

PRECARIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A PEJOTIZAÇÃO

Kelly Larissa Morais Figueiredo de Mendonça¹

Marcelo Maurício da Silva²

RESUMO

A terceirização surge como um fenômeno de transferência de atividades periféricas praticadas por empresas especializadas, formando uma relação triangular. Para possibilitar a terceirização lícita, a prestação de serviços deve ser de atividade meio e não de atividade fim. No Brasil, a frequência da pejotização retira direitos do trabalhador. O tema central do debate é que a pejotização é uma prática ilícita que afasta o empregado da situação legal. Este é o entendimento que os tribunais vêm adotando. Na pesquisa foi utilizado doutrina, jurisprudência e legislação. Tornando o artigo científico descritivo e exploratório.

PALAVRAS-CHAVE: Terceirização; Pejotização.

PRECARIZATION AT WORKPLACE AND “PEJOTIZAÇÃO”

ABSTRACT

Outsourcing emerges as a phenomenon of transfer of peripheral activities carried out by specialized companies, forming a triangular relationship. To enable the lawful outsourcing, the service must be middle activity, and not end activity. In Brazil, the frequency of "pejotização" usurps the rights of the worker. Therefore, it takes to seek models compatible with the legal limits. The central theme of the debate is that "pejotização" is an unlawful practice that takes the employee away from the legal situation. The courts have adopted this understanding. In the research we used doctrine, jurisprudence and legislation. Making the scientific paper descriptive and exploratory.

KEYWORDS: Outsourcing; “Pejotização”.

¹ Kelly Larissa Morais Figueiredo de Mendonça, estudante universitária do curso de direito da UNI-RN;
E-mail: kellymendonca@uol.com.br;

² Marcelo Maurício da Silva, Professor Universitário do Curso de Direito da UNIRN;
E-mail: marcelomauricio@unirn.edu.br.

1 INTRODUÇÃO

Com a Revolução Industrial surgiu juridicamente o Direito do Trabalho. Onde existiu uma prestação generalizada do trabalho assalariado, e que passou a ser a forma predominante de trabalho no emergente sistema capitalista de produção.

Esse ramo do Direito se fez refletir em diversos campos, onde a política, a economia se atrelaram ao meio jurídico ainda de forma pacata.

Na época, a política era a de se vislumbrar das tensões entre o sujeito e o estado. Os sindicatos e associações pleiteavam direitos individuais, separação dos poderes e a soberania estatal.

No seguimento econômico, a lei era da oferta e da procura, já que o liberalismo tinha se perdido e afastado o Estado das relações econômicas, passando a ser governada por leis específicas que trabalhariam de forma mais autônoma.

No plano jurídico, configurou a transparência e a absolvição dos dogmas da Igualdade Formal e de Autonomia Plena da Vontade nas Relações Contratuais, aplicando uma relação de trabalho subordinado, pessoal, habitual e assalariado, cristalizando direitos sociais fundamentais.

O Direito do Trabalho surge para firmar o trabalhador como pessoa humana, como proposta de garantir a justiça social, um sujeito de direito. Assim, tentando finalizar exploração do trabalhador.

Ao mesmo tempo em que é o instrumento protetor das relações capitalistas, cuja denominação legaliza e reproduz, através do contrato de trabalho. O Direito do Trabalho limita certamente a exploração da força do trabalho e garante meios de luta dos trabalhadores. É, igualmente, o resultado tanto da ação dos trabalhadores e das suas organizações contra a ordem capitalista, como do combate do empregador e do poder político contra a ação dos trabalhadores.

Como novidade para diminuição de custos surge a terceirização, acarretando uma nova roupagem ao sistema de contratação empregatícia. E sendo ela regular, mantém intocado o vínculo jurídico com a empresa terceirizante.

Em decorrência de uma terceirização ilícita, é remetido um processo conhecido como fraude nas relações de trabalho, que se sobressai com a diminuição de custos de forma incorreta, gerando uma cultura de privilégios exclusivos, prevalecendo um costume pessoal, baseado no modo do sujeito empregador que ambiciona a mercantilização do trabalho.

Como sujeito da fraude, também temos que abordar o fenômeno denominado pejetização, decorrente de uma contratação ilícita. E para refletir sobre essa modalidade de fraude é que se remete ao entendimento da terceirização, já que a pejetização segue como uma transferência de atividades de uma relação triangular.

Quando se fomenta em assegurar direitos ao trabalhador, perceber-se uma visão protecionista, e por este motivo, polo hipossuficiente da relação, que tanto fala em proteção da dignidade humana do trabalhador, já que ele é o âmago de todo o sistema do Direito do trabalho.

Com base nos aspectos trazidos pelo Direito do Trabalho é que trataremos pontos relevantes para distinguir a terceirização lícita da ilícita, onde denominamos essa última modalidade de terceirização como fraude trabalhista.

Apontaremos as características e os atores envolvidos nessa forma de contrato. Analisaremos a responsabilidade do tomador de serviço em caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador.

Utilizaremos no aludido trabalho pontos documentais, nas quais tratarão de leis, resoluções e pesquisas on-line, que forem pertinentes ao tema, e ainda recorreremos a doutrina, legislação e a jurisprudência para dar consistência ao respectivo artigo.

2 TERCEIRIZAÇÃO

Na realidade brasileira temos um painel de cessão de atividades consideradas secundárias, fenômeno este denominado de terceirização trabalhista, na qual pode ser entendida como a transferência de certas atividades periféricas do tomador de serviços, passando a ser exercidas por empresas distintas e especializadas.

Para o Direito do Trabalho, interessa o fato de o trabalhador estar prestando serviços ao ente tomador, mas possuindo relação jurídica com a empresa prestadora de serviços. A relação, assim, passa a ser triangular ou trilateral, pois na terceirização o empregado da empresa prestadora presta serviços ao tomador.

A terceirização revela um panorama diferenciado, pois, tradicionalmente, a relação jurídica de emprego é bilateral, ou seja, tem como sujeitos apenas o empregado e o empregador, que também é o tomador do serviço prestado.

A terceirização é um fenômeno verificado com grande frequência nos dias atuais, como forma de diminuição de custos, prestação de serviços com maior eficiência, produtividade e competitividade, que são objetivos intensamente buscados em tempos de globalização.

Mesmo assim, o sistema jurídico estabelece limites à terceirização, os quais, infringidos, conduzem às fraudes trabalhistas.

No âmbito trabalhista, as restrições são impostas visando a tutelar as garantias inerentes à relação de emprego, de forma a preservar o valor constitucional do trabalho nos artigos 1º, IV, da Constituição Federal³ (BRASIL, 1988)⁴, 170, caput, da CF (BRASIL, 1988)⁵, em respeito ao princípio magno da dignidade da pessoa humana no artigo 1º, III, da CF (BRASIL, 1988)⁶.

Para possibilitar a terceirização lícita, a prestação de serviços deve ser de atividade-meio da empresa, não de atividade-fim. Outrossim, não pode haver a pessoalidade nem a subordinação do trabalhador com a empresa tomadora de serviços.

Havendo afronta aos critérios da terceirização lícita, e sempre com base no princípio da primazia da realidade, surge a figura da fraude trabalhista, a gerar vínculo de emprego direto do trabalhador com o tomador de serviços, com os sucedâneos respectivos.

Admite-se a terceirização no âmbito da Administração Pública, de atividade-meio, desde que se trate de serviço especializado, exercido autonomamente, e estejam ausentes a pessoalidade e a subordinação direta.

O tomador de serviços responde subsidiariamente, quando do inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador.

No caso das cooperativas de mão de obra, segundo o já mencionado princípio da primazia da realidade, somente o verdadeiro cooperado é que não será considerado empregado.

Caso seja utilizado somente o rótulo de cooperativa para simular verdadeiro contrato de trabalho, conforme o artigo 9º, da Consolidação das Leis do Trabalho⁷ (BRASIL, 1943)⁸.

Isso será considerado fraude à legislação trabalhista, sendo nulo de pleno direito.

³ CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988;

⁴ Constituição Federal, artigo 1º (BRASIL, 1988): “IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”;

⁵ Constituição Federal, artigo 170 (BRASIL, 1988): “caput - A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios”;

⁶ Constituição Federal, artigo 1º (BRASIL, 1988): “III - a dignidade da pessoa humana”;

⁷ DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943;

⁸ : “caput – Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”;

3 A FRAUDE OBJETIVA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Concordando com a diretiva de que afastando os polos da relação jurídica de determinadas hipóteses normativas, o Direito Civil possui como caráter primordial o da autonomia plena de vontade.

Com os segmentos civis, frisa-se que tal instituto jamais se adaptou à hipótese do Direito do Trabalho, tendo em vista que o Direito do Trabalho carrega uma cadeia de valores diversificados dos que norteiam o Direito Civil. E em razão dessas diferenças é que muitos destes institutos foram reinterpretados, pela própria legislação do trabalho para se adequarem as regras, princípios e objetivos específicos do Direito do Trabalho é defender e preservar os direitos sociais dos trabalhadores.

Assim, o instituto da fraude trabalhista sempre foi dirigido por princípios que não norteiam o Direito Civil, já que este necessita da prova do “*consilium fraudis*”⁹ para o reconhecimento do ato jurídico, no Direito do trabalho, por causa da situação de hipossuficiência jurídica do empregado, adotou-se o instituto da fraude objetiva, amplamente configurado no artigo 9º, da CLT (BRASIL, 1943).

Temos que a fraude objetiva na seara trabalhista é consequência do contrato realidade, uma vez que presente a pessoalidade, subordinação, não eventualidade, onerosidade e alteridade, numa determinada relação de trabalho, já que é indiferente para o direito do trabalho a presença ou não do “*consilium fraudis*”¹⁰ entre as partes por parte do empregador, já que é consequência a nulidade dos atos fraudulentos e o reconhecimento da relação de emprego entre as partes.

Para averiguação da fraude objetiva diferente do que acontece no direito civil, basta a presença material dos requisitos da relação de emprego, independente de como se deu a relação jurídica atribuída à prestação de serviço, tal como parceria, arrendamento, prestação de serviços autônomos, cooperado, contrato de sociedade, estagiário, representação comercial autônoma, entre outros, sendo desconsiderável o aspecto subjetivo consubstanciado no

⁹ Ensina Silvio de Salvo Venosa, "a fraude é o mais grave ato ilícito, destruidor das relações sociais, responsável por danos de vulto e, na maioria das vezes, de difícil reparação." (VENOSA, Silvio de Salvo; Direito Civil Parte Geral p.477);

¹⁰ Conceitua Silvio Rodrigues "(...) diz-se haver fraude contra credores, quando o devedor insolvente, ou na iminência de torna-se tal, pratica atos suscetíveis de diminuir seu patrimônio, reduzindo, desse modo, a garantia que este representa, para resgate de dívidas." (RODRIGUES, Silvio; Direito Civil..., cit. p. 228);

”*animus fraudandi*”¹¹ do empregador, assim como o consentimento do empregado com a contratação irregular.

Situações como a irrelevância de adesão as falsas cooperativas pelos trabalhadores com vistas a alcançar um posto de trabalho dentro de determinada empresa; a inscrição e consequente prestação de serviços, como autônomo ou representante comercial, apesar da existência de um vínculo empregatício; a exigência da constituição de pessoa jurídica (fenômeno este denominado pejetização¹²), pelo trabalhador para ingressar no emprego, essas outras inúmeras hipóteses compõem instrumentos jurídicos insuficientes para afastar o contrato realidade entre as partes.

Para a relação de emprego é desconsiderável a natureza do ato de acesso do trabalhador na prestação de serviço correspondente, pois a relação de emprego estará acoplada de forma objetiva ao “*modus operandi*”¹³ da prestação de serviço e não da feição subjetiva que se revestem. É justamente na fase de contratação que se encontra uma das questões de maior vulnerabilidade do empregado e de sua autonomia volitiva, oportunizando esse período para abertura elevada da submissão do empregado e para as formas dissimuladas de contratação.

4 FORMAS DA FRAUDE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

No Direito do Trabalho a fraude acontece quando o vínculo empregatício não respeita a Consolidação das Leis Trabalhistas e quando forem desobedecidas as condições dos artigos 2º, e 3º, da CLT (BRASIL, 1943).

DECRETO-LEI N.º 5.452/43, artigo 2º (BRASIL, 1943):

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições

¹¹ ANIMUS FRAUDANDI: intenção de fraudar. Retirado de: jurisdictio.tripod.com/dic.htm;

¹² A denominação “**pejetização**” tem sido utilizada pela jurisprudência para se referir à contratação de serviços pessoais, exercidos por pessoas físicas, de modo subordinado, não eventual e oneroso, realizada por meio de pessoa jurídica constituída especialmente para esse fim, na tentativa de disfarçar eventuais relações de emprego que evidentemente seriam existentes, fomentando a ilegalidade e burlando direitos trabalhistas.

¹³ MODUS OPERANDI: é uma expressão em latim que significa “modo de operação”. Utilizada para designar uma maneira de agir, operar ou executar uma atividade seguindo sempre os mesmos procedimentos.

sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. § 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

(BRASIL, 1943):

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

No que tange a relação de emprego, a fraude possui diversas formas. Tornando-se cada vez mais elaboradas em detrimento das suas complexidades das próprias relações de trabalho, são alguns exemplos de modalidades de fraudes: fraudes por meios de contratos civis; fraudes nas relações especiais de trabalho; fraudes no trabalho temporário, fraudes nas cooperativas intermediadoras de mão de obra, socialização de empregados e por derradeiro a “pejotização” de empregados. Com exceção da pejotização, trataremos com simplicidades as demais morfologias de fraude.

4.1. FRAUDES POR MEIO DE CONTRATOS CIVIS

Tratamos que o contrato de trabalho é uma modalidade de contrato de atividade, tornando semelhante com contratos do direito civil, tais como o contrato de arrendamento, de compra e venda, de locação, etc. E por formarem características análogas é que os direitos sociais dos trabalhadores são usurpados, já que o contorno contratual civil foi pioneiro no que se refere a fraudes nas relações de trabalho.

Nessa linha, citamos o seguinte entendimento coletado da jurisprudência (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA PARAIBA, 2011)¹⁴:

¹⁴ Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19265154/recurso-de-revista-rr-200406720095130012-20040-6720095130012-tst>. Acesso em 16/07/2012;

EMENTA: Tribunal Regional da 13ª Região decidiu ser aplicável a multa do art. 475-J do CPC, no processo do trabalho, em caso de não pagamento espontâneo da dívida. Entendeu que, nesse caso, não há previsão de multa no processo trabalhista (omissão), o que permite sua aplicação de forma subsidiária (769 da CLT), por não ser incompatível com as normas da CLT. Diante de possível violação do art. 769 da CLT, provido o agravo de instrumento, a fim de determinar o regular processamento do recurso de revista (Resolução Administrativa nº 928/2003/TST). 1. NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. O e. Regional manifestou-se de forma suficiente e fundamentada a respeito do tema vínculo empregatício. Não há nulidade a ser declarada. Recurso de revista não conhecido. 2. VÍNCULO EMPREGATÍCIO O e. Regional constatou a existência dos requisitos autorizadores do reconhecimento do vínculo empregatício (arts. 2º e 3º da CLT), além de concluir que o contrato civil de prestação de serviços caracterizava fraude à legislação trabalhista (art. 9º, CLT). O conhecimento do recurso encontra óbice na Súmula nº 126 deste Tribunal. Recurso de revista não conhecido. 3. MULTA DO ART. 475-J DO CPC. O entendimento que vigora nesta Corte Superior é o de que a multa prevista no art. 475-J do CPC é inaplicável no processo do trabalho, porque este possui sistemática própria. Assim, não há falar em aplicação subsidiária, forte no art. 769 da CLT. Recurso de revista provido. (RR 20040-67.2009.5.13.0012, Relator Convocado Milton de Moura França, 4ª Turma, DEJT 03/06/2011).

Assim, alguns empregadores tentam distanciar a figura da relação de emprego estabelecendo ao trabalhador através de mecanismo judicial civil, quando que sua contratação deveria ser regida pela legislação trabalhista, pois sua prestação de serviço é tipicamente desenvolvida como relação de emprego, com caráter pessoal, de subordinação, de continuidade, onerosidade e alteridade.

4.2. FRAUDES NAS RELAÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO

Determinadas relações especiais de labor seleciona como conjectura a celebração solene de contrato. Com previsão nos artigos 442¹⁵, e 443¹⁶, ambos da CLT (BRASIL, 1943) os contratos de trabalho não exigem forma prescrita em lei, podendo ser celebrizado tácito ou expressamente, até mesmo de forma verbal ou escrita.

¹⁵ DECRETO-LEI N.º 5.452/43, artigo 442 (BRASIL, 1943): “caput - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”;

¹⁶ DECRETO-LEI N.º 5.452/43, artigo 443 (BRASIL, 1943): “caput - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado”;

Em razão de determinadas particularidades no desenvolvimento do serviço, a forma solene se consolida para a formalização de condições especiais de trabalho.

Diante do que abordaremos das relações especiais temos a modalidade de contrato de estágio, regido pela Lei n. 11.788/2008¹⁷ (BRASIL, 2008), cujo incremento implica a celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte cedente do estágio e a instituição de ensino.

De forma diversa das demais relações de trabalho, o estágio possui como utilitário principal uma meta de desenvolvimento pedagógico profissional, pois municia o estudante ao conhecimento prático e profissional.

Na materialidade jurídica, a relação de estágio compõe uma afinidade com a relação laboral pessoal e subordinada, e que em alguns casos, onerosa, assemelhando-se a uma relação de emprego.

Contudo, se individualiza por ser o estágio conferido em patrocínio ao estudante e não como forma de transferência de mão de obra indispensável à realização das atividades fins da entidade concedente. Distinguindo-se assim pela mitigação da alteridade do trabalho.

Como tentativa de proteger essa modalidade de contrato, a Lei n 11.788/2008 (BRASIL, 2008) revolveu-se mais rigorosa a permissão do estágio, estabelecendo requisitos formais e materiais como matrícula e frequência regular do educando; realização obrigatória de atividades complementares ao ensino na área de formação do estudante, jornada de trabalho compatível com o horário escolar, que quando ausente tais requisitos conduz de imediato o reconhecimento do vínculo empregatício.

Corriqueiro vem sendo a contratação sob o título de estagiários, com a intenção de diminuição dos custos para o empregador, sem que exista qualquer conexão entre a formação educacional e os serviços prestados, configurando fraude a legislação trabalhista, tornando a contratação nula e reconhecendo o vínculo empregatício entre as partes.

Citamos o seguinte entendimento coletado da jurisprudência do. [TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST), 2008]¹⁸:

EMENTA: VÍNCULO EMPREGATÍCIO. REEXAME DE MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA N.º 126 DO TST. É insuscetível de revisão, em sede extraordinária, a decisão proferida pelo Tribunal Regional à luz da prova carreada aos autos. Somente com o revolvimento do substrato fático-

¹⁷ LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; e dá outras providências.

¹⁸ Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2159579/agravo-de-instru-mento-em-recurso-de-revista-airr-1309402720045150016-130940-2720045150016-tst>. Acesso em 16/07/2012;

probatório dos autos seria possível afastar a premissa sobre a qual se erigiu a conclusão consagrada pelo Tribunal Regional, no sentido da ocorrência de fraude na caracterização do contrato de estágio, razão por que reconheceu o vínculo empregatício pleiteado pelo reclamante. Incidência da Súmula n.º 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR 130940-27.2004.5.15.0016, Relator Convocado Lélío Bentes Corrêa, 1ª Turma, DJ 07/11/2008).

Assim como o contrato de estágio se incorpora na modalidade especial de trabalho, temos também outra modalidade de contrato de trabalho, denominada contrato de trabalho temporário que exige a forma solene, estando sujeito à forma escrita obrigatoriamente, por estabelecer uma singular hipótese de intermediação de mão de obra e dupla subordinação do emprego prevista em lei, não podendo exceder de três meses com relação ao mesmo empregado e mesma empresa tomadora.

Tal modalidade está regulamentada pela Lei n. 6.019/74¹⁹ (BRASIL, 1974) e pelo Decreto n. 73.841/74²⁰ (BRASIL, 1974). Encontra proteção internacional na Convenção n.181 da Organização Internacional do Trabalho²¹.

Entende-se por contrato temporário a constituição de uma relação de emprego triangular, por conter três sujeitos, são eles o trabalhador, a empresa de trabalho e a empresa tomadora. Conceitua-se trabalhador temporário aquele que possui um vínculo jurídico com uma empresa de trabalho temporário, prestando serviço à outra empresa para atender a precisão provisória de substituição dos empregados estáveis ou até mesmo um considerável aumento dos serviços da empresa tomadora.

São garantidos todos os direitos trabalhistas da empresa de trabalho temporário. Serão prestados os serviços sob a administração e dependências da empresa tomadora, caracterizando uma dupla subordinação, por ver que o empregado está subordinado juridicamente, porém laborando sob a avaliação técnica da empresa tomadora.

Não há de se atrapalhar o trabalhador temporário com aquele admitido a prazo, por pequeno período pela própria empresa tomadora de serviços, já que essa ultima forma rege-se

¹⁹ LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências;

²⁰ DECRETO Nº 73.841, DE 13 DE MARÇO DE 1974. Regulamenta a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário;

²¹ Resolução da Assembleia da República n.º 13/2001 - Aprova, para ratificação, a Convenção n.º 181 da Organização Internacional do Trabalho, sobre as agências de emprego privadas, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em 19 de Junho de 1997. Retirado de: <http://www.gddc.pt/siii/docs/OIT181.pdf>;

pela CLT, divergindo da primeira, onde a previsão se encontra na Lei n. 6019/79²² (BRASIL, 1979).

Correspondente a uma situação de falta de pagamento das verbas trabalhistas pela empresa de trabalho temporário, quem haverá de ser responsável subsidiário pela quitação dos pagamentos será a empresa tomadora. Contudo a empresa tomadora não será responsabilizada subsidiariamente na hipótese de fraude, quando for reconhecido o vínculo empregatício direto com a empresa tomadora, de modo que a responsabilidade solidária será da empresa de trabalho temporário.

Nessa linha, citamos o seguinte entendimento coletado da jurisprudência (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO ACRE, 2009):

EMENTA: CONTRATO TEMPORÁRIO. LEI 6.019/1974. DESVIRTUAMENTO. FRAUDE. ART. 9º CLT. VÍNCULO DIRETO COM O TOMADOR. CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO. Havendo desvirtuamento do contrato temporário com vista a atender acréscimo extraordinário de serviço, intermediado por terceira empresa, na forma da Lei nº 6.019/1974, caracteriza-se fraude ao percebimento dos direitos trabalhistas, na forma do art. 9º da CLT, e opera-se a nulidade do mesmo com o consequente reconhecimento do vínculo, por tempo indeterminado, diretamente com o tomador dos serviços. (RO 00045.2009.004.14.00, Relator Convocado Desembargador Vulmar De Araújo Coêlho Junior, 1ª Turma, DETRT14 n.0108, de 15/06/2009).

São situações frequentes como instrumento de fraude, para diminuição de custos, por meio de sonegação dos direitos dos trabalhadores, as seguintes: contratação de trabalhador temporário por período superior ao prazo legal, tornando a mão de obra permanente, contratada por empresa interposta; contratação de trabalhador temporário sem os motivos legais justificadores da sua admissão (*marchandage*²³); contratação de grande número de trabalhadores temporários em relação aos trabalhadores do quadro da empresa, com vistas a facilitar a rotatividade, havendo situações de empresas que possuem a maior parte dos seus trabalhadores laborando por meio de contrato temporário; utilização de trabalhadores temporários sem equiparação de direitos com a categoria da empresa, sendo aqueles contratados com remuneração menor, jornada de trabalho maior, sem direitos previstos em instrumento normativo da categoria; utilização do contrato temporário em substituição ao contrato de experiência pelas empresas tomadoras exigindo que o empregado se vincule

²² LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências;

²³ Em 1º de março de 1848, a França aboliu a "marchandage", sob o argumento de que o trabalho, por não ser uma mercadoria, jamais poderia ser intermediado;

inicialmente a uma empresa de trabalho temporário, por elas apontada, para ingresso na prestação de serviços.

4.3. COOPERATIVAS INTERMEDIADORAS DE MÃO DE

A legislação específica das cooperativas é abordada na Lei n. 5.764-71²⁴ (BRASIL, 1971) que define e abrange a política nacional de cooperativismo, apesar disso, ainda foi criado o regimento jurídico das cooperativas como forma de sociedade cooperativa na Lei n. 8.949/94²⁵ (BRASIL, 1994) que incorporou na CLT o parágrafo único ao art. 442²⁶.

E no tocante Constitucional o cooperativismo autêntico foi explorado no capítulo concernente à ordem econômica e financeira, artigo 174. §2º, da CF (BRASIL, 1988)²⁷.

O surgimento dessa categoria se justifica para alguns como uma tentativa de combater o desemprego, aonde as cooperativas exerceriam a atividade fim, sob o regime de pessoalidade, subordinação, onerosidade, não eventualidade e alteridade com o tomador de serviço.

Com simplicidade, temos que as cooperativas alugam sua de mão de obra em prol dos seus administradores e das empresas que os contratam, tornando muitas vezes uma relação desajustada, pois não configura a relação direta que estamos acostumados a ver no cotidiano, que é a relação de emprego direta com os trabalhadores, e o que passamos a olhar com maus olhos é essa relação de emprego sendo formada diretamente com os trabalhadores, quando na realidade esta deveria ser apenas uma intermediadora das empresas tomadoras de serviço.

Percebemos que nas cooperativas existe uma ausência do que classificam como o “*affectio societatis*”²⁸, prevista no artigo 1º, da Lei n. 5764/71 (BRASIL, 1971) e em razão

²⁴ 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;

²⁵ LEI Nº 8.949, DE 9 DE DEZEMBRO DE 1994. Acrescenta parágrafo ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados.

²⁶ DECRETO-LEI Nº 5.452/43, artigo 442 (BRASIL, 1943): “Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.”;

²⁷ Constituição Federal, Art. 174 (BRASIL, 1988): “§ 2º - A lei apoiará e estimulará o cooperativismo e outras formas de associativismo.”;

²⁸ AFFECTIO SOCIETATIS: consiste na intenção dos sócios de constituir uma sociedade. É a declaração de vontade expressa e manifestada livremente pelo(s) sócio(s) de desejar(em), estar(em) e permanecer(em) juntos na sociedade, eis que se a vontade de qualquer deles estiver viciada não há affectio societatis;

disso não se observa o princípio básico da dupla qualidade, também prevista na Lei n. 5.764/71 (BRASIL, 1971), porém explanada nos artigos 4º, e 7º²⁹.

Pois, acontece é que somente se beneficiam os administradores que se aproveitam do trabalho alheio.

No que tange a aderência, acontece pela razão da precisão do emprego e não pela voluntariedade. Já que se torna o caminho único para se ter um determinado trabalho, já que os trabalhadores são encaminhados para se filiarem à cooperativa, por terem se tornados donos da mão de obra.

É uma característica das cooperativas a falta de autonomia e esta é oriunda da falta de especialidade, por geralmente serem multiprofissionais, por não existir identidade entre os profissionais e suas funções. E esses profissionais são contratados conforme a necessidade e passam a serem incorporados na estrutura orgânica das cooperativas.

Difere-se da terceirização, pelo fato de que o que prepondera não é a prestação de serviço e sim o trabalho humano.

Nessa, citamos o seguinte entendimento coletado da jurisprudência (29ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE, 2011)³⁰:

EMENTA: COOPERATIVA DE TRABALHO. FRAUDE. VÍNCULO DE EMPREGO. Agindo a cooperativa como intermediadora direta de mão de obra junto à tomadora dos serviços, resulta desvirtuado o princípio cooperativista insculpido na Lei nº 5.764/71, afigurando-se irrelevante o fato dela se encontrar devidamente registrada e constituída. Vínculo de emprego configurado com o cooperativo que atua como intermediadora de mão de obra. (RO 0000502-64.2010.5.04.0029, Relator Convocado Beatriz Renck, 29ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, 19/05/2012).

Estas entidades se limitam tão somente a intermediação de mão de obra, condicionando os trabalhadores a uma dupla exploração, pela ligação da cooperativa e empresa contrate.

²⁹ Lei n. 5764/71 (BRASIL, 1971), respectivamente: Art. 1º - Compreende-se como Política Nacional de Cooperativismo a atividade decorrente das iniciativas ligadas ao sistema cooperativo, originárias de setor público ou privado, isoladas ou coordenadas entre si, desde que reconhecido seu interesse público; Art. 4º As cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas a falência, constituídas para prestar serviços aos associados, distinguindo-se das demais sociedades pelas seguintes características; Art. 7º As cooperativas singulares se caracterizam pela prestação direta de serviços aos associados;

³⁰ Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21683580/recurso-ordinario-trabalhista-ro-5026420105040029-rs-0000502-6420105040029-trt-4>. Acesso em: 19/07/2012;

4.4. SOCIALIZAÇÃO DE EMPREGADOS

Dentro dos aspectos da fraude, surge de forma análoga ao fenômeno de pejetização um processo classificado como socialização dos trabalhadores, que versa sobre a contratação dos trabalhadores como sócios da empresa empregadora, aonde estes hipotéticos sócios continuam a realizar suas atividades com caráter de relação laboral.

Porém, tal modalidade no contrato de sociedade, regida pelo artigo 981, do CC (BRASIL, 2002)³¹.

Nessa, citamos o seguinte entendimento coletado da jurisprudência da (29ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE, 2011)³²:

EMENTA: COOPERATIVA. FRAUDE. VÍNCULO DE EMPREGO. O artigo 442, parágrafo único, da CLT, não absolve a empresa travestida de cooperativa, ante a fraude, de cumprir a legislação trabalhista com seus empregados, ainda que antes assumidos como associados, ante o contido nos artigos 2º, 3º e 9º, da CLT. Reconhecimento de vínculo empregatício. Recurso empresarial conhecido e desprovido. (ROPS 00791-2007-005-10-00-0, Relator Convocado Desembargador Alexandre Nery de Oliveira, 2ª Turma, 30/05/2008).

Logo, o que diferencia do contrato de trabalho é o “*affectio societatis*”, caracterizado pelos interesses entre os sócios de dividirem os lucros e perdas.

A fraude nessa forma se dá normalmente em atividade profissionais qualificadas, na qual esses ex-empregados passam a ser integralizados no contrato social, na categoria minoritária, pois o elemento de subordinação se manterá em razão da vulnerabilidade jurídica e do receio da perda do emprego.

³¹ “art. 981. Celebram contrato de sociedade as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir, com bens ou serviços, para o exercício de atividade econômica e a partilha, entre si, dos resultados”, que determina a obrigação de contribuição dos sócios com bens ou serviços, para a execução de uma atividade econômica e a partilha dos resultados entre si.

³² Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8760345/rops-7912007005-10000-df-00791-2007-005-10-00-0-trt-10>. Acesso em: 19/07/2012;

5 PEJOTIZAÇÃO

Pejotização é um fenômeno na qual se utiliza do trabalhador, investido de pessoa jurídica, de forma ilícita, afastando da caracterização da relação trabalhista e encaminhando ao ordenamento jurídico uma tipificação de fraude.

Como a lei trabalhista é guardiã da pessoa física do empregado, é extravagante uma pessoa jurídica ser um trabalhador, pois a contratação da pessoa jurídica se dá reconhecidamente pela regulação do Código Civil³³ (CC), funcionando um contrato de prestação de serviços. É regulamentado pelos artigos 593 à 609, do CC. Por essa regulamentação que se presencia a violação do fenômeno de pejotização que diverge da relação trabalhista, precarizando o trabalhador.

A Lei n 11.196/2005³⁴ veio ao ordenamento jurídico para conferir uma aparente legalidade a esta prática, por interesse de determinadas empresas.

Art.129; citar para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão somente á legislação aplicável as pessoas jurídicas, sem prejuízo do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

Segundo Stander em matéria publicada na folha de são Paulo, de 23.11.2005, noticiou que o dispositivo legal em questão foi obra de um *lobby* liderado por empresas de comunicação, com o objetivo de evitar questionamentos a contratação de profissionais liberais na condição de pessoa jurídica, em especial as chamadas empresas de uma pessoa só, e cita Ronaldo Lima dos Santos³⁵ que na mesma matéria a Receita Federal manifestou-se contrariamente ao texto legal, pois entendia que abria caminho para moldurar vínculos empregatícios e se esconder do fisco.

³³ LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002.

³⁴ LEI Nº 11.196, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2005.

³⁵ Ronaldo Lima dos Santos - Procurador do Trabalho do Ministério Público do Trabalho em São Paulo; mestre e doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP); professor universitário e membro do Núcleo de Combate às Fraudes nas Relações do Trabalho da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região.

Nessa ordem, acreditamos que há uma coação desempenhada pelos empregadores, com a finalidade de descumprir o ordenamento jurídico trabalhista, por não atender os requisitos legais que irão estabelecer a relação e o vínculo empregatício.

Tão dolosamente são utilizados esses mecanismos de contratação, em que princípios são violados, requisitos como subordinação, onerosidade, não eventualidade, não são respeitados por falsas promessas de ganhos comissionários, falta de horário preciso, sem elemento empregatício e todos os seus direitos oriundos dele e do vínculo de emprego.

E essas pessoas físicas se condicionam a perder direitos, através desse modelo de contratação, e se estabelecem como pessoas jurídicas por receio de perderem seus empregos.

A frequência da pejetização na realidade do Brasil retira direitos do trabalhador sendo assim desfavorável ao empregado, vislumbrando cada vez mais em trabalhos onde exigem especificidade, ou trabalhos intelectuais, onde as empresas arriscam burlar a lei trabalhista. Crescentes demandas de terceirização, de contratos temporários e de práticas relativas às cooperativas fazem com que haja um desequilíbrio na acumulação de capital, em virtude da ausência de reciprocidade pelos empregadores e tirania para os trabalhadores.

Para os empregadores essa modalidade de contrato é virtuoso já que a produtividade aumenta, os cargos sociais diminuem, tornado o preço final dos produtos melhores e dessa maneira ajuda o desenvolvimento do país. Porém, para o trabalhador tal hipótese de diminuição de custo adotando essa modalidade de fraude é um flagrante constitucional, em que o trabalhador é privado de direitos como Fundo de Garantia do Tempo de Serviço³⁶ (FGTS), 13º salário, férias e outros. Assim caracteriza problemas sociais e morais coletivos em razão da violência trabalhista sofrida.

Nessa linha, citamos o seguinte entendimento coletado da jurisprudência (Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, 2009):

EMENTA: Conhecimento. Do vínculo empregatício. Corretor de seguros. Trata-se de mais um caso incluído no rol da chamada "pejetização", isto é, os trabalhadores tornam-se "pessoas jurídicas", por força da imposição patronal, como garantia da manutenção ou obtenção do emprego. Presentes, os requisitos pessoalidade, subordinação jurídica; onerosidade, habitualidade e não eventualidade, e, aplicando-se os princípios da primazia da realidade e da continuidade da relação de emprego, não há que se falar em reforma da r. sentença de primeira instância. Mantenho.

³⁶ O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS foi criado em 1967 pelo Governo Federal para proteger o trabalhador demitido sem justa causa. O FGTS é constituído de contas vinculadas, abertas em nome de cada trabalhador, quando o empregador efetua o primeiro depósito. O saldo da conta vinculada é formado pelos depósitos mensais efetivados pelo empregador, equivalentes a 8,0% do salário pago ao empregado, acrescido de atualização monetária e juros.

Aplicação do entendimento cristalizado na OJ nº 363 da SDI-1 do TST. Nego provimento. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial. (2924200642102007 SP, Relator Convocado SÔNIA APARECIDA GINDRO, 10 Turma, 06/10/2009).

Por razão dessas aflições, é que na atualidade há muitas demandas jurídicas, trabalhadores ativando os tribunais na busca de demonstrar as desvantagens trazidas quando pejetizados. E, é esse entendimento que os tribunais vêm adotando, de que a pejetização é uma prática ilícita com o intuito de individualizar o empregado e afasta-lo da situação legal, afastando princípios constitucionais como o da dignidade humana e direitos fundamentais.

6 OS DESAFIOS QUE DEVEMOS ENFRENTAR – UMA CRÍTICA A FRAUDE

No campo do Direito do Trabalho há reflexos em aspectos que consideramos como sociais, políticos e econômicos. Dando se tais reflexos em virtude da própria relação de emprego que a legislação trabalhista aborda.

Na fraude não poderia ser diferente, porque muitos são os agravantes na sociedade. Os danos refletem roupagens diversificadas, onde ao contratar empregados através de estrutura jurídica dolosa, são sonegados direitos sociais dos trabalhadores, em que há redução da capacidade financeira do sistema de seguridade social, redução de recolhimentos do FGTS, tornando impossível o uso desses recursos. Acarretam prejuízos, como a integridade do trabalhador, aumentam-se as desigualdades sociais ocasionando mais problemas.

O aspecto social explode o judiciário com desenfreadas ações judicial, pleiteando pelo reparo social e moral coletivo decorrentes das condutas fraudulentas.

Estas práticas de fraudes infringem princípios econômicos e fundamentos, danificando as empresas e os explorados trabalhadores, fornece uma deslealdade no exercício de empresas que se utilizam desse mecanismo, já que existem entidades que fomentam essa prática fraudulenta de terceirização.

Quando os danos sociais e morais coletivos são reparados, deixando a concorrência desleal inexistir, incorporando direitos assegurados ao trabalhados é que se vislumbra a condenação como medida de reparar tais danos, conservando as entidades de ordem

econômica, reprimindo as infrações e a prática de concorrência desleal que tanto a constituição prevê no artigo 173, §§ 4º³⁷ e 5º³⁸, quanto a Lei 8.884/94³⁹ (BRASIL, 1994).

O Direito do trabalho precisa de uma meditação sobre o contexto diferenciado na sociedade empresaria e os serviços prestados por empresas jurídicas. Necessitando refletir sobre as diferenças da CLT com o atual Código Civil, para que o judiciário possa exercer seu papel de estabelecer caminhos entre os opostos e se possa ter o verdadeiro exercício das leis trabalhistas, combatendo as novas fraudes de pejetização que passem a existir.

7 CONCLUSÃO

Os julgados aqui firmados só afirmam o reconhecimento pelos tribunais de reconhecer as modalidades de fraude, e ainda a pejetização como uma burla as leis trabalhistas.

Nessa enérgica instituição de fraude nas relações de trabalho não vislumbramos que a terceirização seja solução para problemas empresariais. Já que sua consistência nas relações de trabalho torna lesiva a tentativa de mercantilização do labor. Empregando comportamentos e mecanismos jurídicos formais que, na intermediação permissiva de uma falsa modelagem jurídica a uma relação de emprego, apontando os embaraços atribuídos a legislação trabalhista. A terceirização pede cuidado no tocante à situação econômica, pois requer custos, qualidade e todo um planejamento elaborado. Quanto à situação jurídica é ideal que se tenha cautela dobrada, já que a obra de mão terceirizada poderá provocar o reconhecimento direto do vínculo empregatício com a tomadora dos serviços, na hipótese de fraude, ou responsabilidade subsidiária dessa última, quando inadimplente a prestadora de serviços.

Considero que o trabalhador, com a fraude, sofre uma série de frustrações na qual podem implicar em problemas sociais e morais oriundos da violência sofrida.

Também acredito que os constrangimentos se efetivam com a dominação empresarial acerca da fraude, pela perda de direitos e vantagens expostas às falhas que os mesmos criam para burlar o sistema legislativo trabalhista.

³⁷ Constituição Federal, artigo 173 (BRASIL, 1988): “§ 4º - A lei reprimirá o abuso do poder econômico que vise à dominação dos mercados, à eliminação da concorrência e ao aumento arbitrário dos lucros”;

³⁸ Constituição Federal, artigo 173 (BRASIL, 1988): “§ 5 - A lei, sem prejuízo da responsabilidade individual dos dirigentes da pessoa jurídica, estabelecerá a responsabilidade desta, sujeitando às punições compatíveis com sua natureza, nos atos praticados contra a ordem econômica e financeira e contra a economia popular”;

³⁹ LEI Nº 8.884, DE 11 DE JUNHO DE 1994. Transforma o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE) em Autarquia, dispõe sobre a prevenção e a repressão às infrações contra a ordem econômica e dá outras providências.

O Respectivo trabalho veio sendo elaborado desde por pesquisas bibliográficas, o desenvolvimento respaldado em material já elaborado, composto principalmente de livros e artigos. Com a intenção de gerar embasamento teórico para que fosse adquirido, ao término, uma conclusão produtiva e autêntica.

Já no ponto documental, tratamos de projetos, leis, resoluções e pesquisas on- line, que são referentes ao tema.

Assim o aludido trabalho recorreu à doutrina, à legislação e à jurisprudência, para que houvesse um aprofundamento do conhecimento sobre o tema investigado.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília. Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm Acesso em: 16.Jul.2012.
- BRASIL, Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 16. Jul.2012.
- _____, Leis e decretos. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 16.Jul.2012.
- _____, Leis e decretos. Decreto-Lei nº 73.841, de 13 de Março de 1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D73841.htm. Acesso em: 16.Jul.2012.
- _____, Leis e decretos. Lei nº 5.764, de 16 de Dezembro de 1971. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5764.htm. Acesso em: 16. Jul.2012.
- _____, Leis e decretos. Lei nº 6.019, de 3 de Janeiro de 1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm. Acesso em: 16. Jul.2012.
- _____, Leis e decretos. Lei nº 8.884, de 11 de Junho de 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8884.htm. Acesso em: 16. Jul.2012.
- _____, Leis e decretos. Lei nº 8.949, de 9 de Dezembro de 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8949.htm. Acesso em: 16. Jul.2012.
- _____, Leis e decretos. Lei nº 11.196, de 21 de Novembro de 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm. Acesso em: 16. Jul.2012.
- _____, Leis e decretos. Lei nº 11.788, de 25 de Setembro de 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acesso em: 16. Jul.2012.
- BRIANEZI, Katy. **O que se entende por dumping social na esfera trabalhista e qual o tipo de dano que pode ser gerado?**, mar. 2010. Disponível em: <http://atualidadesdodireito.com.br/katybrianezi/2011/09/15/%E2%80%9Cpejotizacao%E2%80%9D-voce-sabe-o-que-significa/>. Acesso em: 16. Jul.2012.
- CAIRO JR, José. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. Salvador: JusPODIVM, 2011.
- CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 36. ed. São Paulo, Saraiva, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo, LTr, 2009.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

GRAVATÁ, Isabelli; *et al.* **CLT Organizada**. 1. ed. São Paulo, LTr, 2012.

MARTINS, Eduardo Antônio Kremer. "**O contrato de estágio como mecanismo de fraude à legislação trabalhista**". Porto Alegre, abril de 2005. Disponível em: <http://www.investidura.com.br/biblioteca-juridica/artigos/direito-trabalho/3821-o-contrato-de-estagio-como-mecanismo-de-fraude-a-legislacao-trabalhista.html>. Acesso em: 16. Jul.2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito de trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____, Ronaldo Lima dos. **Morfologia da Fraude nas Relações de Trabalho**. In: SANTOS, élisson Miessa dos; CORREIA, Henrique. (Org.). Estudos Aprofundados do MPT. 1 ed. Salvador - BA: JUS PODIVM, 2012.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho: versão universitária**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo, Método, 2011.