada de relação de trabalho invade o cotidiano laboral e exclui o trabalhador de garantias e direitos agravando a desigualdade social brasileira.

3. A FRAUDE NA RELAÇÃO DE TRABALHO NA ARGENTINA

A revolução no mercado do trabalho é caracterizada por insegurança, instabilidade generalizada, consequência do neoliberalismo. Assim, a fraude na relação do trabalho na Argentina ocorre na modalidade de contratação *monotributo*, que assim como o MEI no Brasil foi regulamentado para regularizar o trabalho informal. A relação de trabalho dependente no ordenamento Argentino é regida pela Lei de Contrato de Trabalho (LCT).

Gini¹¹ explica que o fenômeno monotributo “geralmente a figura usada para encobrir uma relação de trabalho: o empregador geralmente força seu empregado para “faturamento”, registrando-se como *monotributista*.” o contrato de trabalho é configurado quando a pessoa singular é obrigada a executar um trabalho, subordinado e independente do lapso temporal em troca de uma remuneração. Entende-se a relação de trabalho é quando a pessoa presta serviço a outra, voluntariamente, dependente, sobre pagamento de uma contraprestação, e sob dependência do outro, independente da causa originária.

¹⁰ CLT, “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.”

¹¹ GINI, Oscar Ariel. 2017, pág. 30



O direito do trabalho é amparado por princípios que têm como objetivo proteger a parte mais frágil da relação. Convergente, com o mencionado anteriormente no Brasil, a Argentina baseia nos mesmos princípios para dar diretrizes aos julgamentos judiciais. Na Argentina o princípio da primazia da realidade, conforme Gini (2022, p. 40) “É a maior ferramenta que os magistrados têm para poder elucidar a realidade além das formas utilizadas pelas partes”. Relaciona-se a uma interpretação da relação existente entre empregador e trabalhador e impõe condições a relação para permitir uma ordem social justa. O princípio da proteção tem a função de preservar a dignidade humana do trabalhador e coibir os abusos na relação de dependência.

Preceitua o princípio da inalienabilidade que trabalhador não pode recusar garantias instituída na legislação em situação de desvantagem ou ter direito reduzido. Gini¹² aponta “O efeito produzido por sua violação é a nulidade da cláusula e fundamenta-se no interesse jurídico de prevenir atos de injustiça social”.

No entanto, para Grisolia (2011), explica que as características que configura a fraude na relação de trabalho e o vínculo empregatício são configurados por subordinação técnica, o trabalhador efetua as atividades conforme descrição do empregador. Através da dependência econômica descrita nos artigos 22, 23 LCT,¹³¹⁴ que o trabalhador não é afetado pelos riscos ou ganhos da empresa, ou seja, o liame é formado em troca de uma remuneração onde o trabalhador coloca a força do trabalho a disposição da empresa; E a subordinação legal, é quando o trabalhador pessoa física está sujeito a ordens e autoridade do empregador, baseia-se no controle disciplinar.

Portanto, se o pequeno contribuinte *monotributista* prestar um trabalho com horário fixado, prestação de serviço no estabelecimento da empresa, com continuidade, pagamento de salário como contraprestação, poder disciplinar por parte do contratante, configura-se a relação de trabalho. (Mosquera, 2022). Constata-se então, que o sistema de proteção do trabalhador Argentino é similar ao brasileiro, e esses elementos são características que o contrato foi usado para descaracterizar a lei do contrato de trabalho.

¹² GINI, Oscar Ariel. 2017, pág. 17.

¹³ LCT, “art. 22 haverá relação de trabalho quando uma pessoa praticar atos, executar obras ou prestar serviços em favor de outrem, sob a dependência desta mesma voluntariamente e mediante o pagamento de remuneração, qualquer que seja o ato que lhe dê origem”.

¹⁴ LCT, “art. 23 O facto da prestação de serviços pressupõe a existência de um contrato de trabalho, salvo se as circunstâncias, relações ou causas que o motivam provarem o contrário. Essa presunção também funcionará mesmo quando forem utilizados números não trabalhistas, para caracterizar o contrato, e desde que, devido às circunstâncias, não seja dado qualificar-se como empregador que presta o serviço”.

O monotributo é um regime tributário simplificado que a definição da categoria é de acordo com o faturamento. A aderência ao monotributo possibilita a emissão de nota fiscal, aposentadoria, pensões, seguro saúde, mediante ao pagamento de taxas no sistema organizado pela Administração Federal de Ingressos Públicos (AFIP), que é incumbido também de fiscalizar a aplicabilidade do serviço *monotributista* quando aplicado em prejuízo dos trabalhadores.

Destarte, a lei que regula a relação de trabalho dependente é a lei do Contrato de Trabalho (LCT) 20.744, que dentro das características que define a relação subordinada, a identificação ocorre quando trabalhador exerce uma atividade para outrem mediante dependência. Sendo assim, a aderência ao contrato do monotributo é resultado da fragilidade negocial, que camufla os próprios direitos trabalhista, sendo que o contratante para excluir vestígios que possa identificar a fraude exige do prestador a emissão de nota fiscal para sonegar o pagamento de salário.

De acordo com Mosquera (2022), o fato de o trabalhador emitir nota fiscal é usado pelo empregador como prova nos conflitos judiciais para descaracterizar o vínculo existente, situação que o trabalhador necessita comprovar que o uso do mecanismo *monotributo* foi simulado, deixando-o à espera da morosidade de uma incerta decisão judicial.

Para Gini¹⁵ “Quando falamos de fraude laboral, referimo-nos a todos aqueles comportamentos que desobedecer ou contrariar as leis que regem a obra, as normas contratuais e/ou os acordos coletivos”. Decorrente disso, assim como no Brasil, a fraude laboral ocorre com a simulação da realidade contratual para cobrir a relação de dependência, onde o trabalhador exerce uma atividade sem autonomia e controlada. As empresas aderem a essa medida por insegurança de cair em uma crise financeira, e para permanecer no mercado evitando os dispêndios com os empregados, usa o trabalho como mercadoria desnobrecendo a condição do trabalhador.

O trabalhador é aquele que presta atividade pessoal de dependência ou subordinação a um terceiro. A fraude na contratação exclui o trabalhador de garantias como, férias, recibos de salário, descanso semanal e bônus de Natal. Pauta-se que garantias constitucionais da Argentina protege os direitos dos indivíduos e reprime a violação dos direitos de quem trabalha.

¹⁵ GINI, Oscar Ariel. 2017, pág. 42

Para Mosquera (2022), o *monotributo* concede subsídio, como por exemplo, oportunidade de conseguir um trabalho social e uma futura aposentadoria que vai de encontro aos próprios direitos dos trabalhadores. A Constituição Nacional da Argentina dispõe no artigo 14° bis, que “O trabalho sob as suas diversas formas goza da proteção de leis”. Significa que o trabalhador é a parte mais fraca da relação e necessita de proteção em relação a empresa. Além das variadas normas que integra a ordem pública e se opõe sobre qualquer outra regra, o artigo 14 da LCT¹⁶ prevê a nulidade de contratos dos *monotributistas* quando usado para violar a legislação trabalhista obrigando as empresas contratantes o pagamento de multas por descumprimento dos direitos dos trabalhadores. Um exemplo, de como essa fraude acontece, “é quando o trabalhador é feito figurar como locador de serviços (*monotributista*) em vez de sua condição real de empregado em relação de dependência”.¹⁷

Mosquera enfatiza que, “O *monotributo*, utilizado por aproximadamente 4,5 milhões de pessoas, tem várias características particulares que devem ser consideradas por quem o utiliza, pagar todos os meses”.¹⁸ Assim, a lei 24.977 impõe as condições para ingressar no sistema simplificado *monotributo*, que constitui imposto em cima de rendimento e sobre o valor acrescentado juntamente com o sistema de pensões.

Gini (2017), explica que pode ingressar nessa modalidade pessoas físicas (ou sucessões indivisas destas) como também, sociedades comerciais sociedades de facto os irregulares limitados a três sócios, devendo cumprir obrigações iguais a pessoa física. Que diferente do MEI no Brasil, que é designado apenas para um indivíduo que realiza atividade econômica própria e não permite associado.

Em comum, os sistemas foram desenvolvidos para proporcionar o desenvolvimento econômico. Assim, o abuso de poder do contratante ocorre quando contribuinte cadastrado presta serviço sem poder diretivo, excluindo os benefícios disponíveis para atender as necessidades das empresas que apossa da fragilidade negocial do trabalhador.

¹⁶ LCT, 14 Qualquer contrato pelo qual as partes tenham procedido à simulação ou fraude ao direito do trabalho, seja parecendo ser regras contratuais não trabalhistas, interposição de pessoas ou qualquer outro meio, será nulo e sem efeito. Nesse caso, a relação será regida por esta lei.

¹⁷ GINI, Oscar Ariel. 2017, pág. 42

¹⁸ MOSQUERA, Gerardo Raul. 2022, pág. 3



Grisolia¹⁹ aponta que “a legislação trabalhista contém normas imperativas que restringem a autonomia da vontade, pois as partes se encontram em evidente desigualdade, em razão da hipossuficiência, desigualdade e inferioridade pré-negociável do trabalhador”.

A questão da vulnerabilidade do prestador de serviço do estado de necessidade aumentou a precarização do trabalho, necessitando de implementação de regras que impõe sanções as empresas que infringe os direitos previdenciários, sociais e trabalhista trabalhador “Além disso, caso trabalhador seja obrigado a inscrever no sistema do monotributo sobre ameaça, o empregador responde pelo ato ilícito conforme previsto no artigo 172 e 173, inciso 3º do código criminoso”,²⁰ prática adotada para prevenir futuras contratações baseada no mesmo sistema, ainda se comprovada a conspiração no contrato o empregador é obrigado a pagar multa por sonegação de imposto.

Segundo Hazim (2020), as oscilações no mercado nos cenários econômicos e políticos e a flexibilização, contribui para a precarização do trabalho deixando de ser um trabalho residual, estando condicionado em um modelo neoliberal com ausência de proteção social com salário baixo. Ou seja, o monotributo com finalização diversa elimina os direitos laborais. No caso, da simulação o empregador é obrigado a pagar verbas rescisórias, multas por descumprimento por não registrar o empregado, multas por imprudência e dolo. Porém, “isso não parece ser suficiente para evitar que o *monotributo* seja cada vez mais utilizado em suas várias modalidades ou opções, para dissimular uma relação de trabalho.”²¹

Segundo a pesquisa, no ordenamento Argentino, o *monotributista* gerou várias controvérsias devido à falta de clareza com que o legislador definiu o escopo e os requisitos para a configuração da finalidade. O princípio primazia da realidade conforme mencionado anteriormente, verificará quando a prestação de serviço é na verdade uma relação de emprego maquiada, assim, prevalecerá a realidade fática independente do *monotributista* ter emitido nota. Dessa forma, é o princípio que admite a prova em contrário, ou seja, a dignidade do trabalhador tem que ser protegida, e o contrato simulado conforme citado no art. 14 da LCT torna um contrato sem eficácia.

¹⁹ GRISOLIA, Júlio Armando. 2011, pág. 11

²⁰ MOSQUERA, Gerardo Raul 2022, pág. 10

²¹ MOSQUERA, Gerardo Raul 2022, pág.8

4. COMBATE À FRAUDE

Os dois Países, Brasil e Argentina fazem parte da Organização Nacional do Trabalho (OIT), que além de normas internacionais para promover um emprego digno ao trabalhador têm programações de proteção social. Logo, para reduzir a informalidade cabe a cada país implementar normas que proporciona um emprego de qualidade e melhorias de condições de renda e inclusão social. Com a estratégia de combater a economia informal a Argentina sancionou a Lei de Promoção do Trabalho Registrado e Prevenção a Fraude Trabalhistas nº 26.940, e seus decretos regulamentares (2014), que é usada pelos magistrados nos litígios praticados para desvirtuar a relação de trabalho. O uso das políticas públicas implementada na Argentina pelo governo visa a inclusão de emprego para combater a crise econômica desencadeada.

Segundo Hazim (2020), o objetivo das políticas públicas é garantir os benefícios dispostos nas leis regulamentadoras dos direitos do trabalho e implementar medidas de formalização, melhorar as condições de empregabilidade e acessibilidade ao emprego.

No Brasil, a Coordenadoria de Combate às Fraudes nas relações de Trabalho, órgão que pertence ao Ministério Público, estuda diversos tipos de combater a pejetização, mas não existe uma normativa específica para essa tratativa de fraude na relação do trabalho, algumas Leis disponibilizam em seus artigos multa para reparação ao dano do trabalhador, como, no código Penal, e o pagamento dos direitos trabalhistas quando reconhecimento do vínculo empregatício conforme previsto na CLT. Assim, o Ministério Público do Trabalho fiscaliza e define a política salarial e a geração de emprego e renda. Porém, falta uma ação efetiva que inclua o pejeta e dar acessibilidade aos benefícios garantidos na CLT.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desta forma, conclui-se que o MEI e o monotributista há uma previsão legal admitindo a contratação. Conforme estudo, refere-se a mecanismos que as empresas utilizam para adulterar a relação de emprego. Salienta-se que a discussão sobre a temática é importante, pois são fenômenos que impacta a relação de emprego e o judiciário. Conforme o exposto, a flexibilização no mercado de trabalho contribuiu para a precarização dos direitos, em decorrência da majoração por lucro cessante da atividade empresarial que sonega os direitos trabalhistas do empregado, de modo que o trabalhador tem que arcar com as responsabilidades previdenciárias e tributárias.

O direito do trabalho objetiva proteger o trabalhador, e nos dois países analisado existindo vestígios que esses institutos foram usados para mascarar a relação de emprego, anula-se relação constituída anteriormente, prevalecendo a lei laboral. Em vista disso, constatou-se que o monotributo e pejetização, são usados para alterar uma relação de emprego, a primeira é regida na Argentina pela lei tributária, sendo a segunda utilizada no Brasil baseada em um contrato civil.

Diante disso, independente do acordado entre as partes no contrato, deve-se observar a atividade prestada, valendo do princípio da primazia da realidade para sobrepor ao que foi anteriormente pactuado.

Portanto, os mecanismos pesquisados promovem a desregulamentação na relação de emprego, pois as empresas apropriam da legalidade dos dispositivos para fraudar o contrato de trabalho dificultando a aplicação imediata das regras trabalhistas, provocando um retrocesso nos direitos básicos do trabalhador, assim, cabe a cada país fiscalizar e implementar ações que proteja os trabalhadores das relações que tenta sucumbir as relações de emprego.

6. REFERÊNCIAS

ARGENTINA. Lei nº 24.977 de 13 de outubro de 1998. **Regime simplificado aos pequenos contribuintes**. Disponível em:< Texto completo | Argentina.gob.ar>. Acesso em 25/03/2023

ARGENTINA. Lei nº 20.744 de 13 de maio de 1976. **Regime do contrato de trabalho**. Disponível em:< Texto atualizado | Argentina.gob.ar>. Acesso em 24/03/2023.

BRASIL. Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação da lei do trabalho**. Disponível em:< DEL5452 (planalto.gov.br)>. Acesso em 20/02/2023.

BRASIL. Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Disponível em:< L10406compilada (planalto.gov.br)>. Acesso em 12/02/2023.

BRASIL. Lei complementar 123, 14 de dezembro de 2006. **Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte**. Disponível em:< Lcp 123 (planalto.gov.br)>. Acesso em:15/02/2023.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em:< Constituição (planalto.gov.br)>. Acesso em: 10/02/2023.

GINI, Oscar Ariel. **Encubrimiento de la relación laboral bajo la figura de la locación de servicios**. Villa Ballester, 1 de Febrero de 2017, p.75 Disponível em:< GINI OSCAR.pdf (uesiglo21.edu.ar)>. Acesso em: 15/02/2023

GRISOLIA, Júlio Armando. **Manual do derecho laboral**. 7 ed. Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2011. 1008 p.

HAZIM Leandro Matias. **Promoción y formalización de las relaciones laborales Argentina**. 73f. Trabajo de Investigación – Facultad de Ciencias Económicas.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Direito do Trabalho** .14 ed. São Paulo: Saraiva, 2021. 376 p.

MENDONZA, 29 de julho de 2020. Disponível em:< promocionyformalizaciondelasrelacioneslaboralesenargentina.pdf (uncu.edu.ar)>._Acesso em: 03/02/2023.

MOSQUERA, Gerardo Raul. **El Monotributo Como Herramienta De Fraude Laboral**. 2022. Disponível em:< mosquera.pdf (gba.gov.ar)>. Acesso em: 23/02/2023.

PEREIRA, Leone. Pejotização. **O trabalhador como pessoa jurídica**. São Paulo: Saraiva, 2013, 133 p.

SILVA, Homero Batista Matheus da. **Legislação comentada**. 3 ed. São Paulo: Thomson Reuters, 2021. 783 p.

Artigo recebido: 29.05.2023

Artigo publicado em: 10.07.2023