



Fraude às Relações de Emprego

ROSANE APARECIDA RODRIGUES

Auditora Fiscal do Trabalho desde 2007. Bacharel em Direito pela Faculdade Estácio de Sá de Vitória Pós-Graduada em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes no Rio de Janeiro.

Pós-Graduada em Direito Administrativo e Gestão Pública pela Faculdade Internacional da Paraíba. Pós-Graduada em Direito Processual Civil pelo Centro Universitário de João Pessoa (Unipê).

Fraude às Relações de Emprego

LT^R



EDITORA LTDA.

© Todos os direitos reservados

Rua Jaguaribe, 571
CEP 01224-001
São Paulo, SP — Brasil
Fone (11) 2167-1101
www.ltr.com.br
Março, 2015

Produção Gráfica e Editoração Eletrônica: R. P. TIEZZI
Projeto de Capa: FÁBIO GIGLIO
Impressão: PIMENTA GRÁFICA E EDITORA

Versão impressa: LTr 5190.4 — ISBN: 978-85-361-8286-5
Versão digital: LTr 8636.5 — ISBN: 978-85-361-8331-2

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Rodrigues, Rosane Aparecida

Fraudes às relações de emprego / Rosane Aparecida Rodrigues.
— São Paulo : LTr, 2015.

1. Direito do trabalho 2. Fraude 3. Fraude — Brasil 4. Relações
de emprego I. Título.

14-13040

CDU-343.721:331

Índice para catálogo sistemático:

1. Fraudes : Direito do trabalho 343.721:331

*Este trabalho é dedicado às pessoas que
sempre estiveram ao meu lado,
me acompanhando, apoiando e principalmente
acreditando em mim:
meu querido e amado esposo,
meus pais e irmãos.
Muito obrigada.*

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
-----------------	----

CAPÍTULO I **DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO**

1.1. A DIMENSÃO SUBJETIVA DO TRABALHO	17
1.2. A DIMENSÃO OBJETIVA DO TRABALHO	18
1.3. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	19
1.4. <i>CONSILIUM FRAUDIS</i> X FRAUDE OBJETIVA	20

CAPÍTULO II **FORMAS DE FRAUDES ÀS RELAÇÕES DE EMPREGO**

2.1. TRABALHO TEMPORÁRIO	22
2.1.1. CONCEITO E HIPÓTESES	22

2.1.2. SUJEITOS E A NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO	23
2.1.3. REQUISITOS PARA A VALIDADE	24
2.2. CONTRATOS CIVIS	27
2.2.1. CONTRATO DE ARRENDAMENTO, PARCERIA E MEAÇÃO RURAL	28
2.2.1.1. CONCEITOS	28
2.2.1.2. REQUISITOS PARA VALIDADE	32
2.2.1.3. CONFIGURAÇÃO DE RELAÇÃO DE EMPREGO	35
2.2.2. REPRESENTANTE COMERCIAL	43
2.2.2.1. REQUISITOS DE VALIDADE DA REPRESENTAÇÃO COMER- CIAL	46
2.2.2.2. CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO	48
2.2.2.3. DECISÕES DO TST E TRT	50
2.3. A FIGURA DA PEJOTIZAÇÃO	55
2.3.1. CONCEITO	56
2.3.2. MEIOS E PRINCÍPIOS BASES PARA A DESCONSTITUIÇÃO DE UMA “PJ”	56
2.3.3. COMO IDENTIFICAR A FRAUDE E CONFIGURAR A RELAÇÃO DE EMPREGO	61
2.4. SOCIALIZAÇÃO DE EMPREGADOS	64
2.4.1. CONCEITOS	65
2.4.2. DIFERENÇAS ENTRE CONTRATO DE SOCIEDADE E CONTRATO DE TRABALHO	68
2.4.3. O QUE É A SOCIALIZAÇÃO DE EMPREGADOS E COMO IDENTIFICAR OS INDÍCIOS DESTA FRAUDE	70
2.4.4. DECISÕES DO TST SOBRE A MATÉRIA	76

CAPÍTULO III

CONSEQUÊNCIAS DA FRAUDE ÀS RELAÇÕES DE EMPREGO

3.1. MERCANTILIZAÇÃO DO TRABALHO	81
--	----

3.2. PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	86
3.3. CONCORRÊNCIA DESLEAL.....	89
CONCLUSÃO	95
BIBLIOGRAFIA	99

INTRODUÇÃO

O presente trabalho é um estudo sobre as várias faces das fraudes às relações de emprego. Nesse contexto, dedica-se a analisar a regularidade de algumas espécies contratos de trabalho de modo a garantir que eles não sejam desvirtuados do seu objetivo e, principalmente, que não ocorra a precarização das relações de trabalho.

Este estudo pretende delinear as dimensões objetiva e subjetiva do trabalho com o fim de identificar a importância do trabalho na vida do ser humano. Delineia também a análise histórica das relações de trabalho regidas pelo Código Civil, a evolução do trabalho na sociedade e o estudo do instituto utilizado para a caracterização da fraude trabalhista, o que difere do instituto de direito civil, ou seja, a figura da fraude objetiva *versus* o *consilium fraudis*. Cumpre ressaltar que nas fraudes às relações de emprego será aplicado o instituto da fraude objetiva prevista no art. 9º da CLT. Neste caso o requisito subjetivo, isto é, a vontade de fraudar a lei, é dispensável para caracterizar a relação de emprego porque na fraude objetiva basta a presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego para estabelecer o vínculo de emprego entre o tomador e o trabalhador. O importante é o contrato-realidade pautado no princípio da primazia da realidade.

Diante desse contexto histórico traçado, o presente estudo analisa algumas espécies de contrato de trabalho, a relação jurídica estabelecida entre o trabalhador e o tomador de seus serviços, a presença dos elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego e o desvirtuamento da finalidade dos contratos de trabalhos celebrados. E, adicionalmente, apresenta as consequências das fraudes às relações de emprego que afetam diretamente os direitos dos trabalhadores e também toda a sociedade.

O estudo do tema e das questões analisadas em torno dessas questões trabalhistas justifica-se pelo fato de sua grande relevância nas áreas econômica, social e política e, primordialmente, porque causa prejuízos, às vezes irreparáveis, aos trabalhadores que deixam de ter garantidos seus direitos mínimos previstos constitucionalmente e nas leis do trabalho. Salienta Rui Alvim (1991, p. 39):

Afora o fato alarmante de tal disposição criar incentivo à ganância do empresariado livre, à medida que o livra, nas contratações, do rol de direitos embutidos na legislação trabalhista, em cabal desrespeito à igualdade constitucional, essa absurdez mistura todo e qualquer tipo de trabalho.

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. Assim, Süsskind (2003, p. 217) dispõe que:

Em toda comunidade, durante a história da civilização, apareceram, como surgirão sempre, pessoas que procuram fraudar o sistema jurídico em vigor, seja pelo uso malicioso e abusivo do direito de que são titulares, seja pela simulação de atos jurídicos, tendentes a desvirtuar ou impedir a aplicação da lei pertinente, seja, enfim, por qualquer outra forma que a má-fé dos homens é capaz de arquitetar. Por isto mesmo, inúmeros são os atos praticados por alguns empregadores inescrupulosos visando a impedir a aplicação dos preceitos de ordem pública consagrados pelas leis de proteção ao trabalho.

Dessa forma, este trabalho justifica-se porque busca identificar essas fraudes e suas consequências e evitar que elas ocorram e prejudiquem os direitos dos trabalhadores.

A pesquisa que precedeu este estudo teve como ponto de partida o pressuposto de que os direitos dos trabalhadores devem ser garantidos com o fim de se evitar o enriquecimento ilícito do tomador de serviços que utiliza sua mão de obra e auferir lucros com a exploração desses trabalhadores. Desse modo, evita-se não somente o enriquecimento ilícito, mas também a precarização das relações de trabalho, o *dumping* social e a mercantilização do trabalhador.

Assim, a fundamentação teórica para essas garantias foi baseada na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (arts. 5º, inciso XLIX, arts. 6º, 7º, 170 e 193), na Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei n. 5.452/1943, arts. 3º, 6º, 9º e 157, inciso I), na Jurisprudência Trabalhista (Súmula n. 331 do TST), na Lei n. 6.019/1979 — Trabalho Temporário, na Lei n. 4.504/1964 — Estatuto da Terra, dentre outras.

Capítulo I

Do DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO



O conceito de trabalho percorreu anos de história, vinculando-se cada vez mais às mudanças nas estruturas sociais. Afirmam Martins (2005, p. 4):

[...] trabalho foi considerado na Bíblia como castigo. Adão teve de trabalhar para comer em razão de ter comido a maçã proibida. Trabalho vem do latim *tripalium*, que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais.

O trabalho, então, era considerado um instrumento de tortura, era um castigo imposto pelos deuses, retratava apenas sofrimento. Mais tarde, veio a escravidão. Os escravos tinham apenas o dever de trabalhar e a eles não era garantido nenhum direito; eram denominados de “coisa” e utilizados como o meio de os senhores obterem suas

riquezas. Trabalho naquela época era algo ruim, pejorativo, e envolvia apenas a força física.

Depois desse período, veio a servidão. Conforme Martins (2005, p. 4), “os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas, ao contrário, tinham de prestar serviço na terra do senhor feudal”. O que ocorria naquela época era que os servos trabalhavam em troca, simplesmente, de proteção e de uso da terra, sendo o trabalho ainda considerado como castigo, imperando a lei do mais forte. O trabalho continuava sendo um dever dos servos para com os seus senhores. Entretanto, aos servos não era garantido nenhum direito, nenhuma escolha; continuavam presos às imposições de seus senhores.

Mais adiante, assevera Martins (2005), surgem as corporações de ofício. Nesse tipo de trabalho havia certa liberdade do trabalhador e o fim maior dessas corporações eram os seus próprios interesses. Com a Revolução Francesa foram abandonadas essas formas de corporações por ferirem o ideal de liberdade do homem. Ideal que era o fundamento de tal revolução.

Destaca Fábio Goulart (2009) que, com a Revolução Industrial, foi possível atingir a relação jurídica de prestação de trabalho pessoal e subordinado. O trabalho manual foi substituído pela produção automatizada, correndo assim a sucessiva transformação do processo de exploração do trabalho humano. Com essa transformação, o sistema produtivo passou de uma economia agrária para o sistema produtivo capitalista voltado à economia de mercado, mudando mais uma vez o conceito de trabalho. A partir de então, o trabalho passou a ter em si um valor social e a ter a intervenção do Estado de forma a garanti-lo. Dessa forma, o trabalho passou a ter a natureza de direito social constitucionalmente garantido.

Por fim, o trabalho se caracteriza como o maior bem da vida, e traz em seu bojo uma dimensão subjetiva, que deve ser digno, que invista a pessoa de seus valores sociais. O trabalho traz em seu bojo uma dimensão subjetiva e objetiva, é o mecanismo que sustenta o cidadão. Portanto, é importante avaliar tais dimensões de forma a buscar o verdadeiro sentido do trabalho, conforme será analisado a seguir.

1.1. A DIMENSÃO SUBJETIVA DO TRABALHO

O trabalho é um meio que individualiza a pessoa no contexto social, determina seu caráter e o identifica perante os demais indivíduos. É condição fundamental para o crescimento humano, elemento básico e integrador de toda uma sociedade.

Esclarece Strefling (2006, p. 773) que “o trabalho, em sentido subjetivo, é o agir do homem enquanto ser dinâmico, capaz de levar a cabo várias ações que pertencem ao processo do trabalho e que correspondem à sua vocação pessoal.” É por meio do trabalho que as sociedades se desenvolvem. Assim, para João Lobo (2004, p. 4):

[...] a fronteira que delimita o conceito de trabalho enquanto fator de realização humana daquele outro em que o trabalho conte em si a carga negativa opressora do *tripalium* (instrumento composto por três paus ou varas cruzadas, usado para prender animais e também como instrumento de tortura — que exprime, na sua origem semântica, a noção de trabalho e o sacrifício que a realização do mesmo implica) nem sempre é clara e necessita de diferenciação legal em homenagem à proteção dos valores fundamentais da pessoa humana.

Portanto, essa fronteira separa bem dois conceitos de trabalho. O primeiro, como fator de realização humana, imprime o caráter subjetivo do trabalho. O segundo, como sacrifício para alcançar, por exemplo, o seu sustento, demonstra o caráter objetivo do trabalho.

O trabalho como fator de realização pessoal exterioriza o seu fim maior que é a dignificação do ser humano enquanto indivíduo. Por outro lado, o sacrifício necessário para alcançar esse fim traz em si uma carga negativa, ou seja, um esforço físico, psicológico e outros. Destaca Strefling (2006, p. 785):

[...] o homem ama o trabalho, quando sente paixão por criar e possuir o criado. Pelo contrário, não pode amar, quando é só fadiga física, esforço, mercadoria entregue em troca de um salário. Quando o homem não pode trabalhar e levar a

cabo sua obra, não alcança sua plenitude. Isto é reduzi-lo ao desemprego antropológico, a ser uma pedra, ou uma parasita que vive de subsídios ou heranças.

Por isso, o trabalho deve ser algo que traga satisfação e que possa ser feito com amor e dedicação. Deve ser o meio de vida, de dignificação do ser humano, de dever cumprido e de ser útil e contribuidor para a evolução de toda uma sociedade, que, em contrapartida, deve ser justa, solidária e igualitária.

1.2. A DIMENSÃO OBJETIVA DO TRABALHO

A dimensão objetiva do trabalho é algo que se realiza com o fito de atingir um bem maior, com o fim de dar sentido à vida. Assim, entende Strefling (2006, p. 773), a dimensão objetiva do trabalho “é o conjunto de atividades, recursos, instrumentos e técnicas de que o homem se serve para produzir, para dominar a terra, conforme as palavras do livro do Gênesis”. Diante desse ponto de vista, trabalho é meio, instrumento para se alcançar um determinado objetivo. Na concepção de Giddens (1997, p. 578):

[...] podemos definir o trabalho como a realização de tarefas que envolvem o dispêndio de esforço mental e físico, com o objetivo de produzir bens e serviços para satisfazer necessidades humanas.

Essa definição representa o trabalho tanto em seu aspecto objetivo quanto subjetivo. Na sua dimensão objetiva, trabalho é algo que se realiza com o fito de atingir um bem maior, como o seu próprio sustento e de sua família, e uma possibilidade de lazer. Na sua dimensão subjetiva, tem-se a satisfação das necessidades humanas que pode ser expressa por meio da obtenção de conhecimento, identidade pessoal, dignidade, reconhecimento profissional, dentre outras.

Portanto, produzir algo é mais do que uma necessidade humana, é imprimir sentido ao bem maior que é a vida. É dar condição de desfrutar do fruto do trabalho, sendo então o trabalho meio para a obtenção do fim supremo: “a vida”. É um direito que deve ser garantido a todos.

Para Strefling (2006, p. 744), os avanços no campo social, político, educacional e cultural não foram suficientes para garantir a todas as pessoas o direito fundamental ao trabalho. Ou seja, apesar de esses direitos serem garantidos pela Constituição da República de 1988, pode-se perceber que na prática nem sempre é assim. Muitas vezes, veem-se pessoas e pessoas desempregadas, sem oportunidades, seja porque não tiveram uma boa condição social para estudar em boas escolas, ou, até mesmo, por outras circunstâncias da vida.

Para que possa ser garantido a todos os cidadãos o direito ao trabalho é preciso que o Estado adote políticas eficazes e, principalmente, que tenha meios de evitar o desvirtuamento dos contratos de trabalho de modo a preservar os direitos mínimos dos trabalhadores, bem como evitar o enriquecimento ilícito de algumas empresas por meio de contratações irregulares, causando assim repercussão em toda a sociedade. Algumas dessas repercussões são a concorrência desleal, a mercantilização do trabalho e a precarização das relações de trabalho. Este assunto será abordado em capítulo específico.

1.3. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Após a análise central da evolução do conceito de trabalho anteriormente exposto, cabe destacar neste ponto a evolução da relação de trabalho no âmbito do direito civil em contraponto ao direito do trabalho. Outro ponto a ser discutido é a aplicação subsidiária dos institutos de direito civil ao direito do trabalho.

Primeiro convém ressaltar que o Direito Civil, no Brasil, surgiu bem antes da Consolidação do Direito do Trabalho. O código civil de 1916 trazia e o Código Civil de 2002 traz em seu bojo diversos institutos relativos à prestação de serviços, contratos de empreitada. Há leis esparsas que tratam de representação comercial, contratos de parceria e meação (em lei específica), dentre outros. Esses institutos caracterizam uma relação de trabalho típica em que não há vínculo empregatício entre o prestador e o beneficiário da mão de obra.

Entretanto, o que tem ocorrido com frequência é a utilização destes institutos com o fim de mascarar a relação de emprego e

afastar o dever de garantir os direitos sociais a esses trabalhadores, como previsto constitucionalmente.

1.4. CONSILIUM FRAUDIS X FRAUDE OBJETIVA

No direito civil as características dos contratos de prestação de serviço diferem dos contratos de trabalho previstos na legislação trabalhista. O mesmo ocorre com os institutos utilizados para se determinar a nulidade de tais contratos.

Na seara civilista, para que seja declarada a nulidade de um contrato é preciso a presença do *consilium fraudis*; já na seara trabalhista as fraudes aos contratos de trabalho são declaradas com base no art. 9º da CLT, que trata do instituto da fraude objetiva. De acordo com Ronaldo Lima (2008, p. 57):

[...] o instituto da fraude nas relações de trabalho sempre foi regida por princípios diversos dos do direito civil, pois enquanto neste faz-se normalmente necessária a prova do *consilium fraudis* para o reconhecimento do vício do ato jurídico no direito do trabalho, em razão do estado de hipossuficiência jurídica do empregado (e, na predominância das relações de trabalho, hipossuficiência também econômica), adotou-se o instituto da fraude objetiva, cristalizada no art. 9º da CLT [...].

Assim a fraude objetiva é decorrente do contrato realidade, pois estando presentes os requisitos da relação de emprego previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, estará configurado o vínculo de emprego entre o trabalhador e o tomador de serviços. Nessa situação não é importante saber se as partes tinham ou não intenção de fraudar o sistema jurídico como ocorre no instituto de direito civil, ou seja, *consilium fraudis*.

Por fim, na área trabalhista é imprescindível apenas a presença dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego para se verificar se há fraude, não sendo necessário apurar o intuito nem sequer a intenção daqueles que praticaram a fraude, como ocorre nos contratos civis.