



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE**  
**CAMPUS SÃO CRISTÓVÃO**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**  
**CURSO DE DIREITO**

**JOSÉ ÉLISSON DOS SANTOS**

**ANÁLISE CRÍTICA SOBRE AS FRAUDES DE DOCUMENTOS ESSENCIAIS NA  
GESTÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

**SÃO CRISTÓVÃO/SE**

**2026**

**JOSÉ ÉLISSON DOS SANTOS**

**ANÁLISE CRÍTICA SOBRE AS FRAUDES DE DOCUMENTOS ESSENCIAIS NA  
GESTÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Direito (DDI) da Universidade Federal de Sergipe (UFS), como requisito para obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Msc. José Alvino Santos Filho

**SÃO CRISTÓVÃO/SE**

**2026**

**JOSÉ ÉLISSON DOS SANTOS**

**ANÁLISE CRÍTICA SOBRE AS FRAUDES DE DOCUMENTOS ESSENCIAIS NA  
GESTÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Direito (DDI) da Universidade Federal de Sergipe (UFS), como requisito para obtenção do título de bacharel em Direito.

Defendido e aprovado pela banca em 26 de fevereiro de 2026

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientador: Prof. Msc. José Alvino Santos Filho

---

Examinadora 1: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Luciana de Aboim Machado

---

Examinador 2: Prof. Msc. Thenisson Santana Dória

## AGRADECIMENTOS

Inicio agradecendo, primeiramente, a Deus, razão do meu existir e por estar trilhando este caminho. O que não faltaram foram suas bênçãos em cada passo dado, do primeiro ao último. A mão de Deus sempre esteve a me guiar, porque “a porta que Deus abre ninguém fecha” (Apocalipse 3:7-8). Nos momentos de indecisão foi luz; nas horas de maiores dificuldades, foi sustento. A Ele, a Nossa Senhora da Boa Hora e a São Roque, a minha gratidão.

Agradeço ao meu pai, José Dilson dos Santos, meu amigo e parceiro de todas as horas, minha inspiração diária e o exemplo que desejo ser. Esse trabalho de conclusão de curso, também é uma vitória dele, que não é alfabetizado, mas me ensinou a ser quem sou, mostrando que valores e caráter se constroem no dia a dia, com respeito, moral e ética. Sou grato por todo o apoio a mim concedido, pelos incentivos e por estar presente em todos os momentos do curso.

À minha mãe, Valdilene dos Santos, pelo carinho e cuidado imensuráveis que tem por mim, agradeço profundamente por cada apoio, por estar sempre ao meu lado, nos conselhos, nas ajudas, nas decisões, por sempre acreditar em mim e por insistir, desde o começo, na minha educação. Palavras são poucas para expressar o meu carinho e gratidão por ti.

Ao meu irmão, Edivânio; à minha afilhada e sobrinha, Ísis; à minha namorada; às minhas tias e tios; padrinho e madrinhas; primos e primas, por serem sempre presentes, me apoiarem, acreditarem e torcerem por mim ao longo dessa jornada.

Aos colegas e amigos que a UFS me proporcionou, em especial aos meus parceiros de viagens à UFS e de todo o curso, Victor e Gustavo. Com vocês, a caminhada tornou-se mais leve e cheia de significado. Foi maravilhoso partilhar as matérias, os conhecimentos e a realidade de cada um.

Agradeço à equipe do DEPATRI, da Delegacia Regional de Itabaiana/SE, ao Delegado Dr. Matheus Cardillo, à Karina, à minha prima Aclécia e a toda a equipe, com a qual não apenas aprendi muito, mas também levarei valiosos conselhos para a vida. Sou grato por todo o conhecimento adquirido, pelas caronas até a UFS, pelos momentos de descontração e de resenha, em especial ao saudoso Damião (*in memoriam*).

Agradeço a toda a equipe da Vara do Trabalho de Itabaiana/SE, nas pessoas da Dra. Kátia Alves, Marcelo e Itana. Com vocês aprendi muito e levo uma grande bagagem para a caminhada profissional. Gratidão por todo o conhecimento e pelos puxões de orelha, que me ajudaram a evoluir.

Agradeço ao coordenador do departamento de Direito da UFS e meu orientador, Dr. José Alvino Santos Filho, por me orientar neste Trabalho de Conclusão de Curso e por toda a colaboração ao longo de sua elaboração, o senhor é exemplo de profissionalismo.

Por fim, agradeço a todos que me ajudaram de forma direta e indireta, aos professores, às amigas que construí e a todos que contribuíram para a obtenção de conhecimento e para que eu me tornasse bacharel em Direito. Gratidão!

*“Oh meu Deus e meu tudo, oh Pai, Filho e Espírito Santo! A vossa vontade se cumpra o vosso amor triunfe, a vossa Glória resplandeça em mim em todos, sempre mais como em vós mesmo. Oh meu Deus e meu tudo!”*

Este Trabalho é também de quem sempre foi e será meu porto seguro: José Dilson dos Santos e Valdilene dos Santos!

## RESUMO

Este trabalho analisa criticamente as fraudes em documentos essenciais na gestão da relação de emprego, demonstrando que a documentação trabalhista não possui caráter meramente burocrático, mas constitui instrumento indispensável para a efetivação dos direitos do trabalhador e para a segurança jurídica do empregador. Evidencia-se que documentos como a CTPS, registros de empregados, controles de jornada e contracheques são fundamentais para a constituição, manutenção e extinção do vínculo empregatício, exercendo funções protetiva e probatória. O estudo examina modalidades de fraudes como a ausência ou falsificação de anotações na CTPS, a dissimulação da relação de emprego por meio de contratos civis (pejotização), a manipulação de cartões de ponto e a adulteração de contracheques, práticas que visam frustrar direitos e mascarar a realidade da prestação de serviços. Analisa-se a importância do art. 9º da CLT e do princípio da primazia da realidade como ferramentas de combate a esses ilícitos, assegurando que a verdade dos fatos prevaleça sobre a forma documental. A monografia também aborda os fatores sociais e econômicos que favorecem a informalidade no Brasil, reconhecendo que tanto empregadores quanto empregados podem, em certas situações, concorrer para condutas ilícitas. Por fim, apresentam-se propostas de prevenção e controle, como o fortalecimento da fiscalização, o uso de tecnologias como o eSocial e a implementação de programas de compliance trabalhista. Conclui-se que a integridade documental é indispensável para a dignidade do trabalhador, para a preservação da função social da empresa e para a construção de relações laborais mais justas e transparentes.

**Palavras-chave:** Fraude documental; relação de emprego; documentação trabalhista; análise crítica.

## ABSTRACT

This work provides a critical analysis of fraud involving essential documents in employment relationship management, demonstrating that labor documentation is not merely bureaucratic but serves as an indispensable instrument for the realization of labor rights and the legal certainty of the employer. It is evident that documents such as the Employment Record Book (CTPS), employee registries, time-tracking records, and pay stubs are fundamental to the establishment, maintenance, and termination of the employment bond, fulfilling both protective and evidentiary functions. The study examines modalities of fraud such as the absence or falsification of entries in the CTPS, the dissimulation of the employment relationship through civil contracts (*pejotização*), the manipulation of time cards, and the tampering of pay stubs—practices aimed at frustrating rights and masking the reality of the services rendered. It analyzes the importance of Article 9 of the CLT (Consolidation of Labor Laws) and the principle of the primacy of reality as tools to combat these illegalities, ensuring that the truth of the facts prevails over documentary form. The monograph also addresses the social and economic factors that favor informality in Brazil, recognizing that both employers and employees may, in certain situations, contribute to illicit conduct. Finally, it presents proposals for prevention and control, such as strengthening inspections, utilizing technologies like eSocial, and implementing labor compliance programs. It concludes that documentary integrity is indispensable for the dignity of the worker, the preservation of the company's social function, and the construction of fairer and more transparent labor relations.

**Keywords:** Documentary fraud; employment relationship; labor documentation; critical analysis.

## LISTA DE ABREVIATURAS

**ASO:** Atestado de Saúde Ocupacional.

**BPC:** Benefício de Prestação Continuada.

**CLT:** Consolidação das Leis do Trabalho.

**CTPS:** Carteira de Trabalho e Previdência Social.

**DDI:** Departamento de Direito.

**EPI:** Equipamento de Proteção Individual.

**FGTS:** Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

**INSS:** Instituto Nacional do Seguro Social.

**MEI:** Microempreendedor Individual.

**PCMSO:** Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

**PGR:** Programa de Gerenciamento de Riscos.

**PLR:** Participação nos Lucros ou Resultados.

**REP-C:** Registrador Eletrônico de Ponto Convencional.

**REP-P:** Registrador Eletrônico de Ponto via Programa.

**STF:** Supremo Tribunal Federal.

**TRCT:** Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

**TRT:** Tribunal Regional do Trabalho.

**TST:** Tribunal Superior do Trabalho.

**UFS:** Universidade Federal de Sergipe.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>2 A RELAÇÃO DE EMPREGO E SUA GESTÃO DOCUMENTAL</b> .....	14
<b>2.1 Conceito da Relação de Emprego</b> .....	14
<b>2.2 Documentos essenciais na Relação Trabalhista</b> .....	16
<b>2.3 A importância da documentação na contratação, durante e no fim da relação de emprego</b> .....	20
<b>2.4 Os tipos documentais presentes na Legislação trabalhista e o combate legal às fraudes</b> .....	25
<b>3 AS FRAUDES DOCUMENTAIS NA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA</b> .....	32
<b>3.1 Fraudes na CTPS: ausência de anotação e inserção de dados falsos</b> .....	33
<b>3.2 Relação de emprego fantasiada de contrato civil/comercial: um estudo do Tema 1389/STF e suas consequências</b> .....	38
<b>3.3 Fraudes nos cartões/folhas de ponto: falsificação nas horas extras</b> .....	42
<b>3.4 Fraude nos contracheques: forma de restringir os direitos trabalhistas do obreiro</b> .....	47
<b>4 MOTIVOS PARA FRAUDAR: ANÁLISE E PROPOSTAS DE COMBATE</b> .....	53
<b>4.1 Os fraudadores, motivos e consequências</b> .....	53
<b>4.2 Combate à cultura da informalidade</b> .....	57
<b>4.3 Propostas de estratégias e melhorias na prevenção e controle das fraudes documentais na Relação de Emprego</b> .....	62
<b>5 CONCLUSÃO</b> .....	67
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	69

## 1 INTRODUÇÃO

A documentação trabalhista constitui o eixo central de sustentação da relação de emprego, desempenhando funções que vão muito além da mera formalidade administrativa. Por meio de instrumentos como a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), registros de empregados, controles de jornada, holerites e prontuários médicos ocupacionais, concretizam-se direitos fundamentais do trabalhador, como a remuneração adequada, o respeito à jornada, a proteção à saúde e a previdência social. Simultaneamente, tais registros oferecem ao empregador mecanismos de controle, planejamento e defesa jurídica, criando um equilíbrio entre as partes e conferindo segurança jurídica às relações laborais. A esmerada gestão documental é capaz de reduzir disputas judiciais e garantir previsibilidade nas decisões, consolidando um ambiente de trabalho mais confiável e transparente.

No entanto, a evolução histórica do Direito do Trabalho brasileiro demonstra que a gestão documental não está imune a desvios e manipulações. Práticas fraudulentas — como a omissão de registro, alteração retroativa de folhas de ponto, falsificação de recibos e dissimulação de vínculos por meio de contratos de prestação de serviços — são recorrentes, sobretudo em contextos em que a fiscalização é insuficiente ou os mecanismos de controle interno são frágeis. Este trabalho aponta que tais fraudes não apenas prejudicam o trabalhador individual, ao privá-lo de direitos básicos como férias, 13º salário, horas extras e FGTS, mas também comprometem a função social da empresa, pois distorcem a competitividade, reduzem a arrecadação tributária e desestimulam a conformidade legal.

A doutrina especializada reforça que a fraude documental fragiliza a eficácia da legislação trabalhista, tornando vulnerável a função protetiva do Direito do Trabalho. A lei trabalhista busca não apenas regular a relação contratual, mas também assegurar a dignidade do trabalho, a equidade nas relações e a estabilidade econômica-social. Quando documentos essenciais são manipulados ou omitidos, há um impacto direto na concretização desses princípios, tornando a gestão documental um ponto crítico de governança corporativa e de política pública.

Essa problemática motivou a criação de normas e instrumentos legais específicos, bem como a adoção de mecanismos tecnológicos de controle, como o eSocial e os sistemas de ponto eletrônico, que visam padronizar e autenticar registros de jornada, remuneração e vínculos. Estudos recentes indicam que a integração digital e a rastreabilidade das informações reduzem significativamente a incidência de fraudes e fortalecem a segurança jurídica, ao permitir auditorias mais eficientes e controle estatal mais efetivo. Além disso, a legislação tem consolidado o entendimento no sentido de atribuir ao empregador o ônus probatório quando dispõe de meios de registro, reforçando a responsabilidade pela veracidade documental (BRASIL, 2019).

Portanto, este trabalho de conclusão de curso visa realizar uma análise crítica sobre a importância da documentação trabalhista evidenciando que sua relevância transcende o caráter formal ou administrativo: ela é estruturante para a proteção de direitos, para a prevenção de litígios e para a manutenção da função social da empresa. A gestão documental eficaz deve contemplar tanto a correta geração e manutenção dos documentos quanto a implementação de mecanismos de controle e prevenção de fraudes. O estudo das modalidades de fraude, da legislação aplicável e das estratégias de enfrentamento revela que a sustentabilidade das relações de emprego depende, em grande medida, da integridade e confiabilidade dos registros documentais, consolidando-os como verdadeiro pilar do Direito do Trabalho contemporâneo. Portanto este estudo adotará uma abordagem qualitativa, com o objetivo de compreender, de forma aprofundada, as causas, as formas e as consequências das fraudes em documentos essenciais na gestão da relação de emprego.

No primeiro capítulo, abordar-se-ão os conceitos técnicos, com uma análise detalhada da importância da correta gestão documental, enfatizando que somente por meio da documentação trabalhista atinente ao vínculo empregatício é possível concretizar e efetivar o Direito do Trabalho, conferindo direitos aos trabalhadores e segurança jurídica às empresas. Neste capítulo, se demonstrará a importância da documentação no início, durante e após o fim do vínculo de emprego. Também, se analisará a legislação trabalhista no tocante ao combate das fraudes nas relações de trabalho, ao utilizar os meios documentais com o intuito de estancar os atos que visam lesar o elo mais fraco do contrato: o empregado.

No segundo capítulo, este trabalho se dedicará a descrever, de forma crítica, como ocorrem os principais tipos de fraude nos documentos que regem o vínculo empregatício. Nesta etapa, a monografia utilizará acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região para demonstrar a ocorrência das fraudes, confrontando as alegações do reclamante e do reclamado. Demonstrar-se-á que as práticas fraudulentas não ocorrem apenas por parte do empregador, que busca frustrar direitos trabalhistas do empregado — prática mais recorrente —, mas também por parte do próprio empregado, que, muitas vezes, tenta obter vantagens mediante falsificação de documentos, como atestados médicos e manipulação de controles de ponto.

No terceiro capítulo, analisar-se-á o perfil do empregador e do empregado que buscam desvirtuar a legislação trabalhista por meio da falsificação e manipulação de documentos essenciais à relação empregatícia. Procurar-se-á examinar, de forma criteriosa, as causas e os motivos que levam os sujeitos a fraudar. Verificar-se-ão os principais elementos e a intenção de dissimular a verdade mediante a inserção, omissão ou manipulação de dados na CTPS, nos cartões de ponto, nos contracheques e até mesmo em atestados médicos.

Neste capítulo, também se analisarão propostas de estratégias e melhorias voltadas à prevenção e ao controle das fraudes documentais na relação de emprego. Far-se-á o estudo dos fatores sociais que, no Brasil, contribuem para que os trabalhadores permaneçam atuando de maneira informal. Inúmeros fatores podem levar o trabalhador à informalidade e, muitas vezes, a ausência da anotação na CTPS — documento essencial que marca o início do vínculo — torna-se o ponto de partida para inúmeras outras fraudes. Dessa forma, analisar-se-ão meios e estratégias para combater a cultura do trabalho informal no Brasil, de modo a dificultar a omissão da anotação na CTPS do obreiro.

Por fim, será apresentada a conclusão deste estudo, demonstrando que as fraudes documentais trabalhistas produzem impactos profundos e abrangentes, comprometendo não apenas os direitos individuais dos trabalhadores, mas também a segurança jurídica das atividades empresariais. Perceber-se-á que os documentos essenciais, quando manipulados ou omitidos, causam prejuízos diretos ao trabalhador, enfraquecendo a função social do Direito do Trabalho, cujo propósito é equilibrar os interesses de empregadores e empregados, assegurando relações laborais justas e legítimas.

## **2 A RELAÇÃO DE EMPREGO E SUA GESTÃO DOCUMENTAL**

A relação de emprego constitui uma das estruturas centrais do Direito do Trabalho, pois envolve vínculos entre quem presta serviços e quem os recebe, sempre sob parâmetros jurídicos específicos que determinam direitos, deveres e garantias.

A legislação trabalhista, ao exigir formalidades específicas e prever penalidades pela ausência de documentos ou informações incorretas, estabelece mecanismos de combate às fraudes e de proteção à veracidade dos registros. Normas referentes à atualização dos dados profissionais, à manutenção de livros e sistemas de registro e à anotação regular de informações essenciais têm como função garantir que a documentação reflita a realidade do vínculo. Exigências legais relacionadas ao controle de jornada, contribuições previdenciárias e informações transmitidas a sistemas governamentais reforçam a responsabilidade do empregador na manutenção de registros idôneos, mostrando que a documentação não é mera formalidade burocrática, mas requisito indispensável para a efetividade dos direitos trabalhistas.

Assim, a produção documental na relação de emprego cumpre uma dupla missão: protetiva, ao assegurar proteção ao trabalhador e garantir organização, e probatória, ao conferir segurança jurídica. Ela estrutura a relação laboral desde o momento da contratação, acompanha o desenvolvimento do vínculo e permanece essencial no encerramento do contrato, funcionando como instrumento de transparência, fiscalização e efetividade das normas que regulam o trabalho humano. Em um contexto de constantes transformações tecnológicas, a preservação dessa documentação, seja física ou digital, mantém-se como um dos pilares mais relevantes na defesa da dignidade, dos direitos e da integridade das relações de trabalho.

### **2.1 Conceito da Relação de Emprego**

A relação de emprego se inicia, conforme preleciona o art. 3º da CLT quando um empregado, pessoa física, presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Importante destacar,

conforme menciona Martins que: “Relação de trabalho é gênero e relação de emprego é espécie” (2023, p. 280). Isto é, a relação de trabalho abrange todas as formas de trabalho, inclusive a prestação de serviços pelo funcionário público, o trabalhador avulso e outros, mas na relação de emprego é necessário que haja 5 requisitos cumulativos: continuidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade e alteridade (MARTINS, 2023).

A continuidade é o requisito que exprime a permanência do vínculo. Segundo Gomes e Gottschalk (1990, apud MARTINS, 2023, p. 308), o contrato de trabalho é um contrato de trato sucessivo, de duração. Assim, para que haja vínculo empregatício, a prestação de serviços deve ser contínua, e não esporádica. Caso o trabalho seja eventual, não se caracterizará relação de emprego, como por exemplo, uma atividade autônoma ou uma prestação de serviços que se exaure em uma única execução.

Por sua vez, a subordinação “é uma situação que limita a ampla autonomia individual do prestador dos serviços e que remanesce em caráter potencial ainda que comandos e diretivas não sejam eventualmente praticadas explicitamente” (MARTINEZ, 2020, p. 251). Neste requisito, o empregado não possui plena liberdade para executar o trabalho da forma que desejar, uma vez que se encontra sujeito ao poder de direção do empregador. Vale ressaltar que, mesmo na ausência de ordens diretas constantes, o poder de controle permanece de maneira potencial, podendo ser exercido a qualquer momento.

O requisito da onerosidade, por sua vez, refere-se à remuneração que o empregado recebe pelo trabalho realizado. Como destaca Martins (2023, p. 308): “o empregado tem o dever de prestar serviços e o empregador, em contrapartida, deve pagar salários pelos serviços prestados”. Ou seja, o trabalho exercido não é gratuito, mas remunerado. Esse requisito, além de afastar práticas que possam se aproximar de situações análogas à escravidão, encontra respaldo em diversos diplomas legais, como o art. 7º, IV, da Constituição Federal, que assegura salário mínimo capaz de atender às necessidades vitais básicas, e o art. 7º, VI, que garante a irredutibilidade salarial.

A pessoalidade é o requisito que aborda a característica de o contrato de trabalho ser personalíssimo. Para Calvo (2020), a regra da infungibilidade ressalta que

o empregado, pessoa física, não pode ser substituído por outra pessoa. “O contrato de trabalho é dotado de pessoalidade, isto é, a regra é que a relação de emprego tem como ator principal o empregado (pessoa natural) e não o empregador” (CALVO, 2020, p. 30). Vale ressaltar que não pode figurar como empregado uma pessoa jurídica, já que se trata de um contrato *intuitu personae* e, caso abrangesse pessoas jurídicas, estaria sob o manto do Direito Civil, a exemplo dos contratos de empreitada e de prestação de serviços.

Por último, encontra-se o requisito da alteridade. Embora não seja explicitamente citado no art. 3º da CLT, ele está presente no parágrafo único do art. 6º da CLT. Nesse dispositivo, é mencionado que o empregado exerce seus serviços por conta alheia (do empregador) e não por conta própria, o que se evidencia na expressão “supervisão do trabalho alheio”. “O empregado não assume os riscos da atividade desenvolvida pelo empregador, estando alheio a qualquer dificuldade financeira ou econômica deste ou do seu empreendimento” (MARTINEZ, 2020, p. 246). Isso significa que o empregado não é responsável pelas perdas e ganhos da atividade empresarial. Ele simplesmente vende sua força de trabalho e, em troca, recebe salário fixo, independentemente do resultado financeiro do empreendimento.

Segundo Calvo (2020), a relação de emprego tem por característica ser um contrato bilateral, consensual, oneroso, comutativo, sinalagmático e de trato sucessivo. O contrato é bilateral por ser estipulado entre duas pessoas — empregado e empregador — de modo livre e consensual, mediante remuneração, o que reflete o princípio da onerosidade. É comutativo e sinalagmático porque, de um lado, o empregado oferece sua força de trabalho por meio da prestação de serviços, e, de outro, o empregador o remunera por esse serviço. Por fim, a relação de emprego é de trato sucessivo, conforme abarca o princípio da continuidade, visto que o vínculo não é instantâneo, mas se prorroga de forma indeterminada.

## **2.2 Documentos essenciais na Relação Trabalhista**

Documento é considerado “[...] peça escrita ou impressa que oferece prova ou informação sobre um assunto ou matéria qualquer” (GOMES, 1967, apud TANUS,

RENAU e ARAÚJO, 2012, p.4). Isto é, o documento é um meio escrito ou impresso, assim como também os oriundos da tecnologia, pelo qual há informações que atestam um conteúdo, exprimem uma realidade e conferem ao mundo real prova da existência do fato ali registrado.

Segundo Martins (2023), são fontes do Direito do Trabalho a Constituição, as leis, os atos do Poder Executivo, a sentença normativa, as convenções e acordos coletivos, os regulamentos de empresa, as disposições contratuais, os usos e costumes e as normas internacionais. Essas fontes exprimem ações e atividades que regulam a atividade laboral entre empregado e empregador, e é por meio dessas ações e atividades previstas nessas fontes que são produzidos diversos tipos documentais.

Barros e Schmidt, em seu artigo intitulado *“Produção documental em dossiê de celetistas: a tipologia documental como referencial”*, abordam a demanda documental decorrente das normas da CLT na relação empregatícia:

(...) De modo a compreender tal legislação, é importante ressaltar que os contratos de trabalho em instituições privadas, e em parcela das públicas, são regidos pela CLT, e seus empregados são chamados celetistas. A CLT define regras claras quanto ao regime de trabalho e por isso toda e qualquer ação referente às relações de trabalho demanda uma produção documental desde a contratação até a rescisão do empregado (Barros e Schmidt, 2019).

A partir da colocação de Barros e Schmidt, é possível compreender que cada fonte do Direito do Trabalho exprime a realização de determinada atividade ou ato jurídico necessário à concretização das etapas da relação empregatícia — desde a contratação até a rescisão contratual —, o que demanda a produção de um tipo documental específico. Os autores apresentam em sua obra uma tabela na qual relacionam, para cada ação ou atividade inerente ao vínculo empregatício, uma tipologia documental correspondente, a saber:

<b>AÇÃO/ATIVIDADE</b>	<b>TIPO DOCUMENTAL</b>
Determinação de prazo para entrega da CTPS ao empregado	Recibo de entrega de Carteira de Trabalho e Previdência Social.
Registro de empregado	Ficha de Registro de Empregado

Registro de horário de trabalho	Folha/Cartão de frequência
Registro de horas extras e banco de horas	Acordo individual de horas extras Acordo individual de banco de horas
Concessão de férias	Aviso de férias Recibo de férias
Fornecimento de equipamento de proteção individual.	Recibo de entrega de equipamento de proteção individual
Realização de exame médico admissional, demissional e periódico	Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) – Admissional Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) – Demissional Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) – Periódico
Concessão de licença-maternidade	Comunicação de decisão à licença-maternidade
Registro de relação empregatícia por aprendizagem	Contrato individual de aprendizagem
Registro de relação empregatícia	Contrato individual de trabalho
Registro e rescisão de relação empregatícia intermitente	Contrato individual de trabalho intermitente Recibo de pagamento de verbas de contrato intermitente
Pagamento de salário	Contracheque / Holerite
Concessão de auxílio-alimentação	Recibo de entrega de auxílio-alimentação
Concessão de auxílio-educação	Recibo de pagamento de salário-educação
Concessão de auxílio-transporte	Recibo de entrega de vale-transporte
Concessão de assistência médica	Termo de aceite à assistência médica
Concessão de seguro de vida e acidentes pessoais	Termo de aceite ao seguro de vida e acidentes pessoais
Concessão de plano de previdência privada	Termo de aceite ao plano de previdência privada
Concessão de vale-cultura	Recibo de entrega de vale-cultura
Reembolso de despesas médicas ou odontológicas	Formulário de solicitação de reembolso de despesas médicas ou odontológicas Comprovante de despesas médicas ou odontológicas Recibo de reembolso de despesas médicas ou odontológicas Comprovante de depósito bancário de reembolso de despesas médicas ou odontológicas
Concessão de licença médica	Atestado médico Comunicado de decisão à licença médica

Rescisão contratual	Comunicado de dispensa/desligamento Carta de demissão Aviso-prévio Termo de Rescisão ao Contrato Individual de Trabalho
Pagamento de rescisão contratual	Recibo de pagamento de verbas rescisórias Aviso-Prévio Comprovante de depósito bancário de verbas rescisórias

Fonte: Gabriel da Silva Barros e Clarissa Moreira dos Santos Schmidt

À medida que cada atividade ou ação se desenvolve dentro da relação empregatícia, uma determinada tipologia documental é exigida para atestar a realidade do vínculo de emprego. Tais documentos não apenas servem para demonstrar o fato efetivo, mas também para comprovar, garantir e formalizar os direitos e deveres do empregado e do empregador. Barros e Schmidt reforçam essa compreensão ao afirmar que:

A formalização do emprego e dos direitos do trabalhador, instituídos pela CLT, obrigaram e obrigam os empregadores a conceder aos seus empregados uma série de benefícios, como assinatura de contrato de trabalho, férias, multa por rescisão e pagamento do salário estipulado pelo contrato, todos tendo que ser comprovados pelo contratante. Essas ações geram uma série de documentos formais e padronizados que garantem ao Estado o cumprimento dos direitos e obrigações por parte do empregador e do empregado (Barros e Schmidt, 2019).

A título de exemplo, a CLT menciona, em seu art. 13, que “a Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada” (BRASIL, 1943). Isto posto, o dispositivo legal é “extremamente claro quanto à obrigatoriedade de identificação profissional e de anotação do histórico laboral” (MARTINEZ, 2020, p. 510), pois é a CTPS que registrará o início do vínculo de emprego, as anotações referentes ao desenvolvimento da relação contratual trabalhista, bem como a data de rescisão. Por isso, as próprias normas, fontes e regulamentos do ordenamento jurídico brasileiro referentes ao Direito do Trabalho exigem determinados documentos como essenciais à relação trabalhista entre empregado e empregador.

Conforme explica Delgado (2019), ao tratar dos contratos a termo, em sua obra *Curso de Direito do Trabalho*, embora não exista formalidade obrigatória para a celebração desse tipo de pacto, isso não reduz a relevância da forma na execução da relação contratual. O autor destaca que o instrumento escrito permanece como elemento significativo para a comprovação do acordo empregatício, motivo pelo qual não deve ser negligenciado pelo empregador (DELGADO, 2019), visto que é ônus do reclamado/empregador comprovar a relação empregatícia por meio do contrato a termo.

Portanto, a legislação trabalhista estrutura-se de modo a exigir uma série de atos e procedimentos formais que, ao serem praticados pelo empregador e também pelo empregado, resultam na geração de documentos indispensáveis à constituição, manutenção e extinção do vínculo empregatício. Esses documentos, além de materializarem juridicamente a existência da relação de trabalho, exercem uma dupla função: probatória, ao servirem como meio de demonstração da regularidade contratual, e protetiva, ao assegurarem ao trabalhador a efetividade de seus direitos.

### **2.3 A importância da documentação na contratação, durante e no fim da relação de emprego**

Ultrapassada a análise do conceito de relação de emprego e da sua tipologia documental, cabe associar a importância da documentação trabalhista durante a vigência do vínculo da relação de emprego.

A princípio, observa-se que um dos principais meios pelos quais se comprova o vínculo empregatício é a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). O art. 13 da CLT coloca a CTPS como obrigatória para a execução de qualquer emprego (BRASIL, 1943). Nesse viés, alguns tipos específicos de contratação exigem formalidade com o objetivo de evitar fraudes, tanto que a forma de contratação deverá ser anotada na CTPS do empregado (CALVO, 2020). A carteira serve não apenas para comprovar o serviço prestado pelo empregado, mas também o tempo de contribuição perante a Previdência Social, além de funcionar como documento de identificação do trabalhador (MARTINS, 2023).

Toma-se por análise a contratação empregatícia em que não há anotação na CTPS. Em primeiro ponto, observa-se a figura do empregado, que não terá a comprovação do vínculo trabalhista, em caso de recusa das anotações pelo empregador, tendo que, eventualmente, ingressar com uma ação trabalhista para requerer o reconhecimento do vínculo empregatício. Da mesma forma, não conseguirá comprovar a experiência laboral que será analisada pelo seu currículo ou pela anotação em sua CTPS (MARTINS, 2023, p. 346). Diante disso, a jurisprudência tem fixado o entendimento pacífico de “que a falta de anotação da CTPS, em meio físico ou eletrônico, importa grave violação contratual praticada pelo empregador, o que justifica a resolução do vínculo, ou seja, a caracterização da ‘despedida indireta’, nos moldes do art. 483, d, da CLT” (MARTINEZ, 2020, p. 510-511).

RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO INDIRETA. FALTA DE ANOTAÇÃO DA CTPS. 1 - Foram preenchidos os requisitos do art. 896, §1º-A, da CLT. 2 - Nos termos da jurisprudência desta Corte, o descumprimento de obrigações essenciais ao emprego, tais como não depositar o FGTS, não anotar o vínculo na CTPS, não pagar os salários ou atrasá-los reiteradamente, ou, ainda, não conceder férias, justifica a rescisão indireta, nos termos do art. 483, d, da CLT. 3 - Com efeito, esta Corte tem entendido que a falta de anotação da CTPS configura ato faltoso do empregador, cuja gravidade é suficiente para ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483, d, da CLT. 4 - Recurso de revista a que se dá provimento. (RR-25496-31.2014.5.24.0007, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 04/08/2017).

Assim, a CTPS constitui-se como o primeiro documento importante na gestão da relação de emprego, pois, “independente da forma pela qual o contrato foi realizado, a anotação na CTPS é indispensável, conforme art. 29 da CLT” (SILVA, 2018, p. 13). A CTPS confere a veracidade do contrato de emprego, a identificação do empregado e do empregador, bem como a remuneração a ser paga, a função a ser exercida e as disposições que interessem à proteção do trabalhador.

A importância da CTPS reside não somente no início da contratação, mas também na rescisão do vínculo trabalhista. Delgado (2019, p. 1352) cita a CTPS como “documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada do FGTS, nas hipóteses legais”.

Durante a vigência do contrato, também é necessário a produção de documentos que registrem os atos que ocorrem durante o vínculo empregatício; tais

documentos possuem importância tanto para a efetividade dos direitos trabalhistas quanto para a transparência e a segurança jurídica da empresa.

Para ilustrar, citam-se as fichas de registro de empregados, controles de jornada, recibos de pagamento e exames médicos ocupacionais como documentos essenciais que asseguram transparência e controle. As fichas de registro de empregados, documentos atinentes à gestão documental da empresa, visam conferir as informações de cada empregado, como sua remuneração, data de admissão, alterações contratuais, bem como o histórico de férias e demais elementos que ocorrerem durante o vínculo empregatício. Martinez (2020, p. 675) cita que o “livro ou ficha de ‘registro de empregados’ é muitas vezes referenciado na legislação trabalhista, sendo não mais do que um documento no qual o empregador faz anotações sobre a vida laboral do seu contratado.”

Na ficha de registro do empregado encontram-se os documentos que dizem respeito ao histórico do empregado. Martins, em sua obra *Direito do Trabalho*, aborda a obrigatoriedade do livro de registro e faz um adendo para que não se confunda a ficha de registro com a CTPS, pois “esta é um documento do empregado e aquela, do empregador” (MARTINS, 2023, p. 1232). Dessa forma, percebe-se que a ficha de registro possui maior importância para o empregador do que para o empregado, pois é por meio dela que o empregador terá segurança jurídica e controle do funcionamento laboral da empresa.

Observa-se a importância da folha de registro de ponto, ou cartão de ponto. A folha de ponto atesta a jornada de trabalho do empregado, ao mesmo tempo em que a empresa quando controla os horários de trabalho, utiliza-se de mais de uma técnica entre as previstas pela lei ou pelos convênios coletivos” (NASCIMENTO, 2014, p. 590). Em seu art. 7º, XIII, a Constituição Federal estabelece a jornada máxima de 8 horas diárias e 44 horas semanais de trabalho (BRASIL, 1988). Assim, o cartão de ponto é o meio documental mais preciso para atestar se o trabalhador extrapolou a jornada de trabalho, conferindo-lhe, porventura, o direito ao acréscimo de 50% sobre a hora de trabalho extraordinário, conforme art. 59, §1º, da CLT.

Portanto, o cartão de ponto torna-se um documento essencial para o obreiro, assim como também para o empregador. Para este, a relevância reside no poder de fiscalização sobre o trabalho do empregado e o controle do tempo de serviço

(NASCIMENTO, 2014), garantindo o pagamento correto das eventuais horas extras. Martins (2023, p. 580) menciona que a marcação do cartão de ponto é um “poder de fiscalização do empregador sobre o empregado, de modo a verificar o correto horário de trabalho do obreiro”. Embora a tecnologia tenha substituído boa parte dos cartões de ponto manuais ou mecânicos, o cartão eletrônico, biométrico e outros modelos não deixam de ser meios documentais importantes.

Outro documento relevante a ser abordado é o contracheque, documento que atesta a concretização do requisito da onerosidade na relação empregatícia. É por meio dos contracheques que se comprova o pagamento do salário, das bonificações, dos adicionais, comissões e demais valores conferidos ao obreiro como fruto de seu trabalho, bem como os descontos previdenciários. Para Martinez (2020), o documento de quitação deve especificar os valores correspondentes a cada parcela individualmente. O ordenamento jurídico trabalhista proíbe a denominada complexidade salarial, exigindo que o empregador detalhe o que está sendo pago, sob pena de nulidade do pagamento em relação às parcelas não discriminadas.

O contracheque possui grande relevância tanto para o empregado quanto para o empregador. Para este, serve como segurança jurídica em eventuais conflitos trabalhistas, bem como comprovação de que cumpriu suas obrigações. Já para o empregado, os holerites proporcionam transparência sobre seu salário, permitindo que o trabalhador confira se recebeu corretamente todos os valores correspondentes à sua remuneração. O contracheque, segundo Martins (2023, p. 1692), tem por objetivo “eliminar a prática dos empregadores de pagar valores globais, sem quaisquer especificações do que estava sendo saldado ao empregado, que dava “quitação geral”. Além disso, servem como comprovante de renda na vida civil e representa segurança previdenciária, pois permite verificar se o INSS e demais contribuições foram devidamente recolhidos, garantindo proteção futura para aposentadoria ou outros benefícios.

Outro documento importante durante a vigência do contrato de trabalho são os recibos de entrega de equipamentos de proteção individual (EPIs). Esses documentos registram o cumprimento da responsabilidade do empregador em fornecer os EPIs, pois “a empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento” (MARTINEZ, 2020, p. 628). Tais recibos evitam condenações em

adicionais de insalubridade ou periculosidade quando o uso do EPI neutraliza o risco, assim como podem levar à redução de indenizações por danos morais ou materiais. Os recibos também permitem que os empregadores tenham controle sobre as datas em que os EPIs foram entregues; tal controle possibilita a verificação da validade e a realização de substituições, garantindo uma boa gestão dos equipamentos de segurança e proteção no trabalho.

Sob a ótica do empregado, a importância desses documentos se evidencia quando permitem verificar quais equipamentos foram entregues pelo empregador, se são adequados ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento (MARTINEZ, 2020). O registro reforça o direito do trabalhador ao equipamento apropriado, contribuindo para a responsabilização da empresa quando os EPIs fornecidos forem insuficientes ou inadequados, conforme determina a legislação.

Por fim, cabe analisar a importância dos documentos atinentes ao fim da relação empregatícia. Como documentos rescisórios, citam-se a comunicação de dispensa ou desligamento do empregado, a carta de demissão ou de comunicação da rescisão indireta, o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) e o comprovante de depósito bancário ou recibo de pagamento das verbas rescisórias. Este último não pode ser genérico, deve ser especificado cada parcela e valor, sob pena de não ser considerado quitado (CALVO, 2020).

“Apurada a ‘maior remuneração’ e procedidos os cálculos que identificam a dimensão das parcelas que devem ser pagas, os valores precisam ser lançados num instrumento intitulado termo de rescisão do contrato de trabalho (TRCT)” (MARTINEZ, 2020, 1271). O TRCT é um dos documentos mais utilizados e importantes no encerramento do vínculo empregatício. Este documento é o instrumento que formaliza o desligamento, registrando oficialmente o fim do contrato de trabalho e especificando todas as verbas devidas a serem pagas ao empregado.

O TRCT garante transparência para ambas as partes. Para o trabalhador, permite verificar detalhadamente todas as verbas às quais tem direito, além de possibilitar a solicitação de correções caso identifique algum valor incorreto. O TRCT, juntamente com a “baixa” na CTPS e a guia de comunicação de dispensa são indispensáveis para o saque do FGTS e também para a solicitação do seguro-desemprego, quando houver direito (DELGADO, 2019).

Por sua vez, o empregador, ao apurar a “maior remuneração e [proceder] aos cálculos que identificam a dimensão das parcelas que devem ser pagas” (MARTINEZ, 2020, p. 1271), deve lançar os valores no TRCT. Por isso, quando realizadas as devidas anotações e cálculos, o empregador encontrará segurança jurídica, pois o documento serve como meio de prova para comprovar que todas as verbas foram quitadas (MARTINS, 2023). O TRCT também é essencial em fiscalizações e auditorias, demonstrando que a empresa seguiu a legislação trabalhista e cumpriu suas obrigações no momento da rescisão.

Por fim, entre os vários documentos importantes no fim da relação empregatícia, cabe analisar a importância do comprovante de depósito bancário ou recibo de pagamento das verbas trabalhistas. Esse documento atesta que o empregador quitou todas as verbas rescisórias, conforme art. 466 da CLT, evitando, inclusive, a aplicação da multa prevista no art. 477, §8º, da CLT, quando o pagamento não é realizado no prazo de até 10 dias após o encerramento do vínculo (BRASIL, 1943). A finalidade documental é evitar a fraude da assinatura de recibos finais sem correspondência com os pagamentos efetivamente efetuados e a irregularidade desses mesmos pagamentos (NASCIMENTO, 2014, p. 918).

Portanto, conclui-se que a documentação trabalhista, em todas as suas fases, constitui um pilar essencial para a transparência, a proteção jurídica e a boa-fé que devem nortear a relação de trabalho. A gestão adequada desses documentos não apenas garante direitos, mas também fortalece a integridade das relações laborais, promovendo equilíbrio, previsibilidade e efetividade no cumprimento das normas que regulam o trabalho humano.

#### **2.4 Os tipos documentais presentes na Legislação trabalhista e o combate legal às fraudes.**

Nesta seção, analisar-se-á a tipificação legal referente à documentação trabalhista na relação empregatícia, bem como as formas previstas em lei para evitar fraudes relacionadas aos documentos essenciais. Inicialmente, a Constituição Federal, em seu art. 7º, elenca diversos princípios e normas que regem o Direito do Trabalho. São, portanto, as normas mais importantes, pois, segundo Martins (2023, p.

148), “estabelece uma série de direitos aos trabalhadores de modo geral” e “garante direitos mínimos aos trabalhadores urbanos e rurais, especificando-os em 34 incisos”.

É notório que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é a norma régia do Direito do Trabalho. É ela que regula “não só regras pertinentes à relação entre empregado e empregador, mas também normas sobre segurança e medicina do trabalho, sobre fiscalização trabalhista etc.” (MARTINS, 2023, p.176). Em muitas dessas normas há a exigência da constituição de determinados documentos. Além disso, prevê penalidades destinadas a evitar fraudes nesses documentos e a impedir que se frustrasse a efetividade do Direito do Trabalho, consagrado na própria CLT.

Por sua vez o art. 9º da CLT dispõe que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (BRASIL, 1943). Esse artigo celetista é um antídoto jurídico no combate às fraudes trabalhistas, especialmente às fraudes documentais. O dispositivo impede que instrumentos formais, contratos civis simulados, acordos de prestação de serviços falsos, constituição de pessoa jurídica pelo trabalhador (pejotização irregular), recibos forjados ou contracheques que não refletem a realidade, tenham eficácia jurídica quando utilizados com o intuito de mascarar a realidade laboral. Martinez (2020, p.182) cita que “quando a realidade mascarada é efetivamente visualizada, tornam-se nulos de pleno direito, por força do art. 9º da CLT, todos os atos violadores da legislação laboral.” Em outras palavras, o art. 9º da CLT neutraliza qualquer tentativa de blindagem formal utilizada pelo empregador para ocultar obrigações decorrentes do vínculo de emprego.

Em análise inicial, o Título II da CLT, trata das normas gerais de tutela do trabalho. A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) está incluída neste título e se constitui-se como documento de identificação do trabalhador (MARTINS, 2023) e como o principal documento do início da relação empregatícia, funcionando como o instrumento formal de registro das condições contratuais estabelecidas entre empregado e empregador. Sua relevância jurídica é evidenciada de maneira precisa nos dispositivos da CLT, especialmente nos arts. 29, 29-A e 36, os quais reforçam a necessidade de anotações fidedignas, completas e tempestivas.

O art. 29 da CLT determina a obrigatoriedade de que o empregador proceda às anotações referentes à admissão, à remuneração e às condições especiais do

contrato de trabalho no prazo máximo de cinco dias úteis, além de estabelecer que qualquer alteração contratual deve ser igualmente registrada. Em caso de recusa do empregador em proceder às anotações ou em devolver a CTPS, o empregado poderá apresentar reclamação administrativa (MARTINEZ, 2020).

Além disso, o art. 29-A, introduzido com o objetivo de reforçar o caráter protetivo do documento, prevê a aplicação de penalidades administrativas em caso de omissões ou de anotações desabonadoras realizadas pelo empregador, pois o “empregador deve lançar na CTPS estritamente as anotações obrigatórias, que estão arroladas em lei” (DELGADO, 2019, p. 778-779). Por sua vez, o art. 36 da CLT trata da obrigatoriedade de atualização da CTPS, permitindo que o empregado exija do empregador a devolução do documento devidamente anotado no prazo legal.

Outro ponto a ser analisado é o valor jurídico das anotações na CTPS, diante da previsão legal constante no art. 40 da CLT. Contudo, vale ressaltar que “as anotações feitas na CTPS geram presunção *juris tantum* (relativa) de veracidade, vale dizer, são entendidas como meio de prova até que exista outra prova concludente em sentido contrário” (MARTINEZ, 2020, p. 522). Essa presunção relativa das anotações encontra fundamento no art. 456 da CLT, bem como na Súmula 225 do STF, a qual reforça que tais registros não possuem força probatória absoluta. Ademais, a Súmula 12 do TST estabelece que as anotações realizadas na CTPS geram apenas presunção relativa, podendo ser elididas mediante a produção de provas que demonstrem realidade fática diversa.

Convém destacar que, ao longo da continuidade da relação empregatícia, novos documentos serão emitidos, a exemplo, dos livros de registro de empregados que, conforme menciona o parágrafo único do art. 41 da CLT, “além da qualificação civil e profissional de cada trabalhador, deverão ser anotados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador”. Martins (2023, p. 1232) alega que “em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores”. A previsão do art. 41 da CLT demonstra a essencialidade desse documento, que, assim como a CTPS, possui caráter obrigatório.

Vale ressaltar que “assim como a CTPS, o Livro de Registro de Empregados também apresenta formulação eletrônica, cujos registros são realizados por meio das informações prestadas ao Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas” (MARTINEZ, 2020, p. 524), conforme previsto na Portaria nº 1.195, de 30 de outubro de 2019, expedida pelo Ministério da Economia por meio da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho.

Dessa forma, a Lei nº 13.467/2017 deu nova redação ao art. 47-A da CLT, determinando a penalidade de R\$ 600,00 por empregado prejudicado diante da falta de informações pelo empregador referentes ao parágrafo único do art. 41. Luciano Martinez (2020), em sua obra *Curso de Direito do Trabalho*, aborda a finalidade dessa penalidade:

(...) a norma reformadora da legislação trabalhista introduziu no art. 47-A da CLT mais uma pena dirigida ao empregador que não anotasse todos os dados relativos a cada um dos trabalhadores registrados. Isso se deu com vista a garantir não apenas a adequada fiscalização do trabalho, mas também o correto dimensionamento e recolhimento das contribuições previdenciárias e demais tributos incidentes sobre a folha de pagamento. (MARTINEZ, 2020, 525)

O art. 74 da CLT prevê que o horário de trabalho haverá de ser anotado em documento intitulado “registro de empregados” (MARTINEZ, 2020) reforçando a importância documental do registro da jornada de trabalho do empregado. O controle de ponto garante transparência no cumprimento da jornada, bem como possibilita a fiscalização e a apuração de horas extras, banco de horas e intervalos.

Destaca-se que a antiga redação do § 2º, do art. 74 da CLT, estabelecia a obrigatoriedade de que os estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores realizassem a anotação dos horários de entrada e saída, por meio de registro manual, mecânico ou eletrônico. Contudo, a Lei nº 13.874/2019 flexibilizou essa exigência, elevando o número mínimo para 20 trabalhadores. A Súmula nº 338 do TST, embora ainda se refira à antiga redação do § 2º, apresenta, dentro de seus incisos, normas a respeito da documentação atinente ao registro de jornada, a saber:

### **SUMULA Nº 338 - JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA**

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário.

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.

O inciso II da Súmula 338 reforça que “o TST entende que a presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em convenção ou acordo coletivo, sempre pode ser elidida por prova em contrário” (CALVO, 2020, p. 592). Esse entendimento impede que a simples obrigação de apresentar controles de jornada seja interpretada de maneira automática e definitiva, preservando o direito de defesa e a busca pela verdade real, além de expressar o caráter protetivo e probatório documental.

Quanto ao inciso III da supramencionada Súmula, Martinez (2020, p. 358) aborda que o critério da idoneidade será de grande importância, pois imporá atenção quanto à adoção dos conhecidos registros “britânicos”, cujas anotações sejam realizadas sem as variações dos instantes de entrada, intervalos e saída, levando, assim, ao descrédito e à inversão do ônus probatório. É notório que o conteúdo normativo do inciso III busca reforçar a credibilidade do valor probatório do documento ao admitir a produção de prova em sentido contrário.

Para a concessão de Férias, o art. 135 da CLT aborda a necessidade de uma série de procedimentos formais a serem praticados pelo empregador. As férias devem ser comunicadas por escrito ao obreiro, com antecedência mínima de 30 dias, com a anotação na CTPS do empregado e no livro ou ficha de registro de empregados. Martins (2023, p. 1459) afirma que “não há a possibilidade da comunicação das férias de maneira verbal.”, e que não poderá o empregado entrar em gozo de férias se não houver a entrega da CTPS para a anotação. Tais formalidades é um antídoto para evitar a concessão fictícia de férias, a imposição de férias retroativas, a supressão do descanso anual ou a manipulação de datas para atender conveniências empresariais.

Outro documento relevante é o art. 428, que trata do contrato de aprendizagem. Delgado (2020, p. 617) menciona que há certos contratos de trabalho que escapam da característica da informalidade, sujeitando-se, à pactuação formal para sua plena validação, a exemplo do contrato de aprendizagem. Assim, como também, os contratos de trabalho temporário, de artista profissional, de atleta profissional, provisório e os intermitentes exigem formalidade, demonstrando que a especificidade destes tipos contratuais, necessitam ser registrados documentalmente, conforme menciona Delgado:

Há uns poucos contratos justralhistas, contudo, que têm, por força de lei, o caráter de relativamente formais (ou solenes). A formalidade exigida é modesta — em geral requer-se apenas que sejam lançados em instrumento escrito; mas, de todo modo, configuram-se, tecnicamente, como contratos expressos formais. São exemplos desses tipos contratuais — todos exigindo forma escrita — o contrato de trabalho temporário (art. 11, Lei n. 6.019/74), o de artista profissional (art. 9º, Lei n. 6.533/78), o de atleta profissional (antigo art. 3º, Lei n. 6.354/76; arts. 28,29 e 30 da Lei n. 9.615/98, com alterações subsequentes, inclusive da Lei n. 12.395/2011), o de aprendizagem (art. 428, CLT), o contrato provisório de trabalho (Lei n. 9.601/98), e outros pactos legalmente tipificados. Também exige celebração escrita o novo contrato de trabalho intermitente (art. 452-A, caput, CLT). (DELGADO, 2019, p.644)

Para conferir credibilidade ao princípio da irrenunciabilidade salarial, e considerando que a onerosidade é um dos requisitos essenciais da relação empregatícia, o art. 464 da CLT dispõe sobre os documentos necessários para comprovação do pagamento do salário. Martins faz referência, ao citar que:

O pagamento será feito mediante recibo (art. 464 da CLT). Não se admite a prova do pagamento de salário por meio de testemunhas, pois é imprecisa e pode dar ensejo a fraudes; contudo, se o empregado confessar que recebeu o salário, estará suprida a falta de recibo. Se o empregado for analfabeto ou estiver impossibilitado de assinar, deverá ser colhida sua impressão digital ou, não sendo possível, alguém irá assinar por ele, na presença de testemunhas.

Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim, em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho. [...] (MARTINS, 2023, p. 768-769).

A rescisão contratual trabalhista, disciplinada principalmente pelo art. 477 da CLT, exige do empregador rigor formal que “deverá fazer a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo legal” (MARTINS, 2023, p. 938). Esses atos possuem relevante valor probatório e garantem a regularização da situação laboral do empregado, sendo que o descumprimento dessas obrigações, conforme os §§ 6º e 8º do art. 477, acarreta a aplicação de penalidades. Vale ressaltar que em qualquer modalidade de extinção do contrato, os documentos rescisórios se configuram como instrumentos essenciais para assegurar a legalidade, a transparência e a proteção do trabalhador, ao mesmo tempo em que previnem a responsabilização do empregador.

Portanto, é importante destacar que a documentação no Direito do Trabalho possui relevância e não se limita à CLT e à Constituição Federal, que tiveram um foco maior neste tópico. Os acordos e convenções coletivas de trabalho, assim como regulamentos internos, portarias, instruções normativas e outras fontes formais e materiais do direito laboral, também dependem da produção documental para garantir sua eficácia e confiabilidade. Esses instrumentos, além de complementarem o arcabouço normativo, possuem função protetiva e probatória, assegurando transparência nas relações de trabalho, facilitando a fiscalização do cumprimento das obrigações e servindo como suporte decisivo na resolução de conflitos. Dessa maneira, a legislação e a jurisprudência, ante a relevância da prova documental na proteção da relação de emprego, estipulam obrigações formais e estabelecem formas de desconstituí-las quando utilizadas para práticas fraudulentas. A exemplo da aplicação da presunção relativa de veracidade e a observância do princípio da primazia da realidade, como se verá adiante.

### 3 AS FRAUDES DOCUMENTAIS NA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

Passada a análise sobre o conceito e a importância de documentos trabalhistas e a sua relação com o vínculo empregatício. Cabe analisar, que a documentação, embora exigida diversas vezes na legislação, como forma de controle, e de segurança jurídica, acaba sendo alvo de manipulação, falsificação e adulteração. Com isto, este capítulo, busca fazer uma análise minuciosa sobre as fraudes nos principais documentos que regem a relação empregatícia.

Segundo Lima (2010, p.165), “a fraude nas relações de trabalho tem como objetivo obstar a imputação das normas trabalhistas à relação material de emprego, por meio da concessão de uma roupagem jurídica diversa a esta”. Isto é, as práticas fraudulentas buscam desvirtuar a veracidade dos fatos da relação empregatícia, através da manipulação e omissão documental, na busca pelo favorecimento ilícito ou esquivamento de obrigações legais.

Sabe-se que por meio do art. 9º da CLT, os atos praticados com o objetivo de fraudar, impedir ou desvirtuar a aplicação da legislação trabalhista são nulos de pleno direito. O artigo visa coibir as práticas fraudulentas, não só em atos, mas também em documentos atinentes a relação empregatícia. Lima (2010) aborda que este artigo celetista cristaliza o instituto da fraude objetiva no direito do trabalho. Já que diversamente do que ocorre no Direito Civil, em que há necessidade da comprovação do *consilium fraudis*, no Direito do Trabalho para o reconhecimento do vício do ato jurídico, basta que haja os requisitos do vínculo empregatício, independentemente da natureza jurídica pela qual o ato se constituiu, da intenção do empregador em fraudar (*animus fraudandi*) ou se houve ciência ou consentimento por parte do empregado. A fraude objetiva se apresenta no Direito do Trabalho em razão do Princípio da Proteção, que diz respeito a fragilidade do trabalhador, por ser o elo mais fraco da relação contratual trabalhista.

Nessa mesma linha, destaca-se um dos princípios do Direito do Trabalho, qual seja, o princípio da primazia da realidade. Martins (2024, p. 243) cita que, “no Direito do Trabalho, os fatos são muito mais importantes do que os documentos.” Na linha deste princípio, “os fatos são mais importantes do que a prova documental” (SILVA, 2018, p. 23); embora, em diversos momentos, a legislação trabalhista imponha a

obrigatoriedade da utilização de determinados documentos para reger corretamente a relação empregatícia. Portanto, em face das ocorrências de fraudes documentais, o Princípio da Primazia da Realidade não diminui a importância do documento, que não deixa de ser um meio importante que traz segurança jurídica e controle, mas é um meio de desconstituí-los quando não forem produzidos nos ditames da legislação trabalhista e maquiarem a realidade laboral.

Nesse contexto, o princípio da primazia da realidade, chamado por La Cueva (1970, apud LIMA, 2010, p. 170) de “Contrato-realidade”, atua como um instrumento de contenção das fraudes que eventualmente possam ocorrer na documentação trabalhista. Nesse viés Delgado (2020, p. 244) exemplifica a força deste princípio que autoriza a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato despontem, concretamente, todos os elementos da relação de emprego. Assim, tanto o art. 9º da CLT quanto o princípio da primazia da realidade se configuram como mecanismos que tem por objetivo coibir fraudes documentais trabalhistas, admitindo-se, portanto, a possibilidade de produção de provas aptas a contrariar os documentos apresentados quando houver contradições, fraudes ou desvios de finalidade.

### **3.1 Fraudes na CTPS: ausência de anotação e inserção de dados falsos**

A omissão das anotações na CTPS, constitui-se uma fraude, pois coloca o trabalhador na clandestinidade, como também a inserção falsa ou a manipulação documental reduz ou exclui o direito que o trabalhador possui.

A ausência de anotações dos dados do vínculo empregatício na CTPS constitui-se conduta irregular que configura fraude, pois desrespeita a obrigação primária decorrente da relação de emprego, qual seja, a anotação do vínculo contratual, a qual se caracteriza como direito indisponível do trabalhador. Ressalta-se, mais uma vez, que as anotações dos dados do vínculo empregatício na CTPS constituem prova plena para todos os efeitos nelas registrados durante o contrato de trabalho, porquanto gozam de “presunção *juris tantum* (relativa) de veracidade, vale dizer, são entendidas como meio de prova até que exista outra prova concludente em sentido contrário” (MARTINEZ, 2020, p. 522).

Muitas vezes, a omissão das anotações é apresentada sob a falsa premissa de que o início do labor configuraria uma "experiência informal" e que, caso o empregado se adapte, seria efetivado. Contudo, na realidade o trabalhador permanece na informalidade, "e como consequência, são os trabalhadores informais que mais estão vulneráveis a condições de trabalho precárias e inseguras" (SOUZA, TROVÃO, SILVA e SANTOS, 2020, p. 20-21). Tais práticas geram irregularidades administrativas e fraudes com sérias implicações, levando o empregado a, futuramente, ajuizar ação na Justiça do Trabalho para reparar seus prejuízos.

Observa-se que as fraudes não ocorrem exclusivamente por parte do empregador, mas também por iniciativa do empregado que visa perceber benefícios governamentais. Isso ocorre, porque o recebimento de salário formalizado, constitui meio de renda, que conseqüentemente aumenta as chances de interrupção do recebimento de benefícios pelo Governo Federal. Tal cenário induz a um conluio entre empregador e empregado para omitir as anotações na CTPS. Esse acordo mútuo é ilegal, pois o trabalhador renuncia a direitos fundamentais em troca da manutenção do benefício assistencial. Reforçando esse entendimento, a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região – (Processo 0000365-73.2025.5.20.0009) reitera que o recebimento de benefício governamental não exime o empregador do dever inderrogável de anotar a CTPS.

"DIREITO DO TRABALHO. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO CLANDESTINO. ALEGAÇÃO DE NÃO ANOTAÇÃO DA CTPS A PEDIDO DA OBREIRA. BENEFÍCIOS ASSISTENCIAIS DO GOVERNO FEDERAL. OBRIGAÇÃO LEGAL DO EMPREGADOR. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. I. CASO EM EXAME. 1. Reclamatória trabalhista na qual a autora pretende o reconhecimento do vínculo empregatício e o réu, em defesa, contesta os fatos narrados na exordial, apontando período inferior da relação contratual. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO. 2. A controvérsia reside em definir se a percepção pela obreira de benefício assistencial do Governo Federal possui o condão de justificar a ausência de formalização do contrato de trabalho pelo empregador. III. RAZÕES DE DECIDIR. É do empregador a obrigação de anotar na CTPS obreira, em 5 dias úteis, a data de admissão, a remuneração e as demais condições mínimas necessárias à formalização do vínculo empregatício, nos termos do art. 29, da CLT, independentemente do pleito da obreira de não formalização do contrato de trabalho em decorrência de percepção de benefício assistencial promovido pelo Governo Federal, em especial porque, além de ausente a a premissa fática da existência do pedido da trabalhadora, a simultaneidade entre aquele e a contraprestação do labor não veda automaticamente o registro do contrato de trabalho. IV. DISPOSITIVO E TESE. 4. Recurso conhecido e desprovido, no particular. Tese do julgamento:

1. A percepção de benefícios assistenciais do Governo Federal não impedem, automaticamente, a anotação da CTPS obreira. Dispositivo e normativo relevante citado: art. 29, da CLT. (Processo 0000365-73.2025.5.20.0009, Relator(a) FABIO TULIO CORREIA RIBEIRO, DEJT 27/10/2025).

Uma conduta irregular frequentemente observada no âmbito das relações de trabalho refere-se à situação em que o empregado, após ser dispensado de uma empresa, passa a exercer atividade em outro estabelecimento sem o devido registro formal em sua carteira de trabalho, com o objetivo de continuar percebendo o benefício do seguro-desemprego. Em geral, tal prática ocorre por iniciativa do próprio trabalhador, que busca evitar a suspensão das parcelas do benefício em razão do novo vínculo empregatício. Tal fraude, sendo elucidada trará consequências jurídicas para o empregado, como a “devolução dos valores percebidos a título do seguro desemprego, bem como, na esfera criminal, a imposição de sanção penal, tendo em vista a prática de crime de estelionato” (SILVA, 2018, p.56).

Outro ponto a ser analisado são as anotações manipuladas, adulteradas ou falsificadas na CTPS, pois “constituem simulações de relações de trabalho que não correspondem aquelas que são efetivamente exercidas” (NOGUEIRA E CARVALHO, 2021, p. 43). Primeiramente, observa-se a falsidade documental na inserção das datas de início do vínculo empregatício. Um exemplo comum ocorre quando o trabalhador atua de maneira informal sob um suposto "contrato de experiência verbal" e, posteriormente, tem sua carteira assinada apenas a partir deste momento, e não da data em que, de fato, iniciou suas atividades laborais. Essa prática omite o período pretérito e prejudica a contagem do tempo de serviço, o que motiva inúmeras ações perante a Justiça do Trabalho. Ressalte-se que o ônus de comprovar o período anterior ao anotado na CTPS pertence ao reclamante, por se tratar de fato constitutivo de seu direito (Art. 818, I, da CLT). Contudo, caso o reclamado apresente, em sua tese defensiva, fatos impeditivos, modificativos ou extintivos — como a alegação de que o trabalho ocorreu sob a forma de prestação de serviços autônomos ou que o trabalhador estava em um período de "experiência informal" —, ocorre a inversão do ônus probatório. Nesse cenário, o empregador atrai para si a responsabilidade de comprovar tais alegações, conforme preceitua o Art. 818, II, da CLT, a Súmula 212 do TST e jurisprudência do TRT da 20ª Região:

"APELO DA RECLAMADA: DO PLEITO DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO EM PERÍODO ANTERIOR AO ANOTADO NA CTPS - ALEGAÇÃO, PELA RECLAMADA, DE FATO IMPEDITIVO DO DIREITO AUTORAL - INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA - NÃO DESINCUMBÊNCIA - DEFERIMENTO - MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. Impõe-se manter o julgado de origem que reconheceu, como de emprego, a relação havida entre os litigantes em período anterior ao anotado na CTPS, quando se infere que a Acionada, apesar de admitir a prestação de serviços em seu favor, por meio de contrato de locação com a Autora, não se desincumbiu a contento do encargo probatório que passou a deter, à luz do disposto nos arts. 818, inciso II, da CLT e 373, inciso II, do CPC. Apelo improvido. (Processo 0001254-64.2024.5.20.0008, Relator(a) VILMA LEITE MACHADO AMORIM, DEJT 13/10/2025).

Além disso, outro aspecto a ser abordado são as fraudes por meio de contratos por prazo determinado, que levam conseqüentemente a adulteração na CTPS. Nesse cenário, o empregador busca realizar sucessivas anotações na CTPS dos contratos a termo, intercalados por pequenos intervalos de tempo, com o intuito de se esquivar do pagamento das verbas rescisórias devidas em um contrato por prazo indeterminado. Sobre esse tema, Martinez (2020), aborda que o art. 452 da CLT prevê uma presunção legal de fraude, isto é uma presunção absoluta *juris et de jure*. O art. 452 da CLT estabelece que a sucessão de contratos por prazo determinado, dentro do período de 6 (seis) meses, acarreta a unicidade contratual (ou seja, o contrato passa a ser considerado por prazo indeterminado). A exceção ocorre apenas se a expiração do contrato anterior tiver ocorrido em razão da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos específicos, conforme prevê a norma celetista.

Ademais, também é perceptível o conluio entre empregado e empregador, como, por exemplo, na dissimulação do encerramento do vínculo empregatício e a conseqüente anotação falsa da data de demissão na CTPS: de um lado, o empregado recebe as parcelas do seguro-desemprego e continua trabalhando de forma clandestina; de outro, o empregador deixa de pagar as verbas trabalhistas enquanto mantém o trabalho irregular. Portanto, "é considerada fraudulenta a rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, operada formalmente, mas cujo empregado permanece em serviço" (SILVA e COVAC, 2015, p. 123, apud SILVA, 2018).

"UNICIDADE CONTRATUAL - COMPROVAÇÃO - Comprovando o Autor, a teor do que dispõem os arts. 818, inciso I, da CLT e 373, inciso I, do CPC, que não houve solução de continuidade entre os dois vínculos, tendo sido a segunda contratação fraudulenta, impõe-se manter a sentença que reconheceu a unicidade contratual. Recurso improvido. " (Processo 0000913-59.2024.5.20.0001, Relator(a) VILMA LEITE MACHADO AMORIM, DEJT 11/11/2025).

Neste importante julgado, o reclamante alega que foram celebrados formalmente dois contratos de trabalho com a reclamada (entre os períodos de 2019 a 2021 e de 2022 a 2023), mas que, na realidade, prestou serviços de forma ininterrupta. A defesa, por sua vez, sustenta que o obreiro laborou apenas nos períodos devidamente anotados na CTPS.

Entretanto, a prova testemunhal informou que o reclamante foi empregado da ré por cinco anos consecutivos, sem interrupções. No depoimento pessoal, o reclamante confessou ter recebido o seguro-desemprego após o encerramento do primeiro contrato formal. Diante disso, o juízo de primeiro grau declarou a existência de fraude, fundamentando que houve uma simulação de rescisão contratual com o objetivo de fraudar o seguro-desemprego, enquanto o “empregador ficava isento dos tributos e encargos trabalhistas existentes para manter um funcionário” (SILVA, 2018, p. 10).

A sentença afirmou ainda que, embora configurada a fraude (com participação do empregado), tal fato não impede o reconhecimento do labor clandestino no período intermediário e, conseqüentemente, a declaração da unicidade contratual. A decisão foi integralmente mantida pelo acórdão supracitado, pois a “rescisão é ilegal e antijurídica, ensejando conseqüências jurídicas para empregado e empregador” (SILVA, 2018, p. 59). Esse caso demonstra o intuito fraudulento de criar dois contratos de trabalho e utiliza-se da documentação trabalhista, a exemplo da CTPS, para acobertar e blindar a prática ilícita.

Portanto, observa-se que a CTPS se constitui como um dos principais documentos da relação empregatícia. Embora possua presunção *juris tantum* (relativa) de veracidade, a carteira de trabalho é um dos meios de prova mais relevantes do vínculo laboral. Delgado (2019) menciona que a anotação na CTPS é um direito imantado de indisponibilidade absoluta que merece uma tutela de interesse público pois traz dignidade ao trabalhador. Portanto, a ocorrência de omissões ou

anotações fraudulentas demonstra a existência de brechas que dão margem a inúmeras outras ilegalidades, prejudicando não apenas o trabalhador, mas todo o sistema previdenciário e a segurança jurídica das relações de trabalho.

### **3.2 Relação de emprego fantasiada de contrato civil/comercial: um estudo do Tema 1389/STF e suas consequências**

O “aprofundamento da precarização, inserido no contexto histórico apontado e associado às mudanças estruturais nas relações de trabalho, alcançam a forma dos contratos de trabalho e favorecem o advento da pejetização” (MOURA, 2021, p. 32). Observa-se, nesse contexto, a transferência indevida dos riscos da atividade econômica do empregador para o empregado, em clara violação ao princípio da alteridade. É nesse cenário que surge a pejetização, uma estratégia utilizada para burlar a legislação trabalhista. Tal prática configura-se como um caso concreto de fraude documental e material na relação empregatícia.

A Lei nº 11.196/2005, em seu art. 129, ampara a legalidade da "pejetização" ao estabelecer que a prestação de serviços intelectuais, ainda que de caráter personalíssimo, sujeita-se exclusivamente à legislação aplicável às pessoas jurídicas para fins fiscais e previdenciários. Contudo, é fundamental ressaltar que, embora permitida pelo ordenamento jurídico, essa modalidade de contratação não pode ser utilizada de forma abusiva para fraudar a relação de emprego. Santos (2010, p. 183) afirma que:

A “socialização” de empregados revela um grau de sofisticação da fraude nas relações de trabalho, tendo em vista que o empregador insere materialmente o trabalhador numa relação empregatícia, mas, concomitantemente, concede-lhe o status de sócio, com a sua inclusão no contrato social da empresa.

“A pejetização, consiste na relação de trabalho, na qual o trabalhador se torna pessoa jurídica para viabilizar sua contratação ou para manter o seu emprego” (MOURA, 2021). Portanto, a contratação por meio de pessoa jurídica é um dos meios de se burlar a legislação trabalhista na qual o empregado é contratado como pessoa

jurídica, sendo lhe exigido a criação de um Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) e a emissão de notas fiscais pela prestação de serviço. Dessa forma, o empregador busca esquivar-se da legislação trabalhista, “afastando o acesso a todos os direitos que seriam assegurados ao trabalhador, caso reconhecido o vínculo empregatício” (MAGNO e BARBOSA, 2015, apud MOURA, 2021).

A fraude documental, sob essa ótica, não se limita à falsificação material, mas se caracteriza sobretudo pela falsidade ideológica, isto é, pela inserção de declaração juridicamente inverídica em documento aparentemente lícito. Ao qualificar como autônoma ou empresarial uma relação que reúne os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, o empregador utiliza a documentação da contratação como instrumento de ocultação da subordinação, da habitualidade, da pessoalidade e da onerosidade. Moura (2021) menciona que o trabalhador tende a pensar ser vantajoso, atuar nos moldes da pejetização, mas na realidade, está abdicando dos seus direitos trabalhistas e arcará com os custos de manutenção da pessoa jurídica.

Diante da complexidade deste assunto o STF suspendeu nacionalmente, os processos de que trate sobre a contratação por meio de pessoa jurídica, através do Tema de repercussão geral 1389/STF:

recurso extraordinário que discute, à luz do entendimento consolidado na ADPF 324, a licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica para a prestação de serviços, bem como o ônus da prova relacionado à alegação de fraude na contratação civil. Preliminarmente, será analisada a competência da Justiça do Trabalho para julgar as causas que tratam da existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços. (ARE 1532603 – TEMA 1389/STF)

O Tema 1.389 “trata da competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços; e a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade” (PASQUALETO; ALCARO; FIOROTTO, 2025, p. 13). Ressalte-se que, historicamente, o entendimento predominante fundamentava-se no art. 114 da Constituição Federal, estabelecendo a competência da Justiça Especializada para dirimir controvérsias que envolvessem o reconhecimento da relação de emprego e a investigação de fraudes trabalhistas.

Outro ponto fulcral a ser apreciado pela Suprema Corte concerne à própria licitude da pejetização, que deve ser analisada sob o prisma da realidade fática da prestação dos serviços. O cerne do debate no STF não reside na proibição da contratação de pessoas jurídicas *per se*, mas sim na definição dos critérios de legitimidade dessa modalidade frente aos indícios de fraude. “A jurisprudência, por sua vez, tem evoluído para reconhecer a ilegalidade da pejetização quando esta configura um mero subterfúgio para sonegação de direitos trabalhistas” (SILVA, SÁ e BARBOSA, 2023, P. 5961). Isto é, deve haver uma análise contextual referente a cada relação de trabalho, de modo que a autonomia do trabalhador seja real e efetiva, não se limitando às formalidades documentais do contrato.

Nessa linha segue o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 20ª região, referente ao processo nº 0000170-10.2024.5.20.0014, que negou Agravo de instrumento em Recurso Ordinário negado em face da suspensão processual, em decorrência do Tema 1389/STF:

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO ORDINÁRIO. MANUTENÇÃO DA DECISÃO QUE DETERMINOU O SOBRESTAMENTO DO RECURSO ORDINÁRIO. DESPROVIMENTO. I. CASO EM EXAME 1. Agravo de instrumento interposto em face da decisão que negou seguimento ao recurso ordinário, em ação trabalhista. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. Definir se a decisão que determinou o sobrestamento do recurso ordinário é passível de agravo de instrumento. III. RAZÕES DE DECIDIR 3. O relator considera que a decisão agravada não negou seguimento ao recurso ordinário, mas apenas estabeleceu que o recurso seria apreciado após o término da suspensão do processo. 4. O art. 895, I, da CLT, estabelece que cabe recurso ordinário para a instância superior das decisões definitivas ou terminativas das Varas e Juízos. 5. A decisão que determinou o sobrestamento dos autos é interlocutória e, portanto, irrecorrível, nos termos do art. 893, §1º da CLT. 6. As decisões interlocutórias não ensejam recurso imediato, salvo nas hipóteses previstas na Súmula nº. 214 do TST. 7. No caso em questão, não se enquadra em nenhuma das exceções previstas na Súmula n.º 214 do TST. IV. DISPOSITIVO E TESE 8. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. Tese de julgamento: 1. A decisão que determina o sobrestamento de um recurso ordinário, em razão da suspensão do processo, possui natureza interlocutória. 2. Decisões interlocutórias não ensejam recurso imediato na Justiça do Trabalho, salvo nas hipóteses previstas na Súmula nº. 214 do TST. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 893, §1º, 895, I. CPC, art. 203, § 2º. Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula nº. 214. (Processo 0000170-10.2024.5.20.0014, Relator(a) FABIO TULLIO CORREIA RIBEIRO, DEJT 04/12/2025).

No processo em epígrafe, os três reclamantes alegam que foram contratados para exercer funções em favor da reclamada, sustentando que os contratos de trabalho foram entabulados de maneira irregular, com o intuito de fraudar a legislação trabalhista, uma vez que se tratava de uma típica relação de emprego. A defesa, por sua vez, afirma que não havia vínculo empregatício, mas apenas prestação de serviços por prazo determinado, conforme os contratos de prestação de serviços anexados pelos próprios autores.

O magistrado, ao julgar o caso, entendeu que, embora constem nos autos contratos de prestação de serviços, foram também anexados controles de ponto devidamente anotados e, inclusive, chancelados pela coordenação. Além disso, a prova testemunhal ratificou a existência de tais controles. Esse fato demonstra a incompatibilidade do registro de jornada com o requisito da autonomia, indispensável ao contrato de prestação de serviços. Diante do exposto, o magistrado reconheceu a existência do vínculo empregatício, declarando que o contrato de prestação de serviços configurou um caso de fraude. O juiz menciona na sentença:

A conformação do vínculo empregatício com o Instituto Reclamado encontra-se respaldada no princípio da primazia da realidade, que preconiza no embate entre o que emerge dos documentos e o que sucede no terreno dos fatos, dê-se preferência a esse último. (processo nº 0000170-10.2024.5.20.0014, fl. 314).

Diante da decisão de procedência do vínculo empregatício e do reconhecimento da existência de fraude contratual, a reclamada apresentou Embargos de Declaração, pleiteando a suspensão do processo em face do Tema 1.389 do STF. Os embargos foram acolhidos, com a consequente determinação da suspensão processual até que a tese de repercussão geral seja definida pela Suprema Corte.

Por outro lado, a reclamada interpôs Recurso Ordinário, cuja análise, em decisão interlocutória, foi postergada para após o término da suspensão determinada em sede de embargos. Inconformada, a parte apresentou Agravo de Instrumento com o intuito de destrancar o recurso ordinário, o qual teve seu seguimento negado. O processo, portanto, aguarda a decisão do STF para que seja retomada a marcha processual.

Tradicionalmente, a Justiça do Trabalho sustenta que a pejetização é lícita apenas quando verificada a efetiva autonomia do prestador, com a ausência concomitante dos requisitos da subordinação, pessoalidade e habitualidade. É ilícita quando se constata que a formalização como pessoa jurídica decorre de imposição do contratante, e não de uma opção livre e consciente do trabalhador (SILVA, SÁ e BARBOSA, 2023).

Portanto, um dos aspectos mais críticos da decisão será a definição da força jurídica dos documentos. Questiona-se se o contrato civil deve prevalecer mesmo diante de elementos fáticos que indiquem a relação de emprego. Enquanto o Direito do Trabalho aplica o Princípio da Primazia da Realidade, defendendo que o contrato formal não faz prova absoluta e pode ser desconstituído se simulado, o STF sinaliza uma tendência de reforçar a supremacia da forma contratual e da autonomia da vontade, sob uma perspectiva civilista. Com isso, o “Tema 1389 tem o potencial de provocar verdadeira reviravolta na lógica do direito do trabalho, alterando suas estruturas e princípios norteadores” (PASQUALETO; ALCARO; FIOROTTO, 2025, p. 15).

Todavia, caso o STF adote uma postura de ampla liberdade contratual, há o risco de legitimar contratos formais em detrimento da realidade laboral, o que poderia enfraquecer o controle jurisdicional sobre as fraudes e conseqüentemente, a efetivação dos direitos trabalhistas levando à negação de direitos fundamentais relacionados ao trabalho, como limitação da jornada de trabalho e férias, por exemplo (PASQUALETO; ALCARO; FIOROTTO, 2025).

### **3.3 Fraudes nos cartões/folhas de ponto: falsificação nas horas extras**

Constitui direito constitucional do trabalhador laborar, no máximo, 8 horas diárias e 44 horas semanais. (Art. 7º, XIII, da CF). Excedida a referida jornada, incumbe ao empregador a obrigação de pagar o adicional de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora trabalhada ao empregado. Da mesma forma, ultrapassadas 4 horas de jornada contínua, o trabalhador faz jus a 15 minutos de descanso (Art. 71, §1º da CLT) e, na hipótese de jornada contínua superior a 6 horas, a, no mínimo, 1 hora, o que se denomina intervalo intrajornada. (Art. 71 da CLT).

Para que ocorra o efetivo controle da jornada de trabalho do empregado, é imperativa a instituição de um meio documental destinado ao registro dos horários de entrada, saída e intervalos. Tais registros, tem o “objetivo de facilitar a prova a respeito da jornada legal padrão, ou a prova do trabalho extraordinário efetivamente realizado” (DELGADO, 2019, p. 1064). Conforme mencionado anteriormente, podem assumir diversas formas, tais como cartões de ponto manuais, folhas de presença, sistemas mecânicos e, hodiernamente, mediante o avanço tecnológico, controles eletrônicos e digitais (DELGADO, 2019). É nesse cenário que se insere a problemática da fraude documental no controle da jornada, a qual objetiva ocultar a real extensão do labor prestado com o nítido intuito de o empregador esquivar-se do pagamento das horas extraordinárias devidas.

Primeiramente, analisa-se os cartões de ponto denominados britânicos, “cujas anotações sejam realizadas sem as variações dos instantes de entrada, intervalos e saída” (MARTINEZ, 2020, p. 358). Para conter este tipo de fraude, o próprio Tribunal Superior do Trabalho elencou a Súmula 338, III, ao inverter o ônus da prova para o empregador:

Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. (Súmula 228, III, do TST).

Martinez (2020) menciona que os denominados registros britânicos ensejam o descrédito e, conseqüentemente, a inversão do ônus probatório, nos moldes do que preceitua a Súmula nº 338, item III, do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Para o autor, é imprescindível a observância do critério de idoneidade no registro da jornada de trabalho, o que impõe óbice à adoção de registros britânicos, cujas anotações são invariavelmente realizadas sem variações de horários.

A jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região tem se manifestado de forma unânime no sentido de afastar a presunção de veracidade dos controles de jornada que apresentam horários britânicos, conforme se depreende, do julgado no Recurso Ordinário nº 0000680-17.2024.5.20.0016:

"RECURSO ORDINÁRIO. HORAS EXTRAS. CONTROLE DE HORÁRIO BRITÂNICO. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. Inverte-se o ônus da prova, em face do empregador, quando a empresa apresenta cartões de ponto em que consta o chamado horário britânico, fazendo jus o obreiro à fixação da jornada declinada na exordial, a teor da súmula 338, III do TST. Recurso patronal a que se nega provimento. " (Processo 0000680-17.2024.5.20.0016, Relator(a) JORGE ANTONIO ANDRADE CARDOSO, DEJT 07/03/2025).

No caso analisado pelo TRT da 20ª Região, a controvérsia central, no que interessa ao registro britânico, girou em torno da validade dos controles de jornada apresentados pela empregadora. A empresa sustentou que os cartões de ponto refletiam a realidade do trabalho, alegando inclusive que o próprio empregado era responsável por anotar seus horários e que havia variações pontuais nos registros. Contudo, tanto o Juízo de primeiro grau quanto o Tribunal entenderam que, ao se revisitar o conjunto dos controles de ponto, verificou-se a predominância de horários uniformes e invariáveis ao longo de extensos períodos, o que caracteriza o chamado "horário britânico". Essa uniformidade reiterada foi considerada incompatível com a dinâmica real da prestação de serviços, especialmente diante da ausência de registros de labor extraordinário, ainda que esporádico, o que fragilizou a credibilidade da documentação apresentada.

Diante desse cenário, aplicou-se o entendimento consolidado na Súmula nº 338, III, do TST, segundo o qual os cartões de ponto com horários invariáveis são inválidos como meio de prova, nesse caso, "o juiz deve inverter o ônus da prova, que passa a ser do empregador, e prevalece a jornada inicial, se dele não se desincumbir" (CALVO, 2020, p. 593). Assim, caberia à empresa demonstrar, por prova robusta, que a jornada efetivamente cumprida não correspondia àquela alegada pelo trabalhador, ônus do qual não se desincumbiu. Em razão disso, prevaleceu a jornada declinada na petição inicial, sendo mantida a condenação ao pagamento de horas extras. O Tribunal, portanto, reafirmou que a existência de registro britânico compromete a presunção de veracidade dos controles de jornada e reforça a primazia da realidade sobre a forma documental, tendo em vista, os indícios de fraude.

Outro ponto a ser abordado concerne à alteração posterior dos registros, hipótese fática verificada em sistemas tecnológicos de controle de jornada. A Portaria

MTP nº 671/2021, que regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho, preceitua em seu art. 74, inciso IV, e art. 79, o seguinte:

**Art. 74.** O sistema de registro de ponto eletrônico deve registrar fielmente as marcações efetuadas, não sendo permitida qualquer ação que desvirtue os fins legais a que se destina, tais como:

(...)

IV - existência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo empregado.

**Art. 79.** O REP-C e o REP-P, definidos no art. 76 e no art. 78, devem emitir ou disponibilizar acesso ao comprovante de registro de ponto do trabalhador, que tem como objetivo comprovar o registro de marcação realizada pelo empregado, contendo no mínimo as seguintes informações: (...)

Nesse contexto, a inobservância dos requisitos de segurança e fidedignidade dos sistemas eletrônicos atrai a nulidade dos registros, conforme a jurisprudência consolidada. A fraude materializa-se não apenas pela manipulação direta, mas pela ausência de mecanismos que garantam ao empregado a conferência imediata e inalterável de suas marcações.

Sobre o tema, o TRT da 20ª Região manifestou-se recentemente no julgamento do PROCESSO nº 0001095-55.2023.5.20.0009 (ROT), sob relatoria da Desembargadora Vilma Leite Machado Amorim, cuja ementa transcreve-se abaixo:

"DESCONSTITUIÇÃO DOS CARTÕES DE PONTO - DIFERENÇAS DE HORAS EXTRAS - REFORMA DA SENTENÇA. Tendo a Primeira Acionada adotado o sistema de controle de ponto eletrônico e ressaindo dos elementos probatórios que ela não fornecia relação impressa dos horários trabalhados diariamente pelo Reclamante e que havia possibilidade de registro, por gestor, dos horários de trabalho dos empregados, é flagrante o desrespeito ao quanto preconiza a Portaria nº 1.510 do MTE, que disciplina o registro eletrônico de ponto e a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP, em seus arts. 2º, inciso IV e 11, §2º. Desse modo, observando-se que, de acordo com o art. 28 da referida portaria, "o descumprimento de qualquer determinação ou especificação constante desta Portaria descaracteriza o controle eletrônico de jornada, pois este não se prestará às finalidades que a Lei lhe destina", queda aplicável ao caso vertente, por analogia, a Súmula 338, item I, do TST, presumindo-se verdadeira a jornada de trabalho apontada na inicial, fazendo jus o Autor às diferenças de horas extras pleiteadas." (Processo 0001095-55.2023.5.20.0009, Relator(a) VILMA LEITE MACHADO AMORIM, DEJT 17/02/2025).

Ao analisar o caso concreto em questão, observa-se que a controvérsia residiu na imprestabilidade do sistema de ponto eletrônico, sob dois fundamentos principais que violam diretamente a Portaria MTP nº 671/2021 (sucessora da Portaria 1.510/09). O reclamante logrou demonstrar que o sistema carecia de idoneidade, fundamentando-se na comprovada possibilidade de ingerência de terceiros, uma vez que supervisores possuíam a prerrogativa de realizar ajustes manuais e abonos sob justificativa sempre que o sistema apresentava falhas técnicas. Essa vulnerabilidade fere frontalmente o princípio da fidedignidade das marcações, pois submete o registro à conveniência da gestão, em detrimento da autonomia do registro efetuado pelo trabalhador.

Somado a isso, a ausência de entrega da contraprova diária ao obreiro, conforme exigido pela Portaria MTP nº 671/2021, consolidou o entendimento pela invalidade do meio de prova documental. A decisão ressaltou que a falta de comprovantes físicos ou digitais inalteráveis impede o acompanhamento em tempo real da jornada, cerceando o direito de fiscalização do empregado, que é um mecanismo de acompanhamento mediante a impressão imediata de comprovante do horário marcado (NASCIMENTO, 2014). Além disso, verificou-se uma clara dissonância entre os horários registrados nos espelhos de ponto e o volume de serviços constantes nos extratos de produtividade, evidenciando que a carga de trabalho real era incompatível com os horários consignados. Assim, o Regional reformou a sentença de origem para declarar a nulidade dos cartões e condenar as reclamadas ao pagamento das horas extraordinárias devidas, pois a forma não refletia a essência do ato (DELGADO, 2019).

Outra fraude documental no controle de jornada que se manifesta de forma insidiosa é quando a empresa institui uma "maquiagem" na forma dos registros para ocultar e dissimular a jornada de trabalho, forçando o empregado a realizar a marcação da saída no horário contratual enquanto, de fato, permanece laborando. Essa prática cria uma realidade paralela documental, onde o espelho de ponto atesta uma jornada regular de oito horas, mas a realidade fática — protegida pelo Princípio da Primazia da Realidade — revela a continuidade da prestação de serviços. No cenário dos aplicativos modernos, essa fraude ganha contornos tecnológicos através do travamento ou bloqueio do sistema de marcação em horários predeterminados, impedindo que o trabalhador registre qualquer minuto excedente. Ao configurar o

software para rejeitar marcações fora da grade prevista, o empregador retira do sistema sua função de controle fiel e o transforma em um mero simulacro de legalidade, caracterizando uma tentativa deliberada de burlar os direitos fundamentais do trabalhador e o recolhimento dos encargos devidos, o que atrai a nulidade absoluta desses registros nos termos do art. 9º da CLT.

A fraude documental nos cartões de ponto, seja por meio de registros manuais invariáveis ou sistemas eletrônicos manipulados, representa uma grave violação ao dever de transparência e boa-fé objetiva que rege as relações de emprego. Quando o documento de frequência não reflete as variações reais de minutos na entrada e na saída (o chamado "ponto britânico") ou quando há evidências de que o sistema impedia o registro do labor extraordinário, o documento torna-se juridicamente imprestável como meio de prova. Essa adulteração documental transfere o ônus da prova para a empresa, que passa a ter o dever de provar que o trabalhador não estava em serviço, sob pena de presunção de veracidade da jornada alegada pelo empregado na inicial (MARTINS, 2020). Em última análise, a manipulação do ponto é um ilícito que visa o enriquecimento ilícito do empregador, pois camufla a real força de trabalho despendida, tratando o documento de controle não como um espelho da verdade, mas como um instrumento de sonegação de horas extras e reflexos salariais.

### **3.4 Fraude nos contracheques: forma de restringir os direitos trabalhistas do obreiro**

O requisito da “onerosidade revela-se pela remuneração do trabalho executado, não podendo este ser gratuito” (CALVO, 2020, p. 34). Para que haja a comprovação da remuneração, é necessário a utilização de recibos, assinados pelo empregado, conforme o art. 464 da CLT (MARTINEZ, 2020). Neste contexto, que surgem as fraudes com o fim de promover a evasão de encargos sociais e previdenciários, a redução de reflexos trabalhistas, a ocultação de horas extras e intervalos, além da simulação de verbas indenizatórias.

Uma das formas de fraudar os comprovantes de pagamento ou contracheques é a prática do pagamento 'por fora'. Nesse cenário, o empregador paga um salário superior ao que consta no registro oficial, ocultando a real remuneração do

documento. Essa prática fraudulenta, objetiva evitar a incidência de encargos sociais sobre parte da remuneração do empregado (BARACAT, 2014).

Geralmente, o empregado é compelido a aceitar tal condição, enquanto o empregador se esquia de recolher os reflexos trabalhistas e previdenciários sobre o valor integral. Um exemplo claro ocorre no cálculo das férias: caso o salário real seja maior que o registrado, o terço constitucional deveria incidir sobre o montante total. Entretanto, ao registrar apenas um salário mínimo, o empregador paga as férias com base nesse valor inferior. Trata-se, portanto, de uma fraude que visa eximir a empresa do pagamento pleno dos reflexos da remuneração devida ao trabalhador e como forma de sonegar os encargos sociais e fiscais. Baracat (2014, p.11-12) menciona que “O salário “por fora”, dentro dessa perspectiva, representa, ao mesmo tempo, três ilícitos: trabalhista, tributário e penal.”

Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região, nos autos do processo nº 0001115-12.2024.5.20.0009 (Relator: José Augusto do Nascimento, DEJT: 24/10/2025), decidiu que:

"EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DAS RECLAMADAS - VERBAS PAGAS "POR FORA" - INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO - COMPROVAÇÃO - LIMITAÇÃO TEMPORAL - REFORMA PARCIAL DA SENTENÇA. Comprovado, por meio de prova testemunhal, o pagamento de verbas "por fora" do contracheque, é devida a sua integração ao salário, por possuírem natureza salarial. Demonstrada a existência dos pagamentos, mantém-se a sentença que reconheceu a natureza salarial das verbas pagas extrafolha. Contudo, dá-se provimento ao pedido subsidiário para limitar a condenação ao período em que a autora e a testemunha laboraram juntas, reformando a sentença para estabelecer a incorporação das verbas até agosto de 2022. Recurso parcialmente provido. (Processo 0001115-12.2024.5.20.0009, Relator(a) JOSE AUGUSTO DO NASCIMENTO, DEJT 24/10/2025).

No caso em análise, a reclamante narra que percebia a remuneração de R\$ 4.361,84 e que, além deste montante, recebia um pagamento extrafolha no valor de R\$ 1.124,00. Tal quantia era paga em espécie, não constava em sua CTPS e, por conseguinte, não gerava o reflexo das verbas acessórias. Martinez (2020, p. 279) menciona que essas práticas é um exemplo de simulação em que:

“(...) se destaca o ajuste proposital firmado entre empregado e empregador no sentido de anotar na CTPS um valor de salário inferior àquele efetivamente ajustado com o objetivo de pagar tributo (imposto de renda e contribuição previdenciária) em dimensão inferior àquelas efetivamente devidas (salário “por fora”).

Em contrapartida, a primeira reclamada sustentou em sua defesa que o salário-base observado respeitava estritamente o piso da categoria vigente. Todavia, a testemunha indicada pela autora afirmou, em depoimento, que também recebia R\$ 1.200,00 'por fora', pagos em espécie na tesouraria da empresa, onde os funcionários eram chamados individualmente para a entrega dos valores. Declarou, ainda, já ter presenciado a reclamante contando dinheiro e confirmou que os valores em espécie não eram contabilizados oficialmente.

O juízo de primeiro grau, ao constatar que o pagamento extrafolha era uma prática costumeira das reclamadas, deferiu a integração dos valores pagos 'por fora' ao salário. Irresignada, a reclamada interpôs Recurso Ordinário pleiteando a reforma da sentença. No acórdão proferido pelo Tribunal, manteve-se a decisão de base quanto ao reconhecimento da natureza salarial das parcelas extrafolha; contudo, deu-se provimento ao pedido subsidiário das rés para limitar a condenação ao período de contemporaneidade, ou seja, ao intervalo em que a testemunha e a reclamante laboraram juntas.

Em conclusão, o acórdão evidenciou que a fraude documental trabalhista, consubstanciada na omissão de valores nos recibos de pagamento, pode ser desmascarada pela prova testemunhal quando esta demonstra a falta de fidedignidade dos registros oficiais. Martinez (2020) ressalta a importância do valor especial da prova testemunhal, nos casos de salários pagos “por fora”, tendo em vista, ser comum o magistrado apoiar-se sobre os elementos da prova testemunhal. Portanto, ao reconhecer o pagamento extrafolha, o Tribunal privilegiou o Princípio da Primazia da Realidade sobre a prova documental viciada. Todavia, a decisão também resguarda o rigor processual ao limitar a responsabilidade das reclamadas ao período de efetiva comprovação da fraude, restringindo a condenação ao intervalo de convivência laboral entre a autora e a testemunha.

Outra modalidade de fraude envolvendo os comprovantes de pagamento é a denominada 'lavadora de verbas', uma forma sofisticada de fraude documental

também conhecida como maquiagem salarial ou desvirtuamento de parcelas. Nascimento (2014, p. 668) cita que “a fraude surge sempre que são praticados atos nos quais uma parte é induzida pela outra ao engano que a prejudica. A fraude na documentação trabalhista é um exemplo, como se verifica no caso de recibos de salários.”

Diferentemente do pagamento extrafolha, que é totalmente oculto, na 'lavadora de verbas' o pagamento é devidamente declarado, porém sob uma rubrica distinta e falsa. O objetivo primordial é transmutar verbas de natureza salarial — as quais geram encargos previdenciários e reflexos em FGTS, 13º salário e férias — em parcelas de natureza indenizatória, que são isentas de tributação e não geram reflexos contratuais. Ribeiro e Geraldelli (2015, p. 6), cita que:

O Supremo Tribunal Federal (STF) em vários julgados manifestou-se no sentido de que a contribuição previdenciária incide somente sobre o salário e não sobre o total da remuneração, excluindo, do seu âmbito de incidência, expressamente as parcelas cuja natureza jurídica sejam indenizatórias e não habituais.

Frequentemente, tais fraudes são perpetradas sob o rótulo de 'reembolsos' ou 'ajudas de custo', buscando conferir uma aparência de legalidade ao que, na realidade, constitui contraprestação pelo trabalho.

Nesse sentido, o **Tribunal Superior do Trabalho (TST)** consolidou o entendimento de que o desvirtuamento de parcelas de natureza salarial, mediante sua conversão fictícia em verbas de natureza indenizatória, configura fraude à legislação obreira, nos termos do **art. 9º da CLT**. Tal posicionamento pode ser observado no julgamento do Agravo em Agravo de Instrumento Nº 827-19.2016.5.21.0041 a seguir:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. CPC/2015. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. DESVIRTUAMENTO DA PARCELA. NATUREZA SALARIAL. A verba paga pelo empregador ao obreiro a título de PLR possui, a rigor, natureza indenizatória, inclusive em razão de previsão constitucional expressa nesse sentido. Contudo, sua utilização irregular, com finalidade de contraprestação dissimulada, frustrando a finalidade para a qual foi criada e desvinculada dos lucros obtidos pela empresa, conduz ao reconhecimento do caráter salarial, em razão do Princípio da Primazia da Realidade, que rege as relações trabalhistas.

Ademais, conforme estabelece o art. 9º da CLT, são nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação. No caso dos autos, o Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto fático-probatório, consignou, expressamente, a comprovação de fraude no pagamento de comissões, que eram quitadas disfarçadamente sob a rubrica "PLR". Logo, confirmou a sentença que reconheceu a natureza de comissões aos valores quitados a título de PLR e sua integração ao salário. Nos termos do § 1º do art. 457 da CLT, integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões pagas pelo empregador. Assim, ao determinar a natureza remuneratória da parcela, com a sua conseqüente integração ao salário do autor, a Corte a quo deu perfeita subsunção dos fatos à norma. Precedentes. Agravo conhecido e não provido. (Ag-AIRR-827-19.2016.5.21.0041, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 17/09/2021).

A flexibilização das normas trabalhistas, embora permitida pelo ordenamento jurídico brasileiro, encontra limites intransponíveis no princípio da primazia da realidade, especialmente no que tange à natureza jurídica da Participação nos Lucros e Resultados (PLR). Conforme se depreende da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, a verba paga sob a rubrica de PLR possui, em regra, natureza indenizatória por expressa previsão constitucional. Todavia, quando sua utilização ocorre de forma irregular, desvinculada dos lucros reais da empresa e voltada à contraprestação dissimulada do trabalho, ocorre o reconhecimento do seu caráter salarial, em estrita observância à realidade fática sobre a forma documental.

A fraude documental manifesta-se pela "lavadura de verbas", onde o empregador mascara o pagamento de comissões mensais sob o rótulo de PLR para eximir-se de encargos sociais e reflexos remuneratórios. Segundo o entendimento consolidado no processo TST-Ag-AIRR-827-19.2016.5.21.0041, o uso da produtividade individual como critério de aferição desvirtua a essência da participação nos lucros, que deveria ser pautada em resultados coletivos e índices objetivos de lucratividade. Tal prática atrai a nulidade prevista no art. 9º da CLT, uma vez que se utiliza de um instituto jurídico lícito para fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação, especificamente a integração das comissões ao salário prevista no art. 457, § 1º.

Por fim, a decisão do TST reforça que a soberania das instâncias ordinárias na análise do conjunto fático-probatório é o principal óbice para a reversão de condenações por fraude em sede de recurso extraordinário, conforme dita a Súmula nº 126. No caso em tela, a comprovação de metas individuais "mascaradas" e a

quitação disfarçada de valores mensais levaram à perfeita subsunção dos fatos à norma, determinando a integração das verbas à remuneração do obreiro. Assim, a jurisprudência reafirma que o desvirtuamento de parcelas indenizatórias por meio de simulações contratuais não subsiste diante da prova de que o pagamento visava, essencialmente, remunerar o esforço pessoal do trabalhador.

Em suma, as fraudes na comprovação da onerosidade, seja por meio do pagamento "por fora" ou da "lavadura de verbas", representam tentativas de burlar o sistema justralhista para reduzir custos operacionais à custa dos direitos do empregado e da arrecadação pública. Enquanto a primeira modalidade "exclui do salário não apenas a base de cálculo das obrigações sociais (ex.: contribuição previdenciária, SESI, dentre outros), mas também de parcelas devidas ao empregado, principalmente repouso semanal remunerado, férias, FGTS e 13º salário" (BARACAT, 2014, p. 6), a segunda utiliza-se de rótulos lícitos, como a PLR ou ajudas de custo, para desvirtuar a natureza salarial de comissões e gratificações. Ambas as práticas, contudo, encontram no Princípio da Primazia da Realidade um obstáculo intransponível, permitindo que o Judiciário restabeleça a verdade fática sobre o formalismo documental viciado.

Portanto, a jurisprudência atual, tanto nos Tribunais Regionais quanto no TST, reafirma o rigor na aplicação do art. 9º da CLT, declarando a nulidade de atos que visem fraudar os documentos atinentes a remuneração, até mesmo nos casos do salário "por fora", diante da dificuldade de se provar a existência deste tipo de fraude, que não deixam rastros (BARACAT, 2014). A análise dos casos concretos demonstra que a prova testemunhal e o exame dos critérios de pagamento (como a periodicidade e a vinculação ao esforço individual) são ferramentas essenciais para desmascarar simulações contratuais. Dessa forma, ao garantir a integração dessas verbas ocultas ou mascaradas ao salário, o Poder Judiciário assegura não apenas o pagamento dos reflexos devidos ao trabalhador, mas também a integridade do sistema previdenciário e a dignidade das relações de emprego.

## **4 MOTIVOS PARA FRAUDAR: ANÁLISE E PROPOSTAS DE COMBATE**

Como analisado, a fraude na seara do Direito do Trabalho, se utiliza de meios documentais e acarreta transcendência social, econômica e política, pois seus efeitos maléficos repercutem sobre diversos aspectos da sociedade (SANTOS, 2010, p. 187). Ronaldo Santos menciona que a fraude nas relações de emprego não apenas prejudica o empregado, mas também diversas outras áreas sociais, pois os efeitos repercutirão além da sonegação dos direitos sociais dos trabalhadores na ordem jurídica e social, através da redução da capacidade financeira do sistema de seguridade e a diminuição dos recolhimentos do FGTS. Portanto, as fraudes documentais trabalhistas geram precarização das relações de emprego.

Além de gerar um grande aumento de ações trabalhistas na Justiça do Trabalho, as fraudes envolvendo documentos aumentam as desigualdades sociais e diversos problemas que delas decorrem. Embora a legislação preveja diversos mecanismos que combatam estes tipos de fraudes como, por exemplo, o art. 9º da CLT e diversos outros estampados na Consolidação das Leis do Trabalho, as fraudes documentais constituem uma afronta ao princípio da primazia da realidade e também aos princípios e fundamentos da ordem econômica (SANTOS, 2010).

Portanto, este capítulo busca analisar os motivos e as consequências que levam a fraudar a relação de emprego e a legislação trabalhista, assim como também observar como se dá a efetividade atual prevista na legislação no combate às fraudes e outras propostas que ajudem a diminuir ou estancar tal deturpação documental com o fim de fraudar o Direito do Trabalho.

### **4.1 Os fraudadores, motivos e consequências**

Os sujeitos a fraudar a documentação trabalhista são sempre os mesmos, empregado e empregador e agem por diversos motivos, a exemplo da redução de encargos sociais, a ocultação do vínculo empregatício, a sonegação de horas extras, o pagamento de salário "por fora", a falsificação de datas rescisórias, a redução da base de cálculo de benefícios, além de burlar normas de saúde e segurança. Vale

ressaltar que, embora o empregado seja o maior prejudicado, “as consequências do ato ilegal atingem a ambos os envolvidos” (SILVA, 2018, p. 49). Há casos em que o próprio obreiro busca fraudar ou deturpar a relação de emprego, como no caso dos falsos atestados médicos e também do pedido de omissão na Carteira de Trabalho, com o fim de receber benefícios governamentais. Há ainda, o envolvimento do empregado diante da simulação, que envolve uma vontade diferente da real, com o objetivo de enganar terceiros e fraudar a lei, a exemplo da falsa rescisão contratual para o recebimento das verbas do seguro-desemprego enquanto o empregado continua laborando.

A fraude na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) por iniciativa do empregado ocorre, muitas vezes, com o intuito de manter o acesso a benefícios governamentais assistenciais que exigem a condição de desempregado ou baixa renda. Nesses casos, o trabalhador solicita a omissão do registro formal para não perder o direito ao recebimento de programas como o Bolsa Família ou o Benefício de Prestação Continuada (BPC). Ao ocultar o vínculo, o empregado cria uma realidade paralela perante o Estado e o “Direito não protege a má-fé, razão pela qual o trabalhador não pode obter proveito econômico de forma ilícita” (SILVA, 2018, p. 54) usufruindo de uma remuneração empregatícia enquanto mantém indevidamente o suporte financeiro de redes de proteção social destinadas exclusivamente a quem não possui meios de subsistência.

No que tange aos atestados médicos, a fraude documental é motivada pelo desejo de interrupção do trabalho sem a correspondente perda da remuneração. A utilização de documentos falsos ou obtidos mediante simulação de sintomas é crime tipificado no art. 302 do Código Penal e ocorrem em razão do trabalhador desejar o abono de dias em que supostamente estava doente (BRAGA; ERTLER e PEREIRA, 2018). O obreiro tem por objetivo justificar faltas ao serviço ou prolongar afastamentos para fins particulares, lazer ou até mesmo para o exercício de uma segunda atividade remunerada. Essa conduta configura um vício de consentimento e quebra a fidúcia necessária à relação de emprego, pois o empregado utiliza um documento técnico-científico para induzir o empregador a erro, forçando o pagamento de salários por períodos em que não houve a efetiva contraprestação laboral nem a real incapacidade de saúde.

O conluio entre empregado e empregador para o recebimento do seguro-desemprego representa uma das fraudes mais comuns contra o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Nessa simulação, “o serviço continua a ser prestado pelo empregado, sendo a rescisão apenas documental, ao final do recebimento do seguro-desemprego há uma recontração do funcionário” (SILVA, 2018, p. 41). O motivo central para o trabalhador é a obtenção de liquidez imediata e de uma renda extra paga pelo Estado, enquanto ele continua trabalhando e recebendo salário "por fora". Essa conduta é uma clara deturpação da finalidade do benefício, que deveria socorrer apenas o trabalhador em situação de desemprego involuntário e sem renda.

Além dessas práticas, existem outras fraudes acessórias, como a simulação de despesas em notas fiscais para recebimento de reembolsos indevidos ou a manipulação de cartões de ponto para registrar horas extras não trabalhadas. Tais condutas são motivadas pelo enriquecimento sem causa e pela tentativa de majorar o ganho mensal à margem do contrato estabelecido. Em todas essas hipóteses, a vontade real do empregado distancia-se da vontade declarada nos documentos, configurando simulação punível não apenas com a demissão por justa causa (improbidade), mas também passível de persecução criminal por estelionato ou falsidade documental, uma vez que “o objetivo da simulação é fraudar a lei ou causar prejuízo a outrem” (MARTINS, 2023, p. 321).

É notório que as fraudes, em sua maior parte, são de iniciativa do empregador, do empresário, pois é este que arca com o ônus das despesas e a onerosidade do vínculo empregatício. Segundo Rodrigues (2015, p. 12) “as fraudes às relações de emprego representam a ganância do empresário em conseguir cada vez mais e mais lucro à custa da exploração desenfreada da classe trabalhadora.”

A fraude relativa à Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é, muitas vezes, a porta de entrada para a precarização do labor. Santos (2010, p. 171) cita que é “exatamente na fase de contratação que se localiza um dos pontos de maior vulnerabilidade do empregado e da sua autonomia volitiva, sendo este momento a porta privilegiada para submissão do empregado a formas dissimuladas de contratação”. O empregador, movido pelo intuito de reduzir drasticamente os custos operacionais e tributários, opta por contratar e não registrar o vínculo ou por realizar anotações incompletas, como datas de admissão posteriores à realidade ou salários inferiores aos efetivamente pagos. Essa omissão ou adulteração visa,

primordialmente, desonerar a folha de pagamento de encargos previdenciários e fiscais, privando o trabalhador de direitos fundamentais, como a contagem de tempo para aposentadoria e o acesso a benefícios acidentários, sob a falsa roupagem de uma prestação de serviço informal ou autônoma.

O trabalho clandestino, sem anotação na CTPS gera insegurança jurídica. Um dos motivos mais clássicos para a ausência ou omissão de anotação na CTPS é a evasão fiscal, pois, ao não registrar o funcionário, a empresa deixa de recolher os encargos obrigatórios que incidem sobre a folha de pagamento. Tal prática fraudula direitos trabalhistas, a exemplo do FGTS e da contribuição previdenciária (INSS), além de outros direitos inerentes ao trabalhador. Oliveira (2024, p. 8) ressalta que:

Não ter carteira de trabalho assinada no Brasil significa: (i) a exclusão de uma parte do sistema de proteção social vinculada à carteira de trabalho assinada (como férias, 13º salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, licença-maternidade, licença médica etc.); (ii) a impossibilidade de acessar o seguro-desemprego, já que, de acordo com as regras para recebimento do benefício, o trabalhador tem que comprovar experiência em carteira de trabalho e (iii) a exclusão de alguns mercados como o de crédito, por não terem seus rendimentos comprovados; apenas para citar os mais relevantes.

No que tange aos recibos de pagamento e holerites, a fraude manifesta-se comumente através do "salário por fora" e da manipulação da jornada de trabalho. Ao omitir verbas salariais ou mascará-las como verbas indenizatórias (ajudas de custo fictícias), o empregador busca diminuir a base de cálculo dos reflexos trabalhistas e tem "o objetivo de pagar tributo (imposto de renda e contribuição previdenciária) em dimensão inferior àquelas efetivamente devidas (salário "por fora")" (MARTINEZ, 2020, p. 279). Paralelamente, a falsificação dos controles de ponto, através do chamado "ponto britânico" ou da proibição do registro integral da sobrejornada, tem por objetivo a sonegação das horas extras e do adicional noturno, confiscando o valor devido pelo tempo de disponibilidade do obreiro.

O Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) figura como um dos documentos mais sensíveis no encerramento da relação de emprego, sendo alvo frequente de simulações. A fraude aqui ocorre na tentativa de afastar o pagamento das verbas rescisórias integrais, como a multa de 40% sobre o FGTS e o aviso prévio indenizado. Também é comum a prática em que "os contratantes formalizam rescisão

simulada, sem justa causa, com intuito de obter o levantamento dos depósitos retidos na conta do FGTS, e o recebimento das parcelas do seguro-desemprego” (SILVA, 2018, p. 9), condicionando tal ato à devolução ilícita de parte dos valores rescisórios ao patrão, configurando uma clara lesão ao erário e ao patrimônio do trabalhador.

Paralelamente, a fraude por meio da socialização ou pejetização do empregado reflete “a perda de direitos trabalhistas, maior vulnerabilidade, ausência de amparo previdenciário, além das dificuldades de acesso à justiça e a desvalorização profissional” (OLIVEIRA, 2024, p.15). Nesse cenário, o empregador exige que o trabalhador constitua uma empresa, geralmente uma MEI ou microempresa, para que o trabalho seja prestado mediante a emissão de notas fiscais, mascarando uma relação que possui todos os requisitos do art. 3º da CLT. Segundo Marcondes e Akiyama (2015, p. 2) “o intuito da pejetização é mascarar a verdadeira relação de emprego, tornando-se mais benéfico ao empregador, uma vez que reduz os altos custos trabalhistas.” Essa "socialização" forçada do risco do negócio busca não apenas a sonegação tributária e previdenciária, mas também a fragilização da organização coletiva da categoria, uma vez que o trabalhador, sob a máscara de "prestador de serviços", é afastado da proteção dos sindicatos e das normas coletivas de trabalho, submetendo-se a uma precariedade jurídica institucionalizada.

Por fim, a manipulação de demais documentações, como os laudos de saúde ocupacional (ASO, PGR e PCMSO), que visam ocultar a exposição a agentes nocivos ou perigosos, eximindo a empresa do pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade. Além disso, a fraude em documentos médicos para evitar o reconhecimento de nexo causal em doenças do trabalho, visa impedir estabilidades provisórias e futuras indenizações civis. Toda essa engenharia documental fraudulenta objetiva, em última análise, a transferência dos riscos do negócio para o empregado e para o Estado, transformando a documentação, que deveria ser um instrumento de prova da legalidade, em um artifício para a maximização ilícita do lucro.

## **4.2 Combate à cultura da informalidade**

“O trabalho informal é a atividade laboral não regulamentada pelo Estado, sem carteira assinada, com pouca (ou nenhuma) seguridade trabalhista prevista em lei”

(ZORZO E SOUSA, 2021, p.3). Nesse viés, a informalidade abre margem para outras modalidades de fraudes documentais e na própria relação de emprego. A falta do registro formal leva à naturalização do descumprimento das leis trabalhistas e viabiliza a utilização de artifícios fraudulentos.

É notório que a cultura da informalidade no Brasil não é um fenômeno recente, tratando-se de um elemento estrutural da sociedade brasileira. Como bem pontua Tavares (2002, p. 49), “o trabalho informal não é um fenômeno novo no mundo do trabalho, especialmente no Brasil, onde a dualidade e a heterogeneidade do mercado de trabalho são problemas histórico-estruturais”. Sob a ótica do Direito do Trabalho, a cultura da informalidade manifesta-se na prática reiterada de contratar ou prestar serviços à margem da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo muitas vezes percebida como natural ou como a única alternativa de sobrevivência. Por outro lado, a informalidade é utilizada como um artifício fraudulento para reduzir ou desonerar-se dos encargos impostos pela legislação trabalhista.

Portanto, a cultura da informalidade pode ser dividida em dois pilares. O primeiro refere-se à informalidade por necessidade ou subsistência; neste caso, o trabalhador abdica do registro na CTPS e de direitos como férias, 13º salário e FGTS, por necessitar urgentemente de renda imediata. É o cenário da sobrevivência, em que indivíduos em condições sociais extremas veem no trabalho informal a única via de sustento (NERI e FONTES, 2010).

O segundo pilar é a informalidade por opção ou fraude. Nesta hipótese, a informalidade ocorre quando a empresa e os trabalhadores, “barateiam os custos fiscais através da informalidade” (NERI e FONTES, 2010, p. 21), mascarando a relação de emprego sob a forma de prestação de serviços autônomos. Exemplo disso é a “pejotização”, mediante a manipulação ou omissão de documentos (contrato e notas fiscais) para ocultar a presença dos requisitos constantes no Art. 3º da CLT. Oliveira (2024, p. 14) cita que os principais efeitos da pejotização “é a perda de direitos trabalhistas fundamentais, onde trabalhadores contratados como pessoas jurídicas não possuem acesso àqueles benefícios assegurados na CLT”.

Outro ponto a se analisar é a naturalização da omissão da anotação na CTPS e do próprio vínculo empregatício. Há uma percepção cultural de que as leis trabalhistas são “pesadas demais” ou excessivamente burocráticas, o que gera uma

aceitação social do trabalho sem carteira assinada. Citam-se, por exemplo, expressões populares como "fazer um bico" ou "fazer um corre". Carvalho e Nogueira (2025, p. 16) relata que a:

a informalidade é o que simplesmente não cumpre com as normas vigentes, o que inclui desde a produção para subsistência até trabalhadores autônomos altamente qualificados e empresas amplamente conectadas às cadeias de produção formal que visam aumentar seus rendimentos por intermédio da evasão fiscal e do descumprimento de regulações.

Soma-se a isso o artifício fraudulento utilizado por empregadores que alegam a necessidade de um "período de adaptação" ou experiência informal antes de efetivar a contratação. Tal prática, contudo, frequentemente não se concretiza na formalização, mantendo o trabalhador na informalidade por tempo indeterminado. Neri e Fontes (2010, p. 15) cita que "a informalidade é mais frequente e crônica que o desemprego." Esses termos e comportamentos institucionalizam a precariedade, transformando a falta de proteção social em uma característica intrínseca do cotidiano brasileiro.

A uberização, é um exemplo concreto da cultura da informalidade, pois "promove a ideia de que o prestador de serviços é um microempresário e a empresa é uma mera intermediadora" (OHOFUGI, 2019, p. 582), onde a tecnologia mascara a precariedade sob o manto da autonomia e do empreendedorismo. Nesse modelo, o trabalhador é convencido de que é "seu próprio chefe", enquanto as plataformas digitais utilizam algoritmos para exercer um controle rígido sobre preços, rotas e comportamento, sem assumir os custos sociais e os riscos inerentes ao negócio (como manutenção, acidentes ou segurança). Ohofugi (2019, p. 583) menciona que:

O estabelecimento unilateral do preço pelo serviço prestado, o condicionamento dos motoristas às avaliações feitas pelos usuários, a aplicação de penalidades e mesmo o desligamento da plataforma e os próprios comandos disfarçados de sugestões para o melhoramento do serviço configuram formas modernas utilizadas pela Uber de externar subordinação.

Essa estrutura aprofunda a cultura da informalidade ao tornar o trabalho sem direitos uma prática cotidiana e massificada, criando um exército de trabalhadores *just-in-time* que, apesar de gerarem lucro para grandes corporações, permanecem invisíveis para os sistemas de proteção da previdência e da legislação trabalhista tradicional, diante da fraude aos requisitos da relação de emprego e a consequente ausência da documentação que ateste o vínculo. Zorzo e Souza (2021, p. 3) menciona que “esse novo modelo de acumulação flexível de capital é reconhecidamente uma das causas para a eliminação de muitos empregos, para a precarização e para a redução de direitos trabalhistas.”

Juridicamente, o fenômeno desafia os pilares do Direito do Trabalho ao “desidratar” o conceito de subordinação, substituindo o comando direto humano pela vigilância constante de dados e metas. O resultado é a institucionalização da “*viração, corre ou bico*”, aquele antigo hábito brasileiro de fazer bicos para sobreviver (ZORZO e SOUZA, 2021). Essa realidade reforça uma cultura de descaso com as garantias legais, “pois não existe segurança jurídica e trabalhista adequada, e porque “corre por fora”, é um trabalho não formalizado sem carteira assinada que exige procedimentos diversos” (ZORZO e SOUZA, 2021, p. 3). Nesta instabilidade, a urgência da sobrevivência imediata do trabalhador é explorada para consolidar um mercado de trabalho que, embora tecnologicamente avançado, retrocede a padrões de proteção social do final do século XIX, forçando o Estado e o Judiciário a buscarem novas categorias que equilibrem a inovação digital com a dignidade humana.

A cultura da informalidade gera, portanto, diversos problemas não apenas para o empregado, mas também para o Poder Judiciário, com “o aumento da judicialização das relações trabalhistas, reforçando o descumprimento da norma dentro do dito setor moderno” (CARVALHO e NOGUEIRA, 2025, p. 19). Observa-se que, nesses processos, a ausência documental — especialmente da anotação em CTPS, que goza de presunção relativa de veracidade (*juris tantum*) — obriga o reclamante a um uso intenso de provas testemunhais para comprovar a relação de emprego. Essa carência de provas documentais, como contratos e recibos, pode dificultar a demonstração dos requisitos legais, reduzindo as chances de procedência do pedido.

A informalidade, portanto, cria um abismo de desproteção, pois o trabalhador informal não contribui para a Previdência Social, ficando desamparado em casos de

doença, acidente de trabalho ou velhice. Soma-se a isso a ausência dos depósitos de FGTS e do acesso ao seguro-desemprego, além da insegurança jurídica e instabilidade de renda. Souza (2020, p.24) cita que a informalidade “baseia-se em formas de contratação relativamente mais inseguras e sem proteção da legislação social e trabalhista.” Para o Estado, o impacto manifesta-se na queda da arrecadação previdenciária e tributária, além do aumento dos gastos com assistência social, como o Benefício de Prestação Continuada (BPC). Já para as empresas, a informalidade gera concorrência desleal com as que cumprem a lei, além de um alto risco de condenações judiciais retroativas.

Para conter a cultura da informalidade, um fenômeno estrutural e histórico no Brasil, é imprescindível atacar inicialmente o pilar da informalidade por fraude. Isso exige uma fiscalização mais rigorosa e inteligente contra artifícios como a “pejotização”. Ao punir severamente empresas que utilizam a ausência de anotação na CTPS para desonerar-se de encargos, o Estado combate a naturalização do descumprimento das leis e desestimula a vantagem competitiva desleal baseada na precarização. Neri e Fontes (2010) citam, por meio de dados, que a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) ajuda a diminuir a informalidade pela falta de anotação na carteira.

No que tange à informalidade por necessidade, as soluções devem passar por políticas públicas de inclusão econômica que ofereçam alternativas à subsistência imediata. Reduzir a burocracia para micro e pequenas empresas e criar incentivos tributários para a formalização pode ajudar a trazer para a legalidade aquele trabalhador que hoje abdica de direitos básicos, como férias e FGTS, em troca de renda urgente. É necessário que o custo da formalidade seja compatível com a capacidade de sobrevivência desses pequenos negócios, evitando que o “bico” seja a única via de sustento. Por outro lado, também deve-se ter um debate sobre os “potenciais contra-incentivos à formalidade como o programa Bolsa Família e o Benefício de Prestação Continuada de Assistência Social (BPC) já que a formalização significa abrir mão do benefício” (FONTES E NERI, 2010, p. 21) e muitos optam por trabalhar sem carteira assinada com o fim de receber tais benefícios governamentais.

O enfrentamento da uberização e da “informalidade profissionalizada” requer a atualização das categorias jurídicas de subordinação (OHOFUGI, 2019). É fundamental que o Poder Legislativo e o Judiciário estabeleçam marcos regulatórios

que alcancem as plataformas digitais, impedindo que o uso de algoritmos mascare o controle rígido sobre o trabalhador. Garantir que esses profissionais *just-in-time* não permaneçam invisíveis ao sistema previdenciário é um passo essencial para equilibrar a inovação tecnológica com a dignidade humana e a proteção social.

Culturalmente, é necessário combater a aceitação social do trabalho sem registro, muitas vezes justificada por expressões como "fazer um corre", quando na realidade estão presentes os requisitos do vínculo empregatício. Neri e Fontes (2010, p. 16) citam que a "informalidade voluntária deve ser combatida com a incorporação de incentivos "corretos" na legislação que incentivem a formalização". Por outro lado, campanhas educativas devem ressaltar que a anotação na CTPS não é apenas um formalismo, mas uma garantia contra o desamparo em casos de doença, acidente ou velhice. Desconstruir a ideia de que os direitos trabalhistas são "pesados demais" ajuda a reverter a percepção de que a informalidade é uma característica intrínseca e imutável do cotidiano brasileiro, fortalecendo a consciência de classe e a cidadania.

Por fim, para aliviar a sobrecarga do Poder Judiciário e reduzir o abismo de desproteção, o Estado deve facilitar a produção de provas documentais e a transparência nas relações de trabalho. Ao incentivar o registro digital e simplificado, diminui-se a dependência exclusiva de provas testemunhais em ações trabalhistas, que muitas vezes dificultam o reconhecimento do vínculo. Uma estrutura de proteção social sólida, que garanta a arrecadação tributária e previdenciária, é o único caminho para evitar o colapso do sistema de assistência social e garantir a estabilidade econômica de longo prazo para empregados e empregadores.

#### **4.3 Propostas de estratégias e melhorias na prevenção e controle das fraudes documentais na Relação de Emprego**

A prevenção e o controle das fraudes documentais na relação de emprego exigem uma abordagem coerente, que considere não apenas os mecanismos de repressão, mas também as causas estruturais que favorecem tais práticas. A informalidade, a complexidade normativa e a assimetria de informações entre empregadores, empregados e o próprio Estado criam um ambiente propício à

manipulação de documentos trabalhistas. Nesse contexto, estratégias eficazes devem partir do reconhecimento de que a fraude documental não é um fenômeno isolado, mas um reflexo de falhas institucionais, culturais e tecnológicas que precisam ser enfrentadas de forma integrada.

Uma das principais estratégias preventivas reside no fortalecimento dos sistemas de fiscalização do trabalho, com investimentos contínuos em estrutura, pessoal qualificado e tecnologia, “com a finalidade de obrigar o empregador a corrigir as irregularidades e pagar uma indenização por danos morais coletivos” (LUIZA, 2020, p. 6). A atuação dos auditores fiscais do trabalho deve ser pautada por critérios de inteligência fiscal, utilizando cruzamento de dados, análise de risco e monitoramento contínuo de setores historicamente mais vulneráveis às fraudes documentais. A fiscalização meramente reativa, dependente de denúncias individuais, mostra-se insuficiente diante do aprimoramento crescente das práticas fraudulentas, sendo necessária uma atuação proativa e estratégica do Estado.

A digitalização e a integração de bases de dados públicos e privados representam outra medida fundamental no combate às fraudes documentais na relação de emprego. Sistemas como e-Social, FGTS Digital e a Carteira de Trabalho Digital, quando plenamente integrados e utilizados de forma adequada, reduzem significativamente as possibilidades de adulteração ou omissão de informações (ADP, 2016). A interoperabilidade entre órgãos como Ministério do Trabalho, Receita Federal, INSS e Justiça do Trabalho permite a detecção precoce de inconsistências documentais, funcionando como meio preventivo e corretivo ao mesmo tempo.

Quanto as práticas fraudulentas da não anotação da CPTS ou falsificação de suas anotações a ampliação do uso da CTPS Digital e a intensificação do compartilhamento de informações entre órgãos como Ministério do Trabalho, INSS e sistemas de programas sociais permitem identificar inconsistências entre renda declarada e benefícios percebidos, reduzindo o espaço para acordos informais ilícitos. Paralelamente, é imprescindível investir em campanhas de conscientização que esclareçam os efeitos jurídicos e sociais da não anotação da CPTS. Neri e Fontes (2010, p. 9) cita que “a maneira de lidar com o problema de informalidade é oferecer incentivos corretos e diminuir as assimetrias de informações da economia subterrânea.”

A integração de sistemas eletrônicos seguros, auditáveis e compatíveis com a realidade produtiva, aliada ao cruzamento de dados de jornada com indicadores de produtividade, contribui para revelar incongruências entre o labor efetivamente prestado e o documentado. Ademais, a atuação fiscalizatória e jurisdicional deve continuar a prestigiar o princípio da primazia da realidade, reconhecendo que qualquer mecanismo documental que bloqueie, restrinja ou simule a marcação da jornada configure fraude destinada a suprimir o pagamento de horas extraordinárias. Martinez (2020, p. 181) cita que “de nada, portanto, adianta mascarar a verdade, uma vez que se dará prevalência ao que efetivamente existiu.” Dessa forma, o controle efetivo da jornada somente se concretiza quando o registro de ponto deixa de ser um instrumento de aparência formal e passa a refletir, com fidelidade, a dinâmica real da prestação de serviços, sob pena de responsabilização do empregador e invalidação da prova documental produzida.

Ademais, a definição da tese no Tema 1.389 do STF revela-se central para o futuro do combate à pejetização fraudulenta, pois a eventual supremacia irrestrita da forma contratual pode fragilizar o controle das fraudes e legitimar a transferência indevida dos riscos da atividade econômica ao trabalhador, em afronta ao princípio da alteridade. Assim, a prevenção dessa modalidade de fraude documental exige equilíbrio entre a liberdade contratual e a tutela do trabalho humano, sob pena de esvaziamento material das garantias constitucionais trabalhistas e os riscos relacionados à precarização de vínculos empregatícios disfarçados (TEIXEIRA; HARTMANN, 2025).

No âmbito empresarial, a implementação de programas de compliance trabalhista surge como instrumento relevante para a prevenção de fraudes documentais. “O programa de Compliance impulsiona empresas e instituições a criarem esses mecanismos para melhorar a conduta da empresa e evitar também fraudes e esquemas ilícitos” (OLIVEIRA e POLETTO, 2023, p. 23). Tais programas devem incluir políticas internas claras, códigos de conduta, auditorias periódicas e canais de denúncia eficazes, assegurando que a gestão de documentos trabalhistas seja realizada de forma transparente e conforme a legislação vigente. Além de reduzir riscos jurídicos, o *compliance* contribui para a construção de uma cultura documental organizacional baseada na legalidade e na responsabilidade social, afastando práticas que possam gerar passivos trabalhistas futuros.

A capacitação contínua de gestores e profissionais de recursos humanos em empresas, por meio do *compliance*, também se mostra essencial para o controle das fraudes em documentos trabalhistas. Muitas irregularidades decorrem não apenas de má-fé, mas do desconhecimento ou da interpretação equivocada da legislação trabalhista, que é notoriamente complexa e sujeita a constantes alterações. Investir em formação técnica e atualização normativa reduz erros formais e dificulta a utilização de brechas legais como justificativa para a prática de fraudes documentais na relação de emprego. Oliveira e Poletto (2023, p. 14) cita que:

o Compliance prevenirá futuras complicações que podem ocorrer na empresa, como processos trabalhistas de ex-colaboradores, que podem ser excepcionalmente prejudiciais às contas da empresa, sendo fundamental buscar alternativas que evitem sua ocorrência.

Outra estratégia relevante consiste no fortalecimento da educação e da conscientização dos trabalhadores acerca de seus direitos e deveres. Empregados bem informados tendem a identificar com maior facilidade inconsistências em documentos trabalhistas. A atuação sindical, campanhas educativas e o acesso facilitado a informações oficiais contribuem para empoderar o trabalhador, transformando-o em agente ativo na prevenção e no combate às fraudes documentais. De forma suplementar, com a atuação do Estado “é preciso cuidado para que programas sociais não induzam ao desincentivo ao trabalho (“efeito-preguiça”) e/ou ao incentivo à informalização” (NERI e FONTES, 2010, p. 9).

No campo normativo, é necessária uma constante revisão e simplificação das obrigações acessórias trabalhistas, com o objetivo de reduzir a burocracia excessiva que, muitas vezes, estimula práticas fraudulentas. “Leis trabalhistas mais transparentes e menores custos de contratação beneficiariam todo o mercado de trabalho” (NERI e FONTES, 2010, p. 29), pois a multiplicidade de exigências formais pode levar empregadores a buscar atalhos ilegais para cumprir obrigações, sobretudo em micro e pequenas empresas.

A atuação da Justiça do Trabalho também desempenha papel relevante no controle das fraudes documentais, especialmente por meio da valorização da prova digital e da adoção de critérios rigorosos na análise de documentos apresentados em

juízo. A aplicação de sanções efetivas, inclusive de natureza pedagógica, contribui para desestimular a reincidência de condutas fraudulentas. Conforme menciona Santos (2010, p.188):

A condenação pelos danos sociais e morais coletivos possui natureza reparatória, repressiva e pedagógica, posto que além de obstar a reiteração da prática fraudatária, preserva da concorrência desleal as entidades econômicas que observam a legislação do trabalho, bem como servem de instrumento de desmotivação da fraude.

O uso de tecnologias emergentes, como inteligência artificial e blockchain, desponta como uma possibilidade concreta de aprimoramento no controle documental trabalhista, a exemplo dos registros de ponto. Para Rapôso (2024) sistemas baseados em blockchain garantem maior integridade, rastreabilidade e imutabilidade dos registros. Embora ainda existem desafios quanto à implementação e regulamentação dessas tecnologias, seu potencial preventivo é significativo.

Por fim, a eficácia das estratégias de prevenção e controle das fraudes documentais na relação de emprego depende da articulação entre Estado, empresas, trabalhadores e sociedade. Medidas isoladas tendem a produzir resultados limitados, ao passo que uma atuação coordenada, baseada em transparência, tecnologia, educação e fiscalização eficiente, contribui para a redução consistente dessas práticas ilícitas. Assim, o enfrentamento das fraudes documentais deve ser compreendido como um compromisso coletivo com a legalidade, a justiça social e a proteção da dignidade do trabalho.

## 5 CONCLUSÃO

Este trabalho visa realizar uma análise crítica sobre como as fraudes documentais na relação de emprego constituem uma das formas mais ardilosas de se fraudar a legislação trabalhista. Muito se comenta sobre as fraudes diretas à relação de emprego; todavia, esta análise busca, de forma específica, examinar a documentação que rege o vínculo empregatício antes, durante e após a sua vigência e como ocorrem as fraudes neste âmbito.

Observa-se que, não obstante o vasto ordenamento jurídico disposto na Constituição Federal e na CLT — que estabelece a obrigatoriedade de formalização de atos para o registro do liame empregatício — os sujeitos da relação de emprego buscam, por vezes, esquivar-se de obrigações legais. Tais condutas visam à obtenção de vantagens ilícitas, mediante a omissão de dados e a redução indevida de encargos sociais e tributários perante o Estado.

Através do estudo do art. 9º da CLT, que abarca a fraude objetiva no âmbito da relação empregatícia, observa-se que, para a caracterização da fraude trabalhista, não se exige o dolo (intenção) do empregador, tampouco o conhecimento do empregado. Basta que existam atos que visem desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na legislação do trabalho.

Vale ressaltar que as fraudes documentais não são novas, mas estruturais na sociedade brasileira. Para proteger a relação de emprego, o Direito do Trabalho utiliza o Princípio da Primazia da Realidade como forma de proteção ao empregado, que é o elo mais fraco da relação. Este princípio permite desconstituir documentos falsos, pois, mais importante que o papel, é a verdade dos fatos. O objetivo não é diminuir a importância dos documentos, mas garantir que sejam verdadeiros. Assim, quando os fatos forem contrários à documentação, a realidade prevalecerá, impedindo que os documentos sirvam apenas para mascarar fraudes.

Ao longo dos capítulos, foram abordadas as diversas tipologias documentais exigidas pelas estipulações normativas da CLT, bem como a análise legal da relevância desses instrumentos para o Direito do Trabalho. Nos capítulos subsequentes, realizou-se um exame pormenorizado dos principais documentos

sujeitos a fraudes no liame empregatício, demonstrando que o ilícito frequentemente se vale de meios ardilosos e sofisticados. Foram analisados documentos como a CTPS, registros de ponto, fichas de registro, contracheques, recibos e contratos fraudulentos que mascaram a relação de emprego — a exemplo da 'pejotização' — evidenciando o desvirtuamento da realidade laboral.

No decorrer da análise, percebeu-se que o problema da fraude documental persiste, apesar das inúmeras normas da CLT, instruções normativas, entendimentos jurisprudenciais e outros mecanismos legais de controle. Observou-se que a fraude à relação de emprego assume contornos cada vez mais ardilosos e sofisticados, revelando que tal fenômeno não é meramente um problema social isolado, mas possui raízes estruturais, institucionais e culturais na sociedade brasileira.

É necessário buscar formas de conter a cultura da informalidade, bem como promover um aprimoramento institucional dos sistemas de dados do governo e da Justiça do Trabalho. A integração dessas informações permitiria identificar, via tecnologia, dados conflitantes que revelam fraudes documentais. Além disso, é fundamental que o sistema judicial aplique punições mais rigorosas, exercendo um papel reparador e pedagógico para evitar e desestimular a prática de fraudes nas relações de emprego.

Por fim, a documentação trabalhista, como evidenciada, possui grande relevância devido à sua função protetiva e probatória. Para que haja veracidade nos documentos, é necessário combater as fraudes que buscam burlar a legislação e evitar obrigações legais. Isso exige uma atuação conjunta do Estado, da Justiça do Trabalho e da sociedade para desestimular ocorrências fraudulentas. Soma-se a essa atuação conjunta, o art. 9º da CLT e Princípio da Primazia da Realidade, principais meios atuais que garantem que o documento reflita a verdade. Assim, a documentação trabalhista desempenhará corretamente o seu papel em todos os momentos da relação de emprego.

## REFERÊNCIAS

ADP. Brazil's eSocial: Transforming Employee-Related Compliance. Spark, 15 mar. 2016. Disponível em: <https://www.adp.com/spark/articles/2016/03/brazils-esocial-transforming-employee-related-compliance.aspx>. Acesso em: 30 dez. 2025

BARACAT, Eduardo Milléo. A criminalização do salário "por fora" e o papel do Juiz do Trabalho. *Revista da Faculdade de Direito de Curitiba (ou publicação correspondente ao volume/página)*, Curitiba, v. 1, p. 424-444, 2014.

BARROS, Gabriel da Silva; SCHMIDT, Clarissa Moreira dos Santos. Produção documental em dossiê de celetistas: a tipologia documental como referencial. *Em Questão*, Porto Alegre, v. 25, n. 3, p. 132-155, set./dez. 2019. DOI: 10.19132/1808-5245253.132-155.

BRAGA, Isabel Fatima Alvim; ERTLER, Laila Zelkovicz; PEREIRA, Renata Bastos Mello. Entendimento dos julgados do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo sobre a emissão de atestado médico falso: uma análise jurisprudencial. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, [s. l.], v. 16, n. 2, p. 195-201, 2018. DOI: 10.5327/Z1679-443520180206.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 17 nov. 2025.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 15 nov. 2025.

BRASIL. Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971. Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 16 dez. 1971. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5764.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5764.htm). Acesso em: 2 dez. 2025

BRASIL. Lei nº 8.949, de 9 de dezembro de 1994. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a contratação de trabalhadores por intermédio de cooperativas.

*Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 9 dez. 1994. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8949.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8949.htm). Acesso em: 14 dez. 2025.

BRASIL. Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012. Dispõe sobre a organização e o funcionamento das cooperativas de trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho – PRONACOOOP; e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 19 jul. 2012. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12690.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12690.htm). Acesso em: 5 dez. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 15 nov. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, estabelece garantias de livre mercado e dispõe sobre a análise de impacto regulatório. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 20 set. 2019. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/lei/l13874.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13874.htm). Acesso em: 5 nov. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.647, de 4 de agosto de 2023. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para estabelecer a inexistência de vínculo empregatício entre entidades religiosas ou instituições de ensino vocacional e seus ministros, membros ou quaisquer outros que a eles se equiparem. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 7 ago. 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/l14647.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14647.htm). Acesso em: 14 dez. 2025.

BRASIL. Portaria nº 1.195, de 30 de outubro de 2019. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 30 out. 2019. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-1.195-de-30-de-outubro-de-2019-235959676>. Acesso em: 26 dez. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas de emprego e às relações de trabalho. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Previdência, 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mtp-n-671-de-8-de-novembro-de-2021-357691537>. Acesso em: 6 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 338. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia/sumulas>. Acesso em: 29 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. Ag-AIRR-827-19.2016.5.21.0041. 7ª Turma. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. *Participação nos lucros e resultados. Desvirtuamento da parcela. Natureza salarial*. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 17 set. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. RR-25496-31.2014.5.24.0007. Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda. 6ª Turma. *Rescisão indireta. Falta de anotação da CTPS*. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 4 ago. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região. Agravo de Instrumento em Recurso Ordinário n. 0000170-10.2024.5.20.0014. Relator: Fábio Túlio Correia Ribeiro. *Agravo de instrumento. Sobrestamento de recurso ordinário. Natureza interlocutória da decisão*. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 4 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região. Processo n. 0000170-10.2024.5.20.0014. Reclamação trabalhista. Peça dos autos. Aracaju, SE, fl. 314.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região. Recurso Ordinário n. 0000365-73.2025.5.20.0009. Relator: Fábio Túlio Correia Ribeiro. *Reconhecimento de vínculo empregatício clandestino. Ausência de anotação da CTPS. Benefícios assistenciais do Governo Federal*. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 27 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região. Recurso Ordinário n. 0000680-17.2024.5.20.0016. Relator: Jorge Antonio Andrade Cardoso. *Horas extras. Controle de horário britânico. Inversão do ônus da prova*. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 7 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região. Recurso Ordinário n. 0000913-59.2024.5.20.0001. Relatora: Vilma Leite Machado Amorim. *Unicidade contratual*. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 11 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região. Recurso Ordinário n. 0001095-55.2023.5.20.0009. Relatora: Vilma Leite Machado Amorim. *Desconstituição dos cartões de ponto. Diferenças de horas extras. Controle eletrônico de jornada e Súmula 338 do TST*. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 17 fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região. Recurso Ordinário n. 0001115-12.2024.5.20.0009. Relator: José Augusto do Nascimento. *Verbas pagas “por fora”. Integração ao salário. Limitação temporal*. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 24 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região. Recurso Ordinário n. 0001254-64.2024.5.20.0008. Relatora: Vilma Leite Machado Amorim. *Reconhecimento de vínculo empregatício em período anterior ao anotado na CTPS. Ônus da prova*. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 13 out. 2025.

CALVO, Adriana Manual de direito do trabalho / Adriana Calvo. – 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

GONÇALVES, Márcio Toledo. Cooperativas de trabalho: mecanismo de fraude aos direitos sociais. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 29, n. 59, p. 45-48, jan./jun. 1999.

MARCONDES, Fernanda Marchi; AKIYAMA, Isabella Naomi. O fenômeno da pejetização e suas consequências nas relações de emprego. In: ETIC 2015 - Encontro de Iniciação Científica, 2015, Presidente Prudente. Anais... Presidente Prudente: Centro Universitário "Antonio Eufrásio de Toledo", 2015. ISSN 21-76-8498.

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

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023

MOURA, Manuela D'Andrade. *Pejetização e fraude à lei trabalhista: reflexões sobre as configurações e impactos para as e os trabalhadores*. 2021. Monografia (Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais – Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade Nacional de Direito, Rio de Janeiro, 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NERI, Marcelo C.; FONTES, Adriana. Informalidade e Trabalho no Brasil: Causas, Consequências e Caminhos de Políticas Públicas. Rio de Janeiro: FGV Social, 2010. 34p.

NOGUEIRA, Mauro Oddo; CARVALHO, Sandro Sacchet de. *Trabalho precário e informalidade: desprecarizando suas relações conceituais e esquemas analíticos*. Brasília; Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2021. (Texto para Discussão, n. 2707). DOI: 10.38116/td2707.

OHOFGI, Nathália Guimarães. O discurso por trás da autonomia do Uber: limites e possibilidades da economia do compartilhamento sob o olhar da Justiça do Trabalho. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 85, n. 2, p. 579-591, abr./jun. 2019.

OLIVEIRA, Bruna Privat. *Pejotização: riscos inerentes ao trabalhador*. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-Graduação em Advocacia Trabalhista) – Faculdade Baiana de Direito, Salvador, 2024.

OLIVEIRA, Gabriella Costa; POLETTI, Lizandro. Compliance e a sua aplicação nas relações de trabalho. *Direito em Revista*, Paracatu, v. 8, p. 22-39, jan./dez. 2023. DOI: 10.5281/zenodo.7971457. Acesso em: 10 jan. 2026.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo (coord.); ALCARO, Ana Luisa Coelho; FIOROTTO, Laura Arruda. Dois anos da pesquisa "Terceirização e pejotização no STF: análise das reclamações constitucionais": um balanço do tema entre os anos de 2023 e 2025. São Paulo: FGV Direito SP, set. 2025.

RAPÔSO, Cláudio Filipe Lima. Análise dos efeitos da tecnologia blockchain na dinâmica dos negócios, geração de empregos e renda em âmbito individual e nacional. *Revista Tópicos*, Ciências Sociais Aplicadas, Rio de Janeiro-RJ, 08 nov. 2024. DOI: 10.5281/zenodo.14053664. Disponível em: <https://revistatopicos.com.br/art.s/analise-dos-efeitos-da-tecnologia-blockchain-na-dinamica-dos-negocios-geracao-de-empregos-e-renda-em-ambito-individual-e-nacional>. Acesso em: 26 Dez.2025.

RIBEIRO, Ana Flávia; GERALDELLI, Adriano. *A não incidência das contribuições previdenciárias sobre verbas trabalhistas indenizatórias*. Revista de Iniciação Científica – UNIFEG, Guaxupé, n. 15, 2015.

SANTOS, Luiza Leal. *A Consolidação das Leis Trabalhistas: Penalidades e Reflexos*. Santana de Parnaíba: FASP, 2020. 9 p.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Fraudes nas relações de trabalho: morfologia e transcendência. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 36, p. 166-185, 2010.

SILVA, Eberson Bento da; SÁ, Delmara Cristina Costantin de; BARBOSA, Silvia Amélia Martins. Falsificação de documentos no Brasil: panorama geral e perspectivas de combate. *Revista de Ciências Jurídicas e Sociais – IURJ*, v. 5, n. 1, 2024. DOI: 10.47595/cjsiurj.v5i1.

SILVA, Liriani Morgerot da. *Rescisão simulada do contrato de trabalho e consequências jurídicas*. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Araranguá, 2018.

SOUZA, Danyelle Mestre; TROVÃO, Cassiano José Bezerra Marques; SILVA, Matheus Rodrigues; SANTOS, Joelson Oliveira. *Informalidade no mercado de trabalho: abordagens conceituais e evolução histórica*. *Revista Pesquisa e Debate*, São Paulo, v. 32, n. 1 (57), 2020.

TANUS, Gabrielle Francinne de S. C.; RENAU, Leonardo Vasconcelos; ARAÚJO, Carlos Alberto Ávila. O conceito de documento na Arquivologia, Biblioteconomia e Museologia. *Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação*, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 158-174, jul./dez. 2012.

TAVARES, Maria Augusta. Trabalho informal: os fios (in)visíveis da produção capitalista. *Revista Outubro*, São Paulo, n. 7, p. 49–60, 2002.

TEIXEIRA, Bárbara Maria Galvão; HARTMANN, Raíssa Falcão Spencer. Pejotização e hipersuficiência: limites e perspectivas à luz do Tema n. 1.389 da repercussão geral do Supremo Tribunal Federal. *Revista Foco*, v. 18, n. 6, e8934, p. 1-17, 2025. DOI: 10.54751/revistafoco.v18n6-134.

ZORZO, Francisco Antônio; SOUSA, Vinícius Andrade. Precariado contemporâneo: notas sobre a (re)produção da cultura do trabalho informal no corre. In: XVII ENCONTRO DE ESTUDOS MULTIDISCIPLINARES EM CULTURA (ENECULT), 2021, Salvador. Anais [...]. Salvador: UFBA, 2021.