

DOCTRINA

COMENTÁRIOS SOBRE ALGUMAS DAS FRAUDES RECORRENTES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva⁸

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A fraude é uma instituição insidiosa, urdida pela mente de quem força a obtenção de vantagens pessoais a qualquer preço, a tal ponto disseminada em todos os setores da atividade humana que, exceto no contexto de ambicioso projeto de um tratado sobre o tema, só pode ser enfrentada por partes. Partindo desse pressuposto, o presente artigo tem como objetivo comentar as linhas gerais dos formatos mais comuns de algumas das fraudes empregadas para burlar a legislação trabalhista, em detrimento do real valor do trabalho. O tema adquire ainda maior relevância a partir do momento em que estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) comprovam que não é qualquer trabalho que contribui para o engrandecimento e avanço da sociedade. A fraude nas relações laborais, além de ferir a dignidade humana, nos termos propostos pela Constituição Federal, constitui óbice à criação de novos postos regulares de trabalho e prejuízo ao aprimoramento daqueles já existentes.

Muitas e diversificadas são as facetas da contratação viciada, das quais aqui apenas se destacam a terceirização ilícita, a confusão entre diarista e doméstico, as pseudocooperativas, a denominada *pejotização* (criação de pessoas jurídicas para a execução de trabalho subordinado) e a oferta de ações da empresa aos próprios empregados (*stock options*), fechando-se o artigo com breve menção a algumas dentre as várias medidas possíveis de combate à fraude organizada. Ficam à espera de novas oportunidades temas igualmente interessantes como o do policial militar contratado para prestar serviços de segurança, o ônus da fraude na contratação de servidores sem concurso, o controle eletrônico de ponto previamente corrompido, a competência para julgar a associação para a fraude trabalhista (*raketeering*), a falência fraudulenta, as ações industriadas para a homologação de acordos suspeitos, as licitações troianas (que embutem a dissimulada inidoneidade das empresas vencedoras) e as modalidades de trabalho escravo, infantil, da mulher e dos portadores de necessidades especiais, sem exaurir nesse breve rol tão vasto assunto.

INTRODUÇÃO

Fraude, na definição proposta por Houaiss, significa qualquer ato ardiloso, praticado de má-fé com o intuito de lesar ou ludibriar outra pessoa ou de não cumprir determinado dever⁹. Trata-se, pois, de um vocábulo indicativo de ações ou omissões associadas à desonestidade cultivada por indivíduos arredios ao convívio ético, à solidariedade humana, à disciplina legal e aos bons costumes.

Desde as origens da atividade econômica existem, no mundo dos negócios, golpistas dedicados a colocar em prática os mais diversos tipos de embustes, sistemas e

⁸ Desembargadora Federal do Trabalho do E. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

⁹ HOUAISS, Antonio; e VILLAR, Mauro de Salles. *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*. Rio de Janeiro : Objetiva, 2002.

esquemas engendrados com a finalidade de extrair do inter-relacionamento social benefícios ilícitos temporários e imediatos. O código de Hammurabi (cerca de 1750 a.C.), um dos mais antigos conjuntos de leis já encontrados, define vários casos de logros e suas punições. Pesquisas recentes descobriram também que antigos egípcios, por volta de 500 A.C., fraudavam ricos e nobres, vendendo falsos gatos e outros animais sagrados embalados para suas cerimônias fúnebres. Igualmente, a título ilustrativo, ocorreu em 1720 a gênese de um golpe universalmente perpetrado na ciranda financeira, a famosa bolha da *South Sea Co.*, quando aquela empresa inglesa de navegação e comércio, divulgando informações falsas, induzia os investidores à aquisição de sempre mais ações, a preços cada vez mais altos em papéis prontamente emitidos até a derrocada do castelo de cartas que causou graves prejuízos a milhares de investidores de boa-fé. Vale ainda lembrar a criação do famoso *esquema de Ponzi*, por volta de 1920, que prejudicou mais de 20.000 pessoas do leste norte-americano no turbilhão de uma sofisticada operação em forma de *pirâmide financeira* cuja base é progressivamente ampliada com a conquista de novos incautos.

Essas breves ilustrações revelam que o recurso ao embuste perpassa a história da humanidade. Obviamente que, para driblar o progresso tecnológico e a evolução dos negócios jurídicos, as falcatruas sofrem constantes mutações em sua peculiar genética. Os fraudadores, como os vírus, reciclam-se permanentemente e são muito criativos, bem informados, flexíveis e adaptáveis às novas situações, o que enseja a renovação dos ardis para manter ativo o elemento surpresa.

É importante destacar que, como os demais fenômenos econômicos, as fraudes também se globalizaram. Hoje é possível encontrar os mesmos esquemas fraudulentos, com pequenas adaptações, aplicados nos mais diversos países do mundo. Mas a incidência dessas artimanhas é inversamente proporcional ao desenvolvimento de uma nação, porque ocupa um importante papel na precarização das relações sociais, contribuindo para a diminuição do nível de vida de seus cidadãos. Ou seja, as nações mais miseráveis do mundo são aquelas cujos cidadãos estão mais expostos e são mais vulneráveis, com repercussão direta no Direito do Trabalho. Daí a importância de operações que contribuam para a informação e desestimulem tais práticas, com a divulgação e análise de hipóteses recorrentes nesse ramo do Direito, das quais aqui se extrai e enfatiza, como já mencionado, o regime de terceirização, o trabalho do diarista e do empregado doméstico, o problema crônico das falsas cooperativas, o fenômeno da *“pejotização”* e as chamadas *stock options*.

TERCEIRIZAÇÃO: O CUSTO DA FRAUDE

Inicia-se, este artigo, com uma análise sucinta do processo de terceirização verificado nas últimas décadas, através do qual o trabalhador é inserido no processo produtivo de um tomador de serviços, sem que se estendam a este os tradicionais laços *jus-trabalhistas*, indiretamente preservados por meio de uma atividade interveniente. O fenômeno surgiu no processo de modernização tecnológica e organizacional ocorrido no Brasil com grande intensidade a partir dos anos 80, sob o pretexto da necessidade de aumento da competitividade, resultando em mudanças significativas na relação entre empresas.

Em linhas gerais, a terceirização consiste na utilização, por um determinado órgão ou empresa, dos serviços de uma terceira pessoa, na maioria das vezes representada por uma outra empresa, especializada em fornecer determinados serviços inseridos no âmbito das atividades-meio do objetivo societário da tomadora. Trata-se, portanto, de um processo mediante o qual a relação de trabalho perde a tradicional bipolarização entre

empregado e empregador e admite a tripartição do relacionamento com o ingresso de um terceiro elemento no processo, cuja função é arregimentar o prestador de serviços de acordo com os interesses do tomador que o contrata para esse fim.

Responde a terceirização por grande quantidade dos casos de litisconsórcio passivo no processo do trabalho, envolvendo imensa gama de controvérsias quanto a seu alcance e eficácia. Segundo Ari Possidonio Beltran,

diante de nossa realidade, se do ponto de vista administrativo a terceirização apresenta-se, atualmente, como o sistema de opção de grande parte das empresas, por outro lado pode acarretar grandes impactos no âmbito das relações de trabalho. Tais reflexos podem ocorrer tanto no plano individual como no coletivo, sendo costumeiramente apontado como modelo que afronta os princípios do Direito do Trabalho, de forma especial o protetor. No plano individual, as principais distorções que têm sido apontadas pelos críticos da terceirização são: a terceirização em fraude aos direitos trabalhistas ou falsa terceirização, com utilização indevida de empresa interposta; a contratação com empresas inidôneas que não respondem pelos direitos regularmente assegurados; o rebaixamento do padrão salarial e de benefícios; a inobservância das normas de segurança do trabalho; a terceirização com o objetivo de transferência de passivos trabalhistas ou ainda para a transferência de riscos do negócio ao terceiro e seus contratados (grifos acrescidos)¹⁰.

A legalidade, legitimidade e eficiência na adoção do sistema de contratação terceirizada pressupõe a observância de alguns requisitos básicos, a saber:

- a relação ocorre entre empresas idôneas, com efetiva capacidade econômica. É imprescindível que a empresa contratada suporte os riscos do negócio e tenha condições econômicas de honrar seus compromissos com os trabalhadores, de modo a evitar problemas futuros para a tomadora;
- a terceirização permanece restrita aos serviços especializados, como os de vigilância, asseio e conservação, refeições, assistência técnica e similares, não se justificando a utilização de mão-de-obra não especializada;
- os serviços terceirizados devem estar relacionados à atividade-meio da empresa, jamais à sua atividade-fim.

Como bem expõe a eminente jurista Alice Monteiro de Barros,

terceirizar, descentralizar, delegar tarefas canalizadas para a atividade-fim do usuário das mesmas, além dos limites previstos na Lei nº 6.019/74 e Lei nº 7.102/83 merece repúdio da melhor doutrina e dos Tribunais, que denunciam as conseqüências anti-sociais dessa contratação, em face do aviltamento das relações laborais. É que os empregados perdem as possibilidades de acesso à carreira e salário da categoria. Essa situação se agrava quando os trabalhadores exercem suas atividades nas mesmas condições, inclusive lado a lado, com os empregados do quadro, registrados pela tomadora, que remete à prestadora de serviços o numerário para repassá-los aos

¹⁰ BELTRAN, Ari Possidonio. *Dilemas do trabalho e do emprego na atualidade*. São Paulo: LTr, 2001, p. 183.

obreiros. A situação traduz séria violação ao princípio constitucional da isonomia¹¹.

No contexto, mostra-se imprescindível lembrar a sempre combatida figura do *marchandage*, que promove a simples comercialização da prestação dos serviços, ou sua locação, para a exploração pelo tomador mediante a interferência de interposta pessoa jurídica, ou seja, aquela que efetivamente se beneficia da intermediação. Conforme já visto, a interposição só é legal quando ocorre para proteger o trabalhador contra sistemáticas lesivas ao patrimônio do hipossuficiente, como era a combatida atividade dos chamados *gatos*, verdadeiros parasitas da intermediação e que se valiam das situações de penúria e extrema necessidade, para suprir o mercado de trabalho em condições análogas à da escravidão.

Por força do conteúdo ético imanente a todo trabalho humano (derivação do princípio da dignidade da pessoa humana — artigo 3º, III, da Constituição Federal de 1988) e à vista da natureza pessoal e indissociável da prestação dos serviços, a terceirização sofreu, no avanço do Direito do Trabalho, inúmeras limitações de ordem formal e material, todas voltadas à erradicação da figura do *marchandage*, com vistas a eliminar o tráfico do trabalho humano. Assim se justificam, a toda evidência, os cuidados da Súmula nº 331 do TST no trato hermenêutico da matéria, inclusive quanto à responsabilidade subsidiária reconhecida em seu item IV.

Uma vez configurada a terceirização ilícita, determina a ordem jurídica que seja desconsiderado o elo laboral com o empregador aparente (entidade terceirizante), formando-se o vínculo trabalhista diretamente com o tomador de serviços, o chamado empregador oculto ou dissimulado. Assim, reconhecida a relação de emprego, incidem sobre o contrato de trabalho todas as normas aplicáveis à pertinente categoria profissional, inclusive com as devidas correções de parcelas eventualmente prejudicadas em razão do ardil utilizado.

DIARISTA VERSUS DOMÉSTICO

Um segundo ponto igualmente relevante a ser considerado é a distinção entre o empregado doméstico e o trabalhador diarista, dada a sua grande incidência no cotidiano laboral. Considerando a dificuldade da matéria, inclusive no afã de se detectarem eventuais fraudes à legislação trabalhista, não se pode ignorar, à luz do princípio da primazia da realidade, a nítida distinção que há entre a prestação de trabalho denominada *diarista* (que prima pela eventualidade e autonomia) e a do empregado *doméstico* (notoriamente contínua e subordinada). A construção jurisprudencial que fixa em até dois dias por semana o trabalho a ser caracterizado como de diarista está em sintonia com o princípio protetor das relações de trabalho, de modo a manter aberta a porta da contratação autônoma para as famílias que não precisam ou não têm condições de contratar um empregado doméstico, ao mesmo tempo em que protege o verdadeiro empregado de uma contratação informal indevida. Sem esse divisor de águas, ficam severamente prejudicadas as pessoas que desejam trabalhar nos dias em que podem, sem a obrigatoriedade da sujeição aos deveres do empregado e aos requisitos da continuidade e da subordinação. Da mesma forma, se a intenção do trabalhador é prestar serviços como doméstico e, não obstante, vem a ser tratado como diarista, o parâmetro da quantidade mínima de dias trabalhados por semana servirá para o reconhecimento judicial da condição legal negada pela fraude nessa modalidade de relacionamento laboral.

¹¹ BARROS, Alice Monteiro de. *A Terceirização e a Jurisprudência*. Revista do Direito do Trabalho, nº 80, pág. 11.

Entende-se por empregado doméstico o trabalhador regido pelas Leis nº 5.859/72 (regulamentada pelo Decreto nº 71.885/73) e nº 11.324/2006, tendo seus direitos insculpidos no parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, bem como sua integração à Previdência Social. Ou seja, aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. Para que se possa caracterizar essa condição na fase de conhecimento de uma reclamação trabalhista, não restam dúvidas de que a prova constitui elemento imprescindível tanto à constituição do direito, quanto à sua negação. A Lei nº 5.589/72 exige que o empregado doméstico preste serviços “*de natureza contínua*” na residência da família. Tem-se, portanto, que a condição da não eventualidade, que significa a continuidade dos serviços por período razoável, inclusive com a sua repetição esperada ao longo do tempo, constitui um pré-requisito para a caracterização do vínculo de emprego, seja este doméstico ou não. Não há diferença semântica entre as expressões “*de natureza contínua*” (da Lei nº 5.589/72) e “*de natureza não eventual*” (empregada no artigo 3º da CLT).

Com tudo isso, percebe-se que os serviços prestados pelo empregado doméstico correspondem às necessidades permanentes da família e do bom funcionamento da casa. Já as atividades desenvolvidas pelo trabalhador diarista, em apenas 1 ou 2 dias da semana, assemelham-se ao trabalho prestado por profissionais autônomos, já que ele recebe a remuneração no mesmo dia em que oferece sua força de trabalho. Caso não queira mais prestar serviços, o diarista sequer necessita notificar ou se submeter a qualquer formalidade extintiva, como o aviso prévio, por exemplo. Isso porque é de sua conveniência, pela flexibilidade de que dispõe, prescindir de um vínculo estável e permanente com um único empregador.

FALSAS COOPERATIVAS

O termo cooperativa provém da raiz latina formada pelo prefixo *co* (derivado da preposição *cum*) aditado ao verbo *operari* (trabalhar), do que resulta o sentido de trabalhar junto ou colaborar com alguém. Segundo De Plácido e Silva¹², aplica-se o vocábulo, na terminologia jurídica, para designar a organização ou sociedade constituída por várias pessoas que voluntariamente se associam, visando à melhoria das condições econômicas de seus membros. A esse conceito, obviamente, repugna a subordinação hierárquica do associado perante terceiros com os quais a cooperativa venha a interagir profissionalmente.

O art. 3º da Lei nº 5.764/71 define a sociedade cooperativa como um contrato celebrado entre pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir com bens ou serviços para o exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, sem fins lucrativos. Somente na ocorrência dessa hipótese é que o parágrafo único do artigo 442 da CLT afasta a caracterização de vínculo empregatício entre a cooperativa e seus associados ou entre estes e os tomadores. Para tirar proveito indevido dessa disposição, contudo, algumas empresas se utilizam de *falsos cooperados*, visando a se eximir dos encargos do contrato de trabalho, sem se darem conta da incidência do artigo 9º da CLT. Da mesma forma ocorre se houver prestação de serviços por interposição, o que acontece quando os supostos cooperados trabalham com subordinação para os tomadores de serviço, firmando-se o vínculo empregatício diretamente com estes porque foi fraudado o regime excepcional pela situação em que a cooperativa atua nos moldes do art. 2º da CLT.

¹² SILVA, De Plácido e. *Vocabulário Jurídico*. Rio de Janeiro : Forense, 1999.

A simulação pode ser desmistificada, na prática, já que cooperado autêntico é aquele que recebe convocações para assembleias, auferir participações variáveis provenientes de rateios das sobras líquidas do exercício em partes diretamente proporcionais aos serviços realizados no período, vota e pode ser eleito para cargos de direção, sendo certo que produto do rateio não se confunde com os proventos de valor fixo pagos mensalmente ao pretenso cooperativado.

É de suma importância o combate às falsas cooperativas, rotuladas de *laranjas*, que agem como simples agenciadoras de serviços, responsáveis pela sonegação de direitos trabalhistas garantidos e conquistados. A mão-de-obra colocada à disposição de terceiros deve ser a dos legítimos cooperados, que somente numa situação de legitimidade podem concorrer, em pé de igualdade, com a economia globalizada. Tais práticas fraudulentas mereceram total repúdio no mundo jurídico, pois prejudicam o esforço de aperfeiçoamento das relações de trabalho.

ENGANOSAS PESSOAS JURÍDICAS

Exigir que o trabalhador abra uma empresa de prestação de serviços para contratá-lo é um artifício fraudulento, porque viola o artigo 3º da CLT. Tal prática inadmissível exhibe crescente incidência no contexto de uma acirrada competitividade mercadológica em que os empregadores buscam soluções mágicas para afastar o vínculo empregatício e, com isso, maximizar lucros e minimizar custos em detrimento das conquistas trabalhistas. Essa prática ficou conhecida pelo neologismo *pejotização* (derivado da abreviatura da expressão *pessoa jurídica*) e define a situação do empregado compelido à abertura de uma empresa de fachada, não raro formada por uma única pessoa física, aquela que continua a realizar as mesmas funções que exercia na ex-empregadora agora transformada em sua contratante no falso contexto empresarial. Por meio de contratos pretensamente civis de prestação de serviços, a atuação diária do *PJ* sai mais barata e a ex-empregadora, que o contrata nesses moldes, não arca mais com os encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e do FGTS.

A controvérsia quanto ao vínculo empregatício em relação denominada como de representação comercial já é muito conhecida nos tribunais trabalhistas. Ante a suficiente prova de que a empregadora padece da síndrome da gestão de vendas por controle de representação comercial em bloco, consistente na utilização de equipes de *representantes comerciais* explicitamente subordinados a um supervisor que é empregado registrado, a solução é o reconhecimento do vínculo de emprego. Essa irregularidade, exaustivamente diagnosticada em centenas de ações trabalhistas, basicamente aponta para características comuns, dentre as quais sobressaem a da subordinação jurídica através de reuniões periódicas; a imposição de visitas dirigidas a clientes previamente indicados em listas distribuídas pela empresa; monitoramento à distância, por telefone celular ou BIP; cota mínima mensal de vendas; desligamento punitivo por não atingimento da cota mínima; proibição de prestação de serviços a outras empresas; pagamento de salário fixo mais comissões; e ambiente com estrutura para vendas e contato direto com clientes, oferecido aos representantes comerciais nas dependências físicas da reclamada.

É flagrantemente fraudulenta, pois, a incompatibilidade entre o critério adotado pela empresa para substituir os vendedores registrados por representantes comerciais e os ditames da Lei nº 4.886/65, que deveriam ser observados particularmente em sua marca distintiva mais característica, que é a independência jurídica e econômica do representante em sua atuação como empresa autônoma. A questão que remanesce, portanto, é unicamente a de saber se do exame dos elementos de prova existentes nos autos

se extrai a configuração do vínculo empregatício, já que a fraude encontra-se suficientemente definida como *modus operandi*. Em geral, tem-se como solução possível a de que, não obstante fictamente intitulado como representante comercial, o trabalhador é submetido à subordinação direta do empregador, com as características legais da personalidade, onerosidade e não eventualidade.

A disseminação dessa modalidade astuciosa já faz com que muitos trabalhadores não compreendam a gravidade da nova relação. Na prática, o obreiro exerce suas atividades como se houvesse vínculo empregatício, inclusive com dedicação à atividade-fim da empresa que o recontrata como pessoa jurídica. No entanto, considerando-se a proeminência do princípio da *primazia da realidade*, recomenda-se, a quem seja assim agredido em seus direitos, que denuncie a irregularidade e busque o merecido ressarcimento.

STOCK OPTIONS E O DIREITO DO TRABALHO

Embora a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XI, tenha estipulado a participação nos resultados da empresa como direito dos trabalhadores, o legislador ordinário ainda não enquadrou, no conceito de resultados, o sistema conhecido como *employee stock option plans*, o plano de opção de compra de ações que permite ao empregado participar da valorização futura da empresa. Ora, isso equivale à outorga de mera perspectiva de remuneração, fato que gera o questionamento sobre a possibilidade de tal procedimento alimentar o sistema a fraude nas relações de trabalho.

Ao analisar a matéria, nas poucas oportunidades em que foi instada a fazê-lo, caminhou bem a jurisprudência trabalhista da 2ª Região¹³, privilegiando o entendimento de que o referido sistema não apresenta consistência remuneratória, por não se equiparar ao direito de opção previsto no parágrafo 1º do artigo 457 da CLT. Resta-lhe, portanto, a caracterização como sendo de natureza comercial, dada a existência do risco mercantil (sujeição a perdas inesperadas e à flutuação mercadológica) e a característica de onerosidade tipicamente financeira do plano (que afasta a gratuidade ou a contraprestação), até porque os dividendos auferidos não se enquadram em nenhuma das parcelas de essência remuneratória estabelecidas nos artigos 457 e 458 da CLT.

O contrato de oferta da compra de ações é baseado na legislação societária e não se confunde com o contrato de trabalho, posto que representa uma relação puramente mercantil, ainda que casualmente ensejada no curso da relação de trabalho, como acontece com qualquer outra modalidade de investimento pessoal. Por esse motivo, o mecanismo não pode ser visto como elemento suscetível de ensejar fraudes à relação de emprego, mas como fomentador do tirocínio do empregado para o manejo e implemento de seus recursos pessoais no campo da especulação financeira, sob a vigilância e regulação, em todo o processo, da Comissão de Valores Mobiliários (CVM).

A lógica do sistema de *stock options* consiste na percepção do empregado como sócio da empresa, desvinculado de sua condição pessoal de prestador de serviços a um determinado empregador, ambos sujeitos de deveres e obrigações sinalagmáticas circunscritas ao contrato firmado com esse fim.

¹³ Contra o posicionamento que se inclina pela caracterização da fraude em razão da possível aplicação do artigo 9º da CLT. As duas posições antagônicas, aliás, encontram-se na sentença proferida no Processo nº. 2.339/99, da 34ª VT/São Paulo/SP e no acórdão nº 20030145141, Tipo RO nº. 20010255561, Ano 2001, DOE SP, PJ, TRT 2ª Região, Data: 08/04/2003.

SOLUÇÕES NO COMBATE ÀS FRAUDES

Para Publílio Siro, é automático o resultado deste axioma: o que se tira aos desonestos, dá-se às pessoas de bem. À luz desse ensinamento há que se manter acesa a chama de uma luta permanente contra os mecanismos de fraude nas relações de trabalho, salientando-se, com tal propósito, as medidas seguintes:

1) Fiscalização por parte da Delegacia Regional do Trabalho para autuação, aplicação de multas e possível enquadramento criminal por falsidade ideológica: cabe denúncia à Delegacia Regional do Trabalho, com pedido de fiscalização, ante o que dispõe a CLT em relação à carteira de trabalho, nos artigos 29, 36, 40, 41, parágrafo único, e 49, viabilizando a autuação, aplicação de multas e comunicação ao órgão competente para a abertura de inquérito por crime de falsidade ideológica previsto no artigo 299 do Código Penal (artigo 49 da CLT, incisos I a IV).

2) Representação ao Ministério Público do Trabalho: para abertura de inquérito civil público e consequente ação civil pública. A legitimidade do *parquet*, em tais casos, tem sido majoritariamente acolhida, tanto para atuar como fiscal da lei quanto para tratar de interesses coletivos ou individuais homogêneos, sempre no restabelecimento da ordem jurídica. Muitas vezes, um simples inquérito civil público já é capaz de surtir os efeitos necessários, dispensando o ajuizamento da ação civil pública. De acordo com a lei, competirá ao Ministério Público do Trabalho o ajuizamento da ação civil pública, na defesa dos interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos (artigo 83, III, da Lei Complementar nº 75/93), bem como a legitimidade ativa prevista no artigo 129, III, da Constituição e no artigo 82, I, do Código de Defesa do Consumidor.

3) Ação civil coletiva. Trata-se de ação em substituição processual, mediante a qual o sindicato poderá atuar sem individualizar os beneficiários e, nos moldes da ação civil pública, admite como objeto um comando condenatório, cautelar, declaratório, constitutivo (positivo ou negativo) ou mandamental, desde que necessária para a tutela dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos.

CONCLUSÃO

Muitas vezes, as relações jurídicas são desvirtuadas, no cotidiano laboral, por ardis a que o trabalhador geralmente se submete por falta de opção, medo do desemprego ou perspectiva de ascensão funcional. No entanto, quando a questão chega ao judiciário, a presença dos requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT gera declaração de fraude e reconhecimento do vínculo empregatício.

Observamos que as nações mais pobres do mundo estão mais expostas às práticas astuciosas que produzem o aviltamento das condições de subsistência da classe trabalhadora. O *marchandage* é uma dessas figuras, propagadora da comercialização da mão-de-obra, ou de sua locação, por meio de uma empresa interposta, à qual os trabalhadores explícita ou veladamente se subordinam. No âmbito do Direito do Trabalho, a interposição só é legal em casos de trabalho temporário, serviços de vigilância, limpeza e conservação, ou nas operações relacionadas às atividades-meio do tomador.

Os serviços prestados pelo *empregado doméstico* correspondem às necessidades permanentes da família e ao bom funcionamento da casa, ao passo que as atividades do *trabalhador diarista*, em alguns poucos dias da semana, assemelham-se ao trabalho prestado por profissionais autônomos.

As verdadeiras cooperativas não podem servir à intermediação, pois os serviços prestados a terceiros devem ser definidos e administrados pelos próprios cooperados, de acordo com a regulamentação específica.

A “pejotização” de uma relação indisfarçavelmente empregatícia há de sofrer as conseqüências de sua declaração de ilegalidade, dada a evidente dedicação do trabalhador *pejotizado* à atividade-fim da tomadora.

Por fim, o contrato para a compra de ações da empregadora pelo empregado (*stock options*) é baseado na legislação societária, que não se confunde com a realidade trabalhista, ou seja, representa uma relação puramente mercantil, desvinculada do contrato de trabalho em cujo curso casualmente ocorreu.

Conclui-se este artigo com a reafirmação de que, conquanto a impunidade ainda protagonize o papel de grande vilã no incentivo às fraudes ao empregado, sempre haverá uma saída legal para combatê-las. A constância na busca do caminho mais eficiente e direto constitui a chave para se preservar a indisponibilidade inerente aos direitos trabalhistas, de modo a equalizar, no plano jurídico, a desigualdade clássica entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego. Tudo isso sem perder de vista que a humanidade já se familiariza com os direitos de quinta geração, quais sejam aqueles ligados ao espaço virtual ou cibernético e referentes ao comércio eletrônico, contratos eletrônicos, propriedade intelectual pela *web*, jogos, comunidades virtuais, publicidade virtual e tantos outros, com o entrelaçamento, entre eles, do trabalho à distância. O primeiro choque do mundo virtual com o corporativo já ocorreu. Agora, cabe à comunidade jurídica monitorar a nova realidade das inclinações de significativa parcela da humanidade para a chicana, a astúcia, a esperteza e a simulação nas relações de trabalho, pois no capítulo 41 do Livro I de sua obra *De Officiis*, Cícero já consignara uma advertência que sobrevive ao passar dos séculos:

Duas ainda são as maneiras com as quais pode-se fazer injustiça: a violência e a fraude; a fraude é própria da raposa e a violência do leão; ambas são contrárias à natureza humana, mas a fraude desperta maior repulsa.

BIBLIOGRAFIA

- BARROS, Alice Monteiro de. *A Terceirização e a Jurisprudência*. Revista do Direito do Trabalho, nº 80.
- BASTOS, Celso Ribeiro. *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva, 1988.
- BELTRAN, Ari Possidonio. *Dilemas do trabalho e do emprego na atualidade*. São Paulo: LTr, 2001.
- BERNARDES, Hugo Gueiros. *Aperfeiçoamento do FGTS. Seminário de Direito do Trabalho da Câmara Federal*. Brasília: 1972.
- DELGADO, Mauricio Godinho Delgado. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2006.
- HOUAISS, Antonio; e VILLAR, Mauro de Salles. *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*. Rio de Janeiro : Objetiva, 2002.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra Leite. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Comentários às Leis Trabalhistas*. São Paulo: Litoral, 1990.