

O CONTRATO DE TRABALHO DO SÉCULO XXI E O ESQUECIDO PRINCÍPIO DA FRATERNIDADE

Andréa Aparecida Lopes Cançado*

Há um tempo em que é preciso abandonar as roupas usadas, que já têm a forma do corpo, e esquecer os nossos caminhos, que nos levam sempre aos mesmos lugares. É o tempo da travessia: e, se não ousarmos fazê-la, teremos ficado, para sempre, à margem de nós mesmos. (Fernando Pessoa)

RESUMO

No decorrer da história, grandes alterações ocorreram no mundo do trabalho, na forma de produzir riqueza dentro do sistema capitalista, com a introdução de diferentes métodos de organização e de gestão de empresas. Em decorrência dessas modificações, é analisada a pertinência da relação de emprego com o atual modo de produção de bens. Mencionam-se, nesse aspecto, algumas especificidades que clamam uma nova leitura e impõem novas atitudes aos operadores do direito e aos próprios trabalhadores para se alcançar a efetividade dos direitos trabalhistas.

Palavras-chave: Contrato de trabalho. Subordinação. Efetividade. Fraternidade.

SUMÁRIO

- 1 INTRODUÇÃO**
- 2 O MOMENTO ATUAL - CAOS**
- 3 O CONTRATO DE TRABALHO DO SÉCULO XXI**
- 4 UMA REFLEXÃO**
- 5 ALGUMAS IDEIAS**
- 6 NOVA LEITURA DO CONTRATO DE TRABALHO**
- 7 PRINCÍPIO DA FRATERNIDADE - BREVES APONTAMENTOS**
- 8 CONCLUSÃO**
- 9 REFERÊNCIAS**

* Andréa Aparecida Lopes Cançado é mestre em Direito do Trabalho na PUC-MG, especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pelo CAD e assistente de desembargador/TRT 3ª Região.

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas manhãs dos sábados do outono, ocorreram encontros¹ entre alunos, professores e magistrados, que propiciaram o convívio com pessoas, com o estudo e a prática do direito de forma nunca apresentada em salas de aula ou nas salas do Poder Judiciário. Objetivou-se levar Direitos Humanos, Direito do Trabalho e cidadania aos moradores de um aglomerado da capital das Alterosas.

Os ouvintes - aposentados, analfabetos, jovens desempregados, estudantes, empregados, informais - ficavam maravilhados, sentiam-se importantes diante da apresentação das regras justralhistas. Todos queriam contar seus casos, fazer perguntas, dar opiniões, ainda que à sua frente estivesse um palestrante letrado, doutor, que também se encantou e se surpreendeu com a possibilidade e a capacidade de bem compreender os “nois pode”, “nois precisa”, “nois não quer ser passados prá trás”, que acabaram por revelar fatos inimagináveis lá nos bancos das escolas e dos gabinetes de juizes da Justiça do Trabalho.

Um momento especial ocorreu quando um senhor disse que não sabia ler e nem escrever e indagou se, ainda assim, poderia participar do curso. A professora explicou a ele que o conhecimento é algo que se aprende na vida e não necessariamente na escola ou nas universidades e que certamente ele teria muito a ensinar, considerando a experiência adquirida no decorrer dos vários anos de sua vida. Ela falou que a presença dele era importante e o fez sentir, de fato, **MUITO IMPORTANTE** como ser humano.

A partir daquele instante, o senhor participou assiduamente do curso e inclusive levou um amigo ao encontro seguinte, quando manifestou seu pensamento inúmeras vezes, elaborou perguntas e, ao fim, revelou que o desconhecimento do Direito do Trabalho o fez acreditar nas palavras do ex-patrão, de que deveria esperar, pelo menos cinco anos², para procurar o “Ministério do Trabalho”, a fim de reivindicar qualquer direito, considerando a sua aposentadoria por invalidez, decorrente de acidente do trabalho.

Naquele momento, ficou por demais evidente a necessidade de se tutelar a relação firmada entre aquele que oferta a sua força de trabalho, na luta pela sobrevivência, e aquele que a recebe, no intuito de produzir riqueza. Revelou-se também fundamental a ação, no sentido de efetivamente proclamar os direitos trabalhistas a todos os ventos, para que se tornem conhecidos por todos os trabalhadores e também por todos os empregadores, a fim de conscientizá-los de suas obrigações para com aquele que trabalha em prol de seu empreendimento, ao ponto de fazê-los sentir vergonha por descumprir a legislação trabalhista.

¹ Trata-se do projeto “Cidadania e justiça também se aprendem na escola”, curso “Meu direito ao trabalho e à justiça cidadã”, patrocinado pela AMATRA/3ª Região e realizado pelo programa Pólos Cidadania da Faculdade de Direito da UFMG, coordenado pelas professoras Miracy Barbosa de Souza Gustin e Sielen Barreto Caldas.

² A teor do inciso XXIX do artigo 7º da Constituição da República, é de cinco anos o prazo prescricional da pretensão do trabalhador quanto aos créditos resultantes da relação de emprego, até o limite de dois após a extinção do contrato.

Apresentou-se, ainda, a urgência de se questionar o discurso hegemônico de que, na sociedade de então, não há espaço para o já ultrapassado contrato de emprego e suas regras protetivas. Estaria a relação de emprego, de fato, incompatível com o atual modo de produção de bens? Há algo a ser feito?

Essas as indagações iniciais a que se propõe responder neste estudo.

2 O MOMENTO ATUAL - CAOS

Considerando as transformações da sociedade contemporânea e das mudanças de paradigmas, apresenta-se essencial pensar a historicidade do Direito do Trabalho, no que se refere à sua evolução e a seus fins.

O contrato de trabalho surge quando o homem consegue ser livre³ juridicamente e lhe é permitido, ao menos em tese, prestar voluntariamente serviço a outrem. Nesse momento, ele se encontrava sem terra e sem ferramentas, separado do meio de produção. Assim, destituídos dos meios de produção, os homens não têm escolha, passam a vender a sua força de trabalho para que possam comprar alimentos, roupas e moradia de que necessitam para sobreviver.⁴ Essa relação jurídica efetiva-se entre uma pessoa humana que trabalha e o sistema econômico capitalista. Aquele se obriga a prestar, pessoalmente, serviços não-eventuais, de forma subordinada e remunerada, em prol do que detém o capital. Este almeja a crescente e ininterrupta lucratividade, que se obtém da circunstância de o valor-trabalho ser inferior ao valor da coisa por ele produzida e comercializada.

E assim o Direito do Trabalho aparece para regular essas relações jurídicas decorrentes da prestação de serviço subordinado, colocando limites legais externos no homem apetitivo⁵ com objetivo de implementar a paz e a harmonia social.

O trabalho executado pelos seres humanos - objeto do contrato - nos anos de ouro do modelo taylorista-fordista era concentrado, operário, manual e repetitivo, o qual, em face das alterações da forma de organização dos meios de produção, do avanço tecnológico e da atual ideologia neoliberal capitalista, não mais se restringe ao proletariado industrial. Em tempos recentes, implementaram-se várias outras maneiras de trabalhar (à distância, globalizado, intelectual, terceirizado, franqueado, parassubordinado, os sem carteira, além da crescente utilização da força de trabalho autônoma e pseudoautônoma, entre outras), surgindo, também, novas profissões. Tem-se o poliformismo da relação de trabalho.

Nas palavras de Maria Regina Gomes Rendingha⁶,

³ A liberdade do trabalhador não é a real como a de Fernão Capelo Gaivota, o qual, ao contrário de seus pares que simplesmente voavam para comer, buscou ser livre à revelia das velhas convenções sociais e realizou o sonho de atingir voos inimagináveis por qualquer de sua espécie (conforme BACH, Richard. *A história de Fernão Capelo Gaivota*. Nórdica: Rio de Janeiro); ele se encontra preso ao poderio econômico do detentor dos meios de produção.

⁴ HUBERMAN, Leo. *História da riqueza do homem*. 21. ed., Trad. Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: LTC, p. 149.

⁵ A expressão é de Luiz Werneck Vianna.

⁶ RENDINGHA, Maria Regina Gomes. *Relação laboral fragmentada*. Apud SILVA, Wanise Cabral. *As fases e as faces do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007, p. 135.

O saldo foi o alargamento da “epigenia”⁷ do contrato de trabalho, quer pelo aparecimento de espécies genuinamente novas, quer pela reabilitação de figuras esquecidas ou marginais, quer ainda pela hibridação resultante do aproveitamento dos esquemas próprios de regulação do capital, como, por exemplo, o trabalho temporário, ou mesmo a “deslaborização” do vínculo de trabalho.

Não obstante as diversas inovações laborais e a mutabilidade da própria história dos homens, o que tem revelado grande parte da literatura trabalhista e a vida real é que as relações de trabalho são naturalmente desequilibradas, permanecendo a velha e sempre exploração do homem pelo homem; a prevalência do capital em detrimento do social; o sucesso dos poderosos e a bancarrota dos mais fracos.

O que talvez seja mais inesperado é o modo como as novas tecnologias de produção e as novas formas coordenantes de organização permitiram o retorno dos sistemas de trabalho doméstico, familiar e paternalista, que Marx tendia a supor que sairiam do negócio ou seriam reduzidos a condições de exploração cruel e de esforço desumanizante a ponto de se tornarem intoleráveis sob o capitalismo avançado. O retorno da superexploração em Nova Iorque e Los Angeles, do trabalho em casa e do “teletransporte”, bem como o enorme crescimento das práticas de trabalho do setor informal por todo o mundo capitalista avançado, representa de fato uma visão bem sombria da história supostamente progressista do capitalismo.⁸

E é dentro desse contexto que o contrato de trabalho passa por um momento histórico grave: não é formalizado e cumprido como determina o Direito do Trabalho, alcançando, portanto, um número reduzido de trabalhadores: “a ordem jurídica trabalhista não chega a abranger sequer 30% da população economicamente ativa ocupada do país”^{9,10}

⁷ Epigenia é a alteração da composição química de um mineral sem alteração química de sua forma anterior.

⁸ HARVEY, David. *A condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 1993, p. 175.

⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Direito do trabalho e inclusão social - o desafio brasileiro. *Revista LTr*, n. 10, outubro/2006, p. 1168.

¹⁰ Observou-se uma elevação no índice de empregados formais nos anos subsequentes à edição da obra em referência no item anterior, embora não se alcance, ainda, a metade da população ativa no país. Em 2008, previu-se que o índice de trabalhadores do setor privado com carteira assinada seria de 43,9% da população ocupada, como informam os dados do IBGE - estimativa para o mês de junho/2008, relativo às regiões metropolitanas de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porte Alegre (ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/fasciculo_indicadoresibge/, acesso em 17.08.2008). Conforme reportagem da *Revista Época* n. 536/25, agosto/2008, p. 72, “[...] em seis anos, os números mostram que a contratação formal praticamente dobrou”, passando de 680,4 mil trabalhadores em 2001 para 1,361 milhão de empregados em 2007 (fonte: FGV/Caged). Isso, porque o país entrou, novamente, em ritmo de desenvolvimento, o que, contudo, não alterou, pelo menos até agora, a prática do descumprimento das obrigações trabalhistas.

De fato, embora, na atual sociedade pós-moderna, o fato social trabalho continue sendo a fonte primordial de subsistência dos homens, vinculando o indivíduo ao sistema econômico capitalista, a relação de emprego formal tem atingido cada vez mais um número menor de trabalhadores, “ampliando a distância entre ricos e pobres, aniquilando a consciência de cidadania nas relações de trabalho e promovendo o caos social.”¹¹

Como adverte Márcio Pochmann:

A desordem do trabalho tomou conta do país. Conquistas históricas em termos de proteção e valorização do trabalho foram esterilizadas, o que tem condenado crescentes parcelas da população ao trabalho como obrigação pela sobrevivência.¹²

Por isso, o Direito do Trabalho, instrumento essencial para a construção de uma justiça social dentro do regime capitalista, não tem cumprido as suas funções primordiais, em especial a de melhorar as condições de pactuação da força de trabalho na vida econômico-social e de atenuar as distorções socioeconômicas, implementando uma distribuição mais equânime de renda.

Nessa linha de raciocínio, o estudo do contrato de emprego, em face das novas formas de estruturar os meios de produção dentro do atual contexto socioeconômico e político, é de grande importância. É imprescindível que se defina a sua pertinência ao atual mundo do trabalho, para que se possa estabelecer sua reafirmação ou reestruturação, em uma tentativa de revitalizar o Direito do Trabalho como instrumento de distribuição de justiça social.

Preleciona a professora Gabriela Neves Delgado que,

[...] apesar do Direito do Trabalho demarcar precisamente sua seara de proteção (qual seja, a relação de emprego e, por expressa determinação constitucional, as relações de trabalho avulsas), isso não significa que deva ser compreendido como uma área jurídica estanque e, portanto, isenta de reformulações.¹³

Em estudo dirigido por Luiz Otávio Linhares Renault, concluiu-se que, neste momento em que o Direito do Trabalho sofre constante pressão dos fatos sociais, cabe ao intérprete subir no dorso da lei e olhar para frente, fazendo-o instrumento de justiça social. É relevante que o Direito do Trabalho, mesmo com a sua atual estrutura, alcance vários outros trabalhadores que permanecem excluídos de sua proteção.

¹¹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A fúria. *Revista LTr*, vol. 66, n. 11, novembro/2002, p. 1294.

¹² POCHMANN, Márcio. *Direito ao trabalho: da obrigação à consequência*. Práticas de cidadania. Coord. Jaime Pinsky. Ed. Contexto: 2004, p. 107.

¹³ DELGADO, Gabriela Neves. A centralidade do trabalho digno na vida pós-moderna. *In Trabalho e movimentos sociais*. Carlos Augusto Junqueira Henrique, Gabriela Neves Delgado, Márcio Túlio Viana, Patrícia Henriques Ribeiro, coordenadores. Belo Horizonte: Del Rey, 2008, p. 61.

O que se propõe é que o Direito do Trabalho se faça perpassado, traspassado, costurado, dominado e arrastado pela Constituição Federal, em especial pelos seus fundamentos, princípios e objetivos, desenhando-lhe um novo perfil, uma vez que valorizada, numa proporção mais abrangente, a pessoa humana do trabalhador, respeitada em sua dignidade e no valor que o seu trabalho possui em tudo que se constrói no mundo em que se vive.¹⁴

Essa é a nossa luta. Esse é o nosso desafio.¹⁵

3 O CONTRATO DE TRABALHO DO SÉCULO XXI

A realidade atual parece repetir os dilemas do surgimento do Direito do Trabalho, quando existia exacerbada exploração do trabalhador através de formas distintas da relação de emprego e, nesses tempos pós-modernos, como afirma Segadas Vianna, as regras, princípios e normas justralhistas não mais podem cingir a

[...] regular as relações de emprego apenas quando se apresentam como contrato de trabalho, com empregado e empregador; estende seu campo de ação, seu âmbito de proteção, e vai amparar o trabalhador em todas as suas atividades profissionais [...]. Toma, assim, o Direito do Trabalho um conteúdo mais amplo, mais vivo e mais humano, procurando realizar seu grande objetivo da paz social, sob a qual todos os homens terão sua dignidade respeitada, com a qual os direitos do Capital e do Trabalho serão recíprocos.¹⁶

É importante, contudo, repisar que, na atual economia e na contemporânea sociedade, o vértice do Direito do Trabalho posto não é, ainda, todo trabalhador, “mas um tipo especial dele, o empregado”.¹⁷

Em face dessa peculiaridade, o discurso dos donos do capital e dos meios de produção é que as atuais relações de trabalho, em decorrência da nova tecnologia, da dispersão dos trabalhadores que não mais ficam limitados ao chão da grande fábrica, mas, encontram-se longe, às vezes do outro lado do mundo, não mais se amoldam ao velho contrato de emprego.

Atualmente, as palavras de ordem invocadas nas relações de trabalho são, fundamentalmente, flexibilização e desregulamentação, que, na verdade, constituem formas de substituir e eliminar as conquistas históricas dos trabalhadores do mundo da produção.

¹⁴ RENAULT, Luiz Otávio Linhares; BARRETO, Sielen Caldas; CANÇADO, Andréa Aparecida Lopes; PAGANI, Marcella. *O direito do trabalho e todos os trabalhos com direito*. CONPEDI/2007.

¹⁵ A expressão é do professor Márcio Túlio Viana.

¹⁶ VIANNA, Segadas; MARANHÃO, Délio; SÜSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 15. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 1995, p. 108.

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*, 26. ed., São Paulo: LTr, 2006, p. 93-94.

Exemplo disso é a intitulada parassubordinação, cuja figura jurídica tem origem no direito italiano e vem se apresentando gradativamente neste país.

A esse respeito, Lorena Vasconcelos Porto¹⁸ coloca que a relação jurídica parassubordinada, na Itália, não passou, na verdade, de mais uma manobra engendrada pelo capitalismo para excluir direitos trabalhistas:

[...] a parassubordinação gerou resultados diametralmente opostos àqueles sustentados por seus defensores. Estes afirmavam que ela seria uma forma de estender parte da proteção do Direito do Trabalho a trabalhadores autônomos, que dela são excluídos. Mas, na verdade, ela ocasionou a restrição do conceito de subordinação, reduzindo-o à sua noção clássica ou tradicional. Disso resultou que trabalhadores tradicionalmente - e pacificamente - enquadrados como empregados passaram a ser considerados parassubordinados, sendo, assim, privados de direitos e garantias trabalhistas. Foram estendidas pouquíssimas tutelas aos parassubordinados e, mesmo assim, em entidade bastante inferior às correspondentes aplicáveis aos empregados. O resultado é que o custo de um trabalhador parassubordinado é muito inferior àquele de um empregado, o que torna a figura uma via preferencial de fuga ao Direito do Trabalho. Assim, sob a aparência de ampliativa e protetora, a figura é, na essência, restritiva e desregulamentadora. É exatamente o oposto da tendência expansionista necessária para a realização das finalidades e objetivos do Direito do Trabalho.¹⁹

Em conclusão, a estudiosa foi enfática ao sustentar que a regulamentação da parassubordinação não deve ser permitida pelo Direito pátrio, ressaltando que a medida importaria retrocesso nas condições de trabalho do povo brasileiro, o que é vedado constitucionalmente (art. 3º, II, e art. 7º, *caput*).

De fato, a CLT, malgrado a afirmação hodierna de que é vetusta, já não mais é a mesma, tendo absorvido grandes alterações, como, por amostragem, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, o banco de horas, o trabalho a tempo parcial, entre outras.

Contudo, é importante perceber que ainda se tem uma boa legislação protetiva²⁰, consubstanciada nos tratados e convenções internacionais e da OIT, na própria Constituição da República, que consagra a dignidade do homem, do trabalhador, e clama a efetivação dos direitos fundamentais e sociais lá proclamados, entre os quais o Direito do Trabalho, além, é claro, das normas infraconstitucionais, em especial a Consolidação das Leis do Trabalho.

¹⁸ Em brilhante palestra acerca do trabalho parassubordinado proferida em reunião temática do Instituto Jurídico de Ciências Sociais.

¹⁹ Para um estudo mais aprofundado, vide PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico. 2008. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Faculdade de Direito, Belo Horizonte.

²⁰ O Ministro e professor Mauricio Godinho Delgado fala na existência de três grandes eixos jurídicos, positivados pelo Direito do Trabalho. DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007, p. 1323.

O Direito do Trabalho é instrumento de construção da democracia, tanto que um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, que se constitui em Estado Democrático de Direito, coincide com uma das principais funções do Direito do Trabalho: “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” (inciso III do artigo 3º da CRF). A República do Brasil consagra a justiça social ao eleger como fundamento a “proteção da dignidade humana”, bem assim os “valores sociais do trabalho” (artigo 1º, incisos III e IV). Determinou-se, no *caput* do artigo 170 da Constituição, que a ordem econômica deve fundar-se na “valorização do trabalho humano e na livre iniciativa”, observando, ainda, o “valor social da propriedade” (inciso III), e a “busca do pleno emprego” (inciso VIII). Tudo muito bem construído.

O que se tem de concreto, portanto, é uma boa legislação em vigor apta a proteger o trabalhador, mas que não se efetiva e não alcança ao fim a que se destina, porque o contrato de emprego não se formaliza, conquanto a força de trabalho humana continue sendo utilizada para produzir riqueza: verdadeiro caos, pois. Prevalece o “direito dos negócios” em detrimento do próprio direito estatal.

Torna-se forçoso, portanto, amoldar o contrato de trabalho aos novos modelos de trabalho surgidos, definindo o caminho da luta para frear o desmantelamento do Direito do Trabalho e seus princípios protetores daquele que doa sua força - o trabalho vivo - à produção capitalista. Permitir a redução das relações de emprego a patamares insignificantes dentro do mundo do trabalho importa eliminar a grande tela de proteção do trabalhador, cuja construção foi tão cara à humanidade.

O ponto de partida não é outro senão o fato de que a maioria dos homens continua desprovida de propriedade e de ferramentas, vendendo sua força de trabalho ao capitalista. Não há autonomia do trabalhador.

Por isso, sem embargo de entendimento outro, acredita-se que, não obstante a existência de várias outras classificações, os trabalhadores ainda podem ser divididos em dois grupos: os empregados e os não-empregados, considerando a autonomia e a capacidade produtiva dos prestadores de serviço, bem assim a subordinação²¹, cuja leitura atualmente, em face das modificações do modo de executar os trabalhos, nada impede seja analisada por outro foco.

A abordagem que ora se faz não visa a enfrentar o tema da proteção dos não-empregados²², sem que se possa cogitar de discriminação. Isso, porque os verdadeiros não-empregados, autônomos, neste estudo, constituem aqueles que possuem “a terra e as ferramentas”, ou seja, que são capazes de, por si, relacionarem com o capitalista, sem aviltarem a sua dignidade.

²¹ O conceito e a compreensão da subordinação devem receber uma nova conotação em face da inevitável e constante mutação dos fatos sociais, que constrói a história. A esse respeito, bem escreveu Lorena Vasconcelos Porto. A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico, 2008. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Faculdade de Direito, Belo Horizonte.

²² Tema também instigante e que deve ser continuamente pensado pelos movimentos sociais, considerando que todos nós trabalhadores somos destinatários dos direitos humanos, sociais, fundamentais que asseguram uma vida digna, com a garantia de um patamar mínimo existencial.

A ideia é proteger os que urgentemente necessitam de proteção. De fato, se a forma de produção de riqueza utiliza a força humana e dela retira a lucratividade, como sempre se deu no sistema capitalista, por que, então, não protegê-la, permitindo ao trabalhador uma vida digna, em consonância e harmonia com os princípios e fundamentos constitucionais deste país e, principalmente, considerando que é o ser humano o centro de todo o ordenamento jurídico, o qual deve ser respeitado por seus semelhantes e pelo Estado.

Nessa trilha, Gabriela Neves Delgado afirma que o Direito do Trabalho precisa transgredir “para possibilitar a consolidação da essência humana pelo trabalho digno, fazendo com que o ser trabalhador entenda o sentido de ser parte e de ter direitos na sociedade em que se vive”.²³ Esse o ideal.

E o primeiro passo é agir no sentido de tentar reduzir a evidente contradição existente entre o ordenamento posto, o propósito teórico de pleno respeito à dignidade do trabalhador e a prática ainda distante dos ideais que se professam, como demonstra a realidade contemporânea da fome, da miséria, da exclusão social, do emprego informal da maioria dos trabalhadores deste país.

Os obstáculos para a harmonia da convivência entre o capital e a força de trabalho não são de ordem jurídica, uma vez que, como mencionado alhures, não faltam leis que regulem essa relação. A problemática, ao que parece, depende de atitudes mais profundas, morais, espirituais, fraternas, que se conferem à pessoa humana e de como consideramos e se trata o outro.

Oportuno mencionar uma passagem de Ítalo Mancini²⁴:

O nosso mundo, para nele vivermos, amarmos e santificarmos-nos, não é dado por uma neutra teoria do ser, não é dado pelos acontecimentos da história ou pelos fenômenos da natureza, mas é dado pelo existir destes inauditos centros de alteridade que são os rostos, rostos a serem olhados, respeitados, acariciados.

4 UMA REFLEXÃO

Um outro momento daqueles encontros do outono se destacou, com especial intensidade, acerca da ineficácia do Direito do Trabalho. Tratou-se da discussão advinda de um problema colocado ao grupo²⁵ sobre a modificação da relação de trabalho, com extirpação de direitos, em ofensa ao artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho.²⁶

²³ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006, p. 240.

²⁴ *Apud* MARTINI, Carlo Maria. *Em que crêem os que não crêem*. Umberto Eco e Carlo Maria Martini: tradução Eliana Aguiar, 10. ed., Rio de Janeiro: Record, 2006, p. 41.

²⁵ O grupo constituído por moradores do aglomerado do bairro Serra, em Belo Horizonte/MG, que participava do curso “Meu direito ao trabalho e à justiça cidadã”, implementado pelo programa Pólos Cidadania da Faculdade de Direito da UFMG.

²⁶ Artigo 468 da CLT: “Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”

A maioria dos participantes noticiou ter vivenciado essa prática empresarial e disse que, na ocasião, deixou ou teve vontade de deixar o emprego, porque se sentiu lesada e explorada. Uma integrante do grupo relatou sua história, contando que, certa vez, sua patroa, de fato, viu-se compelida a modificar o pactuado: reduziu o salário e também sua jornada de trabalho para três dias semanais. No entanto, ela continuou a comparecer ao trabalho todos os dias, porque sentiu que a empregadora - velha, doente e sozinha - não poderia sobreviver sem a sua força de trabalho. Segundo ela, a situação perdurou por algum tempo e ela não se sentiu, sequer por um único momento, lesada ou ofendida em sua dignidade. Passado algum tempo, conforme foi revelado, as condições de trabalho retornaram ao rumo inicial e hoje o vínculo sequer existe, já que conseguiu uma melhor colocação no mercado de trabalho. Enquanto relatava a sua história, a protagonista deixou transparecer que, por algum motivo não revelado, sente profunda gratidão por sua empregadora. Ao fim de seu relato, a professora do módulo ali presente não ousou avaliar a atitude do empregador, esquivando-se de afirmar se ela foi ou não correta, houve, também, um entendimento unânime pelos integrantes do grupo acerca de que nada de errado havia ocorrido naquele caso. Daquela situação fática, aos olhos de todos ali presentes, não ficou evidenciado qualquer arranhão a direito da empregada.

Naquele instante, como resultado de uma grande revelação, ficou evidente a necessidade gritante de todos cidadãos exercitarem a fraternidade, inclusive no campo do direito, adotando-a como princípio norteador do Direito e do Processo do Trabalho, se realmente se quiser diminuir os conflitos sociais trabalhistas e tornar efetivo o veto à violação da dignidade do homem, à sua utilização como mero objeto a serviço de outrem.

Marco Aquini²⁷ assim fala:

A fraternidade é considerada um princípio que está na origem de um comportamento, de uma relação que deve ser instaurada com os outros seres humanos, agindo "uns em relação aos outros", o que implica também a dimensão da reciprocidade. Nesse sentido, a fraternidade, mais do que como um princípio ao lado da liberdade e da igualdade, aparece como aquele que é capaz de tornar esses princípios efetivos.

5 ALGUMAS IDEIAS

Neste ponto, a pergunta que inevitavelmente surge é: o que se pode então fazer para proteger o trabalhador da pós-modernidade?

Sem a pretensão de esgotar, são sugeridos dois caminhos²⁸ para reflexões e debates, ainda que seja para simplesmente rechaçá-los, porque, ao final, haverá a tranquilidade da certeza de que se tentou (com fracassos ou não) melhorar o mundo e as pessoas que nele vivem.

²⁷ AQUINI, Marco. Fraternidade e direitos humanos. *In O princípio esquecido: a fraternidade na reflexão atual das ciências políticas*. Antônio Maria Baggio (organizador); traduções Durval Cordas, Iolanda Gaspar, José Maria de Almeida. Vargem Grande Paulista/São Paulo: Editora Cidade Nova, 2008, p. 133.

²⁸ Esses caminhos já se encontram abertos e são trilhados por alguns cidadãos e operadores de direito. O que se propõe é o fomento da utilização dessas vias, em uma tentativa de mudar a realidade social.

* repensar, apontar e divulgar os novos contornos dos elementos fático-jurídicos configuradores do vínculo de emprego, de forma a alcançar, cada vez mais, um número maior de trabalhadores: todos aqueles que não detêm os meios de produção, trabalhadores despojados de autonomia, “de terra e de suas ferramentas”.

* aprender, ensinar e exercitar a fraternidade, tanto nas escolas de direito quanto no Poder Judiciário e nas próprias relações jurídicas, adotando-a inclusive como princípio norteador da prática e interpretação das regras trabalhistas, seja pelas partes, pelos advogados, promotores, juizes e servidores públicos, a fim de diminuir os conflitos e de implementar as regras justralhistas.

Tais modificações devem ocorrer pela via interpretativa²⁹, que prescinde da atuação legislativa e permite ação imediata. Se a ação é necessária, ela deve ser efetivada por todos os atores sociais.

Como lembra Lílian Katiusca Melo Nogueira³⁰, “não se deve esperar que as mudanças decorram do legislador para serem implementadas, da mesma forma que não se pode esperar que a plateia se encha para, posteriormente, montar a peça. [...] Quem sabe faz a hora, não espera acontecer!”

6 NOVA LEITURA DO CONTRATO DE TRABALHO

Seria o contrato de emprego no mundo pós-moderno uma ilusão?

Para responder, são lançadas as palavras do filósofo e sociólogo esloveno Slavoj Žižek³¹:

[...] a ilusão não está no saber, mas já está do lado da própria realidade, daquilo que as pessoas fazem. O que elas não sabem é que sua própria realidade social [...] é guiada por uma ilusão, por uma inversão fetichista. O que desconsideram [...] não é a realidade, mas a ilusão que estrutura sua realidade, sua atividade social. Eles sabem muito bem como as coisas realmente são, mas continuam a agir como se não soubessem. A ilusão, portanto, é dupla: consiste em passar por cima da ilusão que estrutura nossa relação real e efetiva com a realidade. E essa ilusão desconsiderada e inconsciente é o que se pode chamar de “fantasia ideológica”.

²⁹ Restringe-se à via interpretativa para que se possa atuar de imediato, sem dependência do Poder Legislativo que cumpriu bem sua missão e, hodiernamente, em face da ideologia dominante neoliberalista passa a retroceder, mitigando direitos trabalhistas, ainda que sob o argumento de que se pretende tutelar outras formas de trabalho, a exemplo do que ocorreu com a parassubordinação no Direito italiano.

³⁰ NOGUEIRA, Lílian Katiusca Melo. Sindicalismo e direitos humanos: para além da ‘*liberté complexa*’. In *Trabalho e movimentos sociais*. Carlos Augusto Junqueira Henrique, Gabriela Neves Delgado, Márcio Túlio Viana, Patrícia Henriques Ribeiro, coordenadores. Belo Horizonte: Del Rey, 2008, p. 145.

³¹ ŽIZEK, Slavoj. Um mapa da ideologia. *Apud* SILVA, Wanise Cabral. *As fases e as faces do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007, p. 37.

De fato, todos, leigos ou estudiosos, têm consciência de que o contrato de trabalho, cujos elementos fático-jurídicos configuradores encontram-se nos artigos 2º e 3º da CLT - ou a leitura que deles se faz -, não atente à atual sociedade, uma vez que não é formalizado. Está em crise.

Para os budistas, crise é a chave do crescimento, pois, no beneplácito, todos permanecem inertes. Logo, o instante é de mudança positiva, de ruptura com o molde antigo, para repensar uma forma que atenda às novas demandas sociais.

Assim, uma vez definido que a relação de emprego ainda é pertinente ao mundo do trabalho e que ela deve apenas se vestir com novas roupas, de cores e modelos variados, em substituição ao já surrado e apertado macacão de fábrica, porquanto constitui a chave de conectividade às regras justralhistas protetivas, o primeiro passo a ser dado, na linha do estudo proposto, é conferir uma nova leitura a um dos elementos tipificadores do contrato - a subordinação³² - já que é ela a pedra de toque utilizada pelos operadores do direito para diferenciar empregados de não-empregados, desmistificando o discurso neoliberal de que o atual modo de produzir quase não depende mais de empregados.

Paulo Emílio de Vilhena³³, em seu clássico *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*, já dizia que a subordinação não mais poderia ser vista da mesma forma conceitual que a viram juristas e magistrados de vinte, trinta ou cinquenta anos passados. Ensina esse autor que a subordinação “é um conceito dinâmico, como dinâmicos são em geral os conceitos jurídicos se não querem perder o contato com a realidade social a que visam exprimir e equacionar”, e explica:

[...] com o desenvolvimento da atividade industrial e a evolução das práticas de negócios, as linhas mestras desses padrões conformadores do estado de subordinação também se alteram e evoluem.

A missão do pesquisador reside em detectar essas alterações, através das quais o conceito jurídico sofreu revisão em suas bases [...].

Debite-se o fenômeno à própria evolução do Direito do Trabalho (com força expansiva constante) ou à incorporação de quaisquer atividades em seu campo de gravitação [...].³⁴

Preleciona Vilhena³⁵ que o critério clássico e tradicional de equacionar a subordinação como “um poder de dirigir a que corresponde um dever do trabalhador de obedecer” não mais se sustenta, ela é “algo mais do que isto”.

Então, agora, considerando a dinâmica dos conceitos, a fórmula é a mesma: neste século XXI, não mais podemos apreender a subordinação como foi compreendida nos últimos anos do século passado.

Luiz Otávio Renault poeticamente, como lhe é peculiar, dá a tônica:

³² É importante dizer que todos os outros elementos tipificadores do contrato de emprego requerem uma nova veia interpretativa, principalmente, além da subordinação, a pessoalidade e também a não-eventualidade.

³³ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*, 2. ed., São Paulo: LTr, 1999, p. 464.

³⁴ *Idem*, p. 463.

³⁵ *Idem*, p. 475.

Subordinação é, simultaneamente, um estado e uma relação. Subordinação é a sujeição, é a dependência que alguém se encontra frente a outrem. Estar subordinado é dizer que uma pessoa física se encontra sob ordens, que podem ser explícitas ou implícitas, rígidas ou maleáveis, constantes ou esporádicas, em ato ou em potência. Na sociedade pós-moderna, vale dizer, na sociedade info-info (expressão do grande Chiarelli), baseada na informação e na informática, a subordinação não é mais a mesma de tempos atrás. Do plano subjetivo - corpo a corpo ou boca/ouvido - típica do taylorismo/fordismo, ela passou para a esfera objetiva, projetada e derramada sobre o núcleo empresarial, ainda que se trate de Clínica Médica. A empresa moderna livrou-se da sua represa; nem tanto das suas presas. Mudaram-se os métodos, não a sujeição, que trespassa o próprio trabalho, nem tanto no seu modo de fazer, mas no seu resultado. O controle deixou de ser realizado diretamente por ela ou por prepostos. Passou a ser exercido pelas suas sombras; pelas suas sobras em células de produção. Empregada é aquela que não faz o que quer e, sob essa ótica, não se pode negar que haja uma transferência de parte do seu livre arbítrio em troca da contraprestação ajustada. Empregada é quem faz o que lhe é determinado por quem comanda a prestação de serviços. Autônomo, ao revés, é aquele que dita as suas próprias normas. Tem a liberdade de trabalhar, pouco ou muito, e até de não trabalhar. Faz o que quer, como quer e quando quer, respeitando, obviamente, os contratos que livremente celebra. Diz-se que a subordinação é jurídica: nasce e morre para e no contrato de emprego, dela se servindo a empregadora, dentro da lei, para atingir os seus objetivos. Liricamente, haveria um sistema de freios e contrapesos, porque todo direito (principalmente de pessoa para pessoa, de subordinante para subordinado) tem de ser exercido com parcimônia, sem abuso. Cruamente, sabe-se que não é bem assim. Faltam à empregada o freio e o contrapeso, vale dizer, o direito de resistência, que é irmão gêmeo da garantia de emprego. Assim, a subordinação deve ser analisada como quem descortina o vale do alto de uma montanha - repleto de encantos e de cantos, de segredos e de gredas. Múltiplas e diversificadas são as formas de subordinação: inclusive aquela caracterizada por muita sub e pouca ação. As suas cores, as suas tonalidades e sonoridades variam: a voz da tomadora de serviços pode ser grave ou aguda, como pode ser um sussurro, ou mesmo o silêncio. A subordinação objetiva aproxima-se muito da não eventualidade: não importa a expressão temporal nem a exteriorização dos comandos. No fundo e em essência, o que vale mesmo é a inserção objetiva do trabalhador no núcleo, no foco, na essência da atividade empresarial. Nesse aspecto, diria até que para a identificação da subordinação se agregou uma novidade: núcleo produtivo, isto é, atividade matricial da empresa, que Godinho denominou de subordinação estrutural. A empresa moderna, por assim dizer, se subdivide em atividades centrais e periféricas. Nisso ela copia a própria sociedade pós-moderna, de quem é, simultaneamente, mãe e filha. Nesta virada de século, tudo tem um núcleo e uma periferia: cidadãos que estão no núcleo e que estão na periferia. Cidadãos incluídos e excluídos. Trabalhadores com vínculo e sem vínculo empregatício. Trabalhadores contratados diretamente e terceirizados. Sob essa ótica de inserção objetiva, que se me afigura alargante (não alarmante), eis que amplia o conceito clássico da subordinação, o alimpamento dos pressupostos do contrato de emprego torna fácil a identificação do tipo *justrabalista*. Com ou sem as marcas, as marchas e as manchas do comando tradicional, os trabalhadores inseridos na estrutura nuclear de produção são empregados. Na zona grise, em meio ao *fog* jurídico, que cerca os casos limítrofes,

esse critério permite uma interpretação teleológica desaguadora na configuração do vínculo empregatício. Entendimento contrário, *data venia*, permite que a empresa deixe de atender à sua função social, passando, em algumas situações, a ser uma empresa fantasma que atinge seus objetivos sem empregados. Da mesma forma que o tempo não apaga as características da não eventualidade; a ausência de comandos não esconde a dependência, ou, se se quiser, a subordinação, que, modernamente, em face da empresa flexível, adquire, paralelamente, cada dia mais, os contornos mistos da clássica dependência econômica.³⁶

Lorena Vasconcelos Porto, em sua recente dissertação de mestrado, lembra as lições de Paulo Emílio de Villhena, em perfeita harmonia com as recomendações da OIT, no sentido de que, na análise de um caso concreto, “prudente é o juiz que, ao apreciar a controvertida situação das partes em uma relação de trabalho, posta-se do outro lado da equação fática e examina também se os supostos da autonomia ocorrem e se são bastantes para absorverem a penumbrosa face da suposta subordinação”.³⁷

A fim de estabelecer parâmetros mais objetivos para que o intérprete possa configurar a subordinação, alcançando um contingente maior de trabalhadores - pseudoautônomos, parassubordinados, entre outros - a estudiosa apresentou um novo conceito, somando-o ao conceito clássico, que intitulou subordinação integrativa. Ela parte da noção de subordinação objetiva - que consiste na inserção da prestação laboral do empregado na dinâmica empresarial - e a ela se agregam outros elementos definidores:

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 riscos de ganhos ou de perdas e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade.³⁸

Nessa linha de ampliação do conceito de empregado, Mauricio Godinho Delgado rememorou, de forma perspicaz, a ideia da subordinação estrutural, assim por ele definida:

[...] é a que se manifesta 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.³⁹

³⁶ Ementa RO/00366-2007-025-03-00-3/TRT 3ªR./Quarta Turma. Rel. Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault. DJMG 26.04.2008, p. 11.

³⁷ PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico. 2008. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Faculdade de Direito, Belo Horizonte.

³⁸ *Idem*.

³⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. In SILVA, Alessandro *etti alli* coordenadores. *Direitos humanos: essência do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007, p. 86.

Essa nova abordagem da subordinação também foi intitulada de integrativa⁴⁰ ou, ainda, reticular⁴¹ e está reiteradamente sendo utilizada pela jurisprudência do Tribunal Regional da Terceira Região, principalmente em terceirizações, e assim é sintetizada:

EMENTA: CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS - TERCEIRIZAÇÃO - VÍNCULO DE EMPREGO COM O TOMADOR. No magistério do em. Mauricio Godinho Delgado, a subordinação estrutural é a que se manifesta 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. Incide, dessa forma, o entendimento jurisprudencial firmado pelo item I, da Súmula n. 331 do Colendo TST: "A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 02/01/1974)." Recurso desprovido.

(RO-00612-2007-026-03-00-3 - Desembargador Relator Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello. DJ. 23.02.2008)

EMENTA: "SUBORDINAÇÃO RETICULAR" - TERCEIRIZAÇÃO - EXTERNALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES ESSENCIAIS - EMPRESA-REDE - VÍNCULO DE EMPREGO COM BANCO - 1. A nova organização produtiva concebeu a empresa-rede que se irradia por meio de um processo aparentemente paradoxal, de expansão e fragmentação, que, por seu turno, tem necessidade de desenvolver uma nova forma correlata de subordinação: a "reticular". 2. O poder de organização dos fatores da produção é, sobretudo, poder, e inclusive poder empregatício de ordenação do fator-trabalho. E a todo poder corresponde uma antítese necessária de subordinação, já que não existe poder, enquanto tal, sem uma contrapartida de sujeição. Daí que é decorrência lógica concluir que o poder empregatício do empreendimento financeiro subsiste, ainda que aparentemente obstado pela interposição de empresa prestadora de serviço. O primado da realidade produtiva contemporânea impõe reconhecer a latência e o diferimento da subordinação direta.

(RO-01251-2007-110-03-00-5 - Juiz Convocado José Eduardo de R. Chaves Júnior. DJ. 11.04.2008)

Acrescenta-se que a nova organização do trabalho, pelo sistema de acumulação flexível, imprime uma espécie de cooperação competitiva entre os trabalhadores, desaparecendo o antigo sistema de hierarquia clássica. Assim,

⁴⁰ RODRIGUES, Bruno Alves. Novo paradigma de subordinação na relação de emprego. *In Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v. 39, n. 69, jan./jun.2004, p. 72-73 e também Vilhena fala da inserção do trabalhador na empresa: a integração da atividade do prestador na atividade da empresa. Conforme VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*, p. 466-467.

⁴¹ José Eduardo de R. Chaves Júnior - RO-01251-2007-110-03-00-5. Pub. 11.04.2008.

torna-se possível evidenciar a subordinação mediante atos de mera coordenação⁴² do trabalho, “com diversas e diferentes variáveis”.⁴³

É nesse sentido que a jurisprudência, ainda tímida, vem se desenvolvendo:

EMENTA: PARASSUBORDINAÇÃO - “JORNALISTA CORRESPONDENTE” - NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO RELACIONADO COM A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. Encontra-se sob o manto da legislação trabalhista, porquanto presentes os pressupostos do art. 3º, da CLT, a pessoa física que prestou pessoalmente os serviços de correspondente jornalístico, onerosamente. Ao exercer a atividade relacionada com a busca de notícias, bem como com a respectiva redação de informações e comentários sobre o fato jornalístico, o profissional inseriu-se no eixo em torno do qual gravita a atividade empresarial, de modo que, simultaneamente, como que se forças cinéticas, a não eventualidade e a subordinação, esta última, ainda que de maneira mais tênue, se aritaram e legitimaram a caracterização da relação empregatícia. As novas e modernas formas de prestação de serviços avançam sobre o determinismo do art. 3º, da CLT, e alargam o conceito da subordinação jurídica, que, a par de possuir diversos matizes, já admite a variação periférica da parassubordinação, isto é, do trabalho coordenado, cooperativo, prestado extramuros, distante da sua original concepção clássica de subsunção direta do tomador de serviços. Com a crescente e contínua horizontalização da empresa, que se movimenta para fora de diversas maneiras, inclusive via terceirização, via parassubordinação, via micro *ateliers* satélites, adveio o denominado fenômeno da desverticalização da subordinação, que continua a ser o mesmo instituto, mas com traços modernos, com roupagem diferente, caracterizada por um sistema de coordenação, de amarração da prestação de serviços ao empreendimento por fios menos visíveis, por cordões menos densos. Contudo, os profissionais, principalmente os dotados de formação intelectual, transitam ao lado e se interpenetram na subordinação, para cujo centro são atraídos, não se inserindo na esfera contratual do trabalho autônomo, que, a cada dia, disputa mais espaço com o trabalho subordinado. Neste contexto social moderno, é preciso muito cuidado para que os valores jurídicos do trabalho não se curvem indistintamente aos fatores econômicos, devendo ambos serem avaliados à luz da formação histórica e dos princípios informadores do Direito do Trabalho, de onde nasce e para onde volta todo o sistema justralhista. O veio da integração objetiva do trabalhador, num sistema de trocas coordenadas de necessidades, cria a figura da parassubordinação e não da para-autonomia. Se a região é de densa

⁴² Note-se que o modo de relacionamento das empresas, umas com as outras, também se alterou. Tanto que grande parte da doutrina e da jurisprudência admite que o reconhecimento do grupo econômico trabalhista prescinde da existência de uma empresa líder e empresas lideradas, tal como prescreve o § 2º do artigo 2º da CLT, exigindo-se apenas que haja uma relação de coordenação entre elas. Essa mesma modificação também ocorre no relacionamento entre empregador e empregado, que não mais, necessariamente, revela-se na forma subordinante/ subordinado.

⁴³ GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. Justiça do Trabalho - um novo rosto à procura de uma nova identidade. *Revista LTr*, vol. 70, n. 08, agosto/2006, p. 937.

nebulosidade, isto é, de verdadeiro *fog* jurídico, a atração da relação jurídica realiza-se para dentro da CLT e não para dentro do Código Civil, que pouco valoriza e dignifica o trabalho do homem, que é muito livre para contratar, mas muito pouco livre para ajustar de maneira justa as cláusulas deste contrato.

(RO-00073-2005-103-03-00-5 - TRT 3ª R. - Quarta Turma - Desembargador Relator Luiz Otávio Linhares Renault)

Enfim, “a moral da história” é que grande parte das novas formas de utilização da força de trabalho humana pela produção capitalista têm, em sua essência e origem, a moldura do contrato de emprego, que apenas recebeu uma nova pintura. Logo, o Direito do Trabalho continua apto a tutelar tais relações jurídicas e a conferir mais proteção em maior alcance.

Tudo depende...

Se esse mundo ainda tem jeito

Apesar do que o homem tem feito

Se a vida sobreviverá...⁴⁴

7 PRINCÍPIO DA FRATERNIDADE - BREVES APONTAMENTOS

A reestruturação do contrato de trabalho, conforme se colocou, inicia-se pela via interpretativa, com um novo olhar sobre os elementos fático-jurídicos configuradores do vínculo de emprego. Essa nova abordagem, contudo, somente será capaz de modificar a realidade social, não constituindo apenas mais um argumento ideológico, se for norteada pelo esquecido princípio da fraternidade.

É com essa ideia que se tenta colaborar com o “renascer da esperança [...]”. Esperança de conseguir recompor os agentes de transformação social num amplo bloco de solidariedade. Esperança fundada no agir, no nosso próprio fazer que se fazendo se completa com tantos outros fazeres. O fazer que soma”.⁴⁵

O valor da fraternidade foi proclamado pela Revolução Francesa, juntamente com os valores da liberdade e da igualdade. No desenrolar da história, estes dois últimos transformaram-se em relevantes valores jurídicos, declarados de forma explícita em muitas Constituições modernas. E o que teria acontecido com o valor da fraternidade, cuja bandeira também se levantou? Seria possível falar de fraternidade como dever jurídico?

Fausto Gorla, professor de direito romano da Universidade de Turim, responde-nos:

Os juristas romanos evocavam uma espécie de parentesco que liga todos os homens para justificar a proibição de armar ciladas aos outros [...] No entanto, eles não ligavam a isso obrigações de conteúdo positivo. Nos nossos dias, para dar ao quesito

⁴⁴ Depende de nós. Ivan Lins.

⁴⁵ HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira. Apresentação da obra *Trabalho e movimentos sociais*. Carlos Augusto Junqueira Henrique, Gabriela Neves Delgado, Márcio Túlio Viana, Patrícia Henriques Ribeiro, coordenadores. Belo Horizonte: Del Rey, 2008, XVIII.

uma resposta afirmativa, poderíamos nos referir ao artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1º de dezembro de 1948.⁴⁶

De fato, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1789, base das Constituições de vários países do mundo, inclusive do nosso, assim dispõe em seu artigo primeiro:

Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São todas dotadas de razão e de consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.

Vincenzo Buonuomo⁴⁷ bem explica que, percorrendo a Declaração Universal, em especial o artigo 29, é possível encontrar uma real indicação dos efeitos da fraternidade, que acompanham a dimensão individual de sua posse e o efetivo exercício dos Direitos Humanos com uma dimensão comunitária: “cada indivíduo tem deveres para com a comunidade, único lugar onde é possível o livre e pleno desenvolvimento da sua personalidade”.

A esse respeito, preleciona Daniel Sarmiento⁴⁸ que a perspectiva de que caberia a cada indivíduo perseguir egoisticamente os seus interesses privados, o que produziria como somatório geral o bem comum, gerou o esgarçamento dos laços sociais e provocou o sentimento geral de vazio existencial, “do indivíduo ‘sozinho na multidão’, ingredientes desta náusea, deste mal-estar na Modernidade que assola as sociedades capitalistas ocidentais”. E, como resposta a esse quadro social pós-moderno, apresenta o renomado professor uma saída mais moderna, que é o resgate e o aprofundamento, a partir de uma perspectiva racional e republicana, de um dos pilares do ideário moderno: “a solidariedade, ou fraternidade, tal como enunciada no lema dos revolucionários, parceiros da Modernidade”.⁴⁹

Retomando o caminho percorrido pela humanidade, constata-se que, a partir da proclamação da Declaração Universal, documento de transcendental importância na defesa dos direitos humanos, a sociedade iniciou a luta pela efetivação da trilogia da Revolução Francesa: liberdade, igualdade e fraternidade.

No século seguinte à intuição da Declaração Universal, priorizou-se a liberdade, o que culminou com a afirmação do Estado de Direito, na sua concepção liberal-burguesa, determinante para a clássica concepção dos direitos fundamentais intitulados de primeira dimensão ou geração. Essa fase foi marcada pela afirmação dos direitos do indivíduo frente ao Estado, mais especificamente como direitos de defesa, proclamando-se a não-intervenção estatal. Apresentam-se direitos de cunho

⁴⁶ GORIA, Fausto. *Riflessioni su fraternità e diritto*. Disponível em http://www.comunionediritto.org/index2.php?option=com_content&task=view&id=27&pop=1&page=0&Itemid=42, acesso em 02.05.2008. Tradução nossa.

⁴⁷ BUONUOMO, Vincenzo. Em busca da fraternidade no direito da comunidade internacional. *In Direito & Fraternidade: ensaios, prática forense*. Anais/Giovanni Caso [et al] organizadores. São Paulo: LTr, 2008, p. 36.

⁴⁸ SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2. ed., 2006, p. 296.

⁴⁹ *Idem*, p. 297.

negativo, porquanto dirigidos a uma abstenção e não a uma ação positiva do Estado.⁵⁰

O direito à liberdade, no entanto, não engloba só a liberdade física - traduzida no direito de ir, vir e permanecer - mas também várias outras modalidades, com outros significados, como a liberdade de pensamento, de expressão, de crença, de informação, de credo, de associação.

Ainda que o direito à liberdade tenha se consolidado no desenrolar do século XIX, percebe-se que, para ser de fato livre, é indispensável que o homem se encontre também livre da miséria, do analfabetismo, do subemprego, da subalimentação, da submoradia, mazelas próprias do capitalismo desumano, explorador da força de trabalho, a que foram conduzidos os homens pelo individualismo dos séculos anteriores.

Assim, o combate pela liberdade continua tanto para conservar as já conquistadas, mas principalmente para assegurar a verdadeira liberdade a todos os povos.

No século passado, em uma tentativa de alcançar a real liberdade, exaltou-se a igualdade. Movimentos surgiram pela luta da igualdade entre homens e mulheres, brancos e negros, formando-se todo um ideário contra a discriminação por raça, sexo, cor, origem, credo, o que levou à obtenção do reconhecimento progressivo de direitos, atribuindo ao Estado uma ação positiva na realização de justiça social.

Porém, conforme lembra a professora Léa Elisa Silingowschi Calil⁵¹

[...] não se pode olvidar de que a verdadeira igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais. Perpetua-se idêntica injustiça diferenciar indivíduos, v.g., por sua cor de pele, como dar tratamento uniforme a pessoas que têm, de fato, motivos para serem tratadas de modo diferenciado (ninguém se sente discriminado pela lei que obriga atendimento preferencial a idosos, grávidas ou portadores de deficiência).

A liberdade, nesse estágio do desenvolvimento, não é mais perante o Estado, mas por intermédio do Estado, que deve agir assegurando a igualdade e liberdade dos indivíduos. Têm-se os denominados direitos de segunda geração, os direitos sociais, que se caracterizam por outorgarem aos homens direitos a prestações sociais estatais, como assistência social, saúde, educação, trabalho, direitos fundamentais dos trabalhadores (férias, repouso semanal remunerado, salário mínimo, limitação da jornada de trabalho). Saliente-se, contudo, que, a exemplo da fase anterior, também os direitos sociais se reportam à pessoa individual.⁵²

E, tal como pela liberdade, permanece constante a luta pela manutenção da igualdade.

Agora, neste século, tem-se a defesa prioritária da fraternidade.

⁵⁰ SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 5. ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005, p. 53-55.

⁵¹ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Liberdade, igualdade e fraternidade*. Disponível em <http://www.mundodosfilosofos.com.br/lea4.htm>, acesso em 02.05.2008.

⁵² SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 5. ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005, p. 56.

A dignidade do homem não deve ser considerada apenas em uma perspectiva individualista, estática e de mão única, mas dinâmica, visando à realização da pessoa em comunidade, à sua participação com outras pessoas num contexto relacional.

À luz do pensamento de Hasso Hofmann e de Peter Häberle, informa Sarlet⁵³ que a dignidade deve ser compreendida sob a perspectiva relacional e comunicativa, constituindo uma categoria da co-humanidade de cada indivíduo, de tal forma que a consideração e reconhecimento recíproco da dignidade no âmbito da comunidade podem ser definidos como uma espécie de ponte-dogmática, ligando os indivíduos entre si.

A fraternidade que se pretende difundir exprime igualdade de dignidade em todos os homens:

Faz-se preemente que a solidariedade⁵⁴ norteie as ações de governantes, empresários e das pessoas em geral. Neste novo século o foco da proteção dos direitos deve sair do âmbito individual e dirigir-se, definitivamente, ao coletivo. São direitos inerentes à pessoa humana; não considerada em si, mas como coletividade; o direito ao meio ambiente, à segurança, à moradia, ao desenvolvimento. É necessário que tomemos consciência de que nossos direitos apenas nos serão assegurados de fato, quando estes forem também garantidos para todos os demais. Enfim, é o momento de se realizar o bem comum.⁵⁵

Em idêntico sentido, coloca a professora Gabriela Delgado Neves, com apoio em Jussara Maria Moreno Jacintho, ao precisar o conceito de dignidade da pessoa humana:

Inobstante esse seu atributo individual, não há como negar à dignidade da pessoa também uma natureza comunitariamente elaborada. Desse modo, ao tempo em que é individual, peculiar a cada um de nós, pode-se falar também em uma dignidade humana conjunta, social, justamente em razão de sermos todos iguais em dignidade, em direitos, o que fatalmente nos obriga a exercer o direito à dignidade de forma inter-relacional, respeitando-nos na medida em que a igualdade torna-nos todos titulares de um mesmo direito. Não foi outro o entendimento preconizado pela Declaração de Direitos Universal de 1948.⁵⁶

⁵³ *Idem*, p. 56.

⁵⁴ Acerca dos termos solidariedade x fraternidade, explica-se que, antes da Revolução Francesa, a fraternidade era sentida como um valor, com significado de solidariedade entre irmãos, e que, após a Revolução, foi sendo gradualmente substituída e simplificada para solidariedade.

⁵⁵ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Liberdade, igualdade e fraternidade*. Disponível em <http://www.mundodosfilosofos.com.br/lea4.htm>, acesso em 02.05.2008.

⁵⁶ JACINTHO, Jussara Maria Moreno. Dignidade humana: princípio constitucional. *Apud* DELGADO, Gabriela Neves. A centralidade do trabalho digno na vida pós-moderna. *In* *Trabalho e movimentos sociais*. Carlos Augusto Junqueira Henrique, Gabriela Neves Delgado, Márcio Túlio Viana, Patrícia Henriques Ribeiro, coordenadores. Belo Horizonte: Del Rey, 2008, p. 45.

Em uma interessante abordagem, Salvador Morillas Gómez⁵⁷ concluiu que cada norma jurídica, ao impedir a lesão dos direitos alheios, contém, em si, o princípio da fraternidade e lista algumas normas que vão além do *neminem laedere* e impõem os direitos jurídicos, cuja observância tutela os sujeitos relacionados: princípio da boa-fé (dever de manter comportamentos corretos e leais nas relações, para além do estipulado pelas partes); proibição do abuso do direito (coíbe o exercício do direito antissocial); proibição de fraudar a lei (a empresa que considera algo como benefício para sua gestão, mas na realidade omite a finalidade de obter um benefício próprio, encobre a lesão dos direitos alheios - terceirização trabalhista). Especialmente nas relações de trabalho, ressalta o autor que prevalece a exigência de tutelar a parte mais fraca, em caso de conflito (princípios *in dubio pro operario*, da norma mais favorável, da condição mais favorável e da indisponibilidade dos direitos, entre outros) e no trato entre o empregado e o empregador, torna-se evidente a fraternidade diante da obrigação mútua de cumprir os próprios deveres dentro dos princípios da boa-fé e da diligência, sendo que esses deveres ampliam-se nas relações entre os colegas de trabalho e, ainda, com a hierarquia da empresa.

Contudo, é certo, não se pode sustentar que a fraternidade seja o ponto focal das estruturas empresariais e do modo de sua atuação. Mas, será que não seria possível percorrer esse caminho?

Amy Uelmen, com amparo em *Uma teoria de justiça* de John Rawls, apresenta uma proposta:

Rawls vê o princípio da diferença como um modo para ir além do mero sentimento e poder dar à fraternidade um espaço maior e universal nas teorias de justiça. Explica: “família, na sua concepção ideal e, muitas vezes, na prática, é um dos locais no qual o princípio de maximizar a soma das vantagens é rejeitado. Em geral, os membros de uma família não desejam ter alguma vantagem, a não ser que com isso promovam os interesses dos membros restantes.

Se levarmos isso em consideração, como conceito fundamental, poderá ter impacto profundo no modo de olhar para o Direito societário.⁵⁸

É importante deixar claro que não se está aqui a defender a imposição do dever legal de cada indivíduo ser fraterno, até porque não há como atuar objetivamente no campo afetivo do ser humano; apenas se pretende que cada indivíduo se comporte como se o fosse ou o sentisse.

Sob esse enfoque, Maria Celina Bodin de Moraes⁵⁹ cita como exemplo de atitude fraterna nas relações de trabalho a concessão da gratificação natalina. Por

⁵⁷ GÓMEZ, Salvador Morillas. Pistas de fraternidade na aplicação do Direito Empresarial. In *Direito & Fraternidade: ensaios, prática forense*. Anais/Giovanni Caso [et al] organizadores. São Paulo: LTr, 2008, p. 89-93.

⁵⁸ UELMEN, Amy. Fraternidade como categoria jurídica no direito empresarial: aplicações na *common law* norte-americana. In *Direito & Fraternidade: ensaios, prática forense*. Anais/Giovanni Caso [et al] organizadores. São Paulo: LTr, 2008, p. 77.

⁵⁹ MORAES, Maria Celina Bodin de. *Danos à pessoa humana: valoração e reparação*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 69.

um bom tempo, o patrão bondoso, generoso, solidário, voluntariamente concedia a seus empregados, além do salário, uma quantia a mais às vésperas do Natal. Com o passar do tempo, o legislador entendeu que não se deveria ir contra esse comportamento fraterno e, mais, ele deveria ser estendido a todos os empregados do país, instituindo, por lei, o pagamento do conhecido 13º salário. Isto é, tornou-se impositiva a atitude fraterna de o patrão agradecer seus empregados nas vésperas das festas natalícias, ainda que não mais exista esse sentimento ou desejo.

Nesse encadeamento de ideias, o empregador que proclama aos quatro cantos a sua liberdade de contratar, de terceirizar ou sublocar a força de trabalho humana, que invoca a igualdade de condições com empresários do mundo inteiro e, por intermédio dessa suposta igualdade, consegue o direito de reduzir custos sacrificando o valor-trabalho, deve também se lembrar da fraternidade que o coíbe de possuir, em seu estabelecimento, trabalhadores em idênticas condições, mas auferindo diferentes salários, simplesmente porque alguns deles são “terceirizados”. É o princípio da fraternidade que também o lembrará de conferir tratamento digno a todos os seres humanos, sejam eles seus companheiros de negócio, sejam eles seus empregados. Será, pois, a fraternidade que fixará o ponto de harmonia entre a liberdade e a igualdade, uma vez que constitui um dos objetivos deste Estado Democrático de Direito.⁶⁰

Assim, o que se propõe é que a fraternidade, elevada ao *status* de princípio constitucional, deve nortear não só o legislador, mas de forma decisiva também o operador do direito na solução judicial de conflitos trabalhistas.

Aqui, alguém pensará, trata-se de uma utopia?

Certamente que não, mas se a resposta é negativa ou positiva nada importa, afinal, o que seria desse mundo e dos homens sem a utopia, que é a força que impulsiona a luta, o desbravar de novos caminhos, a criação de novas regras de convivência social. A liberdade e a igualdade também não foram, um dia, grande utopia?

Aliás, João Baptista Herkenhoff⁶¹, militante de Direitos Humanos no Brasil, diz que é justamente “esta concepção de ‘utopia como motor propulsor do Direito’” o que tem aguçado a sua reflexão nos últimos tempos.

Retomando a trilha, cabe lembrar, ainda, que o princípio da fraternidade atua também promovendo a efetividade jurisdicional e, nesse aspecto, ele já é uma realidade jurídica; não utopia, pois.

Em recente mesa-redonda, cujo tema foi *Desafios e possibilidades para a efetividade da jurisdição trabalhista*, a terceira do 5º Curso de Formação Inicial da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), Mônica Sette Lopes relatou várias experiências práticas para combater a litigiosidade “com inteligência”. Para ela, é importante ressaltar a força que um juiz tem quando é sereno nas audiências, evitando acirrar ainda mais os conflitos e promovendo conciliações. Outro ponto por ela lembrado foi a cordialidade com

⁶⁰ Um dos objetivos da República Federativa do Brasil é “construir uma sociedade livre, justa e solidária [...]” (artigo 3º da Constituição da República).

⁶¹ HERKENHOFF, João Baptista. *Curso de direitos humanos: gênese dos direitos humanos*. V. 1 Guarulhos/São Paulo: Acadêmica, 1994, p. 31.

os advogados.⁶² Ora, trata-se da prática da fraternidade, promovendo a dignidade humana de todos, não só do empregado, mas também do empregador, dos advogados e da própria Justiça, que, assim, apresenta-se célere e eficaz na entrega da prestação jurisdicional.

Outro exemplo da atuação da fraternidade a promover a dignidade da pessoa humana é a proposta das professoras Miracy Gustin e Sielen Caldas: “a ênfase dos cursos de Direito deveria ser, pois, aquela voltada para o campo dos direitos humanos e da realização da cidadania”.⁶³

Elas justificam:

Já não bastam, portanto, instituições de ensino superior com estruturas modernizadas (ou supostamente modernizadas) que desconheçam as novas condições de aprendizagem de inserção nas culturas local, nacional e globalizada. Os cursos deverão se preocupar com indivíduos emancipados que sejam capazes de construir suas carreiras em sintonia com as demandas e opções sociais e possuir habilidades suficientes para adequar seu conhecimento às características da sociedade, aos grupos profissionais e aos novos tipos de organizações e movimentos sociais, que se transformam incessantemente. Entendidas como trajetórias sociais, essas carreiras deverão pressupor, portanto, o re-pensamento e a reinvenção do mundo e dos processos de deliberação democrática.⁶⁴

Esse modelo de ensino favorece os alunos, que têm a oportunidade de conhecer e melhor se preparar para atender à demanda que os espera após o jubramento, e também os professores e, ainda, toda a sociedade, principalmente os excluídos sociais que poderão contar com a incessante atuação de pessoas preparadas para lidar com as suas necessidades, promovendo a participação delas na riqueza social. É a vida em “elevadas condições de dignidade”.⁶⁵

8 CONCLUSÃO

No caminho da construção diária da história da humanidade, alçamos a pós-modernidade. Nesses novos tempos, grandes alterações ocorreram no mundo do trabalho, na forma de produzir riqueza dentro do sistema capitalista, com a introdução de diferentes métodos de organização e de gestão de empresas, em uma constante busca pela lucratividade e melhores condições de competitividade.

⁶² Conforme Notícias diversas. TRT da 3ª Região. Diretoria Judiciária. Subsecretaria de divulgação. Ano VI, n. 70, de 14.05.2008.

⁶³ GUSTIN, Miracy Barbosa Souza; CALDAS, Sielen Barreto. A prática de direitos humanos nos cursos de direito e a relação universidade/movimentos sociais: o caso do programa pólos de cidadania. In *Trabalho e movimentos sociais*. Carlos Augusto Junqueira Henrique, Gabriela Neves Delgado, Márcio Túlio Viana, Patrícia Henriques Ribeiro, coordenadores. Belo Horizonte: Del Rey, 2008, p. 246.

⁶⁴ *Idem*, p. 249.

⁶⁵ A expressão é de Gabriela Delgado Neves. A centralidade do trabalho digno na vida pós-moderna. In *Trabalho e movimentos sociais*. Carlos Augusto Junqueira Henrique, Gabriela Neves Delgado, Márcio Túlio Viana, Patrícia Henriques Ribeiro, coordenadores. Belo Horizonte: Del Rey, 2008, p. 63.

Nessa linha de pensamento, o que se tem falado é que a relação de trabalho não mais se amolda ao velho contrato de emprego, porque não mais atende aos novos modos de produzir, o que leva à equivocada conclusão de que o labor subordinado tornou-se obsoleto. De fato, o que se tem visto é a velha e sempre exploração do homem pelo homem, o constante descumprimento da legislação trabalhista e o engendramento de tramas empresariais, com o fomento à criação de novos tipos de contratos para excluir, cada vez mais, das relações de trabalho as regras, institutos e princípios do Direito do Trabalho, que visam a proteger aquele que doa sua força, o trabalho vivo, à produção capitalista.

Assim, ou seja, considerando a pertinência do contrato de emprego no atual modo de produzir riqueza e não ignorando as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, sugere-se que seja conferida uma nova leitura aos seus elementos fático-jurídicos tipificadores, em especial a subordinação jurídica, com a finalidade de ampliar a sua abrangência e de coibir o desmantelamento do Direito do Trabalho.

Essa nova via interpretativa há de ser norteada pelo esquecido princípio da fraternidade, o qual fixará o ponto de harmonia entre a liberdade e a igualdade, como tentativa de exprimir igual dignidade em todos os homens.

Neste século XXI, revela-se imperioso o exercício da esquecida fraternidade, que deve ser ensinada, aprendida e exercitada tanto nas escolas de direito quanto no Poder Judiciário e em todas as relações jurídicas, sendo adotada inclusive como princípio norteador da prática e da interpretação das regras trabalhistas, a fim de diminuir os conflitos e de efetivar as regras justralhistas.

O desafio é a conscientização de que “o outro sou eu e todos nós somos a humanidade”.

Encerra-se este ensaio, lembrando as sempre pertinentes palavras de Bobbio: “em relação às grandes aspirações dos homens de boa vontade já estamos demasiadamente atrasados. Busquemos não aumentar esse atraso com nossa incredulidade, com nossa indolência, com nosso ceticismo. Não temos muito tempo a perder”.⁶⁶

9 REFERÊNCIAS

- AQUINI, Marco. Fraternidade e direitos humanos. *In O princípio esquecido: a fraternidade na reflexão atual das ciências políticas*. Antônio Maria Baggio (organizador); traduções Durval Cordas, Iolanda Gaspar, José Maria de Almeida. Vargem Grande Paulista/São Paulo: Editora Cidade Nova, 2008.
- BACH, Richard. *A história de Fernão Capelo Gaivota*. Rio de Janeiro: Nórdica.
- BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Tradução de Carlos Nelson Coutinho; apresentação Celso Lafer. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- BUONUOMO, Vincenzo. Em busca da fraternidade no direito da comunidade internacional. *In Direito & Fraternidade: ensaios, prática forense*. Anais/Giovanni Caso [et al] organizadores. São Paulo: LTr, 2008.

⁶⁶ BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Tradução de Carlos Nelson Coutinho; apresentação Celso Lafer. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p. 81.

- CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Liberdade, igualdade e fraternidade*. Disponível em <http://www.mundodosfilosofos.com.br/lea4.htm>.
- CASO, Giovanni; CURY, Afife; CURY, Munir; SOUZA, Aurélio Mota de, organizadores. *Direito & fraternidade: ensaios, prática forense*. Anais. São Paulo: LTr, 2008.
- DELGADO, Gabriela Neves. A centralidade do trabalho digno na vida pós-moderna. In *Trabalho e movimentos sociais*. Carlos Augusto Junqueira Henrique, Gabriela Neves Delgado, Márcio Túlio Viana, Patrícia Henriques Ribeiro, coordenadores. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.
- _____. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.
- _____. Direitos fundamentais na relação de trabalho. In SILVA, Alessandro *etti alli* coordenadores. *Direitos humanos: essência do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.
- _____. Direito do trabalho e inclusão social - o desafio brasileiro. *Revista LTr*, n. 10, outubro/2006.
- GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. Justiça do Trabalho - um novo rosto à procura de uma nova identidade. *Revista LTr*, vol. 70, n. 08, agosto/2006.
- GÓMEZ, Salvador Morillas. Pistas de fraternidade na aplicação do direito empresarial. In *Direito & Fraternidade: ensaios, prática forense*. Anais/Giovanni Caso [et al] organizadores. São Paulo: LTr, 2008.
- GORIA, Fausto. *Riflessioni su fraternità e diritto*. Disponível em http://www.comunionediritto.org/index2.php?option=com_content&task=view&id=27&pop=1&page=0&Itemid=42 .
- GUSTIN, Miracy Barbosa Souza; CALDAS, Sielen Barreto. A prática de direitos humanos nos cursos de direito e a relação universidade/movimento sociais: o caso do programa pólos de cidadania. In *Trabalho e movimentos sociais*. Carlos Augusto Junqueira Henrique, Gabriela Neves Delgado, Márcio Túlio Viana, Patrícia Henriques Ribeiro, coordenadores. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.
- HARVEY, David. *A condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 1993.
- HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira. Apresentação da obra *Trabalho e movimentos sociais*. Carlos Augusto Junqueira Henrique, Gabriela Neves Delgado, Márcio Túlio Viana, Patrícia Henriques Ribeiro, coordenadores. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.
- HERKENHOFF, João Baptista. *Curso de direitos humanos: gênese dos direitos humanos*. V. 1 Guarulhos/São Paulo: Acadêmica, 1994.
- _____. *Direitos humanos: a construção universal de uma utopia*. Aparecida/ São Paulo: Santuário, 1997.
- HUBERMAN, Leo. *História da riqueza do homem*. 21. ed., trad. Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: LTC.
- JACINTHO, Jussara Maria Moreno. Dignidade humana: princípio constitucional. *Apud* DELGADO, Gabriela Neves. A centralidade do trabalho digno na vida pós-moderna. In *Trabalho e movimentos sociais*. Carlos Augusto Junqueira Henrique, Gabriela Neves Delgado, Márcio Túlio Viana, Patrícia Henriques Ribeiro, coordenadores. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.
- MORAES, Maria Celina Bodin de. *Danos à pessoa humana: valoração e reparação*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*, 26. ed., São Paulo: LTr, 2006.
- NOGUEIRA, Lílian Kátiusca Melo. Sindicalismo e direitos humanos: para além da *'libertá complexa'*. In *Trabalho e movimentos sociais*. Carlos Augusto Junqueira Henrique, Gabriela Neves Delgado, Márcio Túlio Viana, Patrícia Henriques Ribeiro, coordenadores. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.
- POCHMANN, Márcio. *Direito ao trabalho: da obrigação à consequência*. Práticas de cidadania. Coord. Jaime Pinsky. Ed. Contexto, 2004.
- PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico. 2008. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Faculdade de Direito, Belo Horizonte/MG.
- RENDINHA, Maria Regina Gomes. Relação laboral fragmentada. *Apud* SILVA, Wanise Cabral. *As fases e as faces do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.
- RENAULT, Luiz Otávio Linhares; BARRETO, Sielen Caldas; CANÇADO, Andréa Aparecida Lopes; PAGANI, Marcella. *O direito do trabalho e todos os trabalhos com direito*. CONPEDI/2007.
- RODRIGUES, Bruno Alves. Novo paradigma de subordinação na relação de emprego. In *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v. 39, n. 69, jan./jun.2004.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 5. ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.
- SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2. ed., 2006.
- SILVA, Wanise Cabral. *As fases e as faces do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A fúria. *Revista LTr*, vol. 66, n. 11, novembro/2002.
- UELMEN, Amy. Fraternidade como categoria jurídica no direito empresarial: aplicações na *common law* norte-americana. In *Direito & Fraternidade: ensaios, prática forense*. Anais/Giovanni Caso [et al], organizadores. São Paulo: LTr, 2008.
- VIANNA Segadas; MARANHÃO, Délio; SÜSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 15. ed., atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 1995.
- VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*, 2. ed., São Paulo: LTr, 1999.
- ZIZEK, Sivoj. Um mapa da ideologia. *Apud* SILVA, Wanise Cabral. *As fases e as faces do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

Produzido na primavera de 2008.