

DA FRAUDE NO CONTRATO DE TRABALHO

Maria de Fátima Zanetti Barbosa e Santos³⁴

Considerações Gerais. Emprego na pós-modernidade. Novas atividades. Novos paradigmas. O Direito do Trabalho e seu papel.

O presente artigo não tem pretensões acadêmicas, mas apenas o propósito de suscitar, valendo-se da oportunidade rara que se apresenta, questões para reflexão dentro do tema que é antigo, mas renovado constantemente dentro do contrato de trabalho.

A vida na atualidade coloca à disposição do ser humano inúmeras formas de comunicação, por meio das quais a reiteração de anúncio de novidades, característica da rapidez das transformações tecnológicas deste tempo, conduzem à idéia de que é imperioso transformar, mudar sempre, que tudo é novo e que, na mesma medida, o emprego está no fim.

E aos trabalhadores caberia apenas a adaptação, como camaleões, para corresponderem à expectativa daquilo que se veicula como moderno, atual e tudo numa velocidade alucinante.

A valorização excessiva da urgência em detrimento de valores relevantes, somada a uma reiterada divulgação de idéias neoliberais assentadas no individualismo absoluto, reduzem o homem *a uma partícula elementar, como ser autor-referido que já não precisaria ser instituído para ter e guardar razão*³⁵.

Refere Supiot que o atual cientificismo ordinário e a crença ocidental no progresso resultam numa conjugação que conduz a uma ideologia do não-limite que exerce efeitos em todos os campos da vida humana. E acrescenta:

No plano técnico, ela se expressa por uma fé inabalável em descobertas vindouras capazes de conjurar os perigos que nosso *ubris* econômico e tecnológico acumula sobre a viabilidade do planeta. No plano jurídico, ela conduz a considerar a lei não mais como uma garantia do estado das pessoas, mas como uma coerção da qual se deve emancipar. Versão secularizada do fim da Lei anunciada por São Paulo³⁶, essa emancipação procede da fé num ser humano capaz de fundar a si mesmo. Estaríamos em marcha rumo a um futuro radioso em que cada homem seria submetido apenas aos limites que fixa a si mesmo livremente. Daí a rejeição de todo limite imposto do exterior. A sedução dessa fantasia se faz sentir tanto na direita quanto na esquerda.

Analisando a posição das correntes políticas no que tange aos seus ideais humanitários afirma:

³⁴ Juíza Aposentada do TRT/SP e Mestre em Direito Social pela PUC/SP.

³⁵ SUPIOT, Alain. *Ensaio sobre a função antropológica do Direito*. Editora: Martins Fontes, 2007.

³⁶ SUPIOT, Alain. *Ensaio sobre a função antropológica do Direito*. Editora: Martins Fontes, 2007, pg. 45. Nota de rodapé de nº 123. "Antes da vinda da fé, estávamos sob a guarda da Lei, reservados à fé que devia revelar-se. Assim, a Lei serviu de pedagogo (...). Mas, vinda a fé, já não estamos sob um pedagogo", Epístola aos gálatas,3,23-25.

Em sua versão de direita, a política de desregulamentação é reservada à esfera econômica: conviria libertar o *homo oeconomicus* das leis que o acorrentam para se pautar pelo livre jogo dos contratos. Na esquerda denunciam (com razão) os efeitos devastadores de tal desvario, mas aplicam exatamente o mesmo credo à esfera da vida privada. Toda lei que limite o livre jogo de nossos amores ou desamores é, nela, percebida como um mal e prometem ativamente, em nome da luta contra os “derradeiros tabus”, uma política de desregulamentação do estado das pessoas. O resultado, no final, é o mesmo tipo de efeitos: a volta da lei do mais forte; o aprofundamento da diferença entre um pequeno número de ganhadores e um grande número de perdedores.³⁷

Esse contexto descrito de forma impecável pelo professor de Direito Social, francês, se desenvolve ao lado de um estado de deslumbramento científico, justificável dada a evolução tecnológica dos últimos 30 anos que trouxe novas realidades, novas formas de viver em sociedade, novas formas de viver em família e novas formas de viver no mundo do trabalho. Sob o manto do novo que, por si só, deslumbra e assusta, subjazem idéias de rompimento com as estruturas legais, propagadas de forma reiterada, nas empresas e na academia, de que o custo trabalhista precisa ser revisto, em nome da competitividade e da manutenção do próprio emprego.

A idéia de mudança indispensável vem sempre associada à ameaça de comprometimento da atividade empresarial, cujo recado outro não é: se os trabalhadores não cederem, a sua fonte de subsistência perecerá. A lei trabalhista precisa, portanto, ser afastada.

Assim, muito embora aparentemente tenhamos atingido, no plano ideal, a consciência da inescusabilidade da proteção à dignidade humana, a política praticada diariamente em quase todos os níveis da vida social, conduz o homem a se tornar competitivo, desconfiado, amedrontado, capaz de não reconhecer minimamente valores éticos necessários à saúde social.

A quantidade de casos de doenças psíquicas decorrentes da política de metas e produtividade nos contratos de emprego denuncia a corrupção dos valores éticos e dos limites do respeito ao ser humano. Há uma corrupção ativa na implementação das políticas de gestão violadoras e uma corrupção passiva do próprio trabalhador que as aceita, tenta introjetá-las e até as reproduz, ao custo da violação moral de si e de seus pares.

Nesse cenário é que se insere a questão da fraude ao contrato de emprego e como devem atuar os agentes sociais diante da norma posta no Direito do Trabalho.

Uma das críticas que se faz ao Direito do Trabalho pátrio é o fato de não permitir qualquer flexibilização, que se trata de um ordenamento arcaico que produz efeito contrário à proteção do trabalhador, e que desestimula a contratação regular. O fundo, portanto, é coerente com a política de afastamento do Estado, e, de consequência, do sistema legal.

No bojo das críticas ao Direito do Trabalho aportava em nosso vocabulário, nos idos de 1990, como se fora a solução definitiva para os problemas do país, a palavra “flexibilização”.

³⁷ SUPIOT, Alain. *Ibid.*, p. 45.

Os argumentos favoráveis à flexibilização foram rebatidos com outros irrefutáveis como na análise feita por Arnaldo Süssekind:

Se é certo que muitos tributos não deveriam incidir sobre os salários, não menos certo é que estes são tão baixos em nosso País, que a média do salário-hora acrescida dos encargos sociais é inferior à da maioria dos países civilizados.³⁸

Além do mais, desde esse tempo, quando se intensificaram as idéias neoliberais, o que se viu no Brasil não foi redução do emprego formal. Aliás, um dos dados que o atual governo federal exhibe como trunfo político inigualável consiste exatamente no aumento da formalização do emprego.

Foi constituída FORÇA TAREFA de combate à fraude ao emprego, do que resultou indiscutível elevação no número de empregos formais, que de 2003 a 2007 deu um salto, em termos de formalização, de 861.014 para 2.452.181 empregos anotados.³⁹

Os dados revelam, portanto, que os argumentos favoráveis à flexibilização merecem outro olhar, eis que os apresentados até aqui não convencem.

Há, portanto, uma conjugação de fatores que conduzem ao elevado número de casos de fraude presente no emprego, entre os quais: a própria situação de medo e isolamento da vida na pós-modernidade que hipervaloriza o trabalho em detrimento de outros valores humanos a provocar um estado de anomia nos trabalhadores, a crise do sindicalismo, o fortalecimento das idéias neoliberais de afastamento do Estado e da supremacia do econômico sobre o Direito, não necessariamente nessa ordem.

Vítimas silenciosas coexistem com discursos superficiais que atribuem à Justiça do Trabalho a causa da lamentável situação, como denunciava o Desembargador Aposentado do TRT da 2ª Região, José Carlos Arouca, em 2007:

Há pouco o Estadão com toda sua penetração como instrumento de formação da opinião pública divulgou matéria assinada por sua colunista defendendo a extinção da Justiça do Trabalho diante de seu custo e inutilidade. Agora informa seus leitores sobre o mal que os direitos trabalhistas causam ao país que se tornou campeão mundial em ações trabalhistas, coisa de 2 milhões de processos por ano contra apenas 75 mil nos Estados Unidos, 79 mil na França e só 2,5 mil no Japão. Culpa da legislação trabalhista: “anacrônica, ultrapassada, detalhista e irreal”. Solução: adoção de mecanismos de conciliação extrajudicial como arbitragem e conciliação prévia.⁴⁰

Tivesse aquela jornalista se aprofundado um pouco mais no assunto e teria constatado que naquela altura as Comissões de Conciliação Prévia, em sua maioria, haviam se transformado em órgãos homologadores de rescisões com “renúncia” de direitos exclusiva por parte dos trabalhadores. Raros os instrumentos de quitação passados por tal Comissão em que se verificou, de fato, uma transação.

³⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo. *O futuro do direito do trabalho no Brasil*. LTr São Paulo, Revista vol. 64, pp. 1231/235, outubro de 2000.

³⁹ Disponível em: <http://www.mte.gov.br/rais/2007/default.asp/>. Acesso dia 09.10.2009 às 14h02.

⁴⁰ AROUCA, José Carlos. *Reclamação trabalhista. Brasil Campeão*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 30, 2007.

Se existe, como refere Christophe Dejourns, no mundo do trabalho, uma “anulação muda e invisível”⁴¹, felizmente ela ainda não atingiu a Justiça do Trabalho, cuja atuação tem sido a de voz firme no restabelecimento da aplicação da legislação social, fruto da conquista de séculos de exploração do homem pelo homem.

O Direito, ao contrário do que se prega, em alguns foros, precisa imunizar-se quanto ao cientificismo econômico para fortalecer a sua lógica proibitiva, cujo substrato são os valores de conservação da dignidade da pessoa humana.

No caso do contrato de emprego e sua respectiva fraude sob a roupagem ora de pessoa jurídica, ora de participação em cooperativa e, ainda, dos falsos estágios, o Direito do Trabalho tem papel fundamental e não deve se afastar de sua lógica protetora, que abriga a proibição da sujeição da vontade pela necessidade de sobrevivência digna.

O Direito do Trabalho não terá sentido se não for aplicado com sua dogmática específica de proteção daquele que reconhecidamente é hipossuficiente. Certamente, essa hipossuficiência será modulada em cada caso concreto, dependendo das circunstâncias de cada trabalhador envolvido. O fio condutor, entretanto, haverá de ser sempre o da proteção da parte vulnerável nessa relação jurídica.

À vulgata econômica que açoita continuamente a dogmática do Direito do Trabalho é preciso opor um olhar acurado, para que não nos leve a ver *nos homens, na pior hipótese, um custo que se deve reduzir e, na melhor, um “capital humano” que é preciso gerenciar, ou seja, um recurso, cuja exploração obedece a leis universais que se impõem a todos.*⁴²

Se o Direito de forma geral, em nosso País, se direcionou no sentido de se afastar da lógica positivista que enclausura o ser humano em normas abstratas e generalizantes, que perpetuam as diferenças e as injustiças, para evoluir no sentido de que a “pessoa” se tornasse o centro da proteção jurídica, incluídas aqui as suas circunstâncias, mitigando de forma severa o princípio da autonomia da vontade, não se pode imaginar um Direito do Trabalho afastado dessas premissas básicas.

Com efeito, o Direito Comum já se manifesta com um conteúdo protetor significativo com vistas a dar sustentáculo ao princípio constitucional de que todos são iguais perante a lei, de forma a que a igualdade seja material e não formal.

O Código de Defesa do Consumidor, por seu turno, instaurou uma nova realidade ao consagrar de forma expressa que os mais frágeis nas relações jurídicas devem contar com especial proteção.

Dispõe o art. 6º da Lei 8078/90:

São direitos básicos do consumidor: (...) VIII - a facilitação da defesa de seus direitos, inclusive com a inversão do ônus da prova, a seu favor, no processo civil, quando, a critério do juiz, for verossímil a alegação ou quando for ele hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiências.

⁴¹ DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho. Estudo de Psicopatologia do Trabalho*. Editora Cortez: 1992, pág. 26.

⁴² SUPIOT, Alain. *Ibid.* pág.

Tereza Negreiros, de outro lado, propõe que a proteção ao contrato esteja vinculada à essencialidade para o ser humano do bem objeto do ajuste⁴³.

E aludida autora não está cogitando do Direito do Trabalho, mas do Direito de forma geral. Portanto, partindo desse paradigma da essencialidade, se há um contrato que merece proteção especial é o do trabalho, dado que nunca é demais reafirmar que seu objeto não se traduz apenas num bem qualquer, mas envolve um valor universal, que não só confere projeção social ao ser humano, como lhe garante uma subsistência digna.

Esta ordem de idéias leva à consideração de que nem sempre o trabalhador que adere ao regime de pessoa jurídica está manifestando livremente sua vontade. Em verdade, no mais das vezes não tem opção.

A manifestação livre de vontade é aquela em que o trabalhador pode escolher não só os meios de formalização do contrato, como também o modo da prestação de serviços. Se não tem qualquer liberdade na realização de suas atividades, é porque é dirigido, orientado e fiscalizado, não se podendo falar em vínculo que não seja de natureza empregatícia.

Outro fundamento para as propostas de flexibilização ou de novas interpretações para os contratos de trabalho é que existem na atualidade novas atividades que justificam novos contratos.

Ocorre que as próprias empresas têm dificuldade de se organizar de modo a possibilitar ao contratado a autonomia necessária a legitimar outra relação jurídica que não a de emprego.

O que se vê, no mais das vezes, é que os vínculos se perfazem de forma rígida, com fiscalização cada vez maior e com exigência de dedicação integral, nos quais além do trabalho interno – realizado nas dependências das empresas – por vezes ficam ainda os contratados em vigília nos seus períodos de descanso através da rede de computadores ou de telefones celulares, podendo ser alcançados a qualquer hora do dia ou da noite.

Por mais que se propague a idéia de novas funções, a antiga cultura do emprego, nos moldes do art. 3º da CLT, ainda domina o imaginário da sociedade empregadora que deseja ter comprometimento integral do trabalhador em prol da atividade empresarial ou do negócio.

Não há dúvida de que muitas atividades poderiam ser ajustadas por novas formas de contrato que não o emprego, inclusive mediante pessoa jurídica ou cooperati-

⁴³ NEGREIROS, Tereza. *Teoria do Contrato. Novos Paradigmas*. Editora Revonar: 2006, pág. 341. “Concretamente, partindo-se dessa premissa de que as necessidades humanas não podem ser um elemento ao qual a teoria contratual se mantenha indiferente (sob pena de tal teoria virar as costas aos princípios constitucionais), parece-nos que a existência de uma cláusula geral de tutela dos necessitados pode, sim, ser um instrumento adequado. No entanto, ao invés de a hipossuficiência contratual ser definida em termos apenas subjetivos - pobreza, doença, velhice - poder-se-ia mitigar a crítica à incerteza provocada pela técnica das cláusulas gerais fazendo-se substituir os elementos subjetivos pelo elemento objetivo, emergindo a condição de necessitado não num estado puramente subjetivo do contratante, mas, sim, da qualidade essencial do bem *in casu* contratado. Por esta via, sugere-se a consagração, ao lado e como complemento ao paradigma da diversidade, do “paradigma da essencialidade”, a um só tempo metodologicamente adequado aos novos critérios de diferenciação dos contratos, como, além disso, axiologicamente congruente com os valores constitucionais. O paradigma da essencialidade consubstancia um modelo de pesquisa contratual, segundo o qual o regime do contrato deve ser diferenciado em correspondência com a classificação do bem contratado. Esta classificação divide os bens em essenciais, úteis e supérfluos, levando em conta a destinação mais ou menos existencial conferida pelo sujeito contratante ao bem contratado.

vas, desde que as partes abrissem mão dos requisitos da relação típica de emprego, confiando, reciprocamente, na capacidade do exercício de vínculo sem subordinação jurídica.

Entre essas atividades podem ser citadas as de jornalistas, publicitários, trabalhos de criação na área de tecnologia, em especial os *designers* gráficos, eventualmente desenvolvimento de *softwares*, os garçons, as diaristas, os trabalhadores na área de beleza e estética (manicures, cabeleireiros, depiladoras, massagistas, *designers* de sobrancelhas).

E a Justiça do Trabalho não tem sido cega às novas realidades. São inúmeras as decisões que admitem a parceria, por exemplo, nos casos de trabalhadores em salões de beleza, quando o pagamento se faz na base de 50% (ou mais) de comissões.

Tratam-se de atividades distintas que são co-dependentes e precisam ser exploradas em conjunto. Cuidar da estética e da beleza envolve uma gama de profissões complementares: manicure, cabeleireiro, maquiador, depilador, massagista... Há, portanto, interesse comum que justifica a parceria, sendo certo que, nesses casos, nem mesmo uma coordenação, devidamente orientada para manutenção e organização do negócio, seria suficiente para caracterização do vínculo empregatício.

Nesse sentido têm se dado as decisões da Justiça do Trabalho em todos os seus Tribunais. Por amostragem seguem dois exemplos:

TRT de Minas Gerais - 00008-2003-112-03-00-9 RO - Data de Publicação 09/08/2003 DJMG Página: 10 - Relator Eduardo Augusto Lobato

Relação de emprego manicure

Os profissionais que trabalham nos denominados salões de beleza, tais como cabeleireiros, manicures, depiladores, e massagistas, de ordinário, não se sujeitam a receber o salário mínimo ou o piso salarial da categoria a fim de terem a CTPS anotada, pois é muito mais vantajoso para eles trabalharem recebendo comissões, conforme combinado. Se a prova dos autos revela que a reclamante chegava a auferir, confessadamente, até 70% do valor cobrado para serviços de manicure, mostra-se pertinente concluir que a sociedade existente entre as partes era de fato, porque não é razoável conceber-se que o dono do salão aufera apenas os 30% restantes, mesmo sabendo dos elevados custos que têm que suportar. Além disso, como sói acontecer, os trabalhadores em salão de beleza, regra geral, contribuem para o INSS na condição de autônomos, fato notoriamente conhecido.

Em outro caso, oriundo da 15ª. Região, o acórdão dá conta de que a atuação do Ministério Público do Trabalho arquivou representação decorrente de denúncia em caso de salão de beleza exatamente por ter constatado que a atividade se dá de acordo com o interesse mútuo e com razoável autonomia para o trabalhador.

Acórdão - Processo TRT/15ª nº 01845-2004-001-15-00-9

Recurso Ordinário - Origem: 1ª Vara do Trabalho de Campinas

Vínculo empregatício não reconhecido. Relação de trabalho autônomo. Manicure. Restou demonstrada a autonomia da reclamante, que desenvolveu seu trabalho sem interferência da reclamada e, ainda que se possa considerar ter havido alguma, ocorreu simplesmente para o bom andamento do trabalho, não configurando o vínculo empregatício, para os termos do artigo 3º, da CLT.

Outro caso a demonstrar que a Justiça do Trabalhador não tem resistência à idéia de verdadeiras cooperativas é o do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, de uma professora.

00576-2009-042-03-00-9 RO - Data de Publicação 14/08/2009 DEJT
Página: 48 - Órgão Julgador Segunda Turma - Relator Sebastião Geraldo de Oliveira

Cooperativa – vínculo empregatício. Embora o modelo cooperativista venha sendo frequentemente utilizado como mero artifício para burlar a aplicação de preceitos trabalhistas, não se deve prejulgar que toda cooperativa é constituída para fins fraudulentos, pois tal entendimento importaria na abolição dessa espécie no meio social, frustrando inclusive a previsão constitucional de apoio e estímulo ao cooperativismo (artigo 174, § 2º), razões pelas quais torna-se necessária uma apurada análise da situação fática do contexto da relação desenvolvida entre o associado e a cooperativa, delineado pelo caso concreto. Destarte, revelado nos autos que o vínculo entre a reclamante e a cooperativa reclamada não se enquadra nos moldes dos arts. 2º e 3º da CLT, mostra-se correta a decisão que não reconheceu a relação de emprego entre as partes.

Ao fundamentar a decisão, o relator, conclui:

Não há como atender a pretensão da recorrente, pois o Juízo *a quo* decidiu com acerto a questão sob exame, haja vista que os elementos dos autos não autorizam o reconhecimento do alegado vínculo empregatício.

O conjunto probatório demonstra a regularidade em relação à constituição da cooperativa e de seu objeto social, na qualidade de desenvolver atividades educacionais e de ensino (fl. 174). Importante enfatizar que a reclamante não prestou serviços pela cooperativa em benefício de terceiro, ao contrário trabalhou em prol da própria cooperativa.

Os documentos juntados pela reclamada indicam que havia convite para a participação das Assembléias, tendo a autora participado de várias delas, evidenciando sua participação e conhecimento das decisões da ré (205/221 e 224).

Além disso, a própria reclamante, na audiência de instrução, confessou: "que foi indicada pela professora Tatiana, para substituí-la; participou de uma reunião onde foi informada de que seria remunerada por R\$5,00 a hora-aula e que não haveria assinatura de CTPS por se tratar de cooperativa; foi informada na reunião de que a reclte. trabalharia na condição de cooperada" (fl. 141).

Quanto aos jornalistas e publicitários, pela própria natureza da atividade, e pelo fato de poderem gerar informações diversas e para diversos órgãos de comunicação, já começam a se organizar em cooperativas, válidas, por meio das quais podem dar vazão ao seu trabalho, independentemente de vínculo empregatício.

Antigas conhecidas do povo paulistano são as cooperativas de garçons, copeiras, garçonetes que se dedicam ao trabalho em eventos empresariais e particulares, sempre dentro da mais absoluta regularidade e que não levam à Justiça do Trabalho, salvo exceções, discussão sobre a natureza do vínculo, em razão de terem desenvolvido de forma adequada e satisfatória a organização da entidade cooperativa e a conscientização do trabalhador sobre sua real condição jurídica.

Assim, o que se observa é que podem de fato coexistir várias formas de contratos de trabalho, incluindo os de pessoas jurídicas e cooperativas, ainda que a prestação de serviços seja pessoal. Há espaço no ordenamento jurídico.

O que não se afigura razoável é que se pretenda ter empregados sob a roupagem de outra forma de contratação e que o Judiciário Trabalhista avalize a conduta pelo fato de ter havido uma suposta manifestação de vontade, sob os fundamentos da incompatibilidade da legislação social com as novas realidades.

O emprego continuará existindo nos exatos moldes do que prevê o art. 3º da CLT. Sofrerá o impacto das mudanças tecnológicas que poderão, sim, desvincular algumas atividades do centro da empresa. A Justiça do Trabalho está pronta, como se viu, para reconhecer a diferença.

O que é inadmissível é a idéia de que a legislação trabalhista atrapalha e compromete o desenvolvimento. A pergunta que daí decorre é: atrapalha a quem, se os números indicam o crescimento do emprego formal e se em tempos de crise internacional o Brasil segue com razoável tranqüilidade e sem abalo significativo no desemprego.⁴⁴

É preciso mais que discurso, pois o ordenamento jurídico brasileiro, por meio da Constituição Federal enuncia os fundamentos do Estado, assentando-os na busca de uma sociedade justa e solidária e na preservação dos valores sociais do trabalho, entre outros.

E o Código Civil, atualizado em 2002, deu o norte para as relações jurídicas inserindo o dever de boa-fé objetiva, o respeito à função social e econômica do contrato e aos bons costumes.

Os agentes sociais têm como papel, nos casos de evidência da não apreensão (particular, individual) dos valores inseridos nas normas jurídicas, refleti-los por meio de suas posições, sejam eles professores de Direito, integrantes do Ministério Público, advogados, Juizes, a quem cabe, em última instância, traduzir o significado de cada conduta na vida em sociedade, através da lógica proibitiva do Direito.

Fraudar o contrato de emprego, de forma intencional, sujeitando o trabalhador a formalizá-lo pela via da pessoa jurídica, cooperativas ou falsos estágios, não constitui apenas uma violação ao artigo 3º da CLT, viola também os artigos 421, 422 e, em algumas circunstâncias, 187 do Código Civil.

Renovo, portanto, a esperança no Direito e no Judiciário com uma atuação ética e política, não no sentido partidário, nem corporativista, mas no sentido da legitimação que o Juiz recebe do povo por meio da Constituição Federal, para proferir decisões *que muitas vezes afetam de modo extremamente grave a liberdade, a situação familiar, o patrimônio, a convivência na sociedade e toda uma gama de interesses fundamentais de uma ou de muitas pessoas.*⁴⁵

⁴⁴ 04.09.2009 - Sobram vagas de emprego em setores importantes da economia .Construção civil e fabricação de móveis sempre procuram candidatos. A maior dificuldade das empresas é encontrar mão de obra qualificada. Estão sobrando vagas de emprego em setores importantes da economia, como os da construção civil e da fabricação de móveis. A maior dificuldade das empresas é encontrar mão de obra qualificada. Na busca por bons profissionais, algumas oferecem até premiação na hora de contratar. Disponível em: <http://globominas.globo.com/GloboMinas/Noticias/MGTV/0,,MUL1292959-9033,00.html>. Acesso em 10.10.2009 às 12h39.

⁴⁵ DALLARI, Dalmo de Abreu. *O poder dos Juízes*. Editora Saraiva:1996, pág. 87. “Essa legitimação deve ser permanentemente complementada pelo povo, o que só ocorre quando, segundo a convicção predominante, os juízes estão cumprindo seu papel constitucional, protegendo eficazmente os direitos e decidindo

E, no caso da fraude aos contratos de emprego, ao combatê-la o Juiz estará protegendo a base das relações jurídicas, ou seja a liberdade na manifestação da vontade, sem a qual não existirá SOCIEDADE JUSTA E SOLIDÁRIA!

com justiça. Essa legitimação tem excepcional importância pelos efeitos políticos e sociais que podem ter as decisões judiciais.