

## Boas Práticas nas Relações de Trabalho

### Lealdade Concorrencial e Responsabilidades Compartilhadas

São Paulo, novembro de 2015

#### Sumário Executivo

Este documento apresenta a visão da Brasscom sobre boas práticas nas relações de trabalho. Embora lastreado na realidade e nos desafios do setor de TIC, o documento desenvolve o tema à luz do direito pátrio, gozando, portanto, de generalidade.

Para que o desenvolvimento do mercado de TIC seja sustentável, é mister que a contínua evolução dos produtos e serviços seja acompanhada do amadurecimento do ambiente de negócios, por intermédio do fomento à competição justa, à sólida governança e da adoção de práticas saudáveis nas relações de trabalho. Tal empreitada requer a estreita colaboração entre os provedores de produtos e serviços de TIC e seus clientes, no âmbito das relações contratuais que vinculam as partes e fazem emergir responsabilidades compartilhadas.

As fornecedoras de bens ou prestadoras de software e serviços de TIC tem como característica ser tanto contratantes quanto contratadas e, nesta condição, sentem-se compelidas a colaborar com a elevação do nível da lealdade concorrencial e com a drástica redução dos riscos trabalhistas derivados da não observância das leis ou da adoção de práticas que exacerbam as latitudes nelas permitidas. Este guia de boas práticas é uma contribuição da Brasscom e de suas Associadas ao mercado e um convite para uma atuação conjunta e responsável entre tomadores de serviços e contratados.

#### Tópicos

Sumário Executivo .....	1
Lealdade Concorrencial e Responsabilidades Compartilhadas .....	2
Princípios .....	3
Boas práticas em relações de trabalho .....	4
Seção 1 - Da contratação e da remuneração .....	4
Seção 2 – Da subordinação do empregado ao contratado .....	6
Seção 3 – Das horas extras, sobreaviso e gozo de férias.....	7
Seção 4 - Da fiscalização por parte do contratante.....	8
Seção 5 - Da documentação recomendada na contratação e nas fiscalizações.....	8
Seção 6 – Das fiscalizações em geral.....	9
Seção 7 – Atuação do Ministério Público Trabalho.....	10
Seção 8 – Atuação da Justiça do Trabalho .....	11
Seção 9 – Sumário de legislação e súmulas aplicáveis .....	12

## Lealdade Concorrencial e Responsabilidades Compartilhadas

A tecnologia da informação e comunicação (“TIC”) está cada vez mais presente na vida econômica e social. É parte relevante e indispensável dos processos de gestão, fundamentais para a competitividade e a produtividade das empresas e ganhou a sociedade, tendo se transformado em instrumento indispensável à prestação de serviços.

O mercado brasileiro de TIC é um dos maiores do mundo contando com a atuação de empresas de grande, médio e pequeno porte, congregando nacionais e estrangeiras. Neste ambiente dinâmico e competitivo, as empresas brasileiras floresceram e galgaram lugar de destaque no cenário internacional. Para que o desenvolvimento do mercado seja sustentável, é mister que a contínua evolução dos produtos e serviços, marca intrínseca do setor, seja acompanhada do amadurecimento do ambiente de negócios, por intermédio do fomento à competição justa, à sólida governança e da adoção de práticas saudáveis nas relações de trabalho. Tal empreitada requer a estreita colaboração entre os provedores de produtos e serviços de TIC e seus clientes, no âmbito das relações contratuais que vinculam as partes e fazem emergir responsabilidade compartilhadas.

O fiel cumprimento das leis é pedra fundamental de um ambiente de negócios saudável e equânime. No âmbito de direito do trabalho, cabe aos provedores de TIC observar criteriosamente os contornos e as latitudes da CLT, Consolidação das Leis do Trabalho, e resistir as tentações de implementar práticas questionáveis à guisa de competitividade. Esta será legítima quando obtida por ganhos de produtividade na prestação dos serviços ou agregação de valor aos produtos ofertados. A inovação e valorização profissional são os instrumentos mais poderosos à disposição dos provedores na incessante busca de crescimento e desempenho financeiro. Por outro lado, práticas que implicam alto nível de risco, quando submetidas aos padrões atuais de governança financeira, materializam-se como passivo, comprometendo a solidez contábil das empresas. O imediatismo concorrencial, quando indutor de práticas posicionadas no limiar das latitudes legais, não é bom conselheiro de empresas que buscam longevidade, inibindo, inclusive, o acesso a financiamento via mercado de capital, que sempre é precedido de *due diligence*.

Os contratantes partilham da responsabilidade trabalhista, seja solidária ou subsidiariamente, tanto em decorrência dos ditames legais quanto pela prática judiciária estabelecida e sumulada. É sabido que em face a reclamações trabalhistas, a autoridade judicante não se furta a escalar a cadeia de contratantes na busca pelas “melhores” condições de satisfazer os direitos arguidos pelo trabalhador. Pesa ainda, o fato de que reina substantiva insegurança jurídica sobre os contratos de terceirização, a despeito da boa-fé do contratante em relação a observância das leis trabalhistas e tributárias por parte do contratado. Riscos incorridos pelo prestador contratado podem contaminar a segurança jurídica do contratante e, conseqüentemente, seu balanço.

É notória a transversalidade da TIC, tanto como indutora de produtividade e competitividade para os demais setores produtivos, quanto para o bem-estar social, o aperfeiçoamento da educação, da saúde e dos serviços públicos em geral. As fornecedoras de bens ou prestadoras de software e serviços de TIC tem como característica ser tanto contratantes quanto contratadas e, nesta condição, sentem-se compelidas a colaborar com a elevação do nível da lealdade concorrencial e com a drástica redução dos riscos trabalhistas derivados da não observância das leis ou da adoção de práticas que exacerbam as latitudes nelas permitidas. Este guia de boas práticas é uma contribuição da Brasscom e de suas Associadas ao mercado e um convite para uma atuação conjunta e responsável entre tomadores de serviços e contratados.

## Princípios

Princípios são enunciados mandamentais do alto nível de abstração que se prestam a nortear um sistema normativo. Tem natureza teleológica, posto que influenciam o sistema para o qual servem de base no sentido de atingimento de objetivos, tanto no moldar das condutas quanto nos resultados que pretende sejam decorridos delas. Para Celso Bandeira de Mello, princípio:

É por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico.<sup>1</sup>

Sendo este guia estruturado como um conjunto de enunciados práticos em forma de regras, justifica-se a definição preliminar de seus princípios norteadores.

São princípios de boas práticas nas relações de trabalho:

### I. Observância à Constituição Federal e às leis e normativos infralegais

É dever de toda pessoa, natural ou jurídica, observar criteriosamente o ordenamento jurídico pátrio. No âmbito do direito as normas jurídicas são submetidas aos modais deontológicos realizados por seus operadores: aquilo que é permitido, proibido e obrigatório. Todavia, no âmbito do direito do trabalho prevalece o princípio da aplicabilidade do que é mais benéfico ao trabalhador como materialização da tutela à parte hipossuficiente, bem como o princípio da primazia da realidade sobre a forma, onde a prática habitual altera o contrato pactuado, respeitada a inalterabilidade contratual lesiva.

### II. Boa-fé nas relações laborais e contratuais

A boa-fé objetiva é princípio fundante do direito brasileiro, conforme disposto no art. 113 do Código Civil: “Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar da sua celebração”, bem como do artigo 422 do mesmo Diploma Legal.<sup>2</sup> A boa-fé objetiva se caracteriza quando a razoável expectativa de uma parte em face a uma avença é correspondida por conduta compatível da outra parte.

No âmbito das relações laborais, o empregador espera que o empregado desempenhe suas funções de acordo com os objetivos e as instruções passadas pelo contratante. Por outro lado, o empregado espera receber treinamento e instrumentos necessários à realização do labor, condições de trabalho adequadas, principalmente no tocante a saúde e medicina do trabalho, a remuneração acordada e tratamento digno.

Similarmente, no âmbito dos negócios jurídicos, o contratante espera que o contratado de TIC forneça bens ou preste serviços de acordo com as características técnicas e níveis de qualidade em linha com o especificado, e, dentre outras expectativas igualmente relevantes, espera que os empregados do contratado estejam sendo tratados em conformidade com os ditames do ordenamento trabalhista. Esta expectativa, assentada que está no direito, reveste-se também de viés ético-moral, na medida que promove bem-

---

<sup>1</sup> MELLO, Celso Antonio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*, 7ª edição. São Paulo: Malheiros, 1995, p. 537.

<sup>2</sup> Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios da probidade e da boa-fé.

estar social. O contratado, por sua vez, espera o pagamento do preço avençado e o cumprimento, por parte do contratante, das demais obrigações acordadas.

### III. Lealdade concorrencial

A livre concorrência é princípio da Ordem Econômica e Financeira pátria, conforme disposto no art. 170, IV da Constituição Federal<sup>3</sup>. Todavia, tal liberdade é mitigada visando a superioridade do interesse público e de toda a sociedade. O Texto Magno já traz à luz disposições contra o abuso do poder econômico que vise dominação de mercados e a eliminação de concorrência, determinando que tais práticas deverão ser reprimidas por lei (CF, art. 173, §4º)<sup>4</sup>.

A diferenciação entre concorrentes é usualmente decorrente de aspectos atinentes as suas respectivas ofertas, ao preço e as correspondentes condições comerciais. A diferenciação das ofertas que tenham como base adequação ao propósito, a qualidade, ao nível de serviço e a economicidade contribui positivamente para o avanço da produtividade, da competitividade e do bem-estar de todos os atores sociais. Todavia, é repudiável a redução de preço que seja engendrada com base no descumprimento as leis e na precarização das relações de trabalho, *ex vi* do artigo 7º da Constituição Federal<sup>5</sup>.

### IV. Valorização e respeito aos empregados

O cumprimento dos ditames legais é, como já afirmado, princípio basilar de boas práticas de relações de trabalho. Todavia, a evolução do ordenamento jurídico não acompanha a velocidade com que a sociedade evolui, fruto da evolução de cada indivíduo em particular. Assim sendo, o surgimento de novas situações e expectativas, outrora não previstas, evocam novas respostas e condutas, em especial numa relação que perpassa tão significativamente a vida das empresas e das pessoas como a relação de emprego. Soluções e abordagens novas em situações para as quais há vácuo legal serão sólidas e benéficas para a sociedade quando lastreadas em acurada percepção do valor agregado pelo empregado à empresa na qual trabalha e no respeito ao profissional como ser humano e cidadão, em estrita observância ao binômio direitos e deveres.

## Boas práticas em relações de trabalho

### Seção 1 - Da contratação e da remuneração

1. Os empregados devem ser contratados em conformidade com o disposto na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de acordo com a modalidade de contrato de trabalho

---

<sup>3</sup> 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:

[...] IV – livre concorrência

<sup>4</sup> Art. 173, § 4º - A lei reprimirá o abuso do poder econômico que vise à dominação dos mercados, à eliminação da concorrência e ao aumento arbitrário dos lucros.

<sup>5</sup> Art 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

que se adeque a necessidade do empregador – como por exemplo, dentre as alternativas da CLT, Art. 443<sup>6</sup> – e, em resumo, sob a égide do Direito do Trabalho.

2. Os empregados devem receber remuneração compatível com os valores praticados no mercado para funções e responsabilidades comparáveis.
3. Para efeito das remunerações previstas no art. 458, §2º<sup>7</sup>, deve-se distinguir entre aquelas fornecidas **para** a prestação dos serviços profissionais e as que são concedidas **pela**, ou **à guisa**, da prestação profissional
4. São condutas que possivelmente indicam práticas remuneratórias não condizentes com o Direito do Trabalho:
  - 4.1. Contratar Empresa Individual ou outras Sociedades, que forneçam serviços de consultoria, quando presentes os requisitos do vínculo de emprego previstos na CLT.<sup>8</sup>
  - 4.2. Contratar cooperativas de trabalho, quando presentes os requisitos do vínculo de emprego decorrentes dos Arts. 2º e 3º da CLT<sup>9</sup>.
  - 4.3. Não guardar a devida proporcionalidade e razoabilidade dos títulos expressamente previstos como não salariais, tais como as utilidades que a CLT explicitamente não considera como de natureza salarial, conforme disposto no art. 458, §2º da CLT<sup>10</sup>, tornando-os, na prática, remuneratórios.
  - 4.4. Promover o pagamento de verbas a título de participação em lucros e resultados (PLR) em desacordo com as condições e a frequência legalmente permitidas ou com o que foi definido

---

<sup>6</sup> Art. 443 O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

<sup>7</sup> Art. 458, § 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;

II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;

V – seguros de vida e de acidentes pessoais;

VI – previdência privada;

VII – (VETADO)

VIII - o valor correspondente ao vale-cultura.

<sup>8</sup> Esta modalidade de contratação é vulgarmente referida como contratação de “PJs” ou “Pejotização” do trabalho.

<sup>9</sup> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

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

<sup>10</sup> Esta modalidade de contratação é usualmente referida como contratação “CLT Quota”.

em convenção coletiva de trabalho, não guardando a devida proporcionalidade e razoabilidade em relação ao salário, tornando-as, na prática, remuneratórias.

- 4.5. Promover, na constância de uma relação de emprego, o pagamento de verbas a título de direitos de autor ou de propriedade intelectual, sem que o empregado seja o efetivo titular ou cessionário de tais direitos, de acordo com o disposto no arcabouço legal pertinente<sup>11</sup>.
- 4.6. Promover, na constância de uma relação de emprego, o pagamento de verbas a título de direitos de autor ou de propriedade intelectual a empregado que é efetivo titular ou cessionário de tais direitos, de acordo com o disposto no arcabouço legal pertinente<sup>11</sup>, não guardando, contudo, a devida proporcionalidade e razoabilidade em relação ao salário, tornando-as, na prática, remuneratórias.
- 4.7. Utilizar-se de institutos e ou fundações, supostamente sem fins lucrativos, para gerenciar a folha salarial através do pagamento de cotas utilidades.

## **Seção 2 – Da subordinação do empregado ao contratado**

5. A subordinação é um dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego, sendo frequentemente invocado em sede de Reclamações trabalhistas. O contratado deve se assegurar que o seu empregado não seja exposto a uma situação de conflito de subordinação.
  - 5.1. O pessoal do contratante, alocado a realização de certo contrato, deve receber instruções claras sobre quem são os seus gestores na empresa da qual são empregados.
  - 5.2. Os gestores da contratada, preferencialmente designados entre os profissionais em cargo de confiança, são os responsáveis pela interlocução com os profissionais da contratante.
  - 5.3. Nos casos nos quais houver necessidade de que o serviço prestado pela contratada seja desenvolvido nas dependências da contratante, a contratada deverá solicitar e o contratante deverá disponibilizar um ambiente segregado para acomodação da equipe da contratada.
  - 5.4. Nos casos nos quais a presença de empregados da contratada nas dependências do contratante for episódica, as interações entre o empregado da contratada e da contratante deve se restringir a tarefa específica.
  - 5.5. Os profissionais acomodados nas instalações do contratante ou que tenham presença episódica devem ser treinados quanto às práticas e procedimentos de urbanidade e segurança do trabalho do contratante, conforme legislação aplicável, sendo instruído a respeitá-las sob pena de advertência.
  - 5.6. A contratada deverá disponibilizar ao contratante um canal de comunicação (telefônico ou via internet) para atendimento tanto dos aspectos relacionados aos serviços sendo prestados,

---

<sup>11</sup> O sistema brasileiro de propriedade intelectual é composto pelos seguintes diplomas legais: Lei 9.279/1996, que regula direitos e obrigações relativos à propriedade industrial; Lei 9.609/1998, que dispõe sobre a proteção da propriedade intelectual de programa de computador; Lei 9.601/1998, que consolida a legislação sobre direitos autorais.

quanto de aspectos atinentes ao empregado da contratada, tais como desvios disciplinares, atendimento de urgências relacionadas a saúde e outros afins.

- 5.7. A contratada deverá instituir meios que identifiquem esses profissionais como prestadores de serviços não pertencentes aos quadros de empregados do contratante
6. O contratante deve respeitar a relação de subordinação do empregado do seu prestador junto ao seu empregador, sob risco de assumir responsabilidade solidária ou subsidiária.
  - 6.1. O contratante deve se abster de tratar os profissionais dos seus contratados como se seus empregados fossem.
  - 6.2. O contratante não deve liderar, orientar ou fiscalizar diretamente o serviço do empregado da contratada. Esta liderança deve ser desenvolvida exclusivamente pelo gestor designado pela contratada. Ou seja, para se evitar a caracterização da condição de subordinação há a necessidade de que haja um interposto gerencial entre o contratante e o prestador do serviço.
  - 6.3. O contratante não deve exercer controle sobre jornada, faltas e licenças dos empregados da contratada. Caso tais considerações sejam necessárias para o bom andamento da prestação dos serviços, o contratante deve levar seus pleitos ao conhecimento do gestor da contratada e esperar pelas providências cabíveis
  - 6.4. O contratante deve evitar a indicação de ex-funcionários para realização de atividades constantes no escopo de serviço contratado junto ao prestador.

### **Seção 3 – Das horas extras, sobreaviso e gozo de férias**

7. Conforme já descrito anteriormente, os empregados devem ser contratados em conformidade com o disposto na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Desta feita, o pagamento de horas extras e sobreaviso, quando existentes, deve observar todas os requisitos quanto a forma e remuneração definidas por lei e na convenção coletiva. No mesmo sentido, o gozo das férias, cuja fruição não pode ser substituída exclusivamente pela contraprestação pecuniária.
8. Vale ressaltar, que na hipótese de reconhecimento do vínculo empregatício em Juízo, todas as verbas decorrentes desta modalidade são fixadas/devidas, inclusive a remuneração para o trabalho em labor extraordinário com os devidos acréscimos legais, a qual a depender da categoria, será considerada aquela que extrapolar o horário normal de trabalho, a exemplo as que excedam a jornada de oito horas diárias. A mesma regra vale para o pagamento do sobreaviso e das férias, esta última à ser remunerada em dobro em decorrência do não pagamento à época certa.
9. A criteriosa administração de horas extras é recomendável, posto que devem ser autorizadas de maneira episódica. O uso continuado e prolongado de horas extras implica em risco ao empregador pois podem ensejar pleito de incorporação ao salário em sede de reclamação trabalhista.

#### Seção 4 - Da fiscalização por parte do contratante

10. É recomendável ao contratante que inclua nos processos de seleção de seus fornecedores ou prestadores de serviço, métodos que possibilitem avaliar se as relações estabelecidas com os respectivos empregados das proponentes estejam condizentes com as melhores práticas. É recomendável que proponentes que não demonstrem nível adequado de relações laborais sejam eliminados de certames licitatórios do contratante. Tal procedimento evidencia esforço diligente por parte do contratante, protegendo-o de incorrer em culpa *in eligendo*<sup>12</sup>.
  
11. É recomendável ao contratante que adote fiscalizações rotineiras de seus contratos, de modo a evidenciar possíveis desvios nas relações laborais, em detrimento das melhores práticas. Tal procedimento evidencia esforço diligente por parte do contratante, protegendo-o de incorrer em culpa *in vigilando*<sup>13</sup>.
  - 11.1. A fiscalização rotineira deve ser realizada com base em documentação provida pelo contratado, nos moldes daqueles constantes no artigo 13, possibilitando a conferência quanto ao cumprimento da legislação trabalhista.
  - 11.2. A fiscalização rotineira deve ser realizada em periodicidade não inferior a mensal e a não superior a trimestral.
  - 11.3. A documentação a ser fornecida pelo contratado está enumerada na **Seção 5**.
  - 11.4. Recomenda-se aos contratantes realizar fiscalizações *ad hoc* sobre uma amostra aleatória de contratos de trabalho da contratada. As fiscalizações *ad hoc* devem dedicar especial atenção ao exame dos contratos de trabalho de profissionais alocados ao contrato por períodos curtos, avaliando se a modalidade de contratação não fere a CLT.
  - 11.5. Nas fiscalizações, o contratante deve guiar-se por instrumentos objetivos. A lista de documentos enumerada na **Seção 5** tem caráter exemplificativo, podendo ser aumentada ou modificada mediante acordo entre as partes. Salvo disposição em contrário entre as partes, as informações prestadas pelo contratado, devem ser consideradas confidenciais, sendo vedada a divulgação.

#### Seção 5 - Da documentação recomendada na contratação e nas fiscalizações

12. O contratado deve entregar ao contratante os documentos constitutivos da empresa e seus registros nos órgãos competentes:
  - 12.1. Contrato Social e/ou Estatuto Social e seus aditamentos, ou, alternativamente Contrato Social e/ou Estatuto Social Consolidado
  - 12.2. Registro em Cartório ou na Junta Comercial, conforme o caso

---

<sup>12</sup> É a culpa decorrente da má escolha.

<sup>13</sup> É a culpa decorrente da falha no dever de vigiar.



- 12.3. Cartão de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica, CNPJ
  - 12.4. Inscrição Municipal, quando pertinente em função das atividades constantes no objeto social do contratado.
  - 12.5. A entrega dos documentos constitutivos deve se dar como parte do certame licitatório levado a efeito pelo contratante.
  - 12.6. Inscrição Estadual, quando pertinente em função das atividades constantes no objeto social do contratado.
13. O contratado, sempre que solicitado, deve entregar ao contratante, como parte das fiscalizações rotineiras ou *ad hocs*, evidências de regularidade fiscal e trabalhista:
- 13.1. Comprovantes de regularidade fiscal com as Fazendas Federal, Estadual e Municipal, conforme vinculações decorrentes das inscrições correspondentes.
  - 13.2. Comprovante de regularidade fiscal junto a Seguridade Social.
  - 13.3. Comprovante de regularidade fiscal junto ao FGTS.
  - 13.4. Certidão negativa de débitos trabalhistas
14. Caso aceitável à luz de suas políticas internas, o contratado poderá entregar ao contratante, como parte das fiscalizações rotineiras ou *ad hocs*, cópia da folha de pagamentos e demais registros trabalhistas dos empregados diretamente alocados à prestação de serviços do contratante.
- 14.1. Caso o procedimento acima não seja aceitável à luz de suas políticas internas, o contratado poderá entregar ao contratante, como parte das fiscalizações rotineiras ou *ad hoc*, um relatório sumário de sua grade de cargos e salários extraído a partir da folha de pagamentos, ("**Relatório de Remunerações**"). O relatório não precisará descrever de forma pormenorizada as informações sobre remuneração praticadas pelo contratado, bastando, para tanto, apenas a existência de informações sumárias e suficientes.
  - 14.2. O **Relatório de Remunerações** deve indicar as médias salariais dos cargos e especialidades aplicáveis aos profissionais do contratado, que este entenda serem a fiel representação do mercado, justificando eventuais desvios.

## Seção 6 – Das fiscalizações em geral

15. Da fiscalização de Contribuições Federais e Previdenciárias
- 15.1. As informações sobre a massa salarial constante da Guia de Informações à Previdência Social (GFIP, Guias do FGTS e Informações Previdenciárias) devem corresponder às remunerações efetuadas aos empregados (segurados) constantes da Declaração do Imposto de Renda Retido

na Fonte (DIRF). Diferenças substanciais nas informações prestadas nas referidas declarações podem ser consideradas indícios de irregularidade pelas autoridades.

15.2. A Receita Federal, a pedido de magistrado do trabalho, poderá empreender ação de fiscalização para averiguar a existência de irregularidades no recolhimento de contribuições previdenciárias ou de tributos, decorrentes de condenação judicial em ações em que se discutiu vínculo de emprego ou remuneração em desacordo com a legislação (PLR, direitos autorais, cotas de utilidade, reembolsos irregulares, utilização de “fundações” ou “institutos” etc.).

#### 16. Da fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho

16.1. As Superintendências Regionais do Trabalho, por meio de suas Delegacias Regionais, vêm impondo multas administrativas por meio de auto de infração quando constatam o não cumprimento das normas trabalhistas. O não pagamento da multa pode levar à inclusão da contratante no Cadin, inscrição em Dívida Ativa, dentre outras sanções como impossibilidade de participação em processos licitatórios.

16.2. A jurisprudência tem se firmado no sentido de que, independentemente da propositura de reclamatória específica para o reconhecimento do vínculo de emprego, os fiscais do trabalho estão habilitados para lavrar autos de infração quando constatada a infringência de normas laborais.

16.3. Os Auditores Fiscais do Trabalho têm poderes para apurar a presença dos pressupostos fáticos-jurídicos da relação de emprego. Assim, constatada a pessoalidade e a subordinação na prestação dos serviços, os fiscais têm lavrado o respectivo auto de infração com a cominação da multa. Dentre as ações fiscalizatórias específicas desempenhadas pelos agentes fiscais, estão:

16.3.1. A existência de colaboradores com situação irregular, tal qual, prestação de serviço através de pessoas jurídicas nas dependências da contratante; ou

16.3.2. Empregados contratados sob a égide da CLT, porém, com práticas contrárias à legislação trabalhista, entre outras, por exemplo, o pagamento de salário incorretamente (parte extra folha, reembolso de combustível ou serviços em valores excessivos, direito autoral, benefícios etc.);

16.3.3. Essa fiscalização pune não somente o empregador direto, mas também o contratante na condição de tomador do serviço, com a aplicação de multas severas, imposição de tributos ou contribuições previdenciárias e fundiárias.

### **Seção 7 – Atuação do Ministério Público Trabalho**

17. O MPT tem ingressado com Ações Civas Públicas visando indenização e/ou multa em decorrência de ofensa à legislação do trabalho (utilização de pessoa jurídica exercendo atividade de empregado) ou o pagamento de salários em desacordo com a lei. Algumas práticas de pagamento de salários em desacordo com a lei são: pagamento de Participação nos Lucros e Resultados de forma a camuflar o

pagamento de salários; pagamento de salário parcialmente de acordo com o registro em carteira e parcialmente na forma de benefícios etc.

18. Outra forma de atuação do MPT é por meio de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), onde o *parquet* estabelece prazo, sob pena de multa, às empresas para que regularizem a relação jurídica com seus prestadores de serviços. As multas estabelecidas no PAC normalmente incidem por trabalhador encontrado em situação irregular.
19. O TAC é título executivo extrajudicial, ou seja, pode ter suas disposições impostas às partes por intermédio de ação judicial específica, sendo que neste caso o seu descumprimento gera multa diária. Além dessas penalidades, o descumprimento do TAC permite à parte prejudicada que ingresse com pedido de indenização por danos materiais e morais difusos, coletivos e/ou decorrentes da violação de interesses individuais homogêneos dos trabalhadores.
20. Os compromissos mais comuns firmados entre as empresas fiscalizadas e o MPT no TAC, são:
  - 20.1. Abster-se de contratar e de manter empregados que prestem serviços diretos e subordinados, por intermédio de empresa, criada ou utilizada para tal fim, ou por intermédio de qualquer outra prestadora de serviços;
  - 20.2. Contratar diretamente, mediante relação jurídica de emprego, o pessoal necessário à execução de tarefas ligadas a sua atividade fim e/ou cuja execução pressupõe o estado de subordinação do trabalhador e/ou dos demais requisitos da relação de emprego previstos nos arts. 2º e 3º da CLT;
  - 20.3. Efetuar o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, conforme disposto no art. 459, § 1º da CLT;
  - 20.4. Manter registro manual, mecânico ou eletrônico para anotação pelo empregado da hora de entrada e de saída, devendo haver pré-assinalação do período de repouso, nos moldes do §2º do art. 74 da CLT; e
  - 20.5. Proceder ao pagamento das horas extraordinárias prestadas pelos seus empregados, com adicional incidente sobre o valor da hora normal de trabalho, nos exatos termos do art. 7º, inciso XVI, da Constituição Federal e norma coletiva em vigor.
21. Adicionalmente, cabe ao Ministério Público do Trabalho a prerrogativa de instauração de Procedimentos Preparatórios (PP) e Inquéritos Cíveis (IC) mediante denúncias, ainda que anônimas, podendo ajuizar Ações Cíveis Públicas contra as empresas, com pedidos de danos morais coletivos expressivos, como vem ocorrendo nos últimos anos no Judiciário Trabalhista Brasileiro.

## **Seção 8 – Atuação da Justiça do Trabalho**

22. Há magistrados entendendo que o contratante pode ser acionado judicialmente, na condição de litisconsorte passivo, com o prestador de serviço nas Reclamatórias que objetivem o reconhecimento do vínculo empregatício.

23. Nessas decisões da Justiça do Trabalho, os magistrados têm entendido que há vínculo de emprego quando ocorre a subordinação jurídica e pessoalidade no âmbito das necessidades permanentes do empreendimento empresarial, mesmo quando ocorra a constituição de pessoa jurídica pela prestadora de serviços.
24. A Justiça do Trabalho tem condenado de forma solidária ou subsidiária o contratante a pagar as obrigações decorrentes da decisão judicial diante da existência de fraude, ou quando se configure que ela se beneficiou do trabalho prestado pelo empregado da contratada.
25. A Justiça do Trabalho expede ofícios à Receita Federal, ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério do Trabalho (fiscalização) para que cada um desses órgãos apure irregularidades iniciando ações ou atividades fiscalizadoras dentro de suas respectivas áreas de competência.

## **Seção 9 – Sumário de legislação e súmulas aplicáveis**

26. – Constituição da República Federativa do Brasil de 05/10/1988
27. – Lei 10.406 de 10/01/2002 – Código Civil
28. – Decreto-Lei 5.452 de 01/05/1943 – Consolidação das Leis do Trabalho
29. – Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho