

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO**

Veridiana Tavares Martins

**AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO: das novas
propostas de subordinação à relativização dos princípios do direito do
trabalho**

**Porto Alegre
2015**

Veridiana Tavares Martins

AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO: das novas propostas de subordinação à relativização dos princípios do direito do trabalho

Monografia apresentada como requisito parcial do Curso de Especialização em Direito do Trabalho da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

**Porto Alegre
2015**

RESUMO

As transformações ocorridas na sociedade e no mundo do trabalho fizeram surgir a necessidade de uma releitura do direito do trabalho e de conceitos jurídicos originalmente criados quando do início da exploração da mão-de-obra assalariada. As modificações surgidas no contexto sócio-político-econômico no período do pós segunda guerra, especialmente a partir de 1970, conduziram a uma mudança no sistema produtivo das empresas e também no mundo do trabalho. As condições sociais e os conceitos doutrinários que compunham o direito do trabalho a época de sua formação não se enquadram na realidade da sociedade pós-industrial. Os novos juristas tem se mostrado atentos a essa realidade, adaptando o conceito de subordinação a esse novo mundo do trabalho de modo a evitar que trabalhadores necessitados da proteção do direito do trabalho sejam afastados de seu manto protetor. A mudança do cenário das atuais relações laborais também tem ensejado críticas à aplicação desmedida do princípio da proteção, tendo apontado a doutrina contemporânea institutos jurídicos capazes de evitar o mau uso do caráter tuitivo do direito do trabalho, como forma de evitar-se que este seja aplicado de forma a fazer com que continue havendo um desequilíbrio entre as partes. O objetivo deste trabalho é ampliar a ideia diminuta, surgida nos primórdios dos direito do trabalho, quanto a identificação do trabalhador que deve ser protegido pelo direito do trabalho, bem como entender a extensão dessa proteção, dentro da realidade social do mundo contemporâneo, em face das mudanças ocorridas na sociedade, no sistema de produção e, conseqüentemente, no mundo do trabalho. O presente estudo usa o método dedutivo através de pesquisa bibliográfica, valendo-se de obras da doutrina clássica nacional e internacional, bem como de novas propostas doutrinarias apresentadas por juristas da contemporaneidade. A moderna doutrina tem buscado identificar os trabalhadores destinatários da proteção do direito do trabalho de modo que, sob este mesmo viés, estudos apontam a possibilidade de reequilibrar as relações de trabalho através de novas propostas para a ideia de subordinação, bem como através do uso de institutos jurídicos já consagrados quando da aplicação dos princípios trabalhistas, como forma de evitar-se uma distorção dos valores que alicerçam o direito do trabalho, evitando que este perca seu ideal protetivo, mas sem ser um gerador de iniquidades.

Palavras-chave: Mundo do Trabalho Contemporâneo; Subordinação; Princípios do Direito do Trabalho.

RIASSUNTO

I cambiamenti che avvengono nella società e nel mondo del lavoro ha dato luogo alla necessità di una revisione del diritto del lavoro e di diritto concetti originariamente create all'inizio di sfruttamento del lavoro del lavoro salario. I cambiamenti che sorgono nel contesto socio-politico-economica nel periodo della seconda guerra mondiale dopo, soprattutto dal 1970, ha portato ad un cambiamento nel sistema di produzione delle imprese e anche sul posto di lavoro. Condizioni sociali e concetti dottrinali che componevano il diritto del lavoro il tempo della tua formazione non soddisfano la realtà della società post-industriale. I nuovi avvocati ha dimostrato consapevole di questa realtà, adattando il concetto di subordinazione a questo nuovo mondo del lavoro, in modo da evitare che i lavoratori che hanno bisogno di tutela il diritto del lavoro sia stata rimossa dal suo manto protettivo. Un cambiamento di scenario delle rapporti di lavoro in corso ha anche provocato le critiche di eccessiva applicazione del principio di tutela, segnando le istituzioni giuridiche dottrina contemporanea in grado di evitare l'uso improprio di tuitivo carattere di diritto del lavoro, al fine di evitare che questo è applicato in modo da causare rimane uno squilibrio tra le parti. L'obiettivo di questo lavoro è quello di espandere la piccola idea, nata nei primi giorni del diritto del lavoro, l'identificazione del lavoratore deve essere protetta dal diritto del lavoro e di comprendere la portata di questa protezione all'interno della realtà sociale del mondo contemporaneo, in faccia dell'evoluzione della società, del sistema di produzione e di conseguenza nel mondo del lavoro. Questo studio utilizza il metodo deduttivo attraverso la letteratura, attingendo a opere di dottrina classica nazionale e internazionale, così come le nuove proposte presentate da dottrinale della contemporaneità. La dottrina moderna ha cercato di identificare la tutela dei lavoratori destinatari del diritto del lavoro in modo che, in questa stessa ottica, gli studi dimostrano la possibilità di riequilibrare i rapporti di lavoro attraverso nuove proposte per l'idea di subordinazione, nonché attraverso l'uso di istituzioni legali già stabilite in applicazione dei principi di lavoro, al fine di evitare una distorsione dei valori che sono alla base del diritto del lavoro, impedendole di perdere il suo ideale protettiva, ma senza essere un generatore iniquità.

Parole chiave: Lavoro mondo contemporaneo; la subordinazione; Principi di diritto del lavoro.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	6
2	TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO AO LONGO DA HISTÓRIA.....	9
2.1	Surgimento do Direito do Trabalho	9
2.2	O contexto de formação do direito do trabalho	14
2.3	O mundo do trabalho contemporâneo	20
3	SUBORDINAÇÃO	28
3.1	Direito do Trabalho e a relação de emprego.....	28
3.2	A subordinação clássica ou tradicional	33
3.3	Novas propostas para a ideia de subordinação no mundo do trabalho contemporâneo	39
4	PRINCÍPIOS DO DIREITO	49
4.1	Princípios do Direito do Trabalho.....	51
4.2	Relativização dos princípios no mundo do trabalho contemporâneo	59
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	70
	REFERÊNCIAS.....	73

1 INTRODUÇÃO

O direito do trabalho nasceu em uma época de prosperidade econômica, contudo crises contemporâneas, especialmente advindas do pós segunda guerra, têm provocado um abalo nas relações sociais. Enquanto incontáveis projetos de lei tramitam na Câmara dos Deputados e no Senado, em resposta a pedidos de movimentos políticos que pleiteiam a ampliação dos direitos sociais, colidem com outros tantos com ideias de flexibilização e desregulamentação de direitos trabalhistas.

Desde o nascimento do direito do trabalho a econômica expandiu-se criando postos de emprego que em tempos de outrora não existiam ou nem mesmo era imaginados. Esse crescimento econômico trouxe consigo uma maior concorrência entre as empresas, que diariamente buscam formas de manterem-se competitivas dentro do mercado consumidor.

A evolução histórica do Direito acompanha a própria evolução da sociedade. É impossível realizar uma análise crítica do Direito sem compreender o processo de evolução e constante transformação das civilizações humanas no decorrer da história dos diversos povos e culturas. As mudanças naturais da vida em sociedade trazem consigo a necessidade de mudança também no Direito, o qual não é estanque ou imutável, devendo sempre ser adequado a forma de garantir a convivência equilibrada e harmônica entre os homens.

Com o fim da escravidão surgiu o trabalho livre através a exploração do trabalho humano pelo capital. As mudanças da vida em sociedade transformaram também o mundo do trabalho, bem como a maneira como essa mão-de-obra é especulada. A intervenção do Estado nas relações entre os particulares tornou-se necessária, como forma de suprimir as desigualdades havidas nas relações laborais, em razão da notória fragilidade do trabalhador em face do empregador. Assim, nasce o direito do trabalho com o objetivo de proteger o empregado, sujeito mais fraco na relação laboral, do poder do empregador.

No sistema de produção existente à época de surgimento do direito do trabalho, o poder que o patrão tinha sobre o trabalhador era notório e indiscutível, não havendo dúvidas quanto à fragilidade do obreiro na relação laboral, e a conseqüente necessidade de ser protegido pelo Estado.

O direito do trabalho traz consigo princípios basilares que formaram e orientaram a própria construção desse ordenamento jurídico, sendo a base para a formação e interpretação das leis, preenchendo suas lacunas e servindo como elo entre a lei e o agente. Estes princípios são a base formadora e mantenedora do próprio direito do trabalho, o qual surgiu em um momento em que as relações laborais são marcadas pela forte desigualdade social com a economia arraigada ao desenvolvimento industrial.

Todavia, as transformações ocorridas nas relações de trabalho no período pós-industrial trazem à tona a necessidade de mudança nesse direito do trabalho que foi projetado, em sua origem, para o trabalhador fabril e que hoje abarca um número incontável de trabalhadores que apresentam tanto um perfil, como uma forma de debilidade diferentes daqueles para quem o direito do trabalho foi criado.

O objetivo deste trabalho é ampliar a ideia diminuta, surgida nos primórdios dos direito do trabalho, quanto a identificação do trabalhador que deve ser protegido pelo direito do trabalho, bem como entender a extensão dessa proteção, dentro da realidade social do mundo contemporâneo, em face das mudanças ocorridas na sociedade, no sistema de produção e, conseqüentemente, no mundo do trabalho.

O presente estudo é fruto das instigações dos professores ao longo das aulas do curso de Especialização em Direito do Trabalho da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, e usa o método dedutivo através de pesquisa bibliográfica, valendo-se de obras da doutrina clássica nacional e internacional, bem como de novas propostas doutrinárias apresentadas por juristas da contemporaneidade.

O cotejo bibliográfico mostrou-se imperioso como forma de reconhecer-se que não existe resposta axiomática para os conflitos sociais, sendo que a percepção individual de cada doutrinador é indispensável para dar maior robustez conclusão pessoal do leitor. Outrossim, compreender as questões sociológicas enfrentadas pelos atores da relação de trabalho e as mudanças ocorridas na sociedade faz-se necessário para a real compreensão do tema em debate. Assim, o presente estudo busca nestas mudanças havidas no mundo do trabalho, sua estrutura e dimensões o seu objeto de pesquisa, estando dividido em três capítulos bem distintos, mas que em alguns momentos se entrelaçam.

Inicialmente será feito um esboço histórico do surgimento do trabalho assalariado, os ideias da Revolução Francesa e do Iluminismo, que passaram a

exigir maior liberdade de negociação entre as partes, até o momento em que houve a necessidade da intervenção do Estado nas relações privadas, contextualizando-se os motivos sócio-político-econômicos que levaram a formação do direito do trabalho. A análise da evolução do mundo do trabalho passará pela afirmação do pacto social firmado entre o Capital, o Trabalho e o Estado quando do capitalismo organizado, bem como do desmantelamento desse sistema econômico em razão das mudanças ocorridas na sociedade especialmente após a segunda guerra mundial, situando o leitor nas mudanças sociológicas, as quais passaram a exigir uma reformulação de conceitos e institutos jurídicos até então consagrados.

A segunda parte deste trabalho abordará os elementos caracterizadores da relação de emprego, tendo em vista que é sobre este tipo de relação que no ordenamento brasileiro originariamente incide a proteção juslaboral. Dentre os requisitos apresentados dar-se-á destaque a subordinação, desde a sua perspectiva clássica ou tradicional, como contraposição ao poder de comando do empregador, especialmente através da imposição de disciplina aos trabalhadores, até os novos conceitos para as formas de trabalho subordinado encontradas no mundo do trabalho contemporâneo, assim como as mais atuais propostas de expansão do caráter tuitivo do direito do trabalho apresentadas pela hodierna doutrina.

Na última parte deste estudo, serão examinados os princípios do direito do trabalho, em especial o princípio da proteção por ser considerado o princípio fundante dos demais. A partir dessa ideia de proteção, como máxima do direito do trabalho, assim reconhecida por escritores como o uruguaio Américo Plá Rodriguez, cuja ideologia é seguida por muitos juristas, serão trazidas críticas à ideia de proteção absoluta do trabalhador. Neste ponto será verificada, pela análise doutrinária, a inexistência de princípios absolutos, verificada através de utilização de institutos consagrados pelo ordenamento jurídicos, e reconhecidos pela doutrina moderna, como instrumentos através dos quais é possível relativizar-se a aplicação dos princípios do direito do trabalho, em face das mudanças havidas no mundo e nas relações do trabalho.

Por fim, esta monografia apresenta-se como resultado da necessidade de operador do direito sair da zona de conforto formada por ideias ultrapassadas que, apesar de à época de seu surgimento serem pertinentes, hoje não se enquadram mais na realidade das relações sociais e jurídicas.

2 TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO AO LONGO DA HISTÓRIA

2.1 Surgimento do Direito do Trabalho

Sob a ótica de uma concepção católica, nada pode ser mais antigo que a criação do mundo, ou Genesis, e nesta surge a primeira ideia de “trabalho” como sendo algo ruim, com a conotação de punição e sofrimento. Quando do pecado original Deus teria castigado Eva e Adão (mulheres e homens):

Disse também a mulher: Multiplicarei os teus trabalhos, e (especialmente os de) teus partos. Darás a luz com dor os filhos, e estarás sob o poder do marido, e ele te dominará. E disse a Adão: Porque deste ouvidos à voz de tua mulher, e comeste da árvore, de que eu te tinha ordenado que não comesses, a terra será maldita por tua causa, tirarás dela o sustento com trabalhos penosos todos os dias da tua vida. Ela te produzirá espinhos e abrolhos, e tu comerás a erva da terra. Comerás o pão com o suor do teu rosto, até que voltes à terra, de que foste tomado; porque tu és pó, e em pó te hás de tornar.¹

Esta passagem do Genesis mostra como o trabalho fora inicialmente apresentado ao homem, ou seja, como uma forma de condenação por seus pecados. A mulher sofrerá ao dar a luz, ou seja, ao entrar em “trabalho de parto”, bem como o homem para poder sustentar-se sofrerá “trabalho penoso” e para comer dependerá do “suor do seu rosto”. E assim o trabalho é apresentado a humanidade, como forma de condenação por um mal cometido, de modo que deve se configurar através do sofrimento.

A ideia de trabalho como castigo também fazia parte da Grécia Antiga, a qual teve a escravidão como forma preponderante de trabalho derivado da força física. Para Platão e Aristóteles o trabalho tinha sentido pejorativo, pois a dignidade do homem consistia em participar nos negócios da cidade através da palavra, de modo que o trabalho físico não era considerado como forma de realização pessoal.² Dessa forma, aos escravos eram destinados os trabalhos manuais, tidos como vis, enquanto os homens livres se dedicavam ao pensamento e à política.

A condição de escravo derivava dos mais diversos fatores, tais como: prisão de guerra, deserção do exército, condenação penal, descumprimento de obrigações tributárias, etc. Como escravo o homem perde a posse de si mesmo e passa a ser considerado como “coisa”. O escravo era considerado propriedade de

¹ BIBLIA SAGRADA. **Genesis**. 17. ed. São Paulo: Edições Paulinas, 1964. p.22

² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17.ed. São Paulo: Atlas, 2003.p. 34

seu senhor, portanto não era capaz de dar consentimento contratual e, conseqüentemente, de contrair obrigações.

Daí em diante a escravidão se alastra quer pelas guerras, quer pelo nascimento, pois os que nasciam de pais escravos em geral preservavam tal condição. A praxe disseminada durante a Antiguidade teve na Grécia e em Roma ampla utilização.

O escravo não se apresenta no mundo jurídico como titular de direitos, nem lhe é reconhecido a possibilidade de contrair obrigações, pois não é sujeito de direito e sim objeto de direito de outrem. A relação que de mantém não é outra senão de direito real entre o proprietário (*dominus*) e o escravo, a coisa (*res*). Nesse período, portanto, não há de se cogitar qualquer debate envolvendo Direito do Trabalho, pois a exploração do trabalho dava-se através de escravos, ou seja, através de “coisas”, as quais eram desprovidas de direitos.

Por serem os escravos considerados como “coisas”, seus proprietários poderiam deles dispor, inclusive arrendando ou locando sua força de trabalho, como ocorreu em Roma nos Séculos VII e VI a.C. sob três formas de locação: a *locatio conductio rei* a qual uma das partes concedia a outra o uso da “coisa” em troca de uma retribuição; a *locatio operis faciendi* que tinha por objeto o resultado de um determinado serviço e a *locatio conductio operarum*.

Quanto a esta última forma de locação de trabalho ensina Alice Monteiro de Barros:

“... a *locatio conductio operarum*, antecedente do contrato de trabalho, segundo grande parte da doutrina, implicava na prestação de serviço por uma pessoa (*locator*), cuja remuneração era fixada tendo em vista o tempo gasto na sua execução, não o resultado do trabalho, arcando o *conductor* (credor do trabalho) com os riscos advindos da prestação.

[...]

Afirma-se que na *locatio operarum* havia ampla liberdade contratual, a qual poderia derrogar o quadro jurídico existente, inclusive regras sobre a indivisibilidade da jornada, que era fixada de sol a sol; os repousos festivos deveriam ser respeitados; a morte das partes (ou de uma delas) constituía causa de extinção da *locatio*. Essa fatalidade era o limite máximo da vinculação contratual. Nos contratos a termo, não se admitia a rescisão antecipada por quaisquer das partes, tampouco era permitida a sua substituição da prestação de serviços. Ademais, o credor do trabalho poderia transferir o *locator* para o lugar que lhe aprouvesse.³

A escravidão persistiu como forma de exploração do trabalho físico de maneira mais evidente até a Idade Média quando, após a queda do Império Romano

³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7.ed. São Paulo: LTr. 2011. p. 46

em razão das invasões bárbaras, começa a se consolidar o sistema feudal e com ele surge outro modo de exploração do trabalho: a servidão.

Em um comparativo entre o servo e o escravo aquele apresenta um grau de liberdade um pouco superior. Diferentemente do escravo, ao servo era reconhecida a titularidade de direitos e o caráter de pessoa, ainda que sobre ele persistisse uma série de limitações que o aproximavam do regime de escravidão. Assim, ao servo reconhecia-se a qualidade de pessoa, ou seja, de titular de direitos e obrigações, sofrendo, entretanto, sérias restrições de deslocamento. A condição de servo era hereditária e os servos encontravam-se sujeito aos poderes político e militar do senhor feudal, que os podia mobilizar para a guerra.

Com a expansão das cidades em face da crescente migração de pessoas que deixavam o campo em busca de melhores condições de vida, a servidão sofre um impacto. Surge então uma nova forma de organização do trabalho: as corporações de ofício, formadas por mestres, companheiros e aprendizes.

Acerca desta nova forma de exploração de trabalho de maneira muito detalhada ensina Sergio Pinto Martins:

Os mestres eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova de *obra-mestra*. Os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão. Havia nessa fase da história um pouco mais de liberdade; os objetivos, porém, eram os interesses das corporações mais do que conferir qualquer proteção aos trabalhadores. As corporações de ofício tinham como características: (a) estabelecer uma estrutura hierárquica; (b) regular a capacidade produtiva; (c) regulamentar a técnica de produção.⁴

A forma de exploração do trabalho nas corporações de ofício ia de encontro com os ideais de liberdade que norteavam a Revolução Francesa, segundo a qual o homem deveria ser livre, inclusive para trabalhar, sucessivamente a Revolução Industrial⁵ acarretou mudanças no setor produtivo e deu origem a classe operária, transformando as relações sociais.

O deslocamento de trabalhadores rurais para a cidade causou um desemprego em alta escala fazendo com que homens, mulheres e crianças se submetessem a trabalhar sob condições degradantes, jornadas excessivas, ambientes insalubres e salários miseráveis, tudo dentro da máxima “laissez-faire”,

⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17.ed. São Paulo: Atlas, 2003.p. 34

⁵ Em que pese a história aponte atualmente a ocorrência de três Revoluções Industriais falaremos inicialmente apenas em “Revolução Industrial” pois até 1850 era a única ocorrência.

que consagrava que as partes deveria ter total liberdade de contratar.

Neste sentido escreve Sergio Pinto Martins:

Eram feitos contratos verbais vitalícios ou enquanto o trabalhador pudesse prestar serviços, implicando verdadeira servidão. Certos trabalhadores eram comprados e vendidos com seus filhos. Os trabalhadores ficavam sujeitos a multas, que absorviam seu salário.

[...]

Começa a haver necessidade de intervenção do estatal nas relações de trabalho, dados os abusos que vinham sendo cometidos, de modo geral, pelos empregadores, a pontos de serem exigidos serviços em jornadas excessivas para menores e mulheres, de mais de 16 horas por dia ou até o por-do-sol, pagando metade ou menos dos salários que eram pagos aos homens.

No principio, verifica-se que o patrão era o proprietário da maquina, detendo os meios de produção, tendo, assim o poder de direção em relação ao trabalhador. Isso já mostrava a desigualdade a que estava submetido o trabalhador, pois este não possuía nada. Havia, portanto, necessidade de maior proteção ao trabalhador, que se inseria desigualmente nessa relação.

Passa, portanto, a haver um intervencionismo do Estado, principalmente para realizar o bem-estar social e melhorar as condições de trabalho. O trabalhador passa a ser protegido juridicamente e economicamente. É como afirma Galart Folch: deve-se assegurar uma superioridade jurídica ao empregado em função de sua inferioridade econômica. A lei passa e estabelecer normas mínimas sobre condições de trabalho, que devem ser respeitados pelo empregador.⁶

As péssimas condições de trabalho, jornadas excessivas de mulheres e crianças e os baixos salários motivaram os trabalhadores a se unirem em busca de melhores das condições de trabalho. Iniciam-se greves e movimentos que começam a abalar as estruturas da sociedade.

Cumpram destacar o importante papel da Igreja em defesa dos direitos trabalhistas, em especial a encíclica *Rerum Novarum* do Papa Leão XIII, que denunciou o sistema de injustiças a que os trabalhadores das indústrias estavam sendo submetidos, especialmente a exploração das “meias forças”. O Papa ainda destacou que o salário deveria ser justo e suficiente para manter uma família, que o direito à propriedade não é absoluto, que o período de descanso deve corresponder ao tempo suficiente para que o empregado recupere suas forças e destacou a importância do Estado intervir nas relações de trabalho.

Acerca da intervenção Estatal nas relações de trabalho ensina a Carmem Camino:

A forte intervenção do Estado, a partir das primeiras décadas do século XX,

⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17.ed. São Paulo: Atlas, 2003.p.36

plasmou o direito do trabalho de caráter compensador, marcado pelo princípio da proteção, expresso em normas de ordem pública, com forte dose de tutela de direitos indisponíveis nas relações individuais. Esse caráter compensador tuitivo expressa-se através de presunções que atuam em favor do trabalhador e da higidez do contrato individual de trabalho, do força jurígena dos fatos e da preservação das condições contratuais mais benéficas, insuscetíveis de alterações in pejus. Expressam essa ideologia, na legislação brasileira, v.g., os arts. 9º, 442, 447, 456, parágrafo único, 468 e 460, todos da Consolidação das Leis do Trabalho, nos quais a autonomia da vontade tem pouca força atuante na relação jurídica. Atua a vontade da lei.⁷

As intenções de liberdade que eram cerne da Revolução Francesa tomaram um caminho nada salutar para os trabalhadores, de modo que as relações de trabalho de cunho privado e reguladas até então pelo Direito Civil, passaram a sofrer a intervenção do Estado a fim de se obter um equilíbrio nas relações trabalhistas.

A primeira constituição a trazer disposições trabalhistas foi a do México, em 1917, seguida pela Constituição de Weimar, na Alemanha, em 1919. Também em 1919 o Tratado de Versalhes, o qual pôs fim a Primeira Guerra Mundial, criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a qual tem como objetivo promover a justiça social e promover os direitos humanos no mundo do trabalho, com a universalização do Direito do Trabalho. A partir de então começa a alastra-se a constitucionalização do Direito do Trabalho.

No Brasil a valorização do trabalho e do trabalhador, conforme preceitos traçados pelo OIT, fora inserida na Constituição de 1934, a primeira a Constituição Brasileira a incorporar os Direitos Sociais e a ordem econômica em nosso País. Em 1º de maio de 1943 foi promulgada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Deve-se ressaltar que a CLT que não teve apenas efeito sobre as relações de trabalho, mas também no âmago do trabalhador, fazendo com que este passasse a se valorizar e com isso exigir ser valorizado, como descreve Marcio Tulio Viana:

Desse modo, ao lado da CLT, a imagem do nosso trabalhador foi mudando – ate para ele mesmo. Antes, o trabalho já valorizava os produtos que ele fazia, agora, ele próprio ganhava um valor que antes parecia não ter. Já não era preguiçoso ou ignorante. Era de raça boa, exemplo para o mundo.

E tinha agora uma identidade – a identidade que os anarquistas queriam lhe dar e que a própria CLT lhe oferecia, mesmo de maneira um tanto diferente.

⁷ CAMINO, Carmen. **Autonomia da vontade no direito do trabalho** (do chão de fábrica ao serviço público). 2010. 120f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2010. p. 66

Identidade impressa numa carteira – a carteira de trabalho, que nesse sentido era, de fato, a verdadeira carteira de identidade do trabalhador.

Com a carteira nas mãos – como na missa em Aparecida –, o trabalhador mostrava não só quem era, mas que era alguém. Mesmo se fosse pobre. Mesmo se usasse as mãos. Getúlio Ihe dizia que a vida simples, mas de trabalho, era uma vida honesta. ‘Pobre, mas trabalhador. Isto é, um cidadão digno dentro do novo Estado Nacional.

Além disso, o trabalho já não era, como antes, simples modo de acabar com os vícios, de corrigir o caráter. Era um meio de melhorar de vida, de trocar a pobreza por algo melhor. Um meio de se inserir na sociedade.”⁸

O cidadão passa a não ter interesse em obter um emprego apenas para sustentar sua família, ele necessitava de um emprego para estar inserido na sociedade e assim alcançar a cidadania.

A Constituição de 1988, batizada de Constituição Cidadã, assegurou aos brasileiros direitos sociais essenciais ao exercício da cidadania e estabeleceu mecanismos para garantir o cumprimento de tais direitos, em especial no mundo do trabalho que passou a contar com direitos trabalhistas essenciais, inéditos à época no texto constitucional e hoje incorporados definitivamente ao cotidiano das relações formais de trabalho.

2.2 O contexto de formação do direito do trabalho

Como visto a Revolução Francesa teve relevante papel nas bases da sociedade de uma época, além de ter sido um marco divisório da história dando início à idade contemporânea. Esse movimento teve a participação de três grupos sociais: o povo, o clero e a nobreza. O povo era formado pelos pobres, desempregados, pequenos comerciantes e camponeses, os quais tinham que pagar tributos à nobreza e ao clero, sustentando, então, as despesas do Estado. O clero e a nobreza, por sua vez, tinham vários privilégios como a isenção de impostos e a possibilidade de exercer cargos públicos.

Com o passar do tempo e influenciados pelo Iluminismo – para o qual ordem social não é divina e sim construída pelos próprios homens, portanto sujeita a modificações – o povo começou a revoltar-se e a lutar pela igualdade de todos perante a lei, combatendo o absolutismo monárquico e os privilégios da nobreza e do clero. Ainda, os ideais iluministas surgidos no século XVIII pregados pela

⁸ VIANA, Márcio Túlio. **70 anos de CLT**, fl. 56

Revolução Francesa, cujo foco era o indivíduo, fizeram nascer a necessidade de maior liberdade, não apenas de ir e vir, mas também de negociar e contratar sem a intervenção do Estado. Para tanto era necessário acabar com algumas propostas que iam de encontro com esses ideais como as Corporações de Ofício, as quais traziam em seus estatutos as primeiras regulamentações trabalhistas como duração do trabalho e feriados, conforme ensina Amauri Mascaro Nascimento⁹.

Assim, com o edito de Turgot em 1776 as corporações de ofício foram sendo suprimidas pelo regime liberal que buscava a liberdade de trabalho e do comércio. Em 1791, o Decreto Dllare, suprimiu de vez as corporações permitindo a liberdade contratual e a Lei Chapelier de 1791 proibiu o restabelecimento das corporações de ofício.

A Revolução Francesa assinalou uma época de predomínio da liberdade de iniciativa, o princípio da igualdade formal de todos os homens e a ideia da não ingerência do Estado nos negócios particulares, senão em hipótese restritas, como para assegurar a paz social, fazendo ressurgir a dicotomia ao separar o direito público do privado. O Código de Napoleão de 1804 constituiu objeto de incidência do Direito Privado, agora sustentado no binômio igualdade/liberdade: uma vez que todos os homens nascem livres e iguais, cada seria dotado de igual talento para buscar o que é melhor para si.

Alice Monteiro de Barros destaca poder individual do cidadão:

Os indivíduos adquiriram com sua vontade o poder supremo para realizar toda a classe de atos jurídicos, os quais passavam a ter força de lei entre as partes, porque aceitos voluntariamente.

O código de Napoleão, de 1804, revela a vontade contratual como norma suprema das relações jurídicas. E assim é que o art. 1.134 do aludido diploma legal dispõe: 'As convenções tem força de lei para os que as celebram'. Por outro lado, o art. 1.115 do mesmo diploma legal condiciona a revogação das convenções ao consentimento mútuo das partes ou às causas que a lei autorize.

Nesse Código, de cunho puramente individualista, encontram-se as diretrizes da organização as diretrizes de organização do trabalho nos quadros do Direito Civil. O Código Frances de 1804 regulou o contrato de trabalho como uma das modalidades da locação, no Capítulo II, Título VIII, do Terceiro Livro, consagrando apenas dois artigos a esse importante ajuste.¹⁰

Neste sentido, verifica-se que o Direito do Trabalho, pelos termos do

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p.526

¹⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7.ed. São Paulo: LTr. 2011. p.50

Código Civil Francês, enquadrava-se como Direito Privado de modo que as partes eram livres para dispor entre si, sem a intervenção do Estado, conforme afirma Arnaldo Süssekind:

Afirmando a igualdade jurídico-política dos cidadãos (todos são iguais perante a lei), a Revolução Francesa adotou o princípio do respeito absoluto à autonomia da vontade (liberdade contratual) cuja consequência foi a não intervenção do Estado nas relações contratuais (*laissez-faire*). Consagrou assim o liberalismo-econômico pregado pelos fisiocratas com o que facilitou a exploração do trabalhador.¹¹

O ideal libertário iluminista trouxe algumas consequências quando da Revolução Industrial, período histórico que consistiu primordialmente no desenvolvimento de novas técnicas de produção de mercadorias com uma nova tecnologia e uma nova forma de divisão social do trabalho. As bases da Revolução Industrial estão na passagem das Corporações de Ofício da Idade Média, extintas na Revolução Francesa, para as manufaturas, pois os mestres-artesãos das antigas Corporações de Ofício passaram a deter a propriedade dos meios de produção, transformando os demais artesãos em trabalhadores assalariados. Esse processo foi se expandindo gerando acumulação de capital e deu origem a classe social dos burgueses, detentores dos meios de produção e controladores do tempo de trabalho alheio, constituindo a classe dos trabalhadores, que não controlava seu tempo de trabalho e recebia por esse tempo um salário.

Sendo o antigo artesão o detentor do conhecimento do processo de produção de uma mercadoria, da transformação da matéria-prima até venda do produto, ele passou a ser o controlador global da produção a medida que dividia a forma de produção por etapas, onde cada trabalhador executava apenas uma parte do processo de produção, cabendo ao novo burguês o controle global de todo o processo. A consequência dessa divisão do trabalho foi a possibilidade de acumulação de capital, decorrente da exploração da mais-valia produzida pelo trabalhador, que consistia no pagamento de um valor pelo tempo de trabalho menor do que ele produziu durante toda sua jornada.

Assim, surge um sistema que tem como cerne a geração e acumulação de valores através da exploração do trabalho e circulação de mercadorias. Conforme ensina Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles a ideia de “valor” constitui-se no valor da troca, ou seja, a capacidade de uma mercadoria gerar riqueza. Assim, o

¹¹ SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar. 2002.p.14

trabalho é elemento central no sistema capitalista, pois ele interfere no valor da mercadoria, na medida em que o detentor dos meios de produção aplicará ao valor de uso da mercadoria (valor original da matéria prima) a força de trabalho e isto refletirá no valor de troca da mercadoria. A extração da mais-valia ocorre no momento da utilização da força de trabalho. Quando o trabalhador produz apenas o valor de sua força de trabalho, ou seja, apenas o necessário para sua subsistência é denominado “trabalho necessário”, o que se opera além do limite necessário, gerando a mais-valia, é chamado de “trabalho-excedente”.¹²

A produção de mais-valia e a acumulação de capital permitiram investimentos em pesquisas voltadas a aprimorar as técnicas de produção. O principal resultado desses investimentos foi o surgimento de uma nova maquinaria movida inicialmente a vapor e a utilização de novas matérias-primas, principalmente carvão e o ferro. Essa nova tecnologia de maquinário aprofundou a divisão social do trabalho e ampliou a exploração do trabalhador com o aumento da produtividade. Surge a grande indústria.

À medida que emergia um padrão de acumulação de capital mais vigoroso, centrado na expansão industrial, observava-se a formação de um novo mundo do trabalho, marcado pela presença de novos sujeitos, em especial, o operariado industrial assalariado, que não tinha independência porque não possuía os recursos para trabalhar por conta própria. Nasce o sistema capitalista, inicialmente o chamado capitalismo liberal com o espírito do *laissez-faire*.

A sociedade estava voltada para a ideia de autonomia do indivíduo, limitando o reconhecimento da desigualdade, ou seja, o trabalhador não era reconhecido como hipossuficiente. O abstencionismo estatal fez reconhecerem-se como válidos os contratos realizados entre pessoas ditas livres e iguais. As relações de trabalho foram traduzidas em “mercado de trabalho” e as relações de subsistência em “mercado de consumo”.

A Revolução Industrial, por sua vez, causou um achatamento nas vagas de emprego, fazendo com o que se tornasse desproporcional a oferta de emprego em face da alta demanda de mão de obra. O surgimento de máquinas e energia elétrica e a redução do esforço físico possibilitaram a contratação das chamadas “meias forças dóceis”, ou seja, mulheres e crianças. O Estado permanecia afastado

¹² DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A transformação do direito do trabalho: da lógica da preservação à lógica da flexibilização**. São Paulo: Ltr. 2002, p.22-25

o que possibilitava o abuso nas contratações por parte dos empregadores.

Diante deste contexto histórico, conforme Maurício Godinho Delgado¹³, começa a surgir manifestações incipientes ou esparsas contra a exploração dos capitalistas que acompanham a Revolução Industrial, surgem às primeiras críticas à alienação do trabalho. Essas críticas que não se dirigiam ao trabalho em si, mas a maneira que o sistema intensificava o antagonismo entre o capitalismo e operariado, isto porque o sistema pervertia as relações de trabalho e produção. Formava-se uma consciência de classe, com espírito sindical, conclamando mudanças nos rumos econômicos e jurídicos, revelando a inevitável falência do sistema liberal, como destaca Karl Polanyi:

As vantagens econômicas de um mercado livre de trabalho não podiam compensar a destruição social que ele acarretaria. Tiveram que ser introduzidas regulamentações de um novo tipo para mais uma vez proteger o trabalho, só que agora, contra o funcionamento do próprio mecanismo de mercado. Embora as novas instituições protetoras – sindicatos e leis fabris – fossem adaptadas, tanto quanto o possível, às exigências do mecanismo econômico, elas interferiam com a sua auto-regulação e finalmente destruíram o sistema.¹⁴

Assim, essas lutas de classes ocorridas ao longo século XIX especialmente na Inglaterra, França e Alemanha influenciadas pelos ideais marxistas, notadamente em face da publicação do Manifesto Comunista, de Karl Marx e Engels, em 1848, criticando as condições de trabalho da época e exigindo mudanças em benefício do mundo obreiro, contribuíram para a sedimentação da consciência operária e a organização dos movimentos sociais, potencializando a resistência obreira, dando força e unindo trabalhadores que clamavam pela ação do Estado na regulamentação da vida econômica.

Tal situação levou à necessidade de intervenção do Estado nas relações de trabalho, como forma de conciliar os objetivos antagônicos dos capitalistas e do proletariado, iniciando-se a positivação dos Direitos Sociais e da consagração do Estado de bem-estar social. Tem-se o início do capitalismo organizado que, de acordo com Dorneles, foi o *“período que se apresentam as condições sociais, políticas e econômicas necessárias ao surgimento e consolidação do Direito do*

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12.ed. São Paulo: LTr. 2013, p.89/91

¹⁴ POLANYI, Karl. **A grande transformação**: as origens da nossa época. Rio de Janeiro: Elsevier. 2000, p.99

*Trabalho*¹⁵, ou seja: grande desenvolvimento econômico com o surgimento das grandes indústrias, precariedade nas relações de trabalho, surgimento de movimentos operários e a consequente intervenção do estado na regulação e institucionalização dos conflitos entre capital e trabalho.

A intervenção do estado deu-se através da positivação dos Direitos Sociais (Estado Social). Enquanto no capitalismo liberal o Estado era reativo, no capitalismo organizado ele assume um papel ativo. O reconhecimento de uma sociedade dividida em classes sociais desiguais faz surgir uma regulamentação do mercado de trabalho com caráter preservacionista do trabalhador. A inserção do homem no processo produtivo passa a ser efetivada através de contrato específico de trabalho.

Porque “capitalismo organizado”? Conforme Dorneles tal denominação deu-se porque o Estado tentou “organizar” a composição das classes sociais de forma a conciliar os interesses do Capital e do Trabalho, com o reconhecimento social dos interesses dos trabalhadores, classe até então excluída, firmando-se um grande pacto entre Capital, Trabalho e Estado onde cada um desempenharia um papel específico no contexto social, de modo que seus frutos seriam repartidos entre os atores figurantes desse pacto.

O grande pacto social firmado no capitalismo organizado representou, por parte dos trabalhadores, a aceitação da lógica do lucro e do mercado como princípios orientadores do desenvolvimento. Em troca, seriam defendidos padrões mínimos de vida, direitos sindicais e direitos democráticos liberais. Ainda, seria combatido o desemprego em massa e a renda real dos trabalhadores subiria gradualmente de acordo com a produtividade do trabalho, tudo isso através da intervenção do Estado. Já para os capitalistas, representou uma renúncia a ser gerida pelo Estado de parte dos lucros, com vistas a um efetivo reconhecimento e desenvolvimento do sistema através da elevação dos padrões de vida e de consumo de massa.¹⁶

Dentro do pacto social o papel do Estado foi o de gerenciar as renúncias do Capital e do Trabalho, dando azo ao Estado de bem-estar social o qual transformava o excedente liberado, seja pela tributação do capital ou dos rendimentos salariais, em capital social o qual consistia investimento social e consumo social.

Com o pacto social o crescimento econômico geraria capital social, que

¹⁵ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A transformação do direito do trabalho**: da lógica da preservação à lógica da flexibilização. São Paulo: Ltr. 2002, p.28

¹⁶ *Ibidem*, p.42

por sua vez geraria aumento de consumo que geraria aumento da produção, a qual levaria a mais crescimento econômico. O capitalismo organizou-se de modo que suas estruturas produtivas garantissem o pleno emprego e melhorias nas condições de vida da classe trabalhadora. A organização produtiva fordista mostrou-se própria ao pacto social pois, parafraseando Dorneles, *“possibilitou não apenas o crescimento da produtividade e da produção e acumulação de capital, mas também a inserção contínua e estável dos trabalhadores no mercado de trabalho, condição fundamental para o sucesso do pacto firmado.”*¹⁷

No Brasil o modo capitalista de produção deu-se tardiamente se comparado com outros países. Praticamente não houve um sistema capitalista liberal, pois quando iniciou o sistema de produção no Brasil no cenário internacional já vivia-se um período de capitalismo organizado, onde os direitos sociais estavam sendo consolidados, ou seja, no Brasil o início do sistema de produção já se deu em um sistema econômico de capitalismo organizado.

Sob esta ótica, no Brasil não teria ocorrido o pacto social, nem haveria um estado de bem-estar social na medida em que o sistema produtivo iniciou-se já um sistema capitalista como o do capitalismo organizado em razão de influência dos países centrais, ou seja, não houve necessidade do Estado gerenciar as renúncias dos trabalhadores e dos capitalistas, pois desde o início do sistema produtivo já havia uma consolidação do direito do trabalho. Contudo, apesar dessas diferenças havidas entre a formação do Direito do Trabalho no Brasil, se comparado com os países centrais, a gestão do sistema produtivo brasileiro encontra-se nos moldes do compromisso social típico do capitalismo organizado.

Contudo, todo o sistema de acumulação de capital tem uma limitação que, uma vez saturada, dá azo a um período de retração, exigindo uma reconfiguração na organização produtiva, que como consequência acarreta mudanças na forma de extração da mais-valia, ou seja, na estrutura da organização do trabalho, com passaremos a seguir.

2.3 O mundo do trabalho contemporâneo

O trabalho assalariado é elemento natural do Capitalismo nascido da I

¹⁷ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A transformação do direito do trabalho: da lógica da preservação à lógica da flexibilização.** São Paulo: Ltr. 2002, p.44

Revolução Industrial, ocorrida no final do Século XVIII, que eclodiu com o surgimento da máquina a vapor, da substituição do homem pela máquina e a indústria têxtil.

A II Revolução Industrial, ocorrida no final do Século XIX e primeiras décadas do Século XX, caracterizou-se pela tecnologia do aço, da metalurgia, eletricidade e eletromecânica, bem como surgimento da linha de produção fordista e taylorista. Neste período ainda existe um sistema hierárquico verticalizado não havendo alterações relevantes no cenário das relações trabalhistas e no conceito de subordinação. O espírito de classe toma forma e surgem os primeiros sindicatos, o Estado começa a intervir nas relações de trabalho criando normas de ordem cogente de maneira a proteger o trabalhador de abusos cometidos por parte dos detentores do capital.

Contudo, o cenário socioeconômico continuou se transformando e no início da década de 1970, tendo por base vários fatores, dentre eles a alta tecnologia, a tecnologia de ponta (*high-tech*), surge o chamada III Revolução Industrial, a qual exige elevada qualificação da mão de obra, cujo método de produção baseava-se na acumulação flexível, com a abolição dos trabalhadores especializados para torná-los especialistas multifuncionais, desestabilizando o antigo sistema econômico para dar azo ao capitalismo desorganizado, conforme se refere Dorneles:

"Atualmente, apresenta-se uma nova configuração do sistema capitalista ou um novo estágio de desenvolvimento. É o período do capitalismo desorganizado. Com ele, observa-se uma gradativa quebra da lógica preservacionista de regulação da inserção do trabalhador no processo produtivo, uma vez que este mesmo se reconfigura. Assim, a regulação preservacionista parece perder seu suporte, uma vez que não encontra mais na organização produtiva a perspectiva de inserção estável e plena do trabalhador."¹⁸

A crise do petróleo ocorrida em 1973 que levou a dobrar o preço do barril, combustível da produção industrial e dos automóveis, foi mais um fator decisivo em uma crise que vinha se estendendo desde o final da segunda guerra. As indústrias passaram a ter problemas de abastecimento o que levou ao conseqüente aumento dos preços dos produtos finais e o aumento no custo do combustível dos automóveis freou o mercado consumidor.

¹⁸ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A transformação do direito do trabalho**: da lógica da preservação à lógica da flexibilização. São Paulo: Ltr. 2002, p. 96

A produção em massa, típica do fordismo, baseava-se na racionalização da produção com a separação entre execução/planejamento/meios de produção, somente se sustentava em uma sociedade de consumo de massa. A crise instalada na década de 70 no sistema de acumulação capitalista exigiu uma reformulação no sistema produtivo para um modelo de acumulação flexível, de modo que o pacto social foi completamente desestabilizado, em razão da impossibilidade de mantê-lo em face do novo cenário econômico.

Com a economia abalada com o pós-guerra, o Japão, dispondo de um espaço geográfico reduzido e de um mercado consumidor menor do que o das potências ocidentais, não conseguia se adequar ao modelo fordista de produção em massa. Assim, surge o Toyotismo, organização de produção flexibilizada, adaptada a atender rapidamente a pequenos e variados pedidos a um custo baixo e estruturada de modo a reduzir os estoques sendo conduzida conforme a demanda do mercado consumidor.

A demanda de consumo dita a produção e esta, por sua vez, dita a organização do trabalho conforme discorre Leandro do Amaral D. de Dorneles:

A flexibilidade do aparato produtivo toyotista traz como consequência a flexibilização da organização do trabalho, pois deve haver agilidade na adaptação do maquinário e dos instrumentos para que os novos produtos sejam elaborados conforme a demanda do mercado. No fordismo, a produção era ditada a partir dos recursos da empresa para a produção em massa e assim, estruturada em padrões mais rígidos. A inserção plena do trabalho humano, em consequência, não se caracterizava em um maior ônus a empresa pois a produção era contínua. Já no toyotismo a produção é ditada a partir da demanda do mercado e, dessa forma, estável, flexível. Portanto, a inserção estável do trabalhador na cadeia produtiva constitui-se em um entrave para a acumulação flexível.¹⁹

Dorneles ainda destaca em obra diversa, outra inovação introduzida no sistema pós-fordista, o *Total Quality Control* (TQC) o qual visa a eliminação de desperdício, dentre eles a “subutilização das pessoas”, para assim reduzir custos e tornar-se mais competitiva. O TQC rompe a estruturação hierárquica verticalizada, estabelecendo uma horizontalização entre os trabalhadores, que são divididos em grupos com certo grau decisório.

Além disso, o TQC deve estar em constante contato com o consumidor ao definir o parâmetro e o grau de satisfação dos produtos. Com isso, há um aparente deslocamento do centro decisório do qual emanam as decisões

¹⁹ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A transformação do direito do trabalho**: da lógica da preservação à lógica da flexibilização. São Paulo: Ltr. 2002, p.104

empresariais: pretensamente, não seria mais o empregador a tomar decisões, mas os círculos de controle de qualidade – formados pelos próprios trabalhadores – a partir das demandas críticas dos consumidores. Ao mesmo tempo em que o TQC dissipa parte do poder empresaria e estimula a maior participação do trabalhador no processo decisório, valorizando as suas ideias e estimulando a harmonia e o trabalho em equipe, revela um conteúdo ideológico inegável ao estar baseado na adesão irrestrita do trabalhador, de forma a afastar o seu espírito crítico e a sua possibilidade de resistência²⁰.

O toyotismo buscou assim a especialização do trabalhador, o que culminou na polivalência dos operários e a melhor compreensão, por parte deles, das etapas da produção. Seria, portanto, assim como no Fordismo, uma tentativa de criar um novo tipo de trabalhador, nem tão talentoso como os antigos artesãos, e nem tão braçais quanto os trabalhadores ao modo Fordista.

Consequência natural das transformações socioeconômicas foi a necessidade de se rever o plano político, especialmente por influência da globalização e de ideias neoliberais. O Estado começa a perder seu poder e sua hegemonia quanto ao controle das relações comerciais e até trabalhistas a medida que o detentor do capital passa a negociar com o empresariado de outros países e continentes que os levou a *“iniciativas com a finalidade de reduzir custos da produção, entre os quais o número de empregados, os salários, as formas de contratação e a jornada de trabalho, o que se refletiu sobre o direito do trabalho.”*²¹

O Estado do bem-estar social começa a ser um entrave para o desenvolvimento econômico e ideias de desregulamentação e flexibilização de direitos começam a surgir, assim como novas formas de contratação. É o declínio do capitalismo organizado e nascimento do capitalismo desorganizado

Denomina-se capitalismo desorganizado, uma vez que a grande composição social entre Estado, Capital e Trabalho, que caracterizou o período precedente, é desestabilizada, seja no sentido de destruir a base de cooperação entre os atores envolvidos, seja no sentido de quebrar a expectativa solidária existente dentro da organização de cada um dos atores, principalmente no que se refere ao Trabalho.²²

O crescimento do mercado mundial para além de suas fronteiras faz com

²⁰ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. Teoria geral da relação de emprego e a sociedade pós-industrial: algumas reflexões. *In*: OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (org). **Temas de direito e processo do trabalho** (Vol.I): Relação de emprego. Porto Alegre: Verbo Jurídico. 2012, p. 38

²¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva. 2012, p. 78

²² DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A transformação do direito do trabalho: da lógica da preservação à lógica da flexibilização**. São Paulo: Ltr. 2002, p.107

que seja possível desviar-se da regulação nacional da economia buscando inclusive modos de produção mais baratos em países periféricos. A ampliação dos ramos da economia, como a expansão do setor de serviços, levam a uma maior diversificação da classe operária enfraquecendo as entidades sindicais. Como consequência das transformações de ordem econômica e social no plano político entidades de classe e partidos de esquerda precisam frear seus ímpetos ideológicos e rever seus programas políticos.

Neste novo cenário que se desenha o Direito do Trabalho, embora mantenha sua característica central na proteção do trabalhador, começa a se tornar menos duro, passando a ter como meta não mais a ampliação dos direitos e sim a defesa dos postos de trabalho.

Exemplo disto foi a Itália que no ano 2000 atingiu um índice de desemprego de 53,5% demonstrando a necessidade de uma reforma na legislação trabalhista. Em 2003 foi promulgada a Lei de Biaggi que indicava uma nova tendência a realidade do mundo do trabalho, não só dispensando a devida proteção aos trabalhadores, mas também para atender as necessidades das empresas diante das modificações ocorridas na estrutura da produção de bens e serviços, apresentando ideias garantistas e flexibilizadoras.

Haveriam de ser feitas adaptações e atualizações da legislação trabalhista em geral, buscando, tal como preconizado na Reforma Biagi, mais e melhores empregos, sem esquecer das peculiaridades dos que tentam ingressar no mercado de trabalho, dos que se encontram no meio do caminho, dos que estão na iminência de se aposentarem e, ainda, daqueles vários tipos de deficientes, credores de tratamento diferenciado, pela própria norma constitucional (art.37).

A anterior ideia de proteção de forma geral e indistinta, agora requer nuances e gradações, considerando-se as fases da vida profissional, a idade, os conhecimentos e a experiência, as condições pessoais, etc.²³

Outrossim, a sociedade pós-industrial também exige um novo perfil de trabalhador, apto a atender a necessidade do mundo moderno, pois de acordo com Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza o *“homo faber da Revolução Industrial, ligado a máquina, um apêndice dela, veio a ser substituídos pelo homo sapiens, que opera computador, raciocina e precisa de conhecimento para integrar, tudo isso*

²³ RODRIGUES DE SOUZA. José Pedro de Camargo. Anotações sobre as balizas constitucionais italianas para o trabalho autônomo, subordinado e parassubordinado. In: MANNRICH, Nelson (org). **Reforma o Mercado de Trabalho: A experiência italiana.** São Paulo: Ltr. 2010, p. 85

*fazendo dentro ou fora da empresa*²⁴.

Essa mudança na estrutura ocupacional das empresas é apresentada por Manuel Castells como:

(a) A fonte de produtividade e crescimento reside na geração de conhecimentos, estendidos a todas as esferas da atividade econômica mediante o processamento da informação.

(b) A atividade econômica mudaria de produção de bens para prestação de serviços. O fim do emprego rural seria seguido pelo declínio irreversível do emprego industrial em benefício do emprego no setor de serviços que, em última análise, constituiria a maioria esmagadora das ofertas de emprego. Quanto mais avançada a economia, mais seu mercado de trabalho e sua produção seriam concentrados em serviços.

(c) A nova economia aumentaria a importância das profissões com grande conteúdo de informação e conhecimentos em suas atividades. As profissões administrativas, especializadas e técnicas cresceriam mais rápido que qualquer outra e constituiriam o cerne da nova estrutura social.²⁵

Assim, verifica-se que a organização do trabalho sofreu uma profunda reestruturação, tornando-se sistema de trabalho polivalente, flexível, integrado em equipe, menos hierárquico (ou com uma hierarquia horizontalizada), a qual tem como consequência o aumento das inúmeras formas de subproletarização, acompanhada da precarização das condições de trabalho em face subcontratações através da terceirização da mão-de-obra, de contratos de trabalho parcial ou temporário.

A nova realidade do mundo do trabalho trouxe uma aparente liberdade nas relações de trabalhistas pois os postos de serviços não se baseiam mais apenas na linha de produção das indústrias, a qual estava sob um nítida heterodireção. O trabalho manual começa a dividir espaço com o trabalho intelectual, mas isso não afastou do campo de proteção juslaboral o trabalhador operário, que apesar de aparecer de forma gradativamente mais discreta imprime papel impactante na cadeia econômica.

Acerca dessa miscigenação de trabalhadores Rodrigo Trindade de Souza faz a seguinte observação:

O que se faz presente é uma maior dificuldade de reconhecimento, pois a classe trabalhadora se trata de um ser social mais complexo. Abarca desde os setores dotados de maior qualificação (beneficiados pela intelectualização do trabalho gerado pelos avanços tecnológicos), até a

²⁴ RODRIGUES DE SOUZA, José Pedro de Camargo. Anotações sobre as balizas constitucionais italianas para o trabalho autônomo, subordinado e parassubordinado. *In*: MANNRICH, Nelson (org). **Reforma o Mercado de Trabalho: A experiência italiana**. São Paulo: Ltr. 2010, p. 85

²⁵ CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**. 4.ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000, p.225

massa de subproletariados, participantes da enorme economia informal. Ademais, é apenas com o aprofundamento da identificação dos laços que unem os diversos elementos que compõem essa nova classe trabalhadora que se poderá melhor compreender o atual mundo do trabalho e articular esses segmentos na luta contra a precariedade comum de suas relações de serviço.²⁶

A sociedade pós-industrial, conforme Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles, é marcada pela polarização dos postos de trabalhos, divididos entre os trabalhadores altamente qualificados, os quais possuem relativa estabilidade, e os trabalhadores desqualificados, estes excluídos ou inseridos de forma instável no mundo do trabalho, o qual consagra formas de prestação de trabalho com subordinação invisível. A mão-de-obra da indústria torna-se mínima, com a terceirização dos serviços considerados não essenciais a produção e consequente exigência da polivalência do trabalhador²⁷.

A ideia de “trabalho” com elemento indispensável para a dignificação do homem em sociedade começa a se tornar utópica na medida em que algumas formas de trabalho são desprestigiadas e desprovidas de proteção, levando a degradação do ser humano. Contudo, paralelamente a isso, no mundo contemporâneo surgiram formas de trabalho inexistentes a época de nascimento do direito preservacionista dos trabalhadores e que apresentam características totalmente distintas dos operários para quem o Direito do Trabalho foi criado.

Assim, é limitado demais dizer que apenas o mundo do trabalho mudou, o que mudou foi o homem e este não apenas como ser individual, mas inserido em uma sociedade. O homem é a mão-de-obra do trabalho em uma sociedade capitalista, sendo impossível falar em transformações do mundo do trabalho sem falar nas mudanças do homem em sociedade.

Zygmunt Bauman²⁸ faz uma análise dessa transformação do homem na sociedade moderna. Para o referido sociólogo no mundo capitalista cabe ao indivíduo descobrir e potencializar suas capacidades intelectuais, manuais ou

²⁶ SOUZA, Rodrigo Trindade de. Relações de trabalho na contemporaneidade: retitularização da classe trabalhadora e a tendência de redefinição dos marcos da relação de emprego e do trabalho. *In*: OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (org). **Temas de direito e processo do trabalho** (Vol.I): Relação de emprego. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2012. p. 137.

²⁷ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. Teoria geral da relação de emprego e a sociedade pós-industrial: algumas reflexões. *In*: OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (org). **Temas de direito e processo do trabalho** (Vol.I): Relação de emprego. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2012. p. 34-41

²⁸ BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar. 2000. p. 22

mesmo físicas e aproveitá-las da melhor maneira possível para sua auto realização, ou seja, com a máxima eficiência possível, de preferência alcançando a eficácia.

Para Dorneles o trabalho é mais que um bem econômico é a forma como as pessoas se realizam:

Trabalho é muito mais do que um bem econômico disponível para circulação: é requisito para uma existência digna, é alimento, é forma como as pessoas se realizam. Os indivíduos criam a sua identidade pelo trabalho, e são identificadas na sociedade através do trabalho que realizam. É acesso a cidadania, elemento inafastável para a realização do valor dignidade da pessoa humana.²⁹

A ideia do trabalho como forma de realização do homem em sociedade infelizmente atinge uma parcela pequena de trabalhadores, de modo que no mundo do trabalho atual convivem, sob a mesma legislação, trabalhadores com características muito distintas não só entre si, mas também daquele trabalhador que foi o objeto de proteção do Direito do Trabalho a época de sua consolidação.

Verifica-se assim que a sociedade e o mundo do trabalho contemporâneo são voláteis, modificam-se conforme as necessidades corporativas ou individuais, o que dificulta garantir o caráter tuitivo do Direito do Trabalho, sem fazer com que ele perca sua essência, pois se tornou cada vez mais difícil identificar os trabalhadores que necessitam de sua proteção.

²⁹ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. Teoria geral da relação de emprego e a sociedade pós-industrial: algumas reflexões. In: OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (org). **Temas de direito e processo do trabalho** (Vol.I): Relação de emprego. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2012. p. 43

3 SUBORDINAÇÃO

3.1 Direito do Trabalho e a Relação de Emprego

Conforme visto no capítulo anterior o Direito do Trabalho é fruto do capitalismo organizado, como resposta aos ideais do *laissez-faire* e o abstencionismo do Estado que resultaram na exploração desmedida da classe operária, visando manter a equilíbrio entre as partes com sua lógica de preservação do trabalhador.

A relação de trabalho refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por uma obrigação de fazer consubstanciada no trabalho humano, seja ela uma relação de emprego ou não. Assim, uma relação de emprego sempre é relação de trabalho; mas nem toda relação de trabalho é relação de emprego, ou seja, a relação de emprego é espécie da qual a relação de trabalho é gênero.

É a relação de emprego o objeto de proteção do Direito do Trabalho, é para ela que todo o arcabouço protetivo da intervenção do Estado esta voltado, pois quando da concepção do Direito do Trabalho outras relações de trabalho tinham um caráter mais equilibrado, tendo suas contratações um cunho mais civilista. Portanto, é imperioso distinguir a relação de emprego das demais relações de trabalho, identificando seus requisitos e natureza jurídica, que a elevará a ser destinatária da incidência das normas de Direito do Trabalho.

Quanto à natureza jurídica da relação de emprego ela pode ser caracterizada, conforme Dorneles, pela (1) teoria civilista que tenta enquadrá-la em outras relações tradicionais do Direito Civil; (2) teoria anticontratalista na qual o que importa é a inserção do trabalhador em uma comunidade organizada hierarquicamente, independente de contrato; (3) teoria acontratalista ou paracontratalista que desconsidera completamente a autonomia da vontade e qualquer outra pactuação diversa as disposições legais, pois a regulamentação da relação de emprego já está disposta em lei; (4) teoria contratualista que tem o elemento da vontade das partes essencial para que a relação de emprego produza efeitos jurídicos; e (5) a teoria do contrato-realidade na qual teria uma natureza contratual, mas o elemento “prestação real do serviço” sobreporia o elemento

vontade das partes.³⁰

Hoje a doutrina dominante tem entendido que a natureza da relação de emprego é contratual pois depende da vontade das partes para a sua formação e assim produzir efeitos jurídicos.

Verificada a natureza jurídica do contrato de emprego faz-se necessário reconhecer o destinatário do manto protetor do Direito do Trabalho, ou seja, quem é considerado empregado, como vem sendo tratado pela doutrina a partir da conceituação de trazida no corpo do art. 3º da CLT, o qual destaca que é empregado, aquele que presta serviços de forma pessoal, não eventual, onerosa e sob dependência.

O primeiro dos requisitos é a **personalidade**. Esse requisito se manifesta em duas dimensões: (1) na necessidade do trabalho ser executado por uma pessoa física e (2) na necessidade do trabalho ser prestado de forma pessoal pelo empregado. Quanto à primeira dimensão da personalidade, exige-se que, para que se configure a relação de emprego, o trabalho seja prestado por uma pessoa física, ou seja, impossível sua realização por pessoa jurídica, de modo que, adentrando aí na segunda dimensão, o próprio empregado é quem deve executar pessoalmente os serviços, sem se fazer substituir.

A segunda dimensão do requisito da personalidade, como já dito, impõe que o trabalho seja prestado de forma pessoal pelo empregado. Assim, o requisito da personalidade deixa transparecer uma característica peculiar do contrato de trabalho, marcada pela confusão entre o objeto do contrato e o sujeito que o executa. É uma prestação de trabalho personalíssima porque o objeto do contrato de trabalho não é o resultado do trabalho e sim o ato de trabalho o que a torna infungível, pois não pode ser delegado a outrem.

Resumindo as características da personalidade Cíntia Machado de Oliveira e Leandro do Amaral Dorneles dizem que ela é *“uma obrigação infungível, personalíssima e intransferível, ‘intuitu personae’, não podendo ser efetuada, na mesma relação jurídica por pessoa diferente daquela que a contraiu³¹.”*

Ressalte-se, entretanto, que o Direito do Trabalho é regido pelo princípio da primazia da realidade, de modo que priorizando realidade fática da relação

³⁰ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A transformação do direito do trabalho**: da lógica da preservação à lógica da flexibilização. São Paulo: Ltr. 2002, p.79/83

³¹ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2.ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 46

havia entre as partes contraentes sobre a realidade jurídica nada impede que um contrato de prestação de serviços celebrado entre “duas pessoas jurídicas” dê lugar a um contrato de trabalho caso se comprove, no caso concreto, que todo o serviço objeto do contrato era prestado por uma pessoa física individualmente.

Neste aspecto, dificuldade pode surgir nas situações em que a prestação dos serviços se dá de maneira especial como o caso do trabalho em domicílio. A doutrina ocupa-se em discorrer acerca da existência de subordinação nas situações em que o trabalhador presta seus serviços longe da fiscalização direta do empregador, contudo pouco se observa se o trabalho é realizado por aquele que foi contratado. Pela interpretação objetiva da norma, respaldada nos ensinamentos da doutrina dominante, se o trabalho for realizado por pessoa diversa da contratada não se verificaria a existência de pessoalidade, de modo que não se configuraria a existência de relação de emprego.

Contudo, Alice Monteiro de Barros não acompanha o pensamento acima, observando, quando trata do trabalho em domicílio, que “*o pressuposto da pessoalidade não é aferido com muito rigor nessa relação jurídica, considerando-se que o empregado trabalha no seu próprio domicílio, onde o auxílio dos familiares vem sendo permitido, sem descaracterizar a relação empregatícia*”³²

Por fim, é imperioso destacar que, além dessas características que compõe a pessoalidade, Amauri Mascaro Nascimento³³, ultrapassa o âmbito da forma da prestação do serviço, para incluir como atributo da pessoalidade o “espírito de colaboração” afirmando que apesar das lutas de classe o trabalhador, por estar inserido na estrutura da empresa tem o dever de agir com lealdade do empregador.

Outro requisito necessário à configuração da relação de emprego é a **não-eventualidade**, de modo que não basta que seja prestado um serviço por pessoa física de forma pessoal e onerosa, sendo imprescindível que esse serviço seja prestado, conforme dito no art. 3º da CLT, de modo não-eventual. Sendo necessário conhecer o conceito de não-eventualidade, buscaremos, a contrario sensu, identificar o que seria “eventualidade” e , a partir de então, entender o que não é eventual.

Para Nascimento trabalho eventual é aquele que apesar de exercido de

³² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7.ed. São Paulo: LTr. 2011, p. 254

³³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva. 2012, p. 665

forma continua e em caráter profissional “o é para destinatários que variam no tempo, de tal modo que se torna impossível a fixação jurídica do trabalhador em relação a qualquer um deles.”³⁴ Camino por sua vez destaca no trabalho eventual “*interessa a obtenção do resultado e não o ato de trabalhar*”³⁵.

Assim, é possível identificar que na não-eventualidade é a execução o serviço pelo trabalhador que tem importância, de modo que desta execução possa-se verificar a ligação direta do trabalhador com o destinatário de seu serviço.

Oliveira e Dorneles esclarecem que a não-eventualidade evidencia-se em face a interrelação do serviço prestado pelo trabalhador e a atividade empreendida pelo tomador dos serviços, de modo que sem a prestação do serviço prestado a atividade empresarial não se desenvolveria. Assim, pode-se resumir que serviço não eventual é aquele essencial para o bom desempenho da atividade econômico do tomador dos serviços. Destacam também que ainda que a não-eventualidade possa ser verificada em face da essencialidade da atividade desenvolvida, ela não se restringe só a isto, pois algumas atividades apesar de não serem consideradas essenciais para o desenvolvimento econômico do tomador, são de permanente importância de modo que não podem ser abolidas, também se tornando não-eventuais.³⁶

Cumprir referir que Delgado assinalou que a doutrina tem apresentado as mais diversas conceituações para a não-eventualidade, contudo faz-se necessário uma acurada escolha da teoria a ser utilizada pois, se analisadas de maneira isolada, podem produzir resultados concretos distintos em face de situações de cada caso em particular. Assim, aconselha o referido autor que o operador jurídico deve analisar as “*distintas teorias em cotejo com o caso concreto estudado, definindo-se a ocorrência ou não da eventualidade pela conjugação predominante de enfoques propiciados pelas distintas teorias.*”³⁷.

O requisito da **onerosidade** marca a necessidade do trabalho ser prestado com intenção contraprestativa por parte do trabalhador, ou seja, este deve trabalhar com o objetivo de auferir vantagem econômica.

Maurício Godinho Delgado apresenta dois planos de análise do requisito

³⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva. 2012, p. 668

³⁵ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 2.ed. Porto Alegre: Síntese. 1999. p. 82

³⁶ OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2.ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 48/49

³⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12.ed. São Paulo: LTr. 2013, p. 287

da onerosidade: um plano objetivo e um plano subjetivo. No primeiro plano – objetivo – a onerosidade é analisada pela ocorrência ou não do pagamento por parte do empregador de parcelas contraprestativas. Já no plano subjetivo, a onerosidade manifesta-se pela intenção econômica conferida pelas partes – em especial pelo prestador dos serviços – ao fato da prestação de trabalho³⁸.

Desta análise é possível depreender-se que uma vez presente a onerosidade em seu aspecto objetivo – pagamento de parcelas contraprestativas -, torna-se desnecessária a aferição do plano subjetivo da onerosidade. A investigação do plano subjetivo da onerosidade ganha sentido quando, em que pese o trabalhador preste serviços de forma pessoal, não-eventual e subordinada, não houve o efetivo recebimento de parcelas contraprestativas, mas sim intenção de recebe-las em troca do serviço prestado.

Nessas ocasiões, duas situações distintas podem ser constatadas: inicialmente é preciso observar que a ausência do pagamento configura não a ausência de onerosidade, mas sim uma inadimplência por parte do tomador dos serviços. Assim, não é simplesmente o fato do trabalhador não receber nenhuma parcela contraprestativa em razão da prestação dos serviços que, por si só, o desqualifica como empregado em razão da ausência do requisito da onerosidade. Na ausência da onerosidade em seu aspecto objetivo, cumpre a análise do plano subjetivo, ou seja, é necessário investigar se o trabalhador prestou seus serviços com intuito contraprestativo. Todavia, se o trabalhador além de não receber nenhuma parcela contraprestativa em razão do trabalho, não tinha a intenção de recebê-las, pois prestou seu serviço sem essa expectativa, estar-se-ia diante de uma situação de ausência de onerosidade e, portanto, ausência de relação de emprego.

Perfeitamente possível que haja prestação de trabalho sem onerosidade, como no caso do trabalho voluntário, que em sua maioria são dedicadas a entidades sem fins lucrativos. Contudo, cabe observar que tal assertiva não é regra, pois nada impede que a relação entre o prestador de serviços e a instituição não-lucrativa não seja uma relação de emprego, quando esta for revestida dos requisitos legais, inclusive a onerosidade.

Ao contrário e pouco presumível, quando a atividade prestada à empresa

³⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12.ed. São Paulo: LTr. 2013, p. 290/292

que tem o lucro como objetivo, visto que o trabalho aí prestado será sempre produtivo, ou seja, de natureza onerosa, pois segundo Carmem Camino, “se o trabalhador foi admitido para entregar força de trabalho em atividade econômica, está implícito que fez na busca de salário”³⁹.

Por fim, surge o requisito da **subordinação** enquanto elemento caracterizador da relação de emprego na medida em que, em diversas situações, o trabalho é prestado por uma pessoa física de forma pessoal, não-eventual e onerosa, todavia, o é feito de forma autônoma, caso em que não será alvo da tutela das normas trabalhistas. Nos casos que são levados ao Poder Judiciário, a subordinação é, via de regra, a tênue linha que separa o reconhecimento ou não do vínculo de emprego. Certamente é o elemento mais controvertido e debatido pelos doutrinadores, especialmente em face de todas as mudanças que vem ocorrendo nas relações de trabalho. Assim, em razão de sua peculiaridade e importância será objeto de uma atenção especial no presente trabalho nos tópicos que seguem.

3.2 A subordinação clássica ou tradicional

O conceito de subordinação jurídica é fruto de uma construção doutrinária e jurisprudencial decorrente da necessidade de se destacar qual espécie de trabalho seria tutelado pelo Direito Laboral, de modo que conceituar “subordinação” tornou-se necessário para que fosse possível delimitar o campo de incidência do Direito do Trabalho, ou seja, de se identificar quais seria os trabalhadores protegidos pelas normas trabalhistas.

Conforme já referido o art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho destaca que é empregado, ou seja, está sob uma relação de emprego, aquele que presta serviços de forma não eventual, sob a dependência e mediante salário.

Os doutrinadores clássicos afirmam que a expressão “sob dependência” talvez não seja a que melhor represente o objetivo intrínseco da norma, a qual tem sido interpretada de forma maciça como sendo sob “subordinação”, conforme explica Alice Monteiro de Barros ao dizer que “o termo genérico ‘dependência’ ou ‘subordinação’ é utilizado pela doutrina desde o século XIX, como critério que

³⁹ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 2.ed. Porto Alegre: Síntese. 1999. p. 89

distingue o contrato de trabalho dos que lhe são afins”⁴⁰.

Objetivamente Amauri Mascaro do Nascimento afirma que “*a legislação brasileira prefere o vocábulo dependência. Porém, a doutrina consagra a expressão subordinação*”⁴¹.

Nascimento, em mais estudos, também destaca a relação da subordinação com o que chama de poder diretivo.

[...]“a subordinação é um lado da moeda e o poder diretivo é o outro lado, de modo que, sendo o empregado um trabalhador subordinado, o empregador tem direitos não sobre a sua pessoa, mas sobre o modo como sua atividade é exercida.”⁴².

Assim, diferentemente do que ocorria na escravidão, na qual o poder do patrão (ou dono do escravo) era exercido sobre a pessoa (no caso da escravidão, “coisa”), na relação de emprego o poder é aplicado em face da realização do trabalho. Desse modo é possível afirmar que o uso do poder como forma de especulação do trabalho existe desde que um homem passou a explorar o trabalho de outrem.

A doutrina juslaboral estrangeira também afirma que à subordinação do trabalhador é a contrapartida ao poder do empregador ou, conforme a jurista portuguesa Maria do Rosário Palma Ramalho “*à subordinação do trabalhador correspondem, na titularidade do empregador, os poderes de direção e disciplina*”⁴³

Segundo a referida doutrinadora o poder do empregador, evidencia-se em uma posição subjetiva de domínio através do “poder directivo” que é aquele poder através do qual o empregador tem ingerência sobre as atividades desenvolvidas pelo empregado, e o “poder disciplinar laboral” através do qual o empregador tem a capacidade de estabelecer regras de comportamento e disciplina no âmbito da empresa permitindo-lhe aplicar sanções ao trabalhador em caso de descumprimento⁴⁴.

Lorena Vasconcelos Porto disserta que o poder do empregador fora exercido, em sua origem, através da imposição da disciplina, obrigando os

⁴⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7.ed. São Paulo: LTr. 2011, p. 209

⁴¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva. 2012, p. 669

⁴² *Idem*. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva. 2011, p.370

⁴³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho: Parte I – Dogmática Geral**. 2.ed. Coimbra: Almedina. 2009, p. 438

⁴⁴ *Ibidem*, p. 438/443

indivíduos a adotarem condutas de forma tal que estes passaram a se tornar hábitos incorporados a suas rotinas. A justificativa para tal fato esta atrelada as transformações econômicas, sociais e políticas da época, como forma de controlar o grande contingente populacional e impulsionar o processo produtivo surgidos na Revolução Industrial.

A disciplina visa, portanto, transformar o comportamento dos indivíduos, não só os afastando de condutas indesejáveis aos interesses do detentor do poder, como também treinando os seus corpos, tornando-os mais úteis para o exercício de determinadas funções, relacionadas aos setores produtivos da sociedade. Ela implica o trabalho dos corpos, do físico e da mente, para torna-los úteis, produtivos, mas submissos, incapazes de perceber que estão sendo subjugados; pensam que são livres e que agem voluntariamente, quando, na verdade, são instrumentos manipulados para a realização dos interesses alheios⁴⁵.

A ideia de disciplina esta inserida no conceito clássico ou tradicional de subordinação à época do surgimento do Direito do Trabalho, a qual tinha como modelo econômico vigente a grande indústria, onde o operário trabalhava sob a vigilância do empregador, submetido à disciplina rígida que reduzia ao mínimo sua discricionariedade.

É imperioso fazer um cotejo entre a ideia de disciplina traçada na grande indústria e aquele construído por Jeremy Bentham, revelado mais amplamente no mundo acadêmico por Michael Foucault: o Panótipo. Essa estrutura arquitetônica traz a ideia de observação total por parte do poder disciplinador da vida de um indivíduo, na qual é vigiado durante todo tempo, sem que veja o seu observador, nem que saiba em que momento está sendo vigiado.

Segundo o filósofo francês o panótipo pode ser utilizado como instrumento disciplinador para loucos, doentes, condenados, operários e estudantes:

O princípio é conhecido: na periferia uma construção em anel, no centro, uma torre; esta é vazada em largas janelas que se abrem sobre a face interna do anel; a construção periférica é dividida em celas, cada uma atravessando toda a espessura da construção; elas tem duas janelas, uma para o interior, correspondendo às janelas da torre; outra, que dá para o exterior, permite que a luz atrevesse a cela de lado a lado. Basta então colocar um vigia na torre central, e em cada cela trancar um louco, um doente, um condenado, um operário ou um escolar. [...] Cada um, em seu lugar, está bem trancado em sua cela de onde é visto de frente pelo vigia; mas os muros laterais impedem que entre em contato com seus companheiros. [...] Se são operário, não há roubos, nem conluios, nada dessas distrações que atrasam o trabalho, tornam-no menos perfeito ou

⁴⁵ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr. 2009, p.40

provocam acidentes.⁴⁶

O panótipo traz em sua concepção o poder de quem vigia sobre quem é vigiado, ainda que este não esteja sendo. A vigilância não precisa ser permanente, mas a possibilidade de sê-la é e isto basta para limitar a liberdade de movimentos do vigiado, ou seja, para disciplina-lo.

Em uma abordagem metafórica pode-se dizer que o “panoptismo” representa a ideia de “poder x disciplina” da concepção originária da subordinação nos primórdios do mundo do trabalho. A subordinação estava diretamente ligada à ideia de disciplina por parte do trabalhador em face deste poder que o empregador exerce, ou seja, em razão da forte e evidente heterodireção do empregador nos diversos aspectos da relação de trabalho.

Lorena Vasconcelos Porto de forma objetiva contextualiza o surgimento da subordinação no mundo do trabalho e como o empregador exercia seu poder sob o empregado:

Na época do surgimento do Direito do Trabalho, o modelo econômico vigente – centrado na grande indústria – engendrou relações de trabalho de certo modo homogêneas, padronizadas. O operário trabalhava dentro da fábrica, sob a direção do empregador (ou de seu preposto), que lhe dava ordens e vigiava o seu cumprimento, podendo eventualmente puni-lo. Essa relação de trabalho, de presença hegemônica na época, era alvo da proteção conferida pelo nascente Direito do Trabalho. Desse modo, foi com base nela que se construiu o conceito de contrato (e relação) de trabalho e, por conseguinte, o do seu pressuposto principal: a subordinação. O trabalhador estava submetido a uma disciplina e organização hierárquica rígidas, sendo reduzida ao mínimo a sua discricionariedade, a possibilidade de efetuar escolhas, mesmo que puramente técnicas. Nesse contexto, a subordinação foi definida a partir da ideia de heterodireção patronal forte e constante da prestação laborativa, em seus diversos aspectos: conteúdo, modalidade, tempo, lugar, etc. [...] A subordinação, em sua matriz clássica, corresponde à submissão do trabalhador à ordens patronais precisas, vinculantes, ‘capilares’, penetrantes, sobre o modo de desenvolver a sua prestação, e a controles contínuos sobre o seu respeito, além de aplicação de sanções disciplinares em caso de descumprimento.⁴⁷

Como se observa Porto revela as formas como as ordens patronais eram impingidas sobre o trabalhador, característica intrínseca da relação de trabalho subordinada. Como referido alhures, Amauri Mascaro Nascimento⁴⁸ chama o poder

⁴⁶ FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. Petrópolis: Vozes. 1999, p.165/166.

⁴⁷ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr. 2009, p.43

⁴⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva. 2011, p.370/72

que o empregador tem sob o empregado, em face da subordinação deste, de poder diretivo, e o subdivide em três tipos. Maria do Rosário Palma Ramalho⁴⁹, conforme anteriormente dito, divide o poder do empregador em poder diretivo e poder disciplinar. Por sua vez Maurício Godinho Delgado⁵⁰ chama-o de poder empregatício e o apresenta em quatro divisões, da mesma forma como Cinthia Machado de Oliveira e Leandro do Amaral D. de Dorneles⁵¹, destacam em quatro prerrogativas o que denominam de poder de comando.

Apesar de nomenclaturas e divisões diferentes, a ideia sumária trazida pela referida doutrina indica que o empregador tem a prerrogativa de escolher a forma como realizará trabalho em sua empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços, bem como fixar as regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa, tendo autonomia para acompanhar de forma contínua a prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno. Este poder também permite ao empregador valer-se de medidas dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais.

O poder de comando esta inserido na acepção da subordinação subjetiva a qual se evidencia conforme o empregador emite ordens, fazendo valer seu poder sobre o empregado, diferentemente da subordinação objetiva para qual basta inserção do trabalhador no organismo da empresa.

Visualizar a subordinação em face da heterodireção do empregador era uma tarefa relativamente fácil de ser identificada quando da origem do Direito do Trabalho, quando o empregado se resumia basicamente àquele trabalhador fabril que se submetia diariamente aos comandos do empregador, ficando lotado basicamente no interior das fábricas ao longo das linhas de produção típicas do Fordismo.

Contudo, conforme visto anteriormente o modelo de produção fordista perdeu espaço nas últimas décadas para o modelo Toyotismo, o qual vem acompanhado de uma flexibilização na forma de produção e conseqüentemente mudanças cenário da organização do trabalho de modo que o propósito do

⁴⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho**: Parte I – Dogmática Geral. 2.ed. Coimbra: Almedina. 2009, p. 438/443

⁵⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12.ed. São Paulo: LTr. 2013, p. 658/666

⁵¹ OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2.ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 50/51

Panóptico, como instrumento de poder e disciplina, deixa de ser sustentável.

Zygmund Bauman ao examinar as mudanças ocorridas na sociedade aponta o ideal do Panóptico como algo totalmente inapropriado para o mundo contemporâneo.

O Panóptico era um modelo de engajamento e confronto mútuos entre os dois lados da relação de poder. [...] O que importava no Panóptico era que os encarregados “estivessem lá”, próximos na torre de controle. O que importa, nas relações de poder pós-panópticas é que as pessoas que operavam as alavancas do poder de que depende o destino dos parceiros menos voláteis na relação podem fugir do alcance a qualquer momento – para a pura inacessibilidade.

O fim do Panóptico é o arauto do fim da era do engajamento mútuo: entre supervisores e supervisionados, capital e trabalho, líderes e seguidores, exércitos em guerra.⁵²

Se em outros tempos era possível usar o Panóptico como referência metafórica de “poder x disciplina”, reflexo da formação da acepção de subordinação, atualmente ele não consegue representar o mesmo propósito, pois a organização do trabalho não se mostra mais capaz de ser inserida dentro da estrutura difundida por Foucault como ícone do poder. Contudo, tal assertiva não se presta para afastar a existência da subordinação do cenário do mundo do trabalho, conforme afirmou Bauman, pois aqueles que operam o poder podem apenas estar inacessíveis para aqueles sobre os quais o poder exercido, o que não significa que o poder não exista, e sim que ele apenas não aparece.

Sob esta perspectiva verifica-se que a ideia de subordinação, requisito essencial para caracterização da relação de emprego e, conseqüente, elemento determinante da proteção do Direito do Trabalho, resta atualmente prejudicada aos olhos do que tradicionalmente definia-se como subordinação.

Todavia, é importante lembrar que o conceito de subordinação, extraído da legislação, é obra de estudos doutrinários e construções jurisprudenciais em vista de distinguir os trabalhadores que serem protegidos pelo Direito do Trabalho. De modo, que se a forma como a subordinação se apresenta hoje não é mais a mesma da época de surgimento do Direito do Trabalho, faz-se necessário (re)conceitua-la, a partir da forma como vem se apresentando as relações de trabalho. Contudo, se rever o conceito de subordinação não atingir o objetivo, que é estender o manto protetor do direito do trabalho para aqueles que são desprovidos de meios para

⁵² BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar. 2000. p. 18/19

proteger-se sozinho, é imperioso reconsiderar se o elemento subordinação satisfaz esse propósito.

Neste ponto faz-se necessário uma reflexão acerca do Direito do Trabalho como um ramo jurídico que vive entre o Direito Público e do Direito Privado, sendo considerado um direito social cujo objetivo de proteger o trabalho não se esvai em si, mas busca respaldo na proteção e respeito do homem como cidadão, ou seja, não basta o trabalho estar protegido o indivíduo precisa estar, na máxima constitucional de proteção da dignidade da pessoa humana.

Assim, frente a uma ineficácia do critério da subordinação clássica para proteção dos novos trabalhadores hipossuficientes, a doutrina mostra que é necessário buscar meios de efetivar a proteção desses trabalhadores que, à luz do conceito clássico de subordinação não são enquadrados como empregados e ficam excluídos da tutela juslaboral.

Em razão desse cenário que assombra o mundo do trabalho é que a doutrina e a jurisprudência vem conceituando novas formas de proteção ao trabalho nitidamente hipossuficiente, como será sucintamente demonstrado.

3.3 Novas propostas para a ideia de subordinação no mundo do trabalho contemporâneo

Não é possível realizar um exame crítico do Direito sem compreender as transformações e o processo da sociedade, de seus valores e cultura. As relações de trabalho subordinadas assinaladas pela doutrina e pela jurisprudência necessitam ser examinadas, à luz da época de sua efetiva verificação, para a configuração da relação de emprego. A necessidade de se verificarem atos de exteriorização do poder comando não mais se torna suficiente, para demonstrar a existência de subordinação, uma vez que o exercício de tais poderes transformou-se dentro da própria organização produtiva, como estratégia para o aumento qualitativo da produção e quantitativo da produtividade.

Dentro desta ótica surgem várias propostas de como tutelar os trabalhadores juridicamente hipossuficientes que atualmente seguem duas correntes, uma delas mantendo a proteção quando do vínculo empregatício ampliando o conceito da subordinação jurídica e outra estendendo o objeto de

proteção do Direito do Trabalho para além dos limites da relação de empregatícia.

Quanto a opção de revisão do conceito de subordinação no mundo contemporâneo tem-se na doutrina nacional da construção de subordinação estrutural de Maurício Godinho Delgado, subordinação integrativa de Lorena Vasconcelos Porto, bem como a ideia de subordinação estrutural-reticular de Marcos Menezes Barberino Mendes e José Eduardo de Resende Chaves Júnior.

A tese da **subordinação estrutural** desenvolvida por Maurício Godinho Delgado vem sendo bem recepcionada pela doutrina e a jurisprudência moderna, que passou a admitir que a subordinação é uma conduta voltada para um procedimento produtivo, partindo da atividade desenvolvida e concentrando-se nela, inserindo-se num processo de produção de bens e serviços. Assim, a subordinação é definida dentro de um plano essencialmente objetivo, qual seja, pela integração do obreiro no processo produtivo empresarial. Nesse sentido, o trabalhador é subordinado quando a sua atividade se integra aos objetivos empresariais, situação comum em casos de trabalhadores eventuais e trabalhadores autônomos hipossuficientes.

A linha trilhada por Delgado para assim atingir o objetivo pretendido de ampliar o campo de abrangência do Direito do Trabalho, coincide o primeiro dos caminhos propostos anteriormente, ou seja, renovar o conceito da subordinação jurídica, adequando-a ao mundo do trabalho contemporâneo.

A partir disto, Maurício Godinho Delgado elabora o conceito de subordinação estrutural, esclarecendo que:

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.⁵³

Verifica-se assim que a subordinação estrutural proposta supera o conceito clássico de subordinação jurídica, considerando presente esta quando o trabalhador insere-se dentro da dinâmica da atividade econômica do tomador de seus serviços, pouco importando se receba ou não ordens diretas deste, mas, desde que a empresa o acolha, dentro de sua estrutura, utilizando a sua prestação de

⁵³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12.ed. São Paulo: LTr. 2013, p. 298

serviços na dinâmica de organização e funcionamento da empresa, hipótese em que será possível a configuração da relação de emprego que, conseqüentemente, estenderá a proteção juslaboral a este trabalhador.

A proposta em estudo permite não apenas alargar o campo de incidência do Direito do Trabalho, mas também oferece uma resposta normativa eficaz a algumas dificuldades que vem se apresentando mundo de trabalho, como o caso das terceirizações.

Lorena Vasconcelos Porto, em análise através de processo de universalização da subordinação, propõe a ideia da **subordinação integrativa**, ampliação do conceito clássico de subordinação, mas sem afasta-la de sua concepção tradicional.

O propósito de universalização da subordinação leva em consideração que na grande maioria das relações de emprego a subordinação ainda se faz presente em sua acepção tradicional, de forma que a matriz clássica não pode ser abandonada e sim complementada com o que denomina subordinação integrativa. Assim, o processo de universalização proposto pela referida jurista implica considerar configurada a subordinação quando esta se manifeste em qualquer uma das duas dimensões: a clássica ou a integrativa.

Desta forma, sem pretensão alguma de abandonar a concepção clássica de subordinação Lorena Vasconcelos Porto soma a este critério o conceito de subordinação integrativa, partindo da ideia da subordinação objetiva, mas não de forma ampla, pois conforme crítica apontada pela jurista, tal concepção abrangeria inclusive trabalhadores verdadeiramente autônomos. Com esta ideia, Porto vem doutrinariamente propor um critério de subordinação que agregue à subordinação jurídica indícios capazes de excluir o trabalho autônomo e com isso conceituar a subordinação integrativa:

Os referidos indícios são: o obreiro deve prestar a sua atividade para uma organização produtiva alheia; os frutos do seu trabalho não lhe pertencem, originariamente, mas, sim, a esta última; não possui uma organização empresarial própria; ele não assume riscos de ganhos ou de perdas, os quais são assumidos por seu empregador. O trabalhador que cumpre tais requisitos não pode ser qualificado, de modo algum, como autônomo. A aplicação dessas noções, portanto, permite evitar que obreiros verdadeiramente autônomos sejam enquadrados como subordinados.

[...]

A subordinação, em sua dimensão integrativa, faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume

verdadeiramente os riscos de perdas ou ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade⁵⁴

Importante observação feita por Porto à sua própria tese refere-se ao fato de que a ideia de subordinação integrativa ser mais ampla acaba abrangendo naturalmente a dimensão clássica, pois em todas as relações de trabalho em que se observa a ocorrência da dimensão clássica também estão presentes os elementos que compõe a dimensão integrativa. Contudo, destaca a jurista em sua obra, que a distinção destas dimensões é imprescindível na esfera judiciária no que concerne à facilitação da produção de provas pela parte interessada, pois como subordinação clássica consisti na ocorrência do poder de comando do empregador sua visualização e prova são mais fáceis. Todavia, se o caso concreto demandar situação que não se enquadre no conceito tradicional de subordinação, a análise e a investigação devem necessariamente prosseguir, para determinar se a subordinação se configura em sua dimensão integrativa.

Disto depreende-se que a proposta de subordinação integrativa não substitui a concepção da subordinação clássica, mas se soma a ela, de modo que a subordinação restará configurada quando da interpretação no caso concreto. Trata-se de uma interpretação mais ampla da subordinação quando verificada em concreto, não sendo necessária a modificação das normas legais que se referem à subordinação bastando a sua reinterpretação ampliativa e universalizante por parte dos interpretes e aplicadores da lei.

De outra banda, partindo da ideia de subordinação estrutural de Mauricio Godinho Delgado surge como mais uma proposta de subordinação, construída por José Eduardo de Resende Chaves Júnior e Marcus Menezes Barberino Mendes, a concepção da **subordinação estrutural-reticular**, a qual amplia o foco de busca das características verificadoras de relação subordinada da figura do empregado para a nova organização produtiva na sociedade pós-industrial, chamada pelos autores de empresa-rede.

Assim, partindo de um estudo da estrutura empresarial pós-industrial é que José Eduardo de Resende Chaves Júnior e Marcus Menezes Barberino Mendes passam a reelaborar o conceito de subordinação, analisando as novas formas

⁵⁴ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr. 2009, p.253

jurídicas contemporâneas derivadas de coalizões empresariais que notoriamente modificaram a estrutura das relações de emprego. Destacam, ainda, que apesar das mudanças no mundo corporativo representarem o próprio espírito empreendedor e o princípio da livre iniciativa, mostra-se também como uma ameaça à segurança jurídica às relações jurídicas assimétricas.⁵⁵

É com base nesse cenário que os autores avaliam os instrumentos jurídicos e políticos através dos quais a empresa-rede coordena, precifica e controla a produção, deixando de fora da tutela do Direito do Trabalho trabalhadores concebidos como autônomos dependentes, os quais mesmo possuindo um controle relativo sobre o seu próprio trabalho inserem-se na atividade produtiva alheia e não possuem nenhum controle sobre a atividade econômica.

Neste sentido é que José Eduardo de Resende Chaves Júnior e Marcus Menezes Barberino Mendes afirmam que “*a ideia de rede empresta à subordinação jurídica um efeito reticular*”⁵⁶.

Abordam ainda os mencionados juristas que o conceito de “empregado por interpretação constitucional” limita aplicação do Direito do Trabalho, de modo que se há semelhança entre o trabalhador dito “autônomo-dependente” e o empregado clássico, a melhor interpretação seria não reduzir o potencial expansivo e protetivo do Direito do Trabalho, haja vista que isonomia dos trabalhadores decorre da própria Constituição da República.

Trata-se, pois, de ressignificar ou plurissignificar o conceito de subordinação jurídica, para compreendê-lo de modo dinâmico. Parafraseando o senso comum, a subordinação jurídica emerge não apenas do uso da voz do empregador, do supervisor, ou do capataz. Ela pode se formar na retina dos múltiplos agentes econômicos coordenados pela unidade central, de modo silencioso e aparentemente incolor e até indolor. A subordinação jurídica pode ser então “reticular”, também nesse sentido e através de instrumentos jurídicos de associação empresária, onde nenhuma atividade econômica especializada é desenvolvida pelo suposto empregador, que se envolve na produção de um determinado resultado pactuado com a unidade central. Suposto, não porque em verdade não o seja, mas por não ser o único empregador.

A rede econômica montada pelas empresas, quer no modelo hierarquizado, como ocorre em empresas de segurança, *call centers*, quer assuma as múltiplas formas jurídicas de cooperação empresarial, é uma realidade. Partindo dessa premissa, faz-se necessário enredar o conceito de

⁵⁵ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, LTr, vol. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007, p. 206/207

⁵⁶ *Ibidem*, p. 215

subordinação jurídica, emprestando-lhe um caráter estrutural e reticular.

Nesse sentido, sempre que reconhecida a atividade econômica em rede, é necessário imputar a condição de empregador a todos os integrantes da rede econômica, atraindo assim a incidência do princípio da proteção e seus aspectos consequentes: a aplicação da regra ou da condição mais benéfica.⁵⁷

A partir de um conceito de subordinação estrutural-reticular os autores buscam reconhecer a condição de “empregados por interpretação constitucional” todos aqueles “*trabalhadores que ingressam na estrutura da empresa ou da rede de empresas, ainda que suas contratações estejam amparadas por contratos de trabalho autônomos.*”⁵⁸

A subordinação estrutural-reticular, portanto, revela-se como mais uma tentativa de aplicação do rol de normas trabalhistas a trabalhadores que, fruto do processo de reestruturação produtiva desencadeado ainda no século XX, não são identificados como empregados através do critério da subordinação clássica.

A opção de ampliação do objeto de proteção do direito do trabalho para além das fronteiras da relação de emprego é vista na Itália com o surgimento de um novo tipo de trabalhador originado desse novo processo de estruturação produtiva, em razão da falência do capitalismo organizado.

Este novo sistema econômico implicava em uma revisão na legislação italiana em face de, também, um novo perfil de trabalhador nem tão autônomo, nem tão subordinado, que não usufruía de garantias trabalhistas, em que pese necessitarem.

Nasce então na Itália o conceito de **trabalhador parassubordinado**, uma mescla de trabalhador subordinado e do trabalhador autônomo. De acordo com Renata Orsi Bulgeroni a primeira menção do trabalho parassubordinado na legislação italiana ocorreu através da Lei n. 741, de 14 de julho de 1959, que dispunha que competiria ao governo estabelecer normas jurídicas com força de lei aptas a garantir a tutela mínima das relações de colaboração que se concretizassem em prestações de obra continuativa e coordenada, com a expressão colaboração continuativa coordenada (co.co.co), símbolo definidor da relação de trabalho

⁵⁷ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, LTr, vol. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007, p. 215

⁵⁸ *Ibidem*, p. 216

parassubordinado. No entanto, a alteração do Código de Processo Civil Italiano somente ocorreu em 1973 quando foram incluídas na competência da Justiça do Trabalho italiana as lides decorrentes do trabalho parassubordinado.⁵⁹

A ideia de continuidade é o elemento diferenciador entre o trabalhador parassubordinado e o autônomo puro, ou seja, quando o trabalho do autônomo se presta durante período de tempo prolongado, ou seja, não se esgota em uma só prestação. A distinção entre esses dois tipos de trabalhadores estaria no fato de que enquanto o autônomo presta um serviço de natureza instantânea, ou seja, que se extingue com o cumprimento de apenas um resultado, o parassubordinado persegue a consecução de resultados que não se restringem à realização de apenas uma atividade.⁶⁰

Quanto à tutela estendida aos trabalhadores parassubordinados Lorena Vasconcelos Porto leciona que se tratava de incluir as controvérsias decorrentes das relações de trabalho parassubordinado na competência do processo do trabalho italiano, garantindo uma justiça especializada e mais célere, bem como proibir a renúncia e a transação de direitos pelo trabalhador, salvo em sede de conciliação judicial.⁶¹

Contudo, o trabalho parassubordinado foi mal usado, fazendo com o que várias relações de trabalho subordinado fossem travestidas em relações de trabalho parassubordinado, malfadando o instituto, razão pelo qual o legislador italiano ampliou os requisitos para a configuração de uma nova modalidade de trabalho: o **contrato a projeto**, o qual tinha como objetivo impedir a utilização fraudulenta das relações de trabalho parassubordinado e garantir uma tutela mínima em favor dos trabalhadores.⁶²

A conceituação do contrato a projeto vem expresso na própria legislação italiana, como se observa no art. 61 do DL n. 26/2003 (Reforma Biagi).

Mantida a disciplina para os agentes e representantes comerciais, as relações de colaboração coordenada e continuativa, prevalentemente pessoal, sem vínculo de subordinação, de que trata o art. 409, n. 3, do código de processo civil, devem ser reconduzidas a um ou mais projetos

⁵⁹ BULGERONI, Renata Orsi. Parassubordinação: origens, elementos, espécies e tutela. In: MANNRICH, Nelson (org). **Reforma o Mercado de Trabalho: A experiência italiana**. São Paulo: Ltr. 2010, p. 123/124

⁶⁰ *Ibidem*, p. 125/126

⁶¹ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr. 2009, p.119

⁶² MOREIRA, Priscila Soeiro. O contrato a projeto na reforma italiana de 2003. In: MANNRICH, Nelson (org). **Reforma o Mercado de Trabalho: A experiência italiana**. São Paulo: Ltr. 2010, p. 109

específicos ou programas de trabalho ou fase destes determinados pelo comitente e geridos autonomamente pelos colaboradores em função do resultado, respeitada a coordenação com a organização do comitente e independentemente do tempo empregado para a execução da atividade laboral.

Priscila Soerio Moreira explica que elemento característico do contrato de trabalho a projeto é exatamente o projeto ou programa o qual deve se revestir do requisito da originalidade e da excepcionalidade, na aceção de atividade podendo ou não compreendida entre aquelas normais desenvolvidas pelo comitente, devendo ter duração pré-determinada ou determinável, conforme as características do projeto/programa⁶³.

Contudo, apesar da tentativa italiana de melhorar as condições daqueles trabalhadores despojados de direitos sociais por não serem empregados, Lorena Vasconcelos Porto esclarece o trabalhador parassubordinado e parassubordinado a projeto *“recebem do ordenamento jurídico, em termos de direito e garantias, uma proteção extremamente inferior àquela assegurada ao empregado”*.⁶⁴

As ideias trazidas nesse estudo apontam a preocupação da doutrina de manter o propósito originário do Direito do Trabalho que é de o de proteger o trabalhador hipossuficiente. Quanto ao elemento hipossuficiência convém lembrar que quando do nascimento do Direito do Trabalho ela carregava consigo a ideia de desigualdade econômica entre patrão e empregado. A ideia de desigualdade econômica, por sua vez, pressupunha uma dependência econômica daquele que vende a força de trabalho para outrem que, em face do poder de comando, controla a relação de emprego impondo disciplina do empregado em razão de sua subordinação. Assim, na formação do Direito do Trabalho, a subordinação estava diretamente relacionada a dependência econômica que, por seu turno, era sinônimo hipossuficiência.

Dentro desta perspectiva Leandro Amaral Dorneles de Dorneles traz os estudos de Carmen Camino⁶⁵ para ampliar a atuação protetiva do direito laboral em consonância com a nova configuração do mundo do trabalho, com a ideia de

⁶³ MOREIRA, Priscila Soeiro. O contrato a projeto na reforma italiana de 2003. In: MANNRICH, Nelson (org). **Reforma o Mercado de Trabalho: A experiência italiana**. São Paulo: Ltr. 2010, p. 111/113

⁶⁴ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr. 2009, p.141

⁶⁵ CAMINO, Carmen. **Autonomia da vontade no direito do trabalho** (do chão de fábrica ao serviço público). 2010. 120f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2010.

vulnerabilidade como foco do caráter tuitivo do Direito do Trabalho. Contudo, o referido professor não se limita a concepção genérica de vulnerabilidade, mas identifica um conjunto de tipos de vulnerabilidades que podem se apresentar juntos ou isoladamente, em maior ou menor intensidade, identificando a vulnerabilidade nos seguintes planos: negocial, hierárquica, econômica, técnica, social e informativa.⁶⁶

A vulnerabilidade negocial refere-se a impossibilidade do trabalhador de negociar seu contrato de trabalho pois, via de regra, deve aceitar o contrato conforme imposto pelo empregador.

Na vulnerabilidade hierárquica, por sua vez, esta inserida na ideia de subordinação clássica conforme já estudado, onde o empregado resta submetido ao comando patronal. Esta é a forma mais comum de vulnerabilidade, sendo que a maioria dos trabalhadores hierarquicamente vulneráveis também reúnem outras formas de vulnerabilidade.

A dependência econômica do empregado, por necessitar do seu trabalho para sua subsistência, configura a vulnerabilidade econômica, condição inerente às relações de trabalho.

Outra forma de vulnerabilidade comum, em que pesem em alguns setores da economia ela seja quase que inexistente, é a vulnerabilidade técnica, que pode ser tanto em razão da técnica de gestão empresarial (o que pode levar a se confundir com a vulnerabilidade hierárquica) como pela vulnerabilidade em razão da limitação na execução do trabalho que faz com o que trabalhador seja alienado quanto a forma como atingir o produto final do seu trabalho.

Dorneles também fala da vulnerabilidade social a qual surge como consequência lógica da posição que o trabalhador se insere na relação de trabalho, que esta diretamente relacionada com o papel social que o indivíduo desempenha na relação jurídica.

Por fim, ainda há a vulnerabilidade informacional que refere-se a carência de informação do trabalhador quanto as condições do “mercado de trabalho”. Tal vulnerabilidade anda muito próxima da vulnerabilidade negocial, inclusive complementando-se.

⁶⁶ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. Hipossuficiência e vulnerabilidade na teoria geral do direito do trabalho contemporâneo. *In*: OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (org). **Temas de direito e processo do trabalho** (Vol.II): Teoria Geral do Direito do Trabalho. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 67-76

Fato característico de todas as proposições de novas formas de enquadramento do trabalhador no mundo do trabalho apresentadas é o ideal de proteção ao trabalhador dependente, fraco, débil ou hipossuficiente, mantendo a matriz tuitava que deu azo do surgimento do Direito do Trabalho.

O ideal protecionista do Direito do Trabalho continua sendo o mesmo dos tempos de *laissez-faire*, o que mudou foi parte do público a quem ele é destinado. Contudo, se o objetivo protetivo do Direito do Trabalho é manter o equilíbrio entre empregado e patrão ele deve ser aplicado na dosagem compatível com esse desequilíbrio, observando-se a relação de trabalho em concreto, fazendo jus ao que orientam os seus princípios basilares.

4 PRINCÍPIOS DO DIREITO

A palavra “princípio” traduz uma ideia de início, origem, causa primária, bem como de uma ideologia de acordo com os valores que comportam nossa formação como seres humanos, emergindo como racionalização dos sentimentos individuais baseados na cultura, na moral, no ideal de justiça e do bem agir.

A concepção de princípio como uma regra valorativa não escrita, encontra espaço na sociedade a partir do momento que passa a exercer influência na forma como se dá o convívio interpessoal, servindo como orientador dos preceitos legais, sendo seu guia fundamental, parafraseando Francisco Meton Marques de Lima “*quem conhece os princípios de uma ciência não se perde em seus meandros.*”⁶⁷

Eros Grau afirma que “*princípio é um tipo de regra da direito*”⁶⁸, enquanto Luiz de Pinho Pedreira da Silva diz que os dois se diferenciam pois entende que as regras estão sempre explicitamente inseridas no ordenamento jurídico, enquanto isso não acontece com os princípios, bem como aquelas não comportam exceções, diferentemente destes⁶⁹. Já Marques de Lima disserta que “*a norma e o gênero de que são espécies as regras e os princípios [...] mas como são duas espécies do mesmo gênero, guardam incontáveis diferenças*”.⁷⁰

A ausência de consenso na distinção entre princípio e regra reside na própria dificuldade de adoção do modelo metodológico jusnaturalista ou juspositivista, pois “*para um jusnaturalista, uma norma não é válida se não for justa; para a teoria positivista, uma norma é justa somente se for válida.*”⁷¹

Contudo os princípios ingressaram em nosso ordenamento jurídico, assim como em quase todos os países latinos inspirados no Código de Napoleão, como fonte subsidiária do direito, cuja importância é tratada por Caio Mario da Silva Pereira:

Fonte subsidiária, ainda, quando as outras mais diretas falham, ou se mostram insuficientes, é a invocação dos princípios gerais de direito. Com o qual o aplicador investiga o pensamento mais alto da cultura jurídica,

⁶⁷ MARQUES DE LIMA, Francisco Meton, **Os princípios do Direito do Trabalho na lei e na jurisprudência**. 3.ed. São Paulo. Ltr. 2013. p.17

⁶⁸ GRAU, Eros Roberto. **Porque tenho medo dos juizes**: a interpretação/aplicação do direito e dos princípios. 6.ed. São Paulo: Malheiros Editores. 2014. p.22

⁶⁹ PEREIRA DA SILVA, Luiz de Pinho. **Principiologia do Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr. 1999. p.13/14

⁷⁰ MARQUES DE LIMA, Francisco Meton, *op. cit.* p.33

⁷¹ MOLINA, André Araújo. **Teoria dos princípios trabalhistas**: a aplicação do modelo metodológico pós-positivista ao direito do trabalho. São Paulo: Atlas. 2013. p.20

juntamente com a fixação da orientação geral do ordenamento jurídico, e os traz ao caso concreto.

[...] Consagrando-os como fonte subsidiária, a Lei de Introdução (art.4º) guardou fidelidade às nossas tradições remotas. Já o nosso direito anterior mandava que se adotassem os princípios do direito romano como fonte de nosso direito objetivo, sob a inspiração da boa razão (Lei de 28 de agosto de 1772); [...]⁷²

Como fonte de direito os princípios atuam como pressupostos essenciais aos frutos da atividade legislativa, ocupando a posição de alicerce da lei, orientando na sua compreensão e preenchendo suas lacunas, como disserta Carmem Camino:

Daí resultar que os princípios, no Direito, têm a tríplice função: para o legislador, informam a criação da norma; para o intérprete e o operador do direito, orientam a compreensão da norma existente e podem, eventualmente, assumir o papel de fonte integradora da lacuna da norma. Mais explicitamente, no ato da criação da lei, o legislador deve fazê-lo em consonância com os princípios mais adequados ao fato social objeto de sua preocupação (função informadora dos princípios); na aplicação da lei existente, o intérprete deve procurar compreendê-la harmoniosamente com os princípios que a fundamentaram (função interpretadora); chamado a solucionar o caso concreto sem enquadramento legal, o juiz deve buscar a solução naquelas ideias fundantes que presidiram a elaboração da lei, acaso ela existisse (função integradora).⁷³

O direito como uma ciência ampla e ramificada possui princípios gerais os quais seriam comuns a todos os seus diferentes ramos, sendo que estes, por força autônoma possuem princípios próprios e específicos. Para Maria do Rosário Palma Ramalho os princípios próprios dos ramos do direito são o reconhecimento de sua autonomia dogmática e tem frente aos princípios gerais de controle axiológico:

[...] sempre que surja a necessidade de aplicação de normas de direito comum a título subsidiário (designadamente por força de uma lacuna regulativa da área jurídica em questão), os princípios específicos daquela área jurídica exercem uma função de controle axiológico daquelas normas de Direito Comum, evitando a respectiva aplicação sempre que essa aplicação contrarie as valorações materiais da área jurídica dogmática autônoma.⁷⁴

A origem relativamente recente do Direito do Trabalho, se comparado com o Direito Civil, leva-nos a falta de uma legislação adequada às incessantes mutações no mundo e nas relações do trabalho, como visto na primeira parte deste

⁷² PEREIRA, Caio Mario da Silva. **Instituições de Direito Civil**: Volume I. 19. ed. São Paulo: Forense. 2000. p.49

⁷³ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 2.ed. Porto Alegre: Síntese. 1999. p. 54

⁷⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho**: Parte I – Dogmática Geral. 2.ed. Coimbra: Almedina. 2009. p.468

trabalho, por conseguinte, o uso de princípios norteadores assume indiscutível importância prática de modo que o Direito do Trabalho apresenta o seu próprio elenco de princípios clássicos, considerados como universais.

4.1 Princípios do Direito do Trabalho

O direito do trabalho como ramo autônomo do direito possui princípios próprios, distinto dos conceitos informadores de outras disciplinas, com dimensão axiológica que lhe permitiu ser merecedor de estudo especial despojando-se, inclusive, da dicotomia entre o direito público e privado, dando vazão a condição de direito social.

Contudo, importantes observações fazem Mario Deveali e André Araújo Molina ao tratarem da autonomia do direito do trabalho em comparando-o com o ramo de uma árvore. Neste ponto Deveali esclarece que a autonomia dos ramos do direito é como os ramos autônomos de uma árvore que se subdivide em ramos menores, com folhas ou flores que representam sua última expressão. A autonomia dos ramos do direito também pode ser apenas uma fase transitória, de modo que todo o direito em desenvolvimento pode voltar a reincorpora-se legislativamente ao campo de qual se separou, pois a autonomia de uma ciência não pode ser confundida com o seu isolamento.⁷⁵ Molina por sua vez destaca que o direito do trabalho não pode ter a pretensão de se isolar do ambiente em que vive, mantendo teorias e interpretações próprias, desfocadas da evolução da interpretação jurídico-constitucional, na medida em que constitui um tronco próprio do direito, mas vinculado a árvore da ciência jurídica globalmente analisada⁷⁶.

Essa impossibilidade de total cisão entre os ramos do direito comporta mais um dos motivos pelos quais se torna impossível elaborar um rol de princípios próprios (ou únicos) do direito do trabalho, razão pelo qual muitos daqueles princípios elencados por doutrinadores como pertencentes à ciência juslaboral, são apresentados por outros como parte dos princípios gerais do direito. Outrossim, como os princípios estão diretamente relacionados a valores e estes emergem de

⁷⁵ DEVEALI, Mario. **Lineamientos de derecho del trabajo**. 2.ed. Buenos Aires:Tipografica Editora Argentina. 1953. p.15/20

⁷⁶ MOLINA, André Araújo. **Teoria dos princípios trabalhistas**: a aplicação do modelo metodológico pós-positivista ao direito do trabalho. São Paulo: Atlas. 2013. p.2

condições pessoais individuais e subjetivas, torna-se mais difícil ainda elencar de forma taxativa quais seriam os princípios específicos de cada ciência e o Direito do Trabalho não foge a esta regra.

Frente às dificuldades verificadas, buscou-se solução na mais vasta doutrina nacional, sendo que do cotejo das diversas relações de princípios apresentadas pela literatura jurídica uma merece destaque em razão de ser unânime, em termos de citações e referências entre os juristas pátrios, que é a elaborada pelo professor uruguaio Américo Plá Rodriguez, a qual elenca como princípios basilares do Direito do Trabalho: o princípio de proteção, o princípio da irrenunciabilidade, o princípio da continuidade, o princípio da primazia da realidade, o princípio da razoabilidade e o princípio da boa-fé (estes dois últimos segundo Alice Monteiro de Barros são comuns a todos os ramos do Direito⁷⁷).

O **princípio da proteção** tem seu fundamento na própria razão de ser do Direito do Trabalho, como decorrência da própria história do surgimento direito laboral, que visava garantir a igualdade entre as partes da relação trabalhista (empregado e patrão), as quais estavam em evidente desequilíbrio, tratando as partes de forma desigual em busca de uma igualdade substancial.

Tal ideal garante o princípio da proteção no mundo contemporâneo, conforme afirma Marques de Lima:

O princípio protetor funciona como um moderno instrumento de política de inclusão social, de correção de desigualdades. Diz-se em favor do trabalhador por que este é que forma a grande massa dos desvalidos dos país e porque a septuagenária CLT foi o primeiro instrumento jurídico que, sem rodeios nem eufemismos, rompeu com a igualdade meramente formal.⁷⁸

Neste mesmo sentido afirma Molina:

O princípio especial mais importante do Direito do Trabalho é o da proteção, que revela a sua natureza tutelar de salvaguardar do operário quanto as investidas do empresário. A proteção, construída a partir das diversas normas interventivas de direito material, visa dar ao trabalhador condições de igualdade material frente ao empregador.⁷⁹

A tentativa de manter o equilíbrio na relação de trabalho se dá, conforme

⁷⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7.ed. São Paulo: LTr. 2011. p. 147

⁷⁸ MARQUES DE LIMA, Francisco Meton, **Os princípios do Direito do Trabalho na lei e na jurisprudência**. 3.ed. São Paulo. Ltr. 2013. p.61

⁷⁹ MOLINA, André Araújo. **Teoria dos princípios trabalhistas: a aplicação do modelo metodológico pós-positivista ao direito do trabalho**. São Paulo: Atlas. 2013. p.161

Pereira Silva afirma de forma objetiva, atenuando a inferioridade do trabalhador frente ao empregador:

Podemos definir o princípio de proteção como aquele em virtude do qual o Direito do Trabalho, reconhecendo a desigualdade de fato entre os sujeitos da relação jurídica de trabalho, promove a atenuação da inferioridade econômica, hierárquica e intelectual dos trabalhadores.⁸⁰

Quanto a debilidade do trabalhador ser fator primordial para a incidência do princípio da proteção, hodiernamente destacam Oliveira e Dorneles:

No plano individual, o princípio da proteção tem por pressuposto a hipossuficiência ou vulnerabilidade do trabalhador e, conseqüentemente, a garantia de direitos mínimos, nunca máximos. É como se o direito do trabalho operasse a partir da seguinte linguagem: o trabalhador é vulnerável e, portanto, demanda proteção.⁸¹

A liberdade de contratar de duas pessoas que se encontram em posições de desequilíbrio, uma mais forte e outra mais fraca, favorece a exploração da parte vulnerável, o que, conforme adverte Luiz de Pinho Pedreira da Silva, não é algo exclusivo do Direito do Trabalho:

A proteção jurídica aos sujeitos débeis das relações contratuais, que começou a tomar corpo na segunda metade do séc. XIX, expandir-se-ia até cobrir, com o seu manto, cada vez mais grupos de pessoas, alcançando, hoje, locatários de imóveis, usuários de serviços públicos, segurados, consumidores, mutuários e trabalhadores. O motivo dessa proteção é a inferioridade do contratante amparado em face do outro, cuja superioridade lhe permite, ou a um organismo que o represente, impor unilateralmente as cláusulas do contrato, que o primeiro não tem a possibilidade de discutir, cabendo-lhe aceitá-las ou recusá-las em bloco.

Os negócios jurídicos assim concluídos viriam constituir uma nova categoria jurídica, denominada de “contratos de adesão”.⁸²

O referido doutrinador ainda traz à baila a resposta de Gérard Couturier a situação de inferioridade a que uma das partes de uma relação contratual está submetida, referindo que o jurista francês afirma que esta pode se apresentar de três formas: (1) a “inferioridade-constrangimento” a qual afeta a manifestação de vontade de qualquer que não é realmente livre para expressar seus interesses; (2) a “inferioridade-ignorância” como aquela que se refere a ausência de conhecimentos

⁸⁰ PEREIRA DA SILVA, Luiz de Pinho. **Principiologia do Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr. 1999. p.29

⁸¹ OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2.ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 29

⁸² PEREIRA DA SILVA, Luiz de Pinho. *op. cit.* p.22

técnico e/ou jurídico quando as condições que envolvem a relação de emprego; (3) por fim, a “inferioridade-vulnerabilidade” traz a ideia de que o trabalhador assalariado é vulnerável porque a execução do contrato de trabalho incide sobre a atividade física e de um certo modo, sobre o corpo do empregado, ligando a vulnerabilidade à subordinação em que contrato coloca o empregado. Dos ensinamentos de Couturier, afirma Pedreira da Silva que as razões de proteção do trabalhador são a (1) sua subordinação ao empregador em face do contrato de emprego, único contrato, na visão do referido jurista, em que há supremacia de uma das partes sobre a outra, que apesar de não atingir a vida privada do obreiro coloca-o em ostensiva situação de inferioridade; (2) a dependência econômica do empregado em face do seu empregador, pois apesar de não ser situação absoluta evidencia-se na maioria dos casos que o salário é o único ou principal meio de subsistência do trabalhador; (3) o comprometimento da própria pessoa do empregado frente a perigos de ordem física e moral na execução do seu trabalho, quando o empregador não cumpre com sua obrigação de segurança do ambiente de trabalho; e (4) a ignorância do trabalhador quanto às condições de trabalho e seus direitos.⁸³

Contudo, o princípio da proteção não atua por si só, ele incide sobre a relação de emprego, conforme ensinamentos do professor Plá Rodriguez, através de três regras de aplicação: 1) a regra *in dubio pro operario*, segundo a qual o intérprete deve preferir, entre os vários sentidos possíveis de uma norma, aquela interpretação que seja mais vantajosa ao empregado; 2) a regra da norma mais favorável, a qual determina que caso haja a possibilidade de aplicar-se mais de uma norma a um caso concreto, deve ser escolhida aquela mais benéfica ao trabalhador, ainda que tal critério vá de encontro com a hierarquia das normas; e 3) a regra da condição mais benéfica, segundo a qual a incidência de uma nova norma jamais poderá prejudicar condições mais favoráveis nas quais se encontra o empregado⁸⁴.

Importa destacar que o que o professor uruguaio considera como forma de aplicação do princípio da proteção, para outros juristas é considerado um princípio em si, de modo que se torna, em face da subjetividade do tema, audacioso querer afirmar qual seria correto. Entretanto, todos são unânimes em elencar o princípio da proteção como o mais importante princípio do Direito do Trabalho, base

⁸³ PEREIRA DA SILVA, Luiz de Pinho. **Principiologia do Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr. 1999. p.22/26

⁸⁴ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr. 1993. p.42/43

da sua existência, sendo os demais princípios apenas desdobramentos deste, como ensina Carmem Camino:

Não hesitamos em afirmar que, independentemente da discussão em torno da ideologia do Estado, o princípio da proteção, pelo qual se compensa a inferioridade econômica do trabalhador com tratamento legal privilegiado, expressa a ideologia do Direito do Trabalho. Os demais princípios, na sua maioria, nada mais são do que desdobramentos dessa ideia fundante, subprincípios.⁸⁵

Palma Ramalho também entende que o princípio da proteção é o princípio fundamental do direito do trabalho, sendo os demais considerados princípios laborais derivados:

Consequência do reconhecimento genérico da autonomia científica do Direito do Trabalho, é o apuramento do princípio da proteção como princípio fundamentante geral da área jurídica. Este princípio é desenvolvido em diversos princípios menores, no domínio geral da interpretação e aplicação das fontes (assim, os princípios do favor laboratoris e dos direitos adquiridos), no âmbito do direito das situações juslaborais individuais (assim, os princípios da invariabilidade da prestação, da irreversibilidade e retribuição e a igualdade salarial, da irreversibilidade da categoria e da inamovibilidade, e ainda, a tutela da estabilidade do emprego), e no âmbito das situações laborais coletivas (assim, o princípio da autonomia coletiva e do princípio da auto-tutela, repostado ao direito de greve).

Embora estes princípios tenham um significado específico, a verdade é que a sua justificação mediata na ideia de tutela dos trabalhadores permite reconduzi-los à categoria de princípios laborais derivados do princípio da proteção do trabalhador.⁸⁶

Verifica-se, assim, que o princípio da proteção pode ser tratado como a fonte de inspiração dos demais princípios juslaborais, pois todos carregariam consigo a ímpeto de assistir ao trabalhador em razão de sua debilidade, fazendo valer a intenção precípua do direito do trabalho que é a de tutelar o empregado em face de sua hipossuficiência na relação laboral. Conforme dito alhures, para Américo Plá Rodriguez seriam ainda típicos do direito do trabalho o princípio da irrenunciabilidade, o princípio da continuidade, o princípio da primazia da realidade, o princípio da razoabilidade e o princípio da boa-fé.

O **princípio da irrenunciabilidade** talvez seja mais fiel desdobramento do princípio da proteção nos demais princípios justralhistas, aquele que traz em si a mais completa compreensão do caráter tuitivo do direito laboral, pois conduz a

⁸⁵ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 2.ed. Porto Alegre: Síntese. 1999. p. 56

⁸⁶ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho**: Parte I – Dogmática Geral. 2.ed. Coimbra: Almedina. 2009. p.475

ideia imperativa de que o empregado não pode se despojar dos direitos trabalhistas previstos no sistema normativo, tornando inadmissível toda e qualquer manifestação da vontade que implique em renúncia do empregado aos direitos que lhe são assegurados, como conceitua Alice Monteiro de Barros:

Seu objetivo é limitar a autonomia da vontade das partes, pois não seria viável que o ordenamento jurídico, impregnado de normas de tutela do trabalhador, permitisse que o empregado se despojasse desses direitos, presumivelmente pressionado pelo temor reverencial de não obter emprego ou de perdê-lo, caso não formalizasse a renúncia.⁸⁷

A irrenunciabilidade tem o condão de afirmar que os direitos dos trabalhadores, consagrados no ordenamento jurídicos são indisponíveis, sendo o reflexo da maior intervenção do Estado nos contratos entre dois entes privados. Através do princípio da irrenunciabilidade o Estado age diretamente na relação de trabalho, tolhendo a autonomia da vontade das partes ao que resta consagrado no direito positivado.

O princípio da irrenunciabilidade vem ao mundo do trabalho proteger o trabalhador dele mesmo, não permitindo que este possa se prejudicar, vindo a invalidar todo ato que seja praticado em detrimento de direitos e garantias a ele já garantidos em lei.

Outro princípio consagrado pelo professor uruguaio é o **princípio da continuidade** o qual preserva a manutenção e perpetuidade do contrato de trabalho ao longo do tempo, assegurando o prosseguimento da relação de emprego, protegendo-o de atos destinados a provocar o seu término, com o objetivo de dar segurança jurídica a parte mais fraca.

O contrato de emprego por ser um contrato de trato sucessivo não se esgota em um único ato, estendendo-se no tempo, sempre se presumindo que o vínculo assim se prolonga, sendo notório que este princípio está em posição de proteção ao trabalhador. Atinge o direito do trabalho na medida em que, via de regra, os contratos tem duração indeterminada, ou seja, presume-se que quando nada se diz a respeito seja duração indefinida. Outrossim, a continuidade do contrato de trabalho evidencia a sua preservação ainda que frente a inadimplemento e nulidades.

Com um dos desdobramentos do princípio da proteção, o princípio da

⁸⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7.ed. São Paulo: LTr. 2011. p. 146

continuidade dá-se sempre em favor do trabalhador, como quando da distribuição ônus da prova onde cabe ao empregador, evidenciada a relação de emprego, provar as razões ensejadoras do término da relação laboral, como resta sedimentada na Súmula nº 212 do TST.

O **princípio da primazia da realidade** significa que as relações laborais definem-se pela situação fática vivida entre as partes, não importando a nomenclatura trazida em eventuais contratos ou acordos. É a primazia dos fatos sobre a aparência formal, já que uma das ideias básicas do Direito do Trabalho é a sua informalidade. Do princípio da primazia da realidade é que emana a ideia de contrato-realidade.

Por estar em total consonância com o princípio da proteção a prevalência da realidade fática sobre a formal deve se dar sempre a favor do trabalhador. Em relação ao empregador preserva-se a presunção dos documentos, do que foi formalizado entre as partes.

Para Plá Rodriguez o princípio da primazia da realidade fundamenta-se na: (1) boa-fé, pois a realidade reflete a verdade, que pode ser sido modificada com o objetivo de impedir o cumprimento de obrigações legais, seja por erro ou intencionalmente; (2) na dignidade de atividade humana a qual deriva do conteúdo do contrato o qual é a atividade humana, desprendido do conteúdo contratual, pois o direito do trabalho regula a atividade, não o documento; (3) a desigualdade das partes, pois a hipossuficiência do trabalhador não lhe permite discutir se a forma contratual reflete precisamente a realidade de fato; e (4) a interpretação racional da vontade das partes que considera a verdadeira intenção das partes ao modificarem a realidade fática do contrato⁸⁸.

Mais um dos princípios reconhecido pelo referido doutrinador uruguaio como juslaboral, em que pese o próprio jurista admita que grande parte da doutrina não segue este viés, é o **princípio da razoabilidade** que “*consiste na afirmação essencial de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme à razão*”⁸⁹. Neste ponto, conforme referimos alhures, Alice Monteiro de Barros entende que a razoabilidade corresponde a todos os ramos do

⁸⁸ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr. 1993. p. 232/236

⁸⁹ *Ibidem*. p. 251

direito, pois “*a ordem jurídica se constrói sobre os alicerces da razão e da justiça*”⁹⁰

Quanto a função aplicativa do princípio da razoabilidade no direito do trabalho afirma Plá Rodriguez que este serve para medir a verossimilhança de determinada explicação ou solução dada em certas situações, para distinguir a realidade da simulação, agindo como critério complementar quando não há outros elemento em juízo, atuando como limitação a certas faculdades do empregador, evitando possíveis arbitrariedades, em face da subordinação a que esta submetido o empregado. O professor uruguaio alinha o princípio da razoabilidade ao princípio da proteção.

Em posição diversa coloca-se Carmen Camino quanto ao princípio da razoabilidade:

... constitui o contrapeso necessário do princípio da proteção, uma espécie de seu redutor ou de fator de contenção. Isso porque a ideia de proteção do hipossuficiente, levada às últimas consequências, pode consagrar absurdos que acabem por negar o próprio princípio, “virar o fio”, romper o ponto de equilíbrio necessário à sustentação de todo o arcabouço doutrinário do Direito do Trabalho.⁹¹

Para André Araújo Molina a razoabilidade não desempenha o papel de princípio, e sim, executa a função de solução de antinomias dentro um sistema jurídico pós-positivista, sendo utilizada como instrumento para corrigir os defeitos sistemáticos e para dar maior racionalidade na fundamentação, para indicar equidade, congruência e equivalência. É uma regra que autoriza, em situações excepcionais, que uma regra geral não seja aplicada a um caso concreto.⁹²

Por fim, o **princípio da boa-fé**, enquanto postulado do Direito do Trabalho, representa a suposição segundo a qual os sujeitos da relação de emprego, o empregado e o empregador, atuam de forma leal dentro da seara das suas obrigações contratuais. Por trazer em sua concepção a ideia de respeito mútuo e do fiel cumprimento das obrigações contratuais por ambas as partes, tem sido criticado quanto a sua referência como princípio do direito do trabalho, conforme discorre Francisco Meton Marques de Lima:

Aplica-se a ambas as partes contratantes. Por isso, tem sofrido ataques como princípio de Direito do Trabalho. De fato, trata-se de um princípio jurídico geral. Contudo, faz-se-lhe referência no sistema trabalhista em

⁹⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7.ed. São Paulo: LTr. 2011, p. 149

⁹¹ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 2.ed. Porto Alegre: Síntese. 1999. p. 61

⁹² MOLINA, André Araújo. **Teoria dos princípios trabalhistas: a aplicação do modelo metodológico pós-positivista ao direito do trabalho**. São Paulo: Atlas. 2013. p. 39/41

virtude de o Direito do Trabalho alojar de maneira ímpar grande parte dos pactos puramente verbais, e muitos tacitamente. Isto significa que a boa-fé atua no trabalho como substancia moral juridicizada garantidora das relações jurídicas. Assim, o trabalhador deve fidelidade ao patrão, tem obrigação moral de dar tudo de si no desempenho das suas tarefas, não trabalhar para outrem durante o tempo, por contrato, devido a seu empregador; de outro lado, o empregador tem obrigação de fornecer segurança ao trabalhador, de remunerar todo o trabalho tomado, de não exigir mais do que o suportável pelo assalariado.⁹³

Conforme ensina Judith Martins-Costa a boa-fé pode ser analisada sob dois ângulos: (1) a boa-fé subjetiva, que denota um estado de consciência ou convencimento individual do sujeito, considerando-se, portanto, a intenção do indivíduo na relação jurídica; e (2) a boa-fé objetiva que se apresenta na relação obrigacional para afirmar um parâmetro de conduta individual desejado das partes na relação obrigacional, tornando-se uma regra de comportamento esperado das partes.⁹⁴

Quanto ao princípio da boa-fé não ser exclusivo do direito do trabalho, conforme a maciça doutrina, Américo Plá Rodriguez afirma que podem haver princípios que sirvam simultaneamente para diversos ramos do direito, sendo que o que deve ser exclusivo é o conjunto de princípios que o integram.⁹⁵

Cumprido desde já destacar que parte da doutrina, compreende o princípio da boa-fé como instituto capaz de evitar a aplicação desmedida do princípio da proteção, assumindo uma função flexibilizadora dos institutos jurídicos, conforme será estudado adiante.

4.2 Relativização dos princípios no mundo do trabalho contemporâneo

A ideia de relativização decore do ato de relativizar, ou seja, de considerar algo relativo, que depende de certas condições, que não é absoluto, que é avaliado por comparação.⁹⁶ Falar sobre a relativização dos princípios no mundo contemporâneo implica em reconhecê-los como elementos que não podem ser

⁹³ MARQUES DE LIMA, Francisco Meton, **Os princípios do Direito do Trabalho na lei e na jurisprudência**. 3.ed. São Paulo. Ltr. 2013. p.206

⁹⁴ MARTINS-COSTA, Judith. **A Boa-Fé no Direito Privado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000, p. 411

⁹⁵ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr. 1993. p. 271

⁹⁶ <http://www.dicionariodoaurelio.com/relativo>

aplicados de forma indiscriminada, pois não são inegáveis ou axiomáticos, de modo que ocorrendo conflito entre eles cabe o sopesamento de um sobre o outro para que se decida daquele mais adequado.

Quanto a aplicação desmedida dos princípios André Araújo Molina critica a forma como a doutrina abraçou a lições do doutrinador uruguaio Américo Plá Rodriguez acerca dos princípios do direito do trabalho, afirmando que o rol apresentado pelo referido jurista tornou-se um verdadeiro topoi para argumentação jurídica, sem dar importância para novos paradigmas deveriam iluminar o direito do trabalho moderno, afirmando ainda que doutrina brasileira tomou referido rol como regras incontestáveis, “*criando o dogma dos princípios trabalhista absolutos*”, sempre dando como solução a supremacia dos direitos dos trabalhadores em face dos empregadores.⁹⁷

Conforme anteriormente estudado, o direito do trabalho incide na relação laboral como forma de combater o desequilíbrio que há entre os atores do negócio jurídico. Em busca desse equilíbrio nas relações de trabalho, sem que isso implique em fazer com que o trabalhador seja despojado de seus direitos, Carmen Camino aborda uma ideia de reconstrução do direito do trabalho, mantendo sua vocação protetora, mas de modo a fazer honrar sua origem. Para tanto a referida professora traz a tona a importância do papel do magistrado em fazer com que o direito do trabalho não perca sua essência, bem ao contrário, busque na estrutura basilar do seu caráter tuitivo as respostas à distorção de valores que vem sendo observadas nas atuais relações laborais, afirmando que:

Em síntese, a norma nasce da impetração, é obra de reconstrução feita pelo intérprete, a partir dos fins, dos valores e dos bens jurídicos essenciais estabelecidos pelo ordenamento jurídico. Esses “pontos de partida”, devem, também, ser observados na aplicação da lei e, no caso, do direito do trabalho, impregnado de bens jurídicos essenciais à realização de seus fins e à preservação de valores que orientaram sua formação histórica. Tal implica exercício de interpretação, ou de “reconstrução”, do qual resultam normas qualificadas ou como princípios ou como regras.⁹⁸

A função interpretativa dos princípios mostra-se essencial e eficiente na busca do equilíbrio das relações, pois na razão de ser de cada princípio esta a

⁹⁷ MOLINA, André Araújo. **Teoria dos princípios trabalhistas**: a aplicação do modelo metodológico pós-positivista ao direito do trabalho. São Paulo: Atlas. 2013. p. 160/161

⁹⁸ CAMINO, Carmen. **Autonomia da vontade no direito do trabalho** (do chão de fábrica ao serviço público). 2010. 120f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2010. p. 99

própria razão fundamentada de sua aplicação. Um direito do trabalho positivado que trata todas as relações iguais, não distinguindo os diversos perfis de trabalhadores, torna-se fútil quando aplicado de maneira generalista, pois esta há desdenhar não só da importância, mas também do motivo que dá azo e sustenta cada princípio.

A dificuldade que temos encontrado na aplicação do direito do trabalho à realidade multifacetada por ele absorvida ao longo desses duzentos anos da sua evolução reside, justamente, na “dureza” com que seus dispositivos têm sido aplicados – e não interpretados. Aplicam-se os dispositivos como se fossem normas imperativas inflexíveis, sem a participação do intérprete. De outra forma, os princípios regentes desse mesmo ramo do direito são invocados de forma quase que banal, como se todos os casos fossem iguais e como se a “dimensão do peso” fosse um atributo abstrato e intrínseco, pré-definido e inflexível.⁹⁹

Neste sentido, parafraseando Eros Grau “*o juiz é necessário porque cada caso é um caso*¹⁰⁰”, de modo que a necessidade de análise da situação fática concreta para a adequada aplicação da norma já resta definida no art. 8º da CLT ao trazer a equidade como parâmetro para o julgamento. A interpretação do direito é a interpretação da realidade, pois o ordenamento jurídico é formado com base nas relações sociais reais.

Assim, a aplicação dos princípios do direito do trabalho deve atender a realidade da situação fática vivida pelos atores da relação laboral, muitas vezes modificadas pela evolução da sociedade e das relações sociais, e não apenas interpreta-los como se todos fossem iguais, sob pena de se deturbar a função ideológica da justiça social.

Nessas situações concretas peculiares, os dispositivos legais interpretados pelo juiz permitirão que exsurja a norma “reconstruída” na exata medida que aquele determinado trabalhador necessita – ou não necessita, sem que se retire do direito do trabalho a força protetora que lhe é própria e que conservará sua máxima eficácia para o trabalhador que dela continuará necessitado se, efetivamente, for seu destinatário histórico.¹⁰¹

No que tange a aplicação e a interpretação do direito é importante notar que estas atividades fundem-se em uma única operação. Interpreta-se o direito para aplica-lo, sendo impossível analisar cada ação isoladamente, ou seja, é necessário

⁹⁹ CAMINO, Carmen. **Autonomia da vontade no direito do trabalho** (do chão de fábrica ao serviço público). 2010. 120f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2010. p. 102

¹⁰⁰ GRAU, Eros Roberto. **Porque tenho medo dos juizes**: a interpretação/aplicação do direito e dos princípios. 6.ed. São Paulo: Malheiros Editores. 2014. p.20

¹⁰¹ CAMINO, Carmen. *op.cit.* p. 108

interpretar a realidade dos fatos para, com base nisto, poder aplicar o direito. Neste sentido, o interprete deve proceder a interpretação do direito a luz da realidade do fato concreto, *“daí que a realidade do momento no qual os acontecimentos que compõe o caso se apresentam pesará de maneira determinante na produção da(s) norma(s) aplicável(veis) ao caso”*¹⁰².

Assim, a mudança do cenário de aplicação do direito do trabalho exige uma releitura da aplicação dos princípios, pois conforme já referido o mundo do trabalho mudou exigindo dos operadores do direito uma releitura da ideia de trabalho subordinado, para bem de manter o manto protetor do direito laboral sobre aqueles trabalhadores que no mundo pós-industrial não se encaixariam com perfeição nas situações compreendidas na concepção clássica de subordinação.

A necessidade social de proteção ao hipossuficiente e vulnerável abriu os olhos da hodierna doutrina para a importância de se atualizar o conceito criado nos primórdios do capitalismo liberal e organizado à realidade do mundo contemporâneo, mantendo a matriz protetiva do direito do trabalho, contudo sem banaliza-lo. Neste sentido, Molina afirma que o método pós-positivista é o mais adequado para interpretação e aplicação do direito no período pós-guerra.¹⁰³

Mas o que seria o método pós-positivista? Molina explica que é o método jurídico que revisita institutos do jusnaturalismo, com exacerbação da justiça das decisões e a efetivação dos direitos fundamentais, mas que também adota diversos institutos do positivismo, desejando a racionalidade e cientificidade, na medida em que o sistema da ciência do direito também é composto de regras, para cuja interpretação e aplicação o modelo metodológico positivista ainda é, em parte, satisfatório.¹⁰⁴

Assim, é imperioso que aplicação dos princípios do direito do trabalho acompanhe a realidade do mundo do trabalho observada no capitalismo desorganizado do pós-guerra e que levou a doutrina e a jurisprudência a reverem o conceito de subordinação, esta verificada com base na hipossuficiência e vulnerabilidade do trabalhador. Deste modo, para evitar-se a distorção de valores faz-se necessário observar os tantos níveis de vulnerabilidade que podem acometer

¹⁰² GRAU, Eros Roberto. **Porque tenho medo dos juízes**: a interpretação/aplicação do direito e dos princípios. 6.ed. São Paulo: Malheiros Editores. 2014. p.31

¹⁰³ MOLINA, André Araújo. **Teoria dos princípios trabalhistas**: a aplicação do modelo metodológico pós-positivista ao direito do trabalho. São Paulo: Atlas. 2013. p. 36

¹⁰⁴ *Ibidem*. 22

o trabalhador, aplicando os princípios do direito do trabalho na medida dessa debilidade, a fim de não se cometer um desequilíbrio às avessas.

Dentre os princípios elencados por Plá Rodriguez, fora referido no tópico próprio, que o princípio da boa-fé e o princípio da razoabilidade são considerados por Alice Monteiro de Barros como princípios gerais do direito e não exclusivos do direito do trabalho, enquanto que para André Araújo Molina a razoabilidade não seria um princípio, e sim uma ferramenta para a solução de antinomias dentro de um sistema jurídico pós-positivista, incidindo para afastar a aplicação de regras jurídicas trabalhistas que possam ser violadoras da igualdade material. Para o citado jurista brasileiro não apenas a razoabilidade desempenha esse papel, mas também a proporcionalidade¹⁰⁵.

Para Molina a proporcionalidade serve como um instrumento de controle e sopesamento entre os princípios, *“indicando as soluções proporcionais que atendam, na medida das possibilidades fáticas e jurídicas, todos os princípios em colisão, bem como protege o núcleo essencial dos direitos fundamentais.”*¹⁰⁶

Por sua vez, no que tange aos citados institutos, Eros Graus afirma que *“proporcionalidade e razoabilidade nem ao menos são princípios – porque não reproduzem suas características – , porém postulados normativos, regras de interpretação/aplicação do direito.”*¹⁰⁷

Quanto ao tema, Francisco Meton Marques de Lima reconhece que todo o razoável é proporcional e todo o proporcional é razoável de modo que a razoabilidade e a proporcionalidade se complementam. Contudo, esclarece que *“não são a mesma coisa, dado que o razoável é que fornece as bases de cálculo da proporcionalidade nas ciências humanas, ante a inaplicabilidade da lógica formal.”*¹⁰⁸

Depreende-se, assim, que a razoabilidade e a proporcionalidade dentro de um sistema jurídico pós-positivista atuam na solução de paradoxos, reconhecendo a inexistência de princípios jurídicos absolutos, o que da robustez a já mencionada crítica que André Araújo Molina faz a Plá Rodriguez quanto a aplicação desmedida do princípio da proteção e seus desdobramentos.

¹⁰⁵ MOLINA, André Araújo. **Teoria dos princípios trabalhistas**: a aplicação do modelo metodológico pós-positivista ao direito do trabalho. São Paulo: Atlas. 2013. p. 39

¹⁰⁶ *Ibidem*. 45

¹⁰⁷ GRAU, Eros Roberto. **Porque tenho medo dos juízes**: a interpretação/aplicação do direito e dos princípios. 6.ed. São Paulo: Malheiros Editores. 2014. p.18

¹⁰⁸ MARQUES DE LIMA, Francisco Meton, **Os princípios do Direito do Trabalho na lei e na jurisprudência**. 3.ed. São Paulo. Ltr. 2013. p.192

Destaca Molina que o juiz não está autorizado a substituir o legislador, negando a aplicação de normas jurídicas restritivas de direito, quando assim preferiu o Poder Legislativo em circunstâncias concretas, não podendo o interprete-aplicador, sob a alegação do princípio da proteção, ampliar o nível de favorecimento pretendido pelo legislador, a despeito de ser a “proteção” vertente generalizante. Se a ideia fundante do princípio da proteção (e seus desdobramentos) é o equilíbrio entre os atores da relação laboral, quanto mais munido de condições estiver o trabalhador, menor deverá ser a intervenção do direito do trabalho na tentativa de igualar as partes da relação laboral.¹⁰⁹

A assertiva do referido doutrinador remete-nos aos estudos do capítulo anterior quanto à ideia de hipossuficiência e vulnerabilidade, apresentada por Leandro do Amaral D. de Dorneles, como forma para ampliar a atuação protetiva do direito laboral em consonância com a nova configuração do mundo do trabalho.

A doutrina e a jurisprudência tomaram o cuidado de reconstruírem o conceito de subordinação e, em casos como na Itália, inclusive alterar a legislação como forma de garantir proteção ao trabalhador hipossuficiente e vulnerável, pois se verifica nessas condições condições que ensejam a proteção do direito do trabalho. Assim, se a debilidade do trabalhador é elemento fundamental a dar azo à ampliação do manto protetor trabalhista, conforme a proposta de Dorneles, essas mesmas condições devem ser avaliadas quando da aplicação dos princípios do direito do trabalho.

Neste sentido, vale observar que o princípio da irrenunciabilidade, como desdobramento do próprio princípio da proteção, visa proteger o trabalhador dele mesmo, mas isso considerando-se dois tipos de trabalhadores: (1) aquele e acompanhava as linhas de produção nos primórdios do direito do trabalho, inserido no conceito clássico de subordinação e, (2) o novo trabalhador para qual foi necessário ampliar o conceito de subordinação no mundo pós-industrial para que pudesse ser protegido pelo direito laboral; mas e quando da análise sob a proposta de vulnerabilidade trazida por Dorneles?

A ideia do trabalhador hipossuficiente, incapaz de discernir até onde está sacrificando seus direitos assegurados pelo Estado, perfaz perfeitas condições para sua inserção no campo de proteção do direito do trabalho. Mas se for aquele

¹⁰⁹ MOLINA, André Araújo. **Teoria dos princípios trabalhistas**: a aplicação do modelo metodológico pós-positivista ao direito do trabalho. São Paulo: Atlas. 2013. p. 229/234

trabalhador que não possui tanta vulnerabilidade técnica, comercial e social, seria razoável o direito negar-lhe a possibilidade, por exemplo, de pretender a redução de sua jornada de trabalho, com consequentemente redução de salário para que pudesse realizar um curso de aperfeiçoamento profissional, o qual ele tem interesse em fazer?!? O direito do trabalho, envolto em seu caráter extremamente protetivo, hoje nega esse direito ao trabalhador, pois o princípio da irrenunciabilidade não permite que o obreiro seja despojado de seus direitos, ainda que por vontade própria. Contudo, é curioso observar que este mesmo direito do trabalho não se opõe que o empregado renuncie o direito ao seu emprego para realize o mesmo curso.

Obviamente que a relativização dos princípios do direito do trabalho (bem como de qualquer ramo do direito) não pode ser pretendida de forma tão objetiva e simplista, pois seria um despautério frente à realidade massiva de trabalhadores vulneráveis e hipossuficientes, inclusive na acepção mais clássica do termo no direito laboral. Contudo, o mundo do trabalho pós-industrial exige uma revisitação aos valores que estão sendo protegidos, pois o reconhecimento de certas diferenciações é um imperativo para evitar a banalização do instituto protetivo, visto que o tratamento igualitário de situações diferentes pode levar a iniquidades. A relativização de princípios que se estuda visa levar o interprete-aplicador a oscilar entre os problemas da igualdade formal e da igualdade material, com a concepção de justiça distributiva e o tratamento desigual dos desiguais.

A diversidade de trabalhadores albergados pelo caráter tuitivo juslaboral é enfrentada por Carmen Camino, que reconhece que o direito do trabalho, diferentemente do direito civil, não acompanhou a evolução das relações laborais, no mundo do trabalho contemporâneo, mantendo sua matriz ortodoxa engessada na ideia do trabalhador hipossuficiente, sem perceber a diversidade de trabalhadores e empregadores atuais que não mantém nenhuma relação com aqueles para os quais fora criado o direito do trabalho.¹¹⁰

Afirma ainda a referida jurista que:

O direito do trabalho, particularizado, em sua gênese, no sujeito hipossuficiente, continua impregnado dessa proteção “dura” e monolítica, aplicando-a, indistintamente, a todo o trabalhador sujeito a qualquer grau de subordinação, sem considerar que, diante da verdadeira hipertrofia do seu campo de abrangência nos dias atuais, nem todo o trabalhador sob sua

¹¹⁰ CAMINO, Carmen. **Autonomia da vontade no direito do trabalho** (do chão de fábrica ao serviço público). 2010. 120f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, p. 86/87

égide é hipossuficiente e suscetível de submissão incondicional à fraude e à coação presumida do empregador.[...] Nesses casos concretos, cada vez mais frequentes, ao invés de partirmos da invariável premissa de estarmos diante de trabalhador hipossuficiente e da inexigibilidade de conduta diversa a não ser a submissão incondicional do poder econômico e hierárquico do empregador, porque não cogitamos de medir o grau de vulnerabilidade – que sempre existirá – e, segunda a medida e a intensidade desse grau, ponderarmos, também a medida da proteção? ¹¹¹

Ao falar-se em relativização dos princípios do direito do trabalho o presente estudo acaba andando em círculos, voltando novamente para a ideia de vulnerabilidade e hipossuficiência do trabalhador como forma de reconhecer o objeto de proteção do direito do trabalho. Disto, impossível generalizar-se como devem ser aplicados os princípios trabalhistas, pois imperiosa a verificação do caso concreto, conforme observado linhas acima.

Neste sentido, a avaliação do caso concreto visa aplainar as diferenças havidas entre os tantos perfis de trabalhadores, haja vista que o direito do trabalho positivado é um só, de norte a sul do país, ou seja, a legislação é igual para todos, cabendo unicamente ao aplicador do direito, valendo-se das ferramentas construídas pela doutrina e jurisprudência moderna, evitar o mau uso do caráter protetivo do direito do trabalho.

O reconhecimento da inexistência de princípios absolutos ou axiomáticos é elemento primordial a evitar a aplicação desregrada dos princípios do direito do trabalho, admitindo que cada qual deva ser aplicado conforme a necessidade de cada caso – nem mais, nem menos – acompanhando as mudanças do mundo do trabalho pós-industrial.

Ao discorrer acerca dos princípios no mundo contemporâneo Amauri Mascaro Nascimento afirma que o princípio protetor, “*antes absoluto, passa a ser relativo, na medida em que cede algumas situações nas quais a razoabilidade o excepciona*”¹¹².

A instrumentalização dessa forma de aplicação dos princípios nas relações trabalhista resta possibilitada através da razoabilidade e proporcionalidade, conforme anteriormente referido, bem inseridas dentro de modelo metodológico pós-

¹¹¹ CAMINO, Carmen. **Autonomia da vontade no direito do trabalho** (do chão de fábrica ao serviço público). 2010. 120f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, p. 87

¹¹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva. p.470

positivista apresentado por André de Araújo Molina.

No que tange a aplicação da proporcionalidade no ordenamento jurídico, Alice Monteiro de Barros destaca que esta (a qual trata como princípio) opera em situações excepcionais “*em conexão com os princípios da boa-fé e equidade*”, quando, existindo um único meio, ele é inadequado e excessivo em relação às características do caso em exame”¹¹³.

Quanto a equidade, “*princípio geral do Direito, o mais geral de todos*”¹¹⁴, a fim de evitar repetições ou a tautologias, vale lembrar tudo o que já fora referido quanto a necessidade de análise do caso concreto, pois é nisto que ela consubstancia-se. Neste sentido, de acordo com as lições de Maurício Godinho Delgado, equidade vem ao ordenamento jurídico retificar das distorções da lei, corrigindo as injustiças do comando abstrato perante a situação fática concreta, ou seja, é um critério de aplicação das leis, o qual permite adaptá-las a cada caso particular, suavizando o rigor da norma abstrata, tendo em vista as circunstâncias específicas do caso concreto.¹¹⁵

No que tange a boa-fé, princípio comum a todos os ramos do direito, o qual se traduz em uma expectativa de comportamento das partes na relação jurídica é, conforme dito alhures, recurso capaz de evitar a aplicação abusiva do princípio da proteção e seus desdobramentos, conforme Carmen Camino:

A ideia básica da boa-fé sintetiza todos os demais princípios e, de certa forma, funciona como anteparo de eventuais tentativas de hipertrofiar a ideia de proteção. A pretexto do princípio tutelar, obviamente, o empregado não pode se furtar às consequências de seu comportamento desleal ou desidioso, nem pretender se escusar de suas obrigações contratuais.¹¹⁶

A compreensão da boa-fé na relação jurídica vem para orientar o intérprete, emprestando o conteúdo moral juridicizado à situação fática, apresentando-se como substrato de valores incorporados ao direito. Sob esta ótica, Alice Monteiro de Barros afirma que o princípio da boa-fé opõe ideais éticos às relações trabalhistas, como forma de trazer equilíbrio na aplicação dos princípios, afirmando que “*o princípio da boa-fé exerce uma função flexibilizadora dos institutos*

¹¹³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7.ed. São Paulo: LTr. 2011, p. 139

¹¹⁴ CATHARINO, José Martins. **Compendio de Direito do Trabalho (Vol.I)**. 3.ed. São Paulo: Saraiva. 1982. p. 97

¹¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12.ed. São Paulo: LTr. 2013, p. 170/171

¹¹⁶ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 2.ed. Porto Alegre: Síntese. 1999. p. 63

*jurídico, entre os quais se situa do contrato de trabalho”*¹¹⁷.

Admitindo-se os princípios como regras valorativas não escritas, orientadoras dos preceitos legais, de caráter extremamente subjetivo torna-se difícil pretender sua relativização no cerne das relações sociais. Dessa forma a relativização dos princípios do direito do trabalho somente pode ser realizada pelo Poder Judiciário, valendo-se da função integradora e interpretativa dos princípios no plano hermenêutico.

Neste sentido, proporcionalidade, razoabilidade e boa-fé – sejam princípios ou institutos jurídicos para solução de antinomias – somente podem ser empregadas para relativizar a aplicação dos princípios juslaborais, quanto da análise do caso concreto *sub judice*, razão pela qual também se fala em equidade. Essa necessidade de verificação da situação fática se apresenta na medida em que se faz de extrema importância verificar o grau de debilidade do trabalhador na relação laboral, a fim de se evitar o emprego inadequado das técnicas de proteção do direito do trabalho.

Os princípios do direito do trabalho são reflexos da autonomia dogmática deste ramo jurídico, nascendo juntamente com ele quando a realidade do mundo do trabalho apresentava-se imersa na realidade sócio-político-econômica do capitalismo liberal que transitava para um sistema capitalista organizado. O trabalhador destinatário da proteção juslaboral era a materialização da ideia de submissão, vulnerabilidade e hipossuficiência, para quem se podia afirmar a aplicação “às cegas” do princípio da proteção, pois não existia outra forma de relação de trabalho, se não aquela que deu azo a criação do direito do trabalho.

A ampliação do conceito de subordinação pela atual doutrina e jurisprudência, bem como as novas propostas para o emprego da proteção do direito do trabalho também merecem evidência quando se fala na aplicação dos princípios pelo interprete-aplicador. Contudo, tal verificação não pode ser limitada a ocorrência de ampliação do perfil de trabalhadores que ensejam a proteção juslaboral, mas por questão de isonomia deve ser reconhecido que na contemporaneidade as relações de trabalho trazem atores com características distintas daqueles para os quais o direito do trabalho foi criado.

Com o emprego da equidade, através da análise do caso concreto,

¹¹⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7.ed. São Paulo: LTr. 2011. p. 147

poderá o operador do direito verificar o grau de debilidade do trabalhador dentro da relação laboral em análise e assim valer-se dos institutos ora estudados como forma de aplicar o princípio da proteção na exata proporção a que o trabalhador necessita, lembrando que *“a diferença entre um remédio e um veneno está só na dosagem”*¹¹⁸. Em uma análise metafórica o princípio da proteção é o remédio para curar a desigualdade havida entre as partes na relação laboral, contudo se “tomado” em excesso pode envenenar todo o ordenamento jurídico trabalhista.

Deste modo, havendo vários níveis de vulnerabilidade, conforme estudado no capítulo anterior, é imperioso que a aplicação dos princípios incida na proporção dessa debilidade, a bem que manter o equilíbrio formal da relação laboral, razão de ser do direito do trabalho.

¹¹⁸ Frase atribuída a Paracelso , pseudônimo de Phillipus Aureolus Theophrastus Bombastus von Hohenheim, médico e alquimista sueco do Século XVI, conforme pesquisa realizada na *internet*.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O direito e os conceitos doutrinários que o compõe nem sempre acompanham a evolução da sociedade no ritmo em que esta se transforma. Sendo o direito formado pelas ciências jurídicas e sociais é impossível pretender a modificação no sistema jurídico sem analisar e compreender as transformações humanas.

Se as relações de trabalho mudam é porque o homem também mudou, sua cultura, seus valores e suas necessidades. A ideia de uma sociedade estática, com transformações lentas, quase que imperceptíveis, na qual o homem não tinha qualquer perspectiva de mudança é atrofiada. A percepção de vida do homem de hoje é diferente do homem de dois ou três séculos atrás, assim como a sociedade e o mundo do trabalho em que ele está inserido.

A mudança da conjuntura sócio-político-econômica que possibilitava a estabilidade do pacto social, onde Capital, Trabalho e Estado desempenhariam um papel específico no contexto social, e a consequente alteração na estrutura produtiva, transformaram a maneira como davam-se as relações de trabalho, fazendo com que deixassem de ter a forma daquelas relações originárias da proteção juslaboral a época da formação do direito do trabalho.

A subordinação – elemento caracterizador da relação de emprego e alvo da proteção do direito do trabalho – tomou nuances diferentes e em muitas situações quase imperceptíveis, afastando trabalhadores que figuram hipossuficientes e vulneráveis em suas relações de trabalho do manto protetor trabalhista.

Quanto a este aspecto das relações de trabalho, o presente estudo mostrou que a doutrina necessitou fazer uma releitura da ideia tradicional de subordinação, abandonando o conceito arcaico preso a estrutura da heterodireção e da vigilância permanente do empregador, pois o modo de especulação da mão-de-obra também mudou, restando prejudicada a ideia do que tradicionalmente definia-se como subordinação, necessitando adapta-la as novas formas como vem ocorrendo as relações de trabalho no mundo moderno.

O conceito clássico de subordinação não permitia que muitos trabalhadores necessitados da proteção do Estado fossem albergados pelo direito do trabalho, assim as inovadoras conceituações apresentadas pela doutrina

contemporânea viam na debilidade do trabalhador, frente a essas novas formas de relações de trabalho, o motivo para reconstrução da concepção originária de subordinação. Outrossim, a necessidade de proteção do trabalhador também levou a uma revisão da legislação italiana que estendeu alguns direitos trabalhistas aos chamados trabalhadores parassubordinados, bem como deu azo a propostas como a análise das diversas formas de vulnerabilidade do trabalhador para verificação do grau de proteção a ser impingido sobre ele.

Se a exploração do trabalho humano muda, como forma de enquadrar-se a nova realidade pós-industrial, o direito do trabalho também deve adaptar-se a essa mudança, sob pena de perder seu condão protetivo ou de distorcê-lo a ponto de ser malfadado o seu valor social.

O direito do trabalho nasceu como forma de proteção de um trabalhador necessitado, totalmente vulnerável e submisso a todas as vontades do empregador. Neste ponto vale lembrar que o direito do trabalho e todo o seu caráter protetivo tinha, em sua origem, um único tipo de trabalhador, aquele totalmente incapaz de proteger-se dos desmandos do patrão.

Reconhecer a mudança no cenário em que estão inseridas as relações de trabalho não se presta apenas para ampliar o manto protetor juslaboral aos debilitados, mas de reconhecer quem é o destinatário de sua assistência. Sendo o direito do trabalho único para todos os trabalhadores, faz-se necessário verificar a peculiaridade de cada relação para bem aplicar a proteção devida aos necessitados. Nesta ótica e admitindo-se a existência de perfis de trabalhadores diferentes e, conseqüentemente relações de trabalho que não se equiparam, não se mostra apropriada a aplicação do direito do trabalho de forma igual a todos.

As mutações sofridas no mundo e nas relações do trabalho, desde a Revolução Francesa e Industrial até os dias atuais, apontam que apesar dos princípios que norteiam a ciência juslaboral serem os mesmos, hoje não podem ser reconhecidos como absolutos, pois como refletem o espírito de valores de uma sociedade devem adaptar-se a realidade das relações sociais ao momento em que ocorrem.

Conforme foi observado na parte final deste trabalho, a doutrina das últimas décadas vem apontando a necessidade de afastar a dureza como os princípios do direito do trabalho vem sendo aplicados, tratando todas as relações como iguais, sem ater-se as peculiaridades de cada caso concreto.

Neste sentido, observou-se o importante papel do magistrado como interprete-aplicador dos princípios, com o fim de evitar-se aplicação desmedida do princípio da proteção. Para tanto a literatura jurídica tem apontado a validade da utilização de vários institutos, inclusive comuns a todos os ramos do direito, capazes de evitar que o caráter tuitivo do direito do trabalho perca a sua essência e transforme-se em um causador de injustiças, por não tratar com o real equilíbrio as relações de trabalho.

A ideia fundante do principio é geral, mas sua aplicação deve ser pontual, atendendo a realidade da situação fática vivida pelos atores da relação laboral, e não apenas aplica-lo como se todas as relações fossem iguais. Para tanto, de acordo com a doutrina estudada é possível o operador do direito valer-se da equidade, boa-fé, proporcionalidade e razoabilidade, como instrumentos de garantida de equilíbrio entre as partes quando da aplicação dos princípios, pois possibilitará tratara os desiguais na proporção de suas desigualdades.

Assim, do cotejo de tudo o que foi estudado é possível depreender que tanto a releitura do conceito de subordinação, como as novas propostas de extensão da proteção do direito do trabalho, como a aplicação dos princípios deste ramo do direito, tem como fundamento a vulnerabilidade e hipossuficiência do trabalhador, de modo que se torna condição *sine qua non* a análise particular de cada relação laboral, para verificar-se o grau de debilidade deste trabalhador e, apenas assim, poder-se relativizar ou não aplicação dos princípios do direito do trabalho, a partir dos instrumentos ora estudados.

Reconhecer as mudanças sofridas no mundo do trabalho e buscar que o interprete-aplicador analise o caso concreto para assim verificar o quanto um trabalhador é hipossuficiente e, a partir de então, valer-se dos institutos estudados para relativizar a forma de incidência dos princípios do direito do trabalho na relação laboral, na exata medida em que este trabalhador é vulnerável, mostra-se a melhor forma de evitarem-se iniquidades.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7.ed. São Paulo: LTr. 2011
- BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar. 2000
- BIBLIA SAGRADA. **Genesis**. 17. ed. São Paulo: Edições Paulinas. 1964
- BULGERONI, Renata Orsi. Parasubordinação: origens, elementos, espécies e tutela. *In*: MANNRICH, Nelson (org). **Reforma o Mercado de Trabalho: A experiência italiana**. São Paulo: Ltr. 2010
- CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 2.ed. Porto Alegre: Síntese. 1999.
- CAMINO, Carmen. **Autonomia da vontade no direito do trabalho** (do chão de fábrica ao serviço público). 2010. 120f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre. 2010
- CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**. 4.ed. São Paulo: Paz e Terra. 2000
- CATHARINO, José Martins. **Compendio de Direito do Trabalho** (Vol.I). 3.ed. São Paulo: Saraiva. 1982
- CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, LTr, vol. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12.ed. São Paulo: LTr. 2013
- DEVEALI, Mario. **Limientos de derecho del trabajo**. 2.ed. Buenos Aires: Tipografica Editora Argentina. 1953
- DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **A transformação do direito do trabalho: da lógica da preservação à lógica da flexibilização**. São Paulo: Ltr. 2002
- DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. Teoria geral da relação de emprego e a sociedade pós-industrial: algumas reflexões. *In*: OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (org). **Temas de direito e processo do trabalho** (Vol.I): Relação de emprego. Porto Alegre: Verbo Jurídico. 2012
- DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. Hipossuficiência e vulnerabilidade na teoria geral do direito do trabalho contemporâneo. *In*: OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (org). **Temas de direito e processo do trabalho** (Vol.II): Teoria Geral do Direito do Trabalho. Porto Alegre: Verbo Jurídico. 2013

- FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Petrópolis: Vozes. 1999
- GRAU, Eros Roberto. **Porque tenho medo dos juízes: a interpretação/aplicação do direito e dos princípios**. 6.ed. São Paulo: Malheiros Editores. 2014
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17.ed. São Paulo: Atlas. 2003
- MARTINS-COSTA, Judith. **A Boa-Fé no Direito Privado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.
- MARQUES DE LIMA, Francisco Meton, **Os princípios do Direito do Trabalho na lei e na jurisprudência**. 3.ed. São Paulo. Ltr. 2013
- MOREIRA, Priscila Soeiro. O contrato a projeto na reforma italiana de 2003. *In*: MANNRICH, Nelson (org). **Reforma o Mercado de Trabalho: A experiência italiana**. São Paulo: Ltr. 2010
- MOLINA, André Araújo. **Teoria dos princípios trabalhistas: a aplicação do modelo metodológico pós-positivista ao direito do trabalho**. São Paulo: Atlas. 2013
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva. 2012
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva. 2011
- OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2.ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013
- PEREIRA, Caio Mario da Silva. **Instituições de Direito Civil: Volume I**. 19. ed. São Paulo: Forense. 2000
- PEREIRA DA SILVA, Luiz de Pinho. **Principiologia do Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr. 1999
- POLANYI, Karl. **A grande transformação: as origens da nossa época**. Rio de Janeiro: Elsevier. 2000
- PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr. 2009
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho: Parte I – Dogmática Geral**. 2.ed. Coimbra: Almedina. 2009
- RODRIGUES DE SOUZA. José Pedro de Camargo. Anotações sobre as balizas constitucionais italianas para o trabalho autônomo, subordinado e parassubordinado. *In*: MANNRICH, Nelson (org). **Reforma o Mercado de Trabalho: A experiência italiana**. São Paulo: Ltr. 2010,

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr. 1993

SOUZA, Rodrigo Trindade de. Relações de trabalho na contemporaneidade: retitularização da classe trabalhadora e a tendência de redefinição dos marcos da relação de emprego e do trabalho. *In*: OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (org). **Temas de direito e processo do trabalho** (Vol.I): Relação de emprego. Porto Alegre: Verbo Jurídico. 2012

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar. 2002

VIANA, Márcio Túlio. **70 anos de CLT**: uma história de trabalhadores. Brasília: TST, 2013. Disponível em <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/35179>