

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO
FACULDADE DE DIREITO

Aline Cericatto

A FRAUDE NO CONTRATO DE PARCERIA RURAL EM FACE
DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

Passo Fundo
2012

Aline Cericatto

**A FRAUDE NO CONTRATO DE PARCERIA RURAL EM FACE
DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE**

Monografia Jurídica apresentada ao curso de Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, sob orientação do professor especialista Paulo Henrique Schneider.

Passo Fundo
2012

Dedico esta, bem como todas as minhas demais conquistas, aos meus amados pais Elpídio e Rosmarí, minhas irmãs Fernanda e Gabriela e ao meu noivo Rodrigo.
Melhores presentes que tive na vida.

AGRADECIMENTOS

Muitas foram as pessoas importantes para que a minha monografia e meu curso de graduação como um todo pudessem acontecer.

No entanto, ao agradecer poderei correr o risco de não nominar alguém, mas saibam que sou grata a todos que de uma ou de outra maneira contribuíram e torceram por mim.

Assim, agradeço a Deus, está força maior, que nas horas difíceis foi o refúgio, força e coragem

Aos meus avôs paternos Graciano e Odila, os quais não se fazem mais presentes, porém lembro com carinho e sei do quanto se alegrariam com este momento.

Agradeço aos meus avôs maternos Osvaldo e Etelvina, exemplos de vida, honestidade e bondade, pelos quais tenho muito afeto.

De maneira especial, agradeço aos meus pais Elpídio e Rosmarí, pois nunca mediram esforços para realização dos meus sonhos, muitas vezes deixando de lado os seus em favor dos meus... Excelentes pais, que com muita dedicação me educaram e me incentivaram a lutar por meus objetivos. Não tenho palavras para expressar o quanto amo e sou grata a vocês.

Minhas irmãs, Fernanda e Gabriela que além de irmãs, são minhas melhores amigas... Por estarem sempre torcendo e dispostas a ajudarem, espero retribuir tudo o que vocês são para mim.

Ao meu noivo Rodrigo, pelo carinho, compreensão, amor, auxílio e incentivo. Agradeço também pelos momentos difíceis que com a sua presença ajudou a superá-los.

Aos meus amigos, que me apoiaram e que sempre estiveram ao meu lado durante esta longa caminhada, em especial a Sheila, a Marília, a Alessandra e ao Eduardo, que sempre estarão presentes no meu coração.

À amiga Daniela Trentin Oro, pela boa vontade que sempre manifesta em ajudar

Aos meus colegas de trabalho, e agradeço em especial aos chefes Rudi e Odacir pelo apoio e incentivo na busca de meus objetivos.

E a todos os professores da Faculdade de Direito, destacando, com grande mérito o meu orientador, Prof. Paulo Henrique Schneider, sendo a sua ajuda fundamental para assegurar o êxito que se espera para a concretização final deste trabalho.

Muito Obrigada!

RESUMO

A finalidade do contrato de parceria rural compreende na cedência do uso da terra, pelo dono, ao parceiro, o qual mediante o seu trabalho realiza a exploração da atividade pactuada, com divisão dos lucros e prejuízos. Porém há casos em que o empregador a fim de fraudar a lei, utiliza-se deste acordo para afastar os encargos trabalhistas, infringindo os princípios basilares do Direito e as características que constituem o contrato individual de trabalho. O judiciário, quando que provada a fraude, vem se posicionando no sentido de caracterizar o vínculo de emprego, o que resulta na nulidade do contrato de parceria rural, quando que presente as características pertinentes a relação de emprego, sendo as mais significativas a característica da onerosidade e subordinação. Verifica-se, como marco teórico, o princípio da primazia da realidade, que devido a este, poderá ser desconsiderado um contrato fraudulento. Ainda outra hipótese admitida, é quanto à existência de um contrato de parceria que por si só afasta o vínculo empregatício, em razão de que o parceiro-outorgado é quem está de má-fé.

Palavras-chave: CONTRATO DE PARCERIA, FRAUDE, VÍNCULO DE EMPREGO.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1 PRINCÍPIOS INFORMADORES DO DIREITO DO TRABALHO	8
1.1 Noções gerais de princípios	8
1.2 Princípios gerais do direito aplicáveis ao direito do trabalho.....	12
1.3 Princípios específicos do direito trabalho.....	17
2 DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO	28
2.1 Conceito de contrato individual de trabalho.....	28
2.2 Sujeitos da relação de emprego	32
2.3 Da relação de emprego	38
3 DA DESCONSIDERAÇÃO DO CONTRATO DE PARCERIA POR REPRESENTAR VÍNCULO TRABALHISTA	47
3.1 Do contrato individual de trabalho rural.....	47
3.2 Do contrato de parceria rural	54
3.3 Da desconsideração do contrato de parceria por apresentar fraude à lei trabalhista	62
CONCLUSÃO.....	71
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73

INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como objetivo reconhecer o vínculo trabalhista encoberto por fraude, nos contratos de parceria rural, considerando, para a questão, as decisões jurisprudenciais.

Assim, importa demonstrar as irregularidades que vêm ocorrendo nos contratos de parceria agrícola conforme a análise de entendimentos do Tribunal Regional do Trabalho e ainda do Tribunal Superior do Trabalho.

O presente estudo encontra-se dividido em três capítulos. Principiar-se-á, no primeiro capítulo, abordando a respeito dos princípios informadores do Direito, explanando as noções acerca destes, a aplicação dos princípios gerais do Direito no campo do Direito do Trabalho e ainda os específicos para este ramo.

No capítulo seguinte, analisar-se-á referente ao contrato individual de trabalho, destacando, além da conceituação, os caracteres e os sujeitos, ainda, diferenciar-se-á a relação de emprego da relação de trabalho, citando as principais características.

Em relação ao terceiro capítulo, abordar-se-á a questão proposta para estudo, a qual consiste na desconsideração do contrato de parceria por representar vínculo trabalhista, levando-se em consideração a posição jurisprudencial. Para consagrar o entendimento, caberá entender também sobre as peculiaridades do contrato individual de trabalho rural e ainda sobre os principais aspectos que norteiam os contratos de parceria rural.

Feita tais análises, poderá ser entendido o posicionamento emanado dos Tribunais sobre o reconhecimento do vínculo trabalhista nos contratos de parceria agrícola, para as situações que constituem fraude à lei, verificando assim as consequências que acarretam esta infringência.

Para a presente monografia, foi considerada a hipótese de que alguns contratos de parceria agrícola não obedecem ao que está previsto em lei, sendo descumprido por parte do parceiro-outorgante (empregador) a fim de livra-se dos encargos trabalhistas. Como consequência, tal situação poderá chegar ao judiciário, visto o prejuízo resultante ao empregado, (parceiro-outorgado) diante da fraude. Com base nesta situação, analisaram-se várias jurisprudências, no intuito de verificar quanto à desconsideração destes contratos.

Quanto à metodologia empregada no desenvolvimento do trabalho, será utilizado o método científico dedutivo. Busca-se, através deste método, abranger uma percepção geral das formalidades e exigências estabelecidas na relação contratual e na relação empregatícia, partindo de teorias e leis mais comuns para demonstrar as exigências a serem cumpridas. Estabelecendo, diante da percepção jurisprudencial, a forma mais favorável para determinar a efetivação e cumprimento dos contratos pactuados, conforme a realidade.

Ressalta-se que o presente estudo não tem o intuito de desenvolver opiniões cerradas em relação ao tema proposto, mas sim, terá alcançado de maneira satisfatória seu objetivo se lograr o interesse na pesquisa no meio acadêmico, neste campo tão vasto do Direito do Trabalho, que pela subordinação decorrente da relação de emprego, acarreta que muitos empregados acabem aceitando condições indignas e em alguns casos desumanas, em prol da manutenção do seu emprego.

1 PRINCÍPIOS INFORMADORES DO DIREITO DO TRABALHO.

Neste primeiro capítulo, discorrer-se-á brevemente sobre os principais aspectos referentes aos Princípios, estabelecendo noções e conceituações, além de definir sobre os princípios relevantes ao Direito do Trabalho, para que com base nestes, melhor se compreenda a problemática definida no tema em comento.

1.1 Noções gerais de princípios

Os princípios são os alicerces do ordenamento jurídico, cientificando o sistema independentemente de permanecerem positivados em norma legal, visto a condição de estarem expressos, inclusive na Carta Magna. Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino definem: “os princípios costumam ser conceituados como as diretrizes mestras de um sistema, como os fundamentos ou regras fundamentais de uma ciência” (2003, p. 29).

Assim, tal terminologia pode ser considerada o início, as origens, como estabelecido no dicionário Luft “[...] começo, início. Regra, preceito.” Contudo, para o direito, é um campo muito mais vasto.

Na doutrina jurídica, várias são as considerações sobre princípio, e inúmeras são as classificações que lhe são aplicadas, não havendo concordância plena sobre sua função. Como preceitua Jose Afonso da Silva (2011, p. 91-92), já se tem uma ambiguidade no tocante ao próprio vocábulo visto que podem apresentar significados de início, ressaltando o autor, que no Título I da Constituição, os princípios também revelam a noção de que são preceitos nucleares de um sistema.

Desta forma, é estabelecido, conforme art. 4º da Lei de introdução às Normas do Direito Brasileiro¹, que os princípios denotam meio de orientação ao legislador e aos aplicadores do direito, apesar de serem considerados fontes subsidiárias. Com isso, verifica-se que os princípios, de tal modo, representam mais vigor nas decisões emanadas do judiciário, pois determinam a exigência de reflexão para o êxito de sua aplicação. Ampliam, assim, a compreensão e interpretação do direito.

Porém para o devido aproveitamento dos princípios, deve haver uma análise profunda e coerente, de modo que não comprometa o traquejo do justo, Silvio de Salvo Venosa (2011, p.

¹Art. 4º - Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.

24) considera tarefa árdua, onde se torna complexa tal definição, por ser um instrumento amplo e de tamanha profundidade a fim de que para o julgador utilizar-se devidamente dependerá de alto nível de conhecimento.

Destarte, é manifesto que os princípios gerais do direito não somente toam de orientação ao juiz, na ocasião de pronunciar a sua decisão, mas também compõem um limite ao seu arbítrio, avalizando que a decisão não está em desacordo com o espírito do ordenamento jurídico, e que suas resoluções não violam a consciência social. São mais do que um elemento para utilização jurídica, pois contribuem para o ordenamento jurídico em um conjunto de segurança.

Em continuidade se faz necessária uma rápida abordagem quanto à diferenciação de princípios, normas e regras, para melhor empregá-los na esfera do direito, pois se leva em consideração que juntos formam a base normativa, estabelecendo valores fundamentais da ordem jurídica de um país. Considerando a expressão de Jose Afonso da Silva (2011, p. 92) que explica sobre a diferenciação destas, destacando que há autores que definem regras e princípios como espécies de normas.

Assim, buscam-se as lições de Robert Alexy (2002, p. 83 e 86) que apresenta como critério diferenciador entre ambas a condição que confere que princípios são mandados de otimização, o que define que se concedam soluções dentro das melhores formas possíveis juridicamente e reais, o que se distingue as regras, pois as mesmas só poderão ser cumpridas, se for válida, havendo determinações fáticas e jurídicas. Citando que princípios e regras estão conceituados abaixo do conceito de norma.

De tal modo, podemos considerar que regras e princípios são normas, uma vez que ambos dizem o que deve ser. Os princípios, como as regras, são embasamentos para os casos concretos, mas com aplicações distintas. Igualmente, a diferença apontada pelo autor é a que se refere às regras como normas que podem ser cumpridas ou não, e aos princípios como normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível dentro das possibilidades jurídicas e fáticas.

Partindo desta premissa, percebe-se pela teoria de Humberto Ávila, diz que poderá ser admitida diferenciação entre princípios e regras no tocante à decisão, compreendendo com isso os aspectos relevantes ou preliminares, como relacionado:

Os princípios possuem, pois, *pretensão* de complementaridade, na medida em que, sobre abrangerem apenas parte dos aspectos relevantes para uma tomada de decisão, não têm a pretensão de gerar uma sociedade específica, mas de contribuir, ao lado de outras razões, para a tomada de decisão. *Os princípios são, pois, normas com pretensão de complementaridade e de parcialidade.*

As regras possuem, em vez disso, pretensão terminativa, na medida em que, sobre pretenderem abranger todos os aspectos relevantes para a tomada de decisão, têm a pretensão de gerar uma solução específica para a questão. O preenchimento das condições de aplicabilidade é a própria razão de aplicação de regras. *As regras são, pois, normas preliminares decisivas e abarcantes.* (2006, p.77 – grifo no original).

Pelos ensinamentos de Luciano Martinez (2011, p.79) alcança-se a noção de que após efetivação nos parâmetros legais, tanto um como o outro apresentam força normativa. Sendo que os princípios comandam diretrizes criticando um comportamento racional, ao passo que as regras expõem uma análise fática e um resultado jurídico.

Com isso, passa-se a análise da natureza jurídica que também é ponto de problema para compreensão dos princípios, como base nas fases Jusnaturalista e positivista, como trazido por Amauri Mascaro Nascimento (2003, p. 119), que difícil é dizer se são meio de interpretação de lacunas ou afirmações dos doutrinadores, a qual gênero pertence, se apresentam função integrativa ou função mais ampla, retificando os desvios do direito positivo.

O mesmo autor esclarece quanto à distinção das fases Jusnaturalista e Positivismo, explicando que, na fase Jusnaturalista, os princípios tomavam um cargo meramente informativo, buscando uma análise diante do que é apresentado como certo ou errado, segundo a norma de direito positivo concordasse ou não com as diretrizes dos princípios, mas sem nenhuma eficácia normativa. Nesta fase, os princípios jurídicos eram conhecidos como inspiradores de um ideal de justiça, cuja eficácia abrange uma dimensão ética e valorativa do Direito. Porém, para os positivistas, os princípios apresentavam função meramente garantidora do ajustamento dos escritos legais, toando exclusivamente para completar os vácuos normativos que as leis, por casualidade, não conseguiram concluir.

De tal modo a Natureza Jurídica dos princípios é considerada para os positivistas apostas pelo ordenamento jurídico e, obrigando o juiz prender-se objetivamente, ao Direito vigente, sem nenhum subjetivismo. Já os jusnaturalistas dizem que os princípios gerais do direito estão acima do Direito Positivo, assim são considerados eternos e imutáveis, são os chamados princípios do Direito Natural.

Os princípios são fundamentais, elucidando orientações a serem seguidas, trazem consigo caráter formidável, atendendo a funções que atuam até mesmo na elaboração de regras, como se compreende na lição de Maurício Godinho Delgado:

A importância dos princípios na Ciência do Direito, entretanto, não tem obviamente o condão de transformá-los em axiomas absolutos e imutáveis. Ao contrário, sua validade se preserva apenas casos considerados em seus limites conceituais e históricos específicos, enquanto *sínteses de orientações assimiladas por ordens jurídicas em determinados períodos históricos*. Os princípios jurídicos despontam, assim, como sínteses conceituais de nítida inserção histórica, submetendo-se a uma inevitável dinâmica de superação e eclipsamento, como qualquer outro fenômeno cultural produzido. (2011, p. 182 – grifo no original).

Ainda considerando as enunciações trazidas pelo mesmo autor (2011, p. 183), que ressalta que na fase jurídica, os princípios apresentam funções diferenciadas, havendo uma classificação específica para cada papel desempenhado, assim enquadram-se em categorias incomunicáveis pertinentes aos princípios gerais do direito. A partir de tal premissa analisa-se quanto às funções dos princípios, que de forma expressa os ensinamentos doutrinários expõem a divisão em funções informadora, normativa e interpretativa.

A função informadora, como explana Sérgio Pinto Martins (2012, p. 65), é tida como a inspiração ou orientação ao legislador, fazendo com que dessa forma sejam criados novos preceitos legais, sustentando e fundamentando o ordenamento jurídico. Quanto à função normativa, é considerada, para o autor, fonte supletiva, para quando incorrer em lacunas ou omissões na lei, diante à falta de normas legislativas para o caso. Para isso irão agir como regras de integração da norma jurídica. Neste sentido, explica, quanto à função interpretativa, que se considera a interpretação de determinada norma, levando em análise os princípios, servindo como fonte subsidiária para o intérprete buscar a solução para o caso concreto.

No direito do trabalho, o art. 8 da CLT² denota sobre essas três classificações, bem como, ressaltadas por Amauri Mascaro Nascimento (2003, p. 120) que devido esta explanação legal, se atribui aos princípios o papel de solucionar a obscuridade, porém havendo uma norma jurídica podendo ser aplicada ao caso concreto deverá aproveitá-la, os princípios atuariam juntamente com a equidade e a analogia.

Em vista dessas explicações, englobando breves noções sobre os princípios que norteiam o direito brasileiro, tem-se a percepção de que estes são fundamentais perante um sistema de conhecimento, pois, além do mais, provém de asserções do campo ético.

²Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito de trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.
Parágrafo único. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

1.2 Princípios gerais do direito aplicáveis ao direito do trabalho

Como já demonstrado, os princípios denotam meio de solução e máximas a serem seguidas no direito, de modo que se atinja desta forma a maneira mais correta de solucionar conflitos ou esclarecer dúvidas, mostrando o caminho a percorrer quando não for possível esclarecer as lacunas na lei pelas próprias normas, ou através da analogia ou dos costumes.

Dentre princípios que são gerais no Direito, podemos citar: dignidade da pessoa humana, boa fé, da honra, do uso não abusivo do direito, enriquecimento sem causa, impossibilidade alegar desconhecimento do direito, função social do contrato, entre outros. Esses princípios antecedem a todos os demais princípios, encontrando-se acima de qualquer lei consolidada pelo Estado. Tamanho é o valor dos princípios gerais do direito que devem ser obrigatoriamente considerados quando da elaboração e aprovação de uma lei.

Analisa-se, rapidamente, os princípios gerais que norteiam o Direito do Trabalho, para melhor compreender os princípios específicos deste ramo do Direito, compreendendo em uma apreciação não taxativa, o que se optou para explicar, dentre os princípios gerais, os quais mais especificamente fundamentam o direito do trabalho e os contratos de parceria.

1.2.1 Princípio da dignidade da pessoa humana

O princípio da dignidade da pessoa humana é um princípio de grande importância no ordenamento jurídico, por ser admitido como a base dos direitos conferidos ao homem. Dessa forma, age de contorno a resolver conflitos, norteando as alternativas que acarretam garantias de condições mínimas de existência, devendo esta sempre ser vivenciada de forma digna, definidas entre os componentes de uma sociedade. Tem previsão no art. 1º da Constituição Federal de 1988³.

Conforme Ipojucan Demétrius Vecchi (2009, p.289), o princípio da dignidade da pessoa humana revela uma proteção e autonomia da pessoa humana perante o Estado e outras pessoas, condições essas que impõe satisfações mínimas para sobrevivência. Caracteriza-se, desse modo, um mínimo existencial.

³Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
III - a dignidade da pessoa humana;

Este princípio estabelece o respeito devido para todo o ser humano, sem distinção, não podendo desconsiderá-lo, nem mesmo os direitos inerentes às pessoas. Não sendo permitido nenhum desacato a este princípio, pois se trata de princípio fundamental.

Diante a doutrina de Flávia Piovesan e Luciana Paula Vaz de Carvalho (2010, p. 228) que corroboram quanto à origem da palavra dignidade que esta tem ligação com a moral, à honra e o amor próprio.

Ainda, com o intuito de demonstrar o conceito de dignidade, aprende-se nos ensinamentos de Ingo Wolfgang Sarlet, que o ser humano tem como um direito seu, o respeito devido pelo Estado e a comunidade, o que configura condições mínimas de existência, como se averigua:

[...] qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (2008, p.37).

Deste modo, compreende-se que a palavra dignidade refere-se à qualidade essencial de cada ser humano que o torna digno de ser respeitado pela sociedade e pelo próprio Estado, resultando, em um conjunto de direitos e deveres que visam assegurar as condições mínimas de existência.

Neste sentido, Ana Paula Tauceda Branco (2007, p. 56-58) acorda que o sentido da expressão dignidade humana é definido como princípios constitucionais que auferem instrução e consistência ao Sistema Jurídico, podendo ser empregada esta expressão como noção de consciência do valor que é atribuído a cada indivíduo por esse ser pessoa humana.

Ainda se verifica, que diante ao compromisso de assegurar a dignidade da pessoa humana, estabelece o preâmbulo da Carta da Organização das Nações Unidas (ONU), destacando como objetivo primordial, na questão dos direitos humanos, o direito à liberdade e dignidade. O que contempla a definição deste princípio tão cogente para o direito.

1.2.2 Princípio da igualdade

É referido, em face de sua importância, em vários dispositivos legais, onde citamos o preâmbulo Constitucional⁴, artigo 3º, inciso IV⁵ e art. 5º, *caput* da Constituição Federal⁶, onde exige que o ser humano deverá ser tratado com igualdade. No concernente aos direitos fundamentais do trabalhador, estão estabelecidos em vários incisos do artigo 7º da Constituição Federal, principalmente os incisos XXX, XXXI, XXXII e XXXIV⁷ que proíbem diferenciações por motivo de sexo, idade, cor, estado civil, portadores de deficiências, impedindo também distinção de trabalhos manual, técnico e entre vínculos empregatícios. Manoel Gonçalves Ferreira Filho (2009, p. 284) acrescenta: “[...] a igualdade é regra constitucional a que só a Constituição pode, validamente, abrir exceções”.

Neste sentido, o mesmo não avalia que todos os homens são iguais na aptidão para o trabalho ou situação econômica, mas conduz no sentido da igualdade de tratamento diante da lei, devendo o aplicador desta levar em consideração que méritos iguais devem ser tratados igualmente, mas situações desiguais devem ser tratadas desigualmente.

Isto é definido por Humberto Ávila (2006, p. 137) que preceitua que o princípio da igualdade está submetido a critério de diferenciação, sendo que o princípio por si só não condiz no que consiste com o critério de igualdade ou diferenciação, só será analisado diante de alguns critérios que poderão tanto considerar duas pessoas iguais ou desiguais diante da finalidade agregada, como exemplifica:

⁴Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte, para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

⁵Art. 3º - Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

⁶Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

⁷Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

[...] Duas pessoas podem ser consideradas iguais ou diferentes segundo o *critério do sexo*: devendo ser havidas como diferentes para obter licença-maternidade se somente uma delas for do sexo feminino; devem ser tratadas igualmente para votar ou pagar impostos, porque a concretização dessas finalidades é indiferente ao sexo. (2006, p.138 – grifo no original).

Enfim, entende-se que este princípio visa garantir uma isonomia entre as pessoas nos aspectos sociais, bem como no trabalho, porém para que esta igualdade seja possível de atender sua finalidade, deverão ser observados os critérios de diferenciação, que caso não observados, não haveria meios de torná-la realmente justa.

1.2.3 Princípio da justiça contratual

Para o direito do trabalho, este princípio, conforme Ipojucan Demétrius Vecchi (2009, p.297) explana, é um dos valores supremos de todo o ordenamento brasileiro, citando o preâmbulo e o artigo 170 da Constituição Federal que constituem objetivos fundamentais da ordem econômica e da República.

Quanto ao direito do trabalho, há disposição expressa no artigo 766 da Consolidação das Leis do Trabalho⁸, que evita que na pactuação contratual uma das partes tenha vantagens exorbitantes, causando prejuízo à outra parte que já é cominado grande carga de ônus.

Assim, o autor ainda fundamenta que este princípio está relacionado ao princípio da igualdade e é considerado meio de garantia às partes para que se evitem as desigualdades contratuais, garantindo com isso um equilíbrio na relação contratual tanto quanto aos ônus e riscos, bem como para com as garantias e vantagens.

Considerando os ensinamentos de Fernando Noronha (1994, p.207), verifica-se, que a justiça é uma relação de igualdade, havendo uma relação de antinomia e de complementaridade quando se fala em justiça no sentido geral e de equidade para os casos específicos.

Com isso, o princípio da justiça contratual pode ser compreendido como a relação de paridade que é estabelecida entre as partes, inclinando-se à realização da igualdade material, porquanto representa a ideia de equilíbrio entre as prestações provenientes de uma determinada relação contratual.

⁸Art. 766. Nos dissídios sobre estipulação de salários, serão estabelecidas condições que, assegurando justos salários aos trabalhadores, permitam também justa retribuição às empresas interessadas.

1.2.4 Princípio da boa-fé objetiva

Sérgio Pinto Martins (2012, p. 67) define que este princípio é aplicável nos contratos como estabelecido no artigo 422 do Código Civil⁹, no Direito do Trabalho e inclusive no processo civil. Todo o contrato deverá considerar a boa-fé, no contrato de trabalho deverá o empregado cumprir com suas atividades e ao empregador caberá o dever de cumprir com suas obrigações. A boa-fé sempre será presumida, já a má-fé deverá ser provada.

Cabe esclarece que a boa-fé apresenta duas dimensões, a objetiva e a subjetiva. Dessa forma, apresentam-se os ensinamentos de Ipojucan Demétrius Vecchi (2009, p. 302-306), onde vigora que a última rege em matéria de direitos reais que é uma disposição da vontade, significando o convencimento da parte de agir em acordo com o direito. Logo não configura elemento do estudo, sendo que a boa-fé objetiva que representa a conduta das partes nas relações trabalhistas e contratuais, fazendo que estas tenham em suas relações respeito, lealdade e cooperação, entre ambas.

Ainda explica que tal princípio desempenha várias funções, que são elas: função interpretativa, que orienta a interpretação dos contratos em conformidade com a boa-fé; integradora, que admite que as partes estejam sujeitas a cumprir obrigações, além das estipuladas no contrato; e por último cita a função de controle exercida pelo princípio boa-fé, proibindo o credor de ultrapassar os limites previstos pela boa-fé.

Neste sentido, percebe-se que a boa-fé é amplamente utilizada para a solução de conflitos resultados da pactuação entre as partes nas relações de trabalho e em todo o ordenamento trabalhista.

1.2.5 Princípio da substituição automática das cláusulas contratuais

Através deste princípio, fica demonstrado que sempre que surgir cláusula que altere as disposições do contrato, deverão ser substituídas, se não ferirem os direitos dos trabalhadores, pois se analisa juntamente o princípio da proteção e da condição mais benéfica, como estabelece o artigo 2.035 Código Civil¹⁰, sendo que ocorrerá de forma imediata, conforme artigo 912 da Consolidação das Leis do Trabalho¹¹. Ipojucan Demétrius Vecchi explica:

⁹Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

¹⁰Art. 2.035. A validade dos negócios e demais atos jurídicos, constituídos antes da entrada em vigor deste Código, obedece ao disposto nas leis anteriores, referidas no art. 2.045, mas os seus efeitos, produzidos após a vigência deste Código, aos preceitos dele se subordinam, salvo se houver sido prevista pelas partes determinada forma de execução.

Observe-se que o que se sustenta é o fato de que as leis posteriores, de ordem pública e interesse social, podem alterar as cláusulas contratuais a partir de sua vigência, mas, a nosso ver, não podem atingir efeitos já transcorridos antes da entrada em vigor, os quais permanecem como praticados. Isso significa dizer, principalmente no que tange ao contrato de trabalho, que, entrando em vigência uma lei que altere imperativamente determinadas pontos do contrato e que não firam direito dos trabalhadores (princípio da norma e da condição mais benéficas), esta terá eficácia imediata (ver o art. 912 da CLT). (2009, p.324).

Destarte a legislação de proteção ao empregado terá imediata vigência atinente aos contratos que se encontram em andamento, considerando só as cláusulas mais favoráveis e a que venha beneficiar o empregado, substituindo, dessa forma, as já existentes. Tem aplicação principalmente em contratos de trato sucessivo.

1.2.6 Princípio da razoabilidade

Em relação a este princípio, explica Mauricio Godinho Delgado (2011, p. 188) “o princípio da razoabilidade que as condutas humanas devem ser avaliadas segundo um critério associativo de verossimilhança, sensatez e ponderação”.

Desta forma, também acrescenta que não será apenas a verossimilhança, ou seja, a viabilidade aparente, mas ainda a sensatez, prudência e ponderação, diante as condutas das pessoas. E apresenta a necessidade de um aspecto negativo no mesmo princípio, compreendido na incredulidade, ceticismo quanto a condutas inverossímeis, ou mesmo que verossímeis, porém, insensatas.

1.3 Princípios específicos do direito trabalho

Os princípios permanecem atrelados diretamente ao trabalhador dando especial atenção aos seus interesses, não suprimindo outros que por acaso venham beneficiá-lo, por isso no direito do trabalho há uma grande preocupação em resguardar e garantir ao trabalhador seus direitos em avaria do empregador. E é esclarecido pelo fato de o trabalhador se encontrar em posição de desigualdade frente à relação empregatícia já que o empregado é

Parágrafo único. Nenhuma convenção prevalecerá se contrariar preceitos de ordem pública, tais como os estabelecidos por este Código para assegurar a função social da propriedade e dos contratos.

¹¹Art. 912. Os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação.

submisso ao empregador. Assim, passamos a examinar cada princípio que define o Direito do Trabalho.

1.3.1 Princípio da primazia da realidade

Quanto ao princípio da primazia da realidade, princípio este de grande importância, pois prevalece o que acontece de fato, sendo que nas questões concernentes às relações de trabalho, deve-se observar a realidade fática. Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino (2003, p. 33) ressaltam que os fatos valem muito mais que documentos ou ajustes celebrados formalmente, também exemplificam:

Por exemplo: de nada adianta a celebração de um contrato entre o empregador e o empregado em que se rotule este de trabalhador de trabalhador doméstico se, de fato, o trabalhador desenvolve atividades comerciais. Nesse caso, o trabalhador será considerado empregado regido pela CLT, com todos os direitos ali previstos. Ou, ainda, um contrato que rotule o trabalhador de autônomo será considerado neste aspecto, se entre o trabalhador e o empregador houver, de fato subordinação, uma vez que esta o caracteriza como empregado regido pela CLT. Prevalecerão os fatos sobre os documentos, sobre mera formalidade (2003, p.33).

As condições acordadas neste princípio são aquelas que determinam a visão jurídica da relação, então, se existir desacordo entre a concepção jurídica da relação e a realidade de fato, prevalecerá à realidade de fato, mas quando favorável ao empregado.

Assim, preceitua Carmen Camino (1999, p. 60) que no caso de incidir no contrário e sendo o empregado prejudicado, não se dá aplicação ao Princípio da primazia da realidade e se analisa como nula a alteração contratual perniciosa ao trabalhador, beneficiando-o com a aplicação direta da norma proibidora da alteração prejudicial do contrato de emprego.

Por isso o Princípio da primazia da realidade não pode ser invocado em benefício do patrão, pois devido às condições apresentadas pelo princípio da proteção não pode ensejar situação desfavorável ao empregado.

1.3.2 Princípio da Proteção

O princípio da Proteção no Direito do Trabalho é considerado por muitos como objetivo de definir a presença do Estado nas relações trabalhistas, evitando as negociações diretas entre empregadores e trabalhadores e com isso controlando tais relações, de forma que o trabalhador não seja prejudicado. Como é visto no magistério de Américo Plá Rodriguez:

O princípio da proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. Enquanto ao direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes. (2002, p. 83).

Manifesta-se, desse modo, a preocupação com o trabalhador, por razão de representar a parte mais vulnerável da relação, sendo que com esse amparo se determine a igualdade apropriada, fazendo com que o direito do trabalho se diferencie do direito comum, uma vez que este apenas se atenta com a igualdade jurídica, independente da identificação.

Partindo desta análise, atenta-se aos ensinamentos de Carmen Camino (1999, p.57), que destaca que este princípio garante que seja beneficiado a parte que deve ter maior amparo. Através da adoção desse princípio, o legislador trabalhista buscou equilibrar a ampla diferença existente entre empregado e empregador baseado na realidade socioeconômica. Para os causídicos deste princípio, abranger-se-ia de um lado o empregado que cede sua força de trabalho em troca do salário e de outro o empregador que necessita da mão de obra para manter sua produção, para que dessa forma possa ser movimentada a máquina capitalista.

Dessa forma, Maurício Godinho Delgado (2011, p. 192) que também define este princípio como princípio tutelar, que através da estrutura interna do Trabalho, com suas regras, institutos e presunções próprias apresentam grande proteção para a parte hipossuficiente da relação de trabalho, ou seja, o empregado. Tendo como objetivo atenuar o desequilíbrio consistente ao plano fático, no plano jurídico.

O empregado é considerado como parte vulnerável da relação, em face de que o empregador apresenta como diferencial os fatores financeiros, econômicos, culturais, técnicos, políticos, dentre outros, remotos da realidade do trabalhador que apresenta condições bem inferiores, tendo ainda que conviver com a ameaça amedrontadora do desemprego.

A doutrina assinala o desdobramento de tal princípio em três categorias: o *in dubio pro operário*, aplicação da norma mais favorável ao trabalhador e o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador. Na sequência analisa-se cada uma das divisões.

1.3.2.1 *In dubio pro reo*

Referente ao *in dubio pro operário*, também conhecido como “*in dubio pro reo*” ou “*in dubio pro misero*”, cita-se o artigo 423 do Código Civil¹² onde também trata deste aspecto nas relações de contratos de adesão, percebendo deste modo que tal princípio não é exclusivo do direito do trabalho.

Verifica-se, conforme estabelecido por Almeida (2009, p. 34), que este princípio incide na escolha da norma mais favorável ao obreiro, podendo o juiz inverter o ônus da prova, quando examinado pelo juiz que é a forma mais adequada para assegurar a verdade esperada.

Assim, entende-se que este princípio versa sobre a escolha das normas que beneficiem o empregado, incidindo também quanto ao benefício diante a análise das provas e fatos, admitindo-se que este acaba por ser absorvido pelo princípio da norma mais favorável, o qual será explicado em seguida.

1.3.2.2 Princípio da norma mais favorável

Em relação à aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, o referido autor define a ocorrência desta em três ciclos diferentes, que consiste na fase legislativa, sendo a que elabora a lei, também ilustra a passagem no conflito e interpretação de normas jurídicas.

Este princípio orienta quanto à criação de nova legislação, seja de maneira que satisfaça os interesses do trabalhador, admitindo-se o contrário apenas como exceção. Destarte, é trazida por Amauri Mascaro Nascimento a tríplice função deste princípio:

[...] *princípio de elaboração das normas jurídicas*, o que significa, nesse sentido, que as novas leis devem dispor no sentido de aperfeiçoar o sistema, favorecendo o trabalhador, só por exceção afastando-se desse objetivo. Justifica-se plenamente essa assertiva, sabendo-se que as leis trabalhistas devem contribuir para a melhoria da condição social do trabalhador. (2003, p. 124 – grifo no original).

Em seguida define que quando existir, para o operador do Direito, duas ou mais normas aplicáveis ao caso concreto, necessita-se aplicar aquela que melhor acolha aos interesses do trabalhador, como demonstrado:

¹²Art 423 Quando houver no contrato de adesão cláusulas ambíguas ou contraditórias, dever-se-á adotar a interpretação mais favorável ao aderente.

A segunda função do princípio da norma *favorável é hierárquica, é princípio de hierarquia entre as normas*, porque o direito do trabalho é *plurinormativo*, constituído de uma ampla diversidade de tipos de normas concorrentes que podem dispor sobre o mesmo tema. É necessário estabelecer uma ordem de hierarquia na aplicação destas. Assim, havendo duas ou mais normas, estatais ou não estatais, aplica-se a que mais beneficiar o empregado. (2003, p. 124 – grifo no original).

E no que tange a interpretação das normas jurídicas, explana o autor que seguirá nesta linha de atuação, identificando, desse modo, o que é consagrado pelo direito do trabalho, como relata:

A terceira função do princípio da norma favorável o trabalhador, como ocorre em todo o princípio, é interpretativa, de modo que é, também, um *princípio de interpretação das normas jurídicas* para que, havendo obscuridade quanto ao significado destas, prevaleça a interpretação capaz de conduzir ao resultado que melhor se identifique com o sentido social do direito do trabalho. (2003, p.125 – grifo no original).

Após compreender sobre as funções do princípio da norma mais favorável, passamos a examinar a última série do princípio da proteção, ou seja, o princípio da condição mais benéfica, que consagra as mesmas características contidas no princípio da norma mais favorável, residindo à distinção no fato de que este princípio é aplicável no tocante às cláusulas do contrato, não abrangendo os dispositivos normativos de lei que regulam determinada situação relativa ao contrato de trabalho.

1.3.2.3 Princípio da condição mais benéfica

Destarte, Sérgio Pinto Martins (2012, p. 70) destaca que a condição mais benéfica deve ser considerada em relação aos fatos já alcançados, não permitindo alterá-los para pior. Contudo, se aplica a regra do direito adquirido, que se consagra o artigo 5º, inciso XXXVI da Constituição Federal¹³, bem como o artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho¹⁴, quando se refere a outorgar a tal condição ao menor aprendiz.

¹³XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;

¹⁴Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. (Redação dada pela Lei nº 11.180, de 2005).

§ 2º Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000).

Aufere o mesmo, o que é estabelecido pela súmula 51 do Tribunal Superior do Trabalho¹⁵, onde uma cláusula menos favorável aos obreiros, não poderá ter validade em relação aos antigos empregados, somente aos novos.

Diferencia o autor Américo Plá Rodriguez (2002, p. 131) o princípio da condição mais benéfica de ambas as divisões do princípio da proteção. Em relação ao princípio *in dubio pro operario*, diferencia por ser mais geral, possuindo formulação jurídico-positiva expressa. E quanto ao princípio da norma mais favorável, identifica-se por acarretar uma aplicação de norma de favor, embora não referida à caracterização geral, mas a uma situação concreta e determinada.

1.3.3 Princípio da irrenunciabilidade de direitos

A irrenunciabilidade de direitos consiste no fato de que não se aceita a possibilidade de o empregado exonerar-se de seus direitos. Protege-se o empregado da pressão econômica do empregador, sendo assim a impossibilidade do empregado abster-se voluntariamente de um direito trabalhista que tem a seu favor.

Esta é a elucidação trazida por Carmen Camino (1999, p. 57), pois ilustra que os direitos trabalhistas traduzem a ideia de indisponibilidade, porquanto então que o trabalhador não poderá desistir deles, em motivo de que não os dispõe, é uma garantia social. Com isso, entende-se que implica em uma restrição à autonomia da vontade.

Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino (2003, p.32) exemplificam que o trabalhador, ao firmar seu contrato individual de trabalho, opta por renunciar seu direito às férias, tal ato não terá validade jurídica, podendo o operário posteriormente vir a reclamá-lo perante a justiça do trabalho.

Deste modo, percebe-se que o empregado não poderá abster-se de direitos e garantias que resultaram de inúmeras lutas e sacrifícios, como o direito de férias, décimo terceiro salário, benefícios previdenciários, horas extras, remuneração, direito de assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), recebimento aviso prévio, segurança do trabalho, direito e garantias coletivas, entre outros já consagrados à classe.

¹⁵TST Enunciado nº 51 -

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

Não obstante, fundamentam-se o narrado no o que é trazido pela Consolidação das Leis Trabalhistas, que retrata sobre tal princípio, definindo no seu artigo 9º¹⁶, que acarretará em nulidade dos atos quando que infringir a este princípio, do mesmo modo como, nas considerações do artigo 468¹⁷ que só permite que as cláusulas e condições do contrato só sejam alteradas com a concordância do empregado, desde que não acarretem o desvirtuamento das máximas consagradas pelo direito trabalhista, e ainda que não lhe cause prejuízos.

Cabe ressaltar, conforme magistério de Almeida (2009, p. 35), que este princípio não terá aplicação quando em audiência, que é delegado ao empregado quando que tiver interesse que renuncie os seus direitos, considerando além do mais que renúncia trata-se de ato unilateral, o que não pode ser confundido com transação que é ato bilateral.

Como analisado pelos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho e magistérios de renomados autores, tem-se o entendimento de que o princípio em comento comporta exceções que a lei expressamente estabelece, ocorrendo apenas em casos especiais, conforme se pode notar nos exemplos supramencionados.

1.3.4 Princípio da continuidade da relação de trabalho

O princípio da continuidade refere-se à relação de trabalho que deverá ser contínua, ou seja, um trato sucessivo. Deste modo, ao passo que se assume uma relação trabalhista, o empregador e empregado assumem uma relação de fidúcia, o que resulta na necessidade de aviso prévio de período de 30 dias, para ambas as partes.

Esta ideia parte do estabelecido por Sérgio Pinto Martins (2012, p. 71), que explica que o contrato de trabalho será por tempo indeterminado, para que desta forma seja contínua a relação de trabalho. Porém, traz como exceção o contrato de trabalho determinado. Sendo que tem como ponto fundamental de que o contrato deve ser preservado, sendo proibidas sucessões de contratos por tempo determinado. Nessa ideologia segue o texto da Súmula 212

¹⁶Art. 9º – Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

¹⁷Art. 468. 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.

do Tribunal Superior do Trabalho¹⁸, que impõe ao empregador o ônus de provar o término do contrato.

Afirma-se, diante do explanado, que apesar de existir uma série de contratos por tempo determinado, pondo fim a relação empregatícia em um dado momento, e por consequência a continuidade do emprego, ainda assim, como os demais princípios, vigoram e ainda orientam as relações de trabalho.

Ainda se acolhe a existência de três correntes que favorecem ao empregado, as quais são bem explicadas por Mauricio Godinho Delgado (2011, p. 202 a 203) que quanto à primeira define residir na tendencial conferida ao trabalhador, através do avanço da legislação ou das negociações coletivas, que poderá ser pelas conquistas alcançadas em vista de promoções recebidas ou pelas vantagens recebidas ao longo do desenvolvimento do seu tempo de serviço no contrato.

Na segunda corrente, consideram-se os investimentos educacionais que são destinados ao empregador realizar quando o empregado esteja vinculado a longos contratos, com isso cumpre-se o papel social da propriedade e da função educativa dos vínculos de trabalho, preponderando, individualmente e socialmente, quem trabalha. Por último, a terceira corrente de repercussões favoráveis da continuidade de relação de emprego, aufere que o indivíduo que vive apenas do seu labor tem diante de tal motivo, instrumento de afirmação no plano da sociedade.

Citamos, conforme relação estabelecida por Sérgio Pinto Martins (2012, p. 72), alguns exemplos localizados na lei que definem o princípio em estudo. Incidindo em analisar o artigo 469 da Consolidação das Leis Trabalhistas¹⁹ que preserva a relação de emprego quando no momento da transferência; ainda no artigo 476-A da Consolidação das Leis Trabalhistas²⁰, estabelece que sobre a estabilidade no emprego, impedindo a dispensa, suspensão ou interrupção do contrato de trabalho; também, a não alteração do contrato por motivo de mudanças na estrutura ou propriedade da empresa que vem disposto nos artigos 10²¹ e 448 da Consolidação das Leis Trabalhistas²². A Constituição Federal define no artigo

¹⁸Súmula 212 do TST: O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

¹⁹Art. 469. Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resulta do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

²⁰Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no Art. 471 desta Consolidação.

²¹Art. 10 Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

7º, VI²³ e VIII²⁴ que é admitido adaptações nas condições de trabalho, admitindo-se em caso de crises econômicas, diminuição da jornada e salários, a fim de evitar dispensas.

1.3.5 Princípio da intangibilidade salarial

Este princípio assegura que não seja reduzido o salário, mostrando-se como espécie do gênero da inalterabilidade contratual lesiva. Ainda, o teor em si da proteção proporcionada por tal princípio é garantia ao trabalhador da contraprestação pelo trabalho prestado.

Destarte, para Maurício Godinho Delgado (2011, p. 200), é conceituado este princípio como parcela que faz jus às garantias para assim assegurar tal benefício ao trabalhador, além do mais define:

Realmente, considera este princípio jurídico maior e mais abrangente que o trabalho é importante meio de realização e afirmação do ser humano, sendo o salário a contrapartida econômica dessa afirmação e realização. É claro que o reconhecimento social pelo trabalho não se resume ao salário, já que envolve dimensões muito amplas, ligada à ética, à cultura, às múltiplas faces do poder, ao prestígio comunitário, etc.; mas é o salário, sem dúvida, a mais relevante contrapartida econômica pelo trabalho empregatício. Nesse quadro, garantir-se juridicamente o salário em contextos de contraposição de outros interesses e valores é harmonizar o Direito do Trabalho à realização do próprio princípio da dignidade do ser humano (grifo no original).

Dessa forma, percebe-se que o salário deverá ser estabelecido, com característica estável, não se sujeitando às oscilações da economia e às volubilidades do mercado e, por expansão, garantir a satisfação de um todo ou uma sociedade, embora que minimamente, compensando suas necessidades, entre as quais citamos a alimentação.

Porém, é bem explicado por Ipojucan Demétrius Vecchi (2009, p. 331) que há uma exceção a este princípio que se refere à possibilidade de redução diante de acordo ou convenção coletiva de trabalho, que é admitido pela própria Carta Magna no artigo 7º inciso VI²⁵ e no inciso X²⁶, sobre a retenção dolosa de salário. E nos artigos 649, inciso IV do

²²Art. 448. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalhos dos respectivos empregados.

²³VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

²⁴VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

²⁵Art. 7º, da C.F.: - São direitos dos trabalhadores (...) além de outros:

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

²⁶Art. 7º, da C.F.: - São direitos dos trabalhadores (...) além de outros:

Código de Processo Civil²⁷ no que tange a impenhorabilidade salarial e quanto aos descontos salariais é definido no artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho²⁸.

1.3.6 Princípio da autodeterminação coletiva.

Encontra-se definição deste princípio no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho²⁹, consistindo que a relação de trabalho foi criada para viabilizar a prestação de serviço. Assim, explica Ipojucan Demétrius Vecchi (2009, p. 332) que se trata de uma manifestação evidente do pluralismo jurídico e das fontes autônomas do direito.

Neste tocante, verifica-se que existe uma obrigação para empregadores e, empregados que constituam, ou não integrantes da categoria no qual se encontra filiado ou não, a uma entidade de classe, ou seja, a desempenharem o que foram acordados para beneficiar a ambas as partes representadas pelo os Sindicatos.

Na Constituição Federal de 1988, está evidenciado quanto a estas determinações, pois dispõe no artigo 5º, LXX³⁰ sobre o mandado de segurança coletivo. Já no artigo 7º, inciso XXVI³¹, manifesta-se sobre convenções e acordos coletivos, também estando previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, nos artigos 619³² e 620³³.

Carmen Camino (1999, p. 63 e 64) explica que as relações coletivas não abrangem diretamente os indivíduos, porém compreendem nas denominadas categorias profissionais e econômicas, representadas nas relações entre si pelos sindicatos. Dessas relações resultam normas e condições de trabalho obtidas no contrato

X – proteção do salário na forma da Lei, constituindo crime a sua retenção dolosa.

²⁷Art. 649 - São absolutamente impenhoráveis:

IV - os vencimentos, subsídios, soldos, salários, remunerações, proventos de aposentadoria, pensões, pecúlios e montepios; as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, observado o disposto no § 3º deste artigo;

²⁸Art. 462. Ao empregador é vetado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de Lei ou de contrato coletivo.

²⁹Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

³⁰LXX - o mandado de segurança coletivo pode ser impetrado por:

a) partido político com representação no Congresso Nacional;
b) organização sindical, entidade de classe ou associação legalmente constituída e em funcionamento há pelo menos um ano, em defesa dos interesses de seus membros ou associados;

³¹Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

³²Art. 619. Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contraria normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito.

³³Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.

coletivo de trabalho que vão disciplinar a relação de emprego, consubstanciada no contrato individual de trabalho. A vinculação auferida nas determinações coletivas também apresenta atrelamento com as vontades individuais.

1.3.7 Princípio da valorização do trabalho

Este princípio vem elencado na Constituição Federal nos artigos 1º, inciso IV, primeira parte e no artigo 170, *caput*³⁴, localizado no título referente à Ordem Econômica e Financeira, ainda é percebido no artigo 193 da Constituição Federal³⁵, onde se refere ao trabalho humano, como a garantia da ordem social.

Como é explicado por Ana Paula Tauceda Branco (2007, p. 61 e 62) considera que o princípio da valorização do trabalho humano deverá ser avaliado tanto na sociedade como na economia, em uma relação de complementaridade, por partir das premissas do princípio da dignidade humana, devendo ser oportunizado através do trabalho e a harmonização social, os meios favoráveis à sobrevivência.

Exsurge que o trabalho da pessoa humana não pode ser aceito somente como produção de riquezas, tal princípio está diretamente ligado à dignidade da pessoa humana, por isso não deve ser analisado somente materialmente, mas, especialmente, deve estar em consideração o seu caráter pessoal.

³⁴Art. 170 - A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

³⁵Art. 193 - A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

2. DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

O trabalho humano pode ser objeto de contratos diversos, desta forma, far-se-á a análise do contrato individual de trabalho, abrangendo juntamente a este os caracteres que o determinam, para que após tal compreensão se possibilite o entendimento da influência deste, para os contratantes, na relação de emprego.

2.1 Conceito de contrato individual de trabalho

Na legislação pátria não há definição expressa do conceito de contrato individual de trabalho. Amauri Mascaro do Nascimento (2009, p. 147) ressalta que a lei não diferenciou contrato individual de trabalho e relação de emprego, como é percebido no conceito extraído do artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho³⁶ explica que o Contrato Individual de Trabalho é a convenção tácita ou expressa que origina a relação de emprego.

A definição legal apresenta aspectos mesclados, em razão de equiparar o contrato de trabalho à relação de emprego. Indicando o menciona do regulamento uma ideia de acordo de vontades, combinada com relação de emprego.

Para Orlando Gomes e Elson Gottschalk (2012, p.128) tal definição, trazida pela legislação, considera-se insustentável pelo fato de afirmar que contrato corresponde à relação jurídica que o informa, implicando, dessa forma, redundância, pois todo o contrato é aspecto subjetivo da relação, que por consequência acaba por se confundir com esta, portanto a correlação é logicamente indispensável. Tal crítica é defendida por grande parte dos doutrinadores.

Ainda argumenta que a relação jurídica só se concretiza sob o impulso de um fato jurídico. Esse fato é o acordo de vontades entre sujeitos de direito, que ocorre pelo contrato e como o ato jurídico o antecede, sendo o contrato o ato que confere o surgimento da relação de emprego, assim, esta é derivada do contrato.

Quanto ao conceito definido na Consolidação das Leis Trabalhistas, ainda se atribui as acepções de Henrique Hinz:

³⁶Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Diversas críticas são feitas a essa redação, pois dela não se vislumbram os elementos desse contrato, além de gerar confusão quanto, a saber, se é o contrato de trabalho que gera a relação de emprego, ou se é esta a causa do surgimento do contrato de trabalho. Mas, em face da análise conjunta dos arts. 2º, 3º e 9º da CLT, percebe-se que foi intenção do legislador dar ênfase à realidade fática existente entre aquele que trabalha e o que contrata seu trabalho, de modo que, presentes os elementos caracterizadores, caracterizada estará a relação de emprego, surgindo entre eles o contrato de trabalho. (p.70).

Com isso o autor demonstra que é difícil de estabelecer as causas do contrato de trabalho e da relação de emprego, dificultando em saber os elementos que os compõem e quanto ao qual influência ao surgimento do outro, porém ressalta que o importante é que apresente as características cabíveis.

Quanto à conceituação, explica Ipojucan Demétrius Vecchi (2009, p. 471) que o contrato de trabalho compreende no negócio jurídico bilateral onde está presente o acordo que é o embate de vontades entre pessoas para o alcance de um determinado objetivo, observando para isto a ordem jurídica vigente.

Neste sentido, Carmen Camino (2004, p. 257) considera que contrato individual de trabalho corresponde a uma relação jurídica, apresentando caráter consensual, *intuitu personae* em relação ao empregado, sinalagmático, comutativo, de trato sucessivo, e oneroso que determina que ao empregado prestar trabalho pessoal, não eventual e subordinando-se às ordens do empregador, cabendo a este último suportar os riscos da atividade, possuindo poder de comando e devendo contraprestação salarial ao empregado.

Sendo o contrato acordo de vontades com finalidade específica, para sua validade se faz necessário o atendimento de determinados caracteres. Analisaremos, na sequência, cada um destes, bem como o objeto do contrato individual de trabalho.

2.1.1 Contrato consensual

No momento em que se compactua um contrato, evidencia-se a consensualidade que, conforme atribui Orlando Gomes e Elson Gottschalk (2012, p. 131), é indispensável o consentimento das partes, não necessitando manifestação de vontade expressa ou tácita, assim, contrato poder ser considerado perfeito e acabado.

Ressalta-se que não se faz necessária aceitação explícita, podendo ser contratado apenas pelo consenso das partes que ocorre pela procura de um empregado pelo empregador e a aceitação das condições impostas por parte deste.

Segundo Carmen Camino (2004, p. 253), sempre será invocada a consensualidade em favor do empregado, por prevalecer o princípio da condição mais benéfica, como confere o art. 468 da Consolidação das Leis Trabalhistas, que só poderá ser aceita as alterações consensuais quando não incorrer em prejuízo ao empregado.

Destarte, são imprescindíveis que sejam obedecidos os princípios protetivos ao trabalhador, atentando-se sempre quanto às condições estabelecidas no contrato, em razão da vulnerabilidade que este apresenta em razão de seu empregador.

2.1.2 Contrato *intuitu personae* em relação ao empregado

O contrato é realizado em relação ao empregado que coloca à disposição do empregador seu trabalho, e em razão disto, o empregado não poderá se fazer substituir por outra pessoa na prestação dos serviços, salvo com a anuência do empregador. Como explica Ipojucan Demétrius Vecchi:

[...] esta característica do contrato de trabalho é entendida como tendo relação com o empregado, tendo em vista a própria definição deste como aquele que presta serviços pessoais, com fideducía especial, somente sendo possível sua substituição excepcionalmente e com concordância do empregador. (2009, p. 474-475).

Além disso, o autor salienta que também poderá existir a característica *intuitu personae* em relação ao empregador no caso de morte do empregador constituído em empresa individual, onde se possibilita ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

2.1.3 Contrato sinalagmático

Trata-se da reciprocidade ou bilateralidade de obrigações que, segundo Carmen Camino (2004, p.253), que sendo estas correspectivas se equivalem, considerando ainda que para ser válido o contrato de trabalho deverá o empregado apresentar sua força de trabalho enquanto que o empregador está obrigado a pagar o salário em troca.

Logo, o contrato de trabalho é bilateral, significa dizer que as partes contratantes possuem obrigações recíprocas, ou seja, o empregado obriga-se a trabalhar e o empregador a pagar os salários.

A autora também destaca que nenhum dos contratantes poderá exigir antes de cumprir com sua obrigação o implemento da obrigação do outro, que corresponde dizer que o

empregado não poderá exigir o salário antes de trabalhar, nem mesmo o empregador ordenar que o empregado labore se está em mora salarial com ele. Porém há casos de exceções em que a lei determina o rompimento do sinalagma como é citado no caso de abandono de emprego ou desídia do empregado, bem como nos casos de inexecução faltosa do empregador.

2.1.4 Contrato comutativo

Sérgio Pinto Martins (2006, p. 95) define que comutatividade corresponde ao fato de que para todo o dever do empregado corresponde um dever para o empregador, assim como o subordinado tem a obrigação de prestar o trabalho, o empregador terá de recompensá-lo como pagamento do salário.

Nesse sentido, acrescenta Carmen Camino (2004, p. 255) que o contrato de trabalho apresenta uma perspectiva de reciprocidade, sendo que o trabalhador tem a tranquilidade em saber que será remunerado pelo seu trabalho e que também cumprirá com seus deveres.

É perceptível que o contrato, por apresentar esta característica, obriga que ambas as partes cumpram com suas determinações, apresentando assim maior segurança para os pactuantes.

2.1.5 Contrato de trato sucessivo

Considera-se trato sucessivo, o contrato, quando este tiver duração contínua, na lição de Orlando Gomes e Elson Gottschalk (2012, p. 132) quando esta estabilidade for duradoura ou continuada que confere ao contrato de trabalho importância prática em consequência da alteração que o seu conteúdo pode sofrer por ocasiões supervenientes a sua constituição.

O contrato de trabalho demonstra a tendência de conservar-se indefinidamente no tempo, seja por questão de consentir às necessidades mais imediatas e prementes do empregado e do empregador, seja porque interessa ao progresso e à paz social a sua manutenção.

Carmen Camino (2004, p. 255) atribui que ao contrário dos chamados contratos de execução imediata, como a compra e venda, por exemplo, no contrato de trabalho a execução se faz de forma reiterada, renovando-se continuamente. Reafirma-se o princípio da continuidade da relação de emprego, pela necessidade recíproca de cada um contar com a prestação do outro.

Assim, o contrato de trabalho obedece ao princípio da continuidade da relação de emprego em razão da reciprocidade de vontades das partes no seguimento desta relação, para tanto o enquadramento como trato sucessivo decorre do fato de haver a necessidade de garantia e continuidade do acordo de trabalho.

2.1.6 Contrato oneroso

Diz-se de contrato oneroso com base nas lições de Ipojucan Demétrius Vecchi (2009, p. 475) que decorre da questão de que cada parte deverá assumir com uma ou algumas obrigações economicamente mensuráveis, sendo elas a prestação de trabalho e as verbas salariais.

O empregador é aquele que explora a atividade econômica, onde o trabalho se caracteriza como um dos seus meios de produção, já o trabalhador é aquele que coloca sua força de trabalho à disposição do empregador, mediante o pagamento do salário garantidor de sua subsistência.

Ainda como explica Sérgio Pinto Martins (2006, p. 95), a onerosidade do contrato de trabalho decorre do fato de que este não poderá ser gratuito, devendo sempre ser remunerado o trabalho prestado ao empregador. Se o trabalho prestado for gratuito e persistir por longo período, não será considerado contrato de trabalho.

Para tanto o salário é indispensável em todo contrato de trabalho que não pode ser gratuito, o pacto laboral apresenta intenção financeira. Se presente a gratuidade, não existirá a pactuação, em razão do fato da onerosidade estar presente para as duas partes.

2.2 Sujeitos da relação de emprego

Na medida em que a atividade econômica consiste em uma relação de intuito lucrativo com a geração de bens ou serviços que visam atender as necessidades humanas, deverá o contrato ser visualizado com a existência de um contrato bilateral, onde está presente a figura do empregador e empregado. Assim analisaremos cada um dos sujeitos que compõe o contrato de trabalho.

2.2.1 Do empregado

A acepção legal é trazida pela Consolidação das Leis Trabalhistas em seu artigo 3º³⁷, porém este dispositivo não esgota a definição, para complementar o conceito se observa o artigo 2º também presente na Consolidação das Leis Trabalhistas³⁸, que o acresce tendo presente o requisito da prestação pessoal de serviços.

Neste sentido, Carmen Camino (2004, p. 211) estabelece que quando há uma contratação, o empreendedor busca contratar um empregado que lhe preste serviço não eventual, atentando aos requisitos da personalidade e subordinação. Dessa forma, torna-se impossível distanciar a prestação de serviços do sujeito prestador.

Por tal disposição, percebe-se a importância de que o conceito seja explicado levando em consideração os dois artigos, pois não poderá faltar o requisito da prestação de serviço com o empregado que será quem a exercerá, entendendo que no momento da contratação se opta para que este a execute.

Após tais explanações, atenta-se ao conceito de empregado que é atribuído por Amauri Mascaro do Nascimento (2011, p. 645), que destaca: “Empregado é a pessoa física que com personalidade e ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outrem, de que recebe salário”.

Ainda aponta que embora seja necessário que o empregado seja trabalhador, não quer dizer que o trabalhador será empregado, pelo fato de que a palavra, trabalhador, apresenta o sentido de identificação restringindo à pessoa que trabalha.

Além disso, como esclarece Ipojucan Demétrius Vecchi (2009, p. 339), é necessário observar o sentido que os termos serão empregados, pois nem sempre poderão ser utilizadas as expressões relação de trabalho e relação de emprego como palavras sinônimas.

Conforme doutrina de Sérgio Pinto Martins (2006, p. 131), é imprescindível analisar cinco requisitos para assim complementar a definição de empregado, os mesmos compreendem: pessoa física, não eventualidade, subordinação, pagamento de salário e prestação pessoal de serviços, os quais serão mais bem explicados quando for tratado sobre as características da relação de emprego.

³⁷ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

³⁸ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

2.2.1.1 Capacidade para ser empregado

Para poder exercer a atividade laboral, deverá atender a uma condição especial que é no tocante a capacidade, segundo Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 661-163), refere-se que é capaz a pessoa que poderá ser titular de poderes e de se obrigar, assim que adquire a personalidade passa a deter direitos e deveres.

Ainda o autor define que para o direito do trabalho, se utiliza do mesmo conceito para definir o que se considera aptidão para ser empregado, sendo que toda pessoa física apresenta habilidade, porém há algumas restrições.

Como o absolutamente incapaz para o trabalho que é o menor de 16 anos, o que significa dizer que em nenhuma hipótese poderá ser empregado, mesmo que permitidas outras formas de trabalho como no caso de recreativo, educacional, entre outros. Para este caso menciona a Emenda Constitucional número 20/98 que alterou o texto constitucional, referindo-se que 16 anos deverá ser considerada a idade mínima para o trabalho e 14 anos somente será admitido no caso de aprendiz.

Quando se falar em idade entre 16 e 18 anos poderá ser empregado, porém com autorização do seu responsável legal e a partir dos 18 anos, é adquirida a capacidade plena para o trabalho. No entanto, a Constituição Federal em seu artigo 7º, XXXIII proíbe os menores de 18 anos de laborar em horário noturno e local insalubre.

Contudo, interessa tal explanação a fim de demonstrar quem poderá ser empregado, pois deverão ser atendidas as exigências legais no momento da contratação, de forma que não se estabeleça um contrato incompatível com a legislação.

2.2.2 Do empregador

O conceito de empregador está previsto no artigo 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas, que confere como empregador a empresa, individual ou coletiva, que se ostentando da atividade econômica, contrata, remunera e dirige a prestação pessoal de serviço.

Para esta disposição legal, Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 214) refere-se no sentido que há muitas críticas doutrinárias quanto à descrição estabelecida que empregador seja a empresa. Para tanto, deveria ser estabelecida a natureza jurídica da empresa, que para alguns autores seria sujeito de direito enquanto que para outros, objeto também referido como conjunto de bens.

Referente às oposições de ideias sobre este assunto, Ipojucan Demétrius Vecchi (2009, p. 397) explica ambas correntes, citando que alguns entendem que não poderá a empresa ser empregadora, em razão de esta ser objeto de direito, já outros defendem que a empresa poderá ser empregadora e atribuem a classificação desta, como sujeito de direito.

Dessa forma, compreende-se a discordância existente, sendo que para solucioná-la o melhor seria definir a natureza jurídica da empresa quanto objeto ou sujeito, sendo este o motivo de convergência.

Quanto à terminologia mais aceitável pela doutrina seria apenas conceituá-lo como empregador, pois a maior parte da doutrina e legislação e até mesmo popularmente auferem esta designação, como estabelece Orlando Gomes e Elson Gottschalk (2012, p. 106) melhor definir como empregador em razão de contrapor-se com o termo empregado revelando pelo termo a parte da relação que emprega.

Defini-lo como empregador, além do fato de que surge da palavra emprego, faz com que seja percebido de maneira clara que está sob o comando das prestações de serviços, melhor aplicar tal nomenclatura, ainda que usado para descrevê-lo sinônimos como: patrão, patrono, chefe, entre outros.

Em relação à empresa, seguem-se os ensinamentos de Sérgio Pinto Martins, destacando que a empresa é o conjunto de atividades desempenhadas pelo empresário se manifestando nesta a concordata de fatores de produção, assim ratifica-se:

A empresa tem característica eminentemente econômica e seu conceito é encontrado, principalmente, na Economia.
As atividades empresariais são voltadas para o interesse da produção, em oposição ao sistema anterior em que as atividades eram mais artesanais ou familiares.
Numa concepção econômica, a empresa é a combinação dos fatores de produção: terra, capital e trabalho. Hodiernamente, a empresa tem, portanto, suas atividades voltadas para o mercado.
Na concepção jurídica, a empresa é a atividade exercida pelo empresário. (2006, p. 173).

Contudo, ficam estabelecidos critérios que comprovam as críticas feitas à legislação ao considerar como empregador a empresa, demonstrando-se que o mesmo está inserido na empresa como o sujeito que a dirige, sendo esta um conjunto de bens que ocasiona a circulação da economia.

A distinção é melhor explicada por Sérgio Pinto Martins (2006, p. 175) ao diferenciar a empresa da pessoa do proprietário, definido que a empresa é um objeto, porém durável, podendo permanecer por anos, o que não ocorre com o proprietário que poderá falecer. Dispõe que o empresário é aquele que conduz a empresa de maneira habitual, com

características profissionais e responsabilizando-se pelos eventuais riscos que poderão ocorrer.

Neste sentido, ainda individualiza o entendimento de estabelecimento, afirmando que é o local onde é exercida a atividade pelo empresário, sendo este parte da empresa e nele localizam todas as coisas corpóreas da empresa.

Desse modo, conclui-se, segundo posicionamento de Ipojuca Demétrius Vecchi (2009, p. 400), que será reconhecido como empregador, com base nos entendimentos atuais, o sujeito dotado ou não de personalidade jurídica, consolidando o princípio da proteção do empregado.

2.2.2.1 Poder de comando do empregador

Aquele que está dirigindo a atividade econômica, portanto é quem tem a faculdade de contratar empregados, por esta razão possui o poder de comando sobre seus subordinados. Assim, ressalta-se o que é compreendido por Carmen Camino:

[...] Em verdade, esse poder preexistente ao contrato eis que decorre do direito de propriedade, da titularidade do capital posto em atividade econômica cujos riscos ele assume integralmente. Quando contrata empregados, esse poder preexistente toma forma de *poder de comando*, faculdade que o habilita a dispor da força de trabalho contratada junto ao empregado e, conseqüentemente, porque não há separação possível entre a força de trabalho e o homem que trabalha, da própria pessoa do trabalhador. (2004, p. 228 - grifo no original).

Destarte, percebe-se que aquele que possui a titularidade de capital, sendo deste a responsabilidade pelos riscos, terá o direito de determinar as ordens destinadas a seu subalterno para fim que a atividade a ser desempenhada atenda as exigências necessárias para o bom desenvolvimento do seu empreendimento.

Segundo Ipojuca Demétrius Vecchi (2009, p. 437), a característica da subordinação é essencialmente admitida nesta relação, em vista da “superioridade jurídica do empregador” que se divide em poder de organização, disciplinar ou punitivo e de controle ou fiscalização.

Contudo, torna-se clara a interpretação que tais atribuições são próprias do contrato de trabalho que apresenta, de um lado, o empregado disposto a oferecer sua força de trabalho, recebendo salário por este ato, porém devendo submeter-se às determinações de quem o contratou.

Segundo neste contexto, Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 225) explica, conforme o fundamento legal, previsto no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho,

onde qualifica como empregador aquele que dirige a prestação pessoal de serviço realizada pelos seus empregados e explica a definição de poder de acordo com teorias doutrinárias.

Primeiramente, fala sobre a teoria da propriedade privada que, segundo esta, o empregador tem a capacidade para mandar por ser o dono, porém esta teoria não é considerada, estando afastada atualmente.

Em seguida, trata sobre a teoria contratualista. Para os adeptos desta teoria, o poder encontra suporte no contrato de trabalho, onde é realizado um acordo de vontades em que o empregado se coloca, espontaneamente, a disposição e sob a subordinação do empregador. Esta teoria é a predominante.

Após cita a teoria institucionalista, decorrente da compreensão de empresa como uma instituição, defendendo o direito do empregador de poder exercer o comando e autoridade, pois são demonstrações de características indispensáveis aos grupos sociais individualizados.

Por último, acrescenta a teoria do interesse, que se revela o poder de direção, como resultado do interesse do empregador de controlar, disciplinar e organizar o trabalho a quem recompensa economicamente, atendendo os fins propostos para o seu empreendimento.

Far-se-á necessário o entendimento sobre os aspectos que são manifestados pelo poder do empregador, sendo definidos pela doutrina como poder regulamentar, poder de fiscalização e poder disciplinar.

Ao que se descreve como poder regulamentar, Carmen Camino (2004, p. 229) define que decorre da possibilidade do empregador poder demandar ordens unilateralmente, o que acontece pela natureza contratual, no entanto, e acertadamente, ocorrem restrições à prática deste poder pelo direito estatal e pelo direito adquirido do empregado.

Esta é a faculdade que o empregador tem de emitir normas que regulamentam a relação de emprego. Sendo indispensável que contenha limites ao poder regulamentar que ocorre por estar relacionado à lei e às normas infralegais aplicáveis aos contratos e deve observar os princípios do Direito do Trabalho.

Para o poder de fiscalização, atribui Amauri Mascaro do Nascimento (2009, p. 227) que o empregador poderá fiscalizar as atividades profissionais desempenhadas sob seu domínio. Devido a este, é que poderá saber se está recebendo a contrapartida ao salário que paga.

Ainda se manifesta nas questões levantadas sobre esta determinação, a exigência de revista aos empregados, os Tribunais têm se manifestados como concernente a este poder, porém fere o princípio da dignidade da pessoa humana. Também poderá o empregador

utilizar-se de câmaras de monitoramento e do cartão ponto ou livro de assinaturas, a fim de controlar seus subordinados.

Assume este poder, a competência que o empregador tem de fiscalizar a prestação de serviço, para tomar ciência se o empregado está exercendo suas funções conforme firmado. Para este ato, o empregador pode valer-se de vários recursos, mas para isso não poderá extrapolar os direitos fundamentais e as previsões legais.

No tocante ao poder disciplinar, onde é evidenciada a demonstração mais expressiva de superioridade do empregador, Ipojucan Demétrius Vecchi (2009, p.450) ensina que esta atribuição confere ao empregador a faculdade de impor sanções, caso o empregado descumprir com suas obrigações ou deveres.

É, portanto, o poder de punição ao empregado quando este cometer alguma falta, todavia, esta faceta também depende de limitações, destacando Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 228) que no direito brasileiro as penalidades são suspensão disciplinar e a advertência, não sendo autorizada a multa, apenas para o caso do atleta profissional. Tais penas poderão incorrer na rescisão do contrato de trabalho.

2.3 Da relação de emprego

Para que se estabeleça uma relação de emprego é imprescindível que exista a figura do empregado e do empregador, que dessa forma, estabelecem o contrato de trabalho, mas também deve perfazer o atendimento de determinadas características. Os sujeitos que compõem esta relação, já foi objeto de estudo anteriormente, agora deter-se-á em compreender em que consiste a relação de emprego.

De tal modo, estabelecemos uma breve compreensão quanto ao tema em comento, que, conforme definição de Ipojucan Demétrius Vecchi (2009, p. 341), demonstra que relação de emprego trata-se da relação jurídica que se origina da denominação “contato social”, sendo estabelecido por empregadores e trabalhadores.

Ainda para que se possa completar o sentido desta relação, analisa-se brevemente as teorias que explicam a natureza jurídica da relação de emprego, que como Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 149) entende que é possível que a natureza jurídica apresente duas correntes, sendo elas: o contratualismo e o anticontratualismo.

Quanto ao contratualismo, o autor explica que, esta corrente, considera a relação jurídica de emprego como um contrato, sendo valorizada a declaração de vontade. Divide-se em clássico, que esclarece no sentido das relações de arrendamento, compra e venda,

sociedade e mandato. É moderna que consagra que a relação de emprego é um contrato de características próprias e regido por um ramo específico do direito, que é o direito do trabalho.

Já para a teoria anticontratalista, considera as conjeturas que negam a natureza contratual da relação de emprego firmada entre empregado e empregador, considerando duas correntes, uma com surgimento na Alemanha, sendo adotada pelo nazismo, que traz como fundamento que a empresa é uma comunidade de trabalho na qual o trabalhador cumpre suas obrigações para atingir os objetivos pela produção nacional.

Ainda apresenta uma segunda instituição que surgiu na França, onde admitem que a empresa seja uma instituição, na qual se apresenta uma situação estatutária, portanto de sentido não contratual.

Com isso, Ipojucan Demétrius Vecchi (2009, p. 343) explica que na Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 442, adota posição intermediária entre estas teorias, porém cita outros autores, como Carmen Camino e Amauri Mascaro do Nascimento, que adotam ser de natureza contratual em razão de originar através de acordos de vontades.

2.3.1 Diferenças entre relação de trabalho e relação de emprego

Considera-se conveniente apresentar a distinção entre relação de emprego e relação de trabalho, que embora muitas vezes seja apresentada de forma sinônima, deve ser observado o sentido que é empregado.

Mauricio Godinho Delgado (2008, p. 286) define a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, com a seguinte explicação:

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano*. Refere-se, pois, a toda a modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. (grifo no original)

Contudo, entende-se quanto à relação de trabalho, que compreende as relações entre todos os tipos de trabalhadores e seus tomadores de serviços, tais como os trabalhadores autônomos, eventuais, empregados, avulsos, entre outros.

Desta forma, Ipojucan Demétrius Vecchi (2009, p. 339) delibera no sentido de que a relação de trabalho é gênero da qual a relação de emprego é espécie, sendo esta uma análise preliminar desta diferenciação.

Já quanto à relação de emprego, Maurício Godinho Delgado refere-se em consideração à relação jurídica entre empregado e empregador, onde acrescenta:

A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes. (2008, p. 286).

Com isso, se entende que relação de trabalho é mais ampla e abrange todas as formas que se manifestam o labor humano, enquanto que na relação de emprego será configurada para determinada modalidade de trabalho, sendo a espécie mais considerável dentro da relação de trabalho.

2.3.2 Características da relação de emprego

As características do contrato individual de trabalho incidem em extrema importância para se distinguir a relação de emprego. Acrescentado, conseqüentemente, todos os direitos e obrigações da atividade laboral.

No entendimento de Maurício Godinho Delgado (2008, p. 287) é demonstrado que a caracterização da relação empregatícia é fundamental, em face de que no contrário não se assegurará os princípios, institutos e normas, onde comenta ainda que na falta desta ocasionará, como exemplo, o trabalho autônomo (que se caracteriza pela ausência de subordinação), o trabalho eventual (trabalho esporádico), que, como já demonstrado, configuram relação de trabalho e não relação de emprego.

Na ausência de quaisquer das características não será possível concluir pela existência de relação de emprego, pois se estará perante um trabalhador sem vínculo empregatício, a ele não sendo aplicadas as normas de proteção ao trabalhador como: jornada de trabalho, FGTS, férias, 13º, repouso semanal remunerado. Apresentam-se na sequência tais características.

2.3.2.1 Pessoa Física

O trabalho deve ser prestado por pessoa física. Para tal afirmação, Maurício Godinho Delgado (2008, p. 291) explica que a prestação de serviços para o Direito do Trabalho leva em consideração o pacto por pessoa física ou natural. Destarte, os bens jurídicos, bem como de natureza ética, tutelados no Direito do Trabalho são relativos à pessoa física, pois compreendem direito a vida, saúde, integridade moral, lazer, entre outros.

O empregado, segundo conceitua a Consolidação das Leis Trabalhistas, deve ser pessoa física, o que também se entende como pessoa natural, com plena capacidade para exercer seus direitos e deveres, o que no direito civil é chamado de capacidade de fato ou de exercício.

Desse modo, percebe-se que não existe empregado pessoa jurídica. Se tal situação ocorrer, tratar-se-á de outro tipo de relação jurídica, pois para as relações trabalhistas tal condição é imperiosa.

2.3.2.2 Não eventualidade

Esta característica apresenta importante função para definir a relação de emprego, em razão de que quando descrevemos que o trabalho do empregado tem sua natureza não eventual, ou seja, este trabalho será habitual, pois o serviço não pode ser eventual, esporádico, devendo, portanto, ter uma relação de continuidade.

Quanto a não eventualidade, Maurício Godinho Delgado (2008, p. 294-296) atribui que é difícil conceituá-la por ser motivo de controvérsias, assim apresenta as teorias doutrinárias que buscam traduzir tal objetivo, explicando o termo eventualidade e por consequência a não eventualidade, sendo: teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins de empreendimento e teoria da fixação jurídica.

A teoria da descontinuidade é considerada incompatível com a legislação trabalhista, apresentando harmonia apenas com as leis do Trabalho Doméstico. Essa teoria informa que o trabalho eventual seria aquele que é descontínuo e interrupto.

No tocante a teoria do evento, considera como eventual quando o empregado é admitido para determinado e específico acontecimento, fato ou evento, sendo que o trabalho terá apenas a duração deste.

Ainda, é explicada pelo referido autor, a teoria dos fins do empreendimento, que ressalta ser a teoria mais considerável, afirma ser que eventual será quando o trabalhador é

chamado a laborar em tarefa não inserida nos fins da empresa, sendo consideradas tarefas esporádicas.

Por fim, a teoria da fixação jurídica ao tomador dos serviços, que na opinião de Ipojucan Demétrius Vecchi (2009, p. 354) é a mais correta, por compreender que o trabalho não eventual é referido ao trabalhador que se fixa a determinada fonte de trabalho, apresentando essa natureza jurídica. Com isso, conclui:

[...] eventual é o trabalho episódico, extraordinário, fortuito, em que não há como definir sua própria prestação, o período em que acaso será prestado, bem como, em última análise, que não esteja vinculado à própria atividade da empresa. (VECCHI, Ipojucan Demétrius, 2009, p. 355).

Logo, não eventualidade é a condição em que o empregado trabalha de forma habitual, dentro das particularizações providas pelo empregador. Caso o trabalho for ocasional, não haverá relação de emprego, mas apenas uma prestação de serviço, não ensejando todos os direitos trabalhistas ao indivíduo.

2.3.2.3 Subordinação

Outro requisito concernente ao empregado é a subordinação. Amauri Mascaro do Nascimento (2011, p. 653) esclarece que este termo é preferência da doutrina enquanto a legislação prefere o vocábulo dependência.

Quanto à dependência, fica evidenciado que, em uma relação de emprego, o empregado deve uma prestação de serviços para o empregador, que por ocasião, deve ser prevalecido um contrato, em que os comandos estipulados sejam cumpridos a contento, para que haja uma relação recíproca do pagamento ao serviço apresentado.

Assim, ressaltamos a definição apresentada por Sérgio Pinto Martins (2006, p. 132) que é a condição do empregado de dever obediência e cumprimento de ordens, em decorrência do estipulado no contrato, pois, se o fizesse por conta própria, seria este trabalhador autônomo.

Desse modo, há o entendimento que a subordinação é a situação relativa à coordenação na prestação do serviço, determinada pela direção da empresa, em relação ao trabalhador, para o alcance de seus objetivos.

Além da definição, importa saber as teorias que a caracterizam, conforme Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 164), a subordinação poderá ser de natureza hierárquica que decorre do fato de o trabalhador estar inserido em relação de trabalho pertencente a outrem.

Também a subordinação de natureza econômica, significando que existe na relação de trabalho uma dependência econômica do empregado para com o empregador, porém há críticas a esta teoria, porque nem sempre o empregado depende economicamente.

Outra conjectura que se delibera é a de natureza técnica, ou seja, o empregado depende tecnicamente do empregador, no entanto, há censuras para esta teoria pelo fato de que nem sempre o empregado apresenta menor conhecimento técnico do que seu superior.

E a subordinação de natureza jurídica que se configura na situação contratual em que o empregado está inserido, que, em decorrência, deve o cumprimento de determinadas ordens.

2.3.2.4 Onerosidade

Para que realmente exista a relação de trabalho, dependerá da prestação pecuniária, sendo que o empregado, em regra, após cumprir com suas obrigações terá direito a recompensa que lhe é paga pelo empregador.

Nesse Sentido, Ipojucan Demétrius Vecchi (2009, p. 357) explica que a relação de trabalho é uma relação bilateral de caráter onerosa e comutativa, sendo que o intuito da remuneração é de recompensa pelo trabalho prestado ou a prestar. Para isso, o pagamento é entendido como somente admitido se presente a onerosidade, pois é descaracterizado o intuito gratuito da prestação de serviços.

Além disso, apresenta-se a onerosidade como elemento fático-jurídico. Maurício Godinho Delgado (2008, 299) considera que quanto a este prisma não deverá ser vista somente na forma do trabalho realizado ou ainda sob a ótica do tomador de serviços. Entende-se que o elemento fático-jurídico estaria ininterruptamente presente, desde que exista prestação de serviço por alguém, sempre relacionado com valor econômico. Assim, a onerosidade deverá ser enfocada em face do prestador de serviço, que é a perspectiva que constitui elemento fático-jurídico.

Considera ainda a análise do elemento onerosidade quanto ao contexto sociojurídico que analisa em dois planos, sendo o plano objetivo que é constituído pelas distintas verbas pela mesma natureza jurídica, onde acrescenta:

Na medida em que o salário pode ser pago em dinheiro ou parcialmente em utilidades (art. 458, CLT), pode ser pago por dia, semana, quinzena ou mês (art. 459, CLT), pode ser calculado segundo modalidade fixa ou fórmula variável de cômputo (art. 483, “g”, CLT), na medida em que, assim, a contraprestação econômica do empregador ao empregado pode assumir formas distintas e variadas na prática empregatícia concreta, percebe-se que, do ponto de vista objetivo, a onerosidade dificilmente se oculta em uma dada relação sociojurídica detidamente examinada. Dificilmente, portanto, terá o operador jurídico dificuldade em vislumbrar a presença da onerosidade em uma relação de trabalho investigada: de uma forma ou de outra, a contraprestação onerosa despontará ao longo da prestação do trabalho. Por essa razão, de maneira geral, torna-se desnecessária a pesquisa da dimensão subjetiva da onerosidade: essa dimensão subjetiva emerge como suposta, em virtude da clara transparência do *dado objetivo do pagamento* de contraprestação econômica pelo tomador de serviço. (DELGADO, Mauricio Godinho, 2008, p. 299 – grifo no original).

Destarte, é sempre devido o pagamento de salário na relação de trabalho, independente se pago na totalidade em dinheiro ou quanto ao prazo que lhe é estipulado para ser realizado o pagamento, sendo que a dimensão jurídica surge no momento da contraprestação, que é o pagamento de salário.

Salienta-se que o pagamento de salário é sempre devido, conforme magistério de Ipojucan Demétrius Vecchi (2009, p. 357) independentemente da situação econômica do empregador ou por qual que seja o motivo, deverá arcar com a obrigação, pois tal risco corre por conta do empregador.

Quanto ao plano subjetivo, refere-se Mauricio Godinho Delgado (2008, p. 300) que a onerosidade é manifestada pela intenção de contraprestação e pela intenção onerosa em benefício do prestador de serviço. O elemento fático-jurídico da onerosidade no vínculo firmado entre as partes, com as consequências econômicas favoráveis ao prestador oriundas das normas jurídicas trabalhistas incidentes.

Além do mais, em se tratando de onerosidade, é necessário abranger acerca da diferenciação entre salário e remuneração. Orlando Gomes e ElsonGottschalk (2012, p. 237) esclarecem que não se confundem os efeitos de salário com remuneração, em razão de que o primeiro obedece às peculiaridades existentes em cada ordenamento jurídico, em razão disso, a Consolidação das Leis Trabalhistas conceitua que salário compreende apenas quanto às atribuições econômicas devidas e pagas pelo empregador ao empregado. Já no concernente a remuneração, enquadram-se todos os proventos cabíveis ao empregado em ensejo da função no seu cargo.

2.3.2.5 Prestação pessoal de serviço

A prestação do serviço deve ser feita pessoalmente pelo empregado e não por terceiros. O empregador deve exigir a pessoalidade na prestação do serviço, podendo incorrer na pena de descaracterização da relação de emprego.

Amauri Mascaro Nascimento (2009, p.166) dispõe que o contrato é ajustado em função de determinada pessoa, ou seja, apresenta caráter *intuito personae*. Com isso fica estabelecido que nem o empregador poderá substituir a prestação de trabalho por outra pessoa, nem mesmo o empregado poderá eleger a outrem para cumprir suas obrigações.

Desse modo, percebe-se que a pessoa física que desempenha a atividade laboral não pode ser suprida durante seu contrato de trabalho nas atividades habituais, pois na relação de emprego temos nesta mesma questão a figura da pessoalidade, ou seja, deve ser a própria pessoa física contratada desempenhando suas atividades dentro da empresa. Só poderá ser substituída por motivo de férias ou alguma modalidade de licença.

Ainda o autor estabelece alguns significados para a pessoalidade, definidos como intransferibilidade e indissociabilidade, sendo a primeira a iniciativa unilateral do prestador de serviço em realizar sua obrigação, o que não é apenas característica da relação empregatícia, mas também de outros contratos do direito civil. E quanto à segunda afere sobre a ligação entre empregado e empregador, como forma de proteção a que presta o trabalho.

Essas diferenciações demonstram que a característica em comento emprega sustentabilidade na relação de emprego, por garantir que o serviço sempre seja efetuado pelo prestador escolhido e determinado na contratação, bem como garante a este maior estabilidade e segurança na permanência em seu cargo.

Para Carmen Camino (2004, p.193-194), a pessoalidade tem decorrência da infungibilidade da prestação laboral, pois define a autora que “ninguém pode entregar a força de trabalho pela qual outro se obrigou” explicando que o trabalhador é escolhido por certas aptidões, qualidades ou circunstâncias determinantes para a atividade desejada pelo contratante.

A doutrina de Mauricio Godinho Delgado (2008, p. 293) enfatiza que a pessoalidade apresenta incidência somente na figura do empregado, quanto ao empregador admite-se o contrário em face da diretriz vigente no Direito do Trabalho que é a despersonalização da figura do empregador.

2.3.2.6 Alteridade

Nesta última característica, explica-se quanto aos riscos da atividade laboral, determinando, desse modo, a quem caberá assumi-los. Importa salientar que, nem todos os autores admitem a alteridade como particularidade da relação de emprego, no entanto, pelas peculiaridades que apresenta, entende-se que é necessária a abordagem de tal.

Assim, utiliza-se da definição encontrada na doutrina de Sérgio Pinto Martins, o qual entende ser a alteridade uma das especialidades consagradas à relação de emprego, em razão de ser um requisito do contrato de trabalho, como aufere:

O empregado presta serviços por conta alheia (alteridade). Alteridade vem de *alteritas*, de *alter*, outro. É um trabalho sem assunção de qualquer risco pelo trabalhador. O empregado pode participar dos lucros da empresa, mas não dos prejuízos. Quando está prestando um serviço para si ou por conta própria, não será empregado, podendo ocorrer apenas a realização de um trabalho, ou a configuração do trabalho autônomo. É requisito do contrato de trabalho o empregado prestar serviços por conta alheia e não por conta própria (2006, p. 94).

Por fim, entende-se que o empregado não tem condições de se responsabilizar pelos prejuízos que vierem a ocorrer, pois presta serviço por conta de outrem, cabendo unicamente ao empregador responder por estes percalços. Considerar-se que o resultado do trabalho do empregado pertence ao empregador que assume os riscos do negócio. Portanto, em caso de insucesso do empreendimento, o dono é quem assume os prejuízos advindos.

3 DA DESCONSIDERAÇÃO DO CONTRATO DE PARCERIA POR REPRESENTAR VÍNCULO TRABALHISTA

Através da pesquisa a respeito de princípios basilares do Direito e daqueles compreendidos na esfera do Direito do Trabalho, ainda considerando a análise do contrato de trabalho, seus sujeitos e características, é possível entender as diretrizes fundamentais da relação de emprego, sendo que se percebe que se o empregador cometer alguma fraude ao contrato acarretará prejuízos para a parte de maior vulnerabilidade da relação que é o empregado.

Na sequência, se apresentará o estudo sobre fraudes para com o empregado rural, desrespeitando de tal modo o contrato de trabalho, em razão de estipular contrato de parceria a fim de livrar-se dos encargos decorrente da condição de responsável pela atividade lucrativa, as consequências acarretadas e ainda a posição dos Tribunais a respeito.

Importa, além disso, realizar comparativo, demonstrando as peculiaridades do contrato individual de trabalho rural, e ainda as características fundamentais do contrato de parceria agrícola.

3.1 Do contrato individual de trabalho rural

Após análise realizada sobre as principais particularidades do contrato individual de trabalho, verifica-se o que é estabelecido de forma restrita aos acordos contratuais de caráter rural, sendo que se enfatiza na observância das vantagens e prejuízos para o empregado no caso de substituição da condição de empregado para a de parceiro-outorgado.

3.1.1 Peculiaridades do contrato individual de trabalho rural

De maneira geral, para que se compreenda o que é definido como contrato de individual de trabalho rural se atribui a definição estabelecida por Carlos Alberto Gomes Chiarelli (1975, p. 173) que aufere aos contratos rurais definição semelhante com a referida para os contratos na sua amplitude, explicando assim:

O contrato individual de trabalho é um acordo de vontades, com obrigações recíprocas para os contratantes. Entretido fundamentalmente pela relação e, eventualmente, por figuras que com ela guardam afinidade, é constituído pelo encontro de vontades que, ao menos formalmente, apresentam-se como se livres fossem.

Busca-se, com esta abordagem, apresentar o conceito definido para os contratos de trabalho rural que embora apresente algumas peculiaridades, de maneira abrangente também se constitui um acordo de vontades onde que os contratantes devem cumprir suas obrigações de maneira igualitária, assim quanto aos seus direitos.

Dessa forma, verifica-se que para esta modalidade contratual admite-se a forma expressa ou tácita, oral ou escrita. Osiris Rocha (1998, p.17) refere-se que a maneira mais adequada seria a expressa e a escrita a fim de que se evitem dúvidas sobre salário, forma de trabalho, objeto do contrato, ainda como amenizar a difícil apuração da realidade contratual.

A Consolidação das Leis do Trabalho no seu artigo 29³⁹ manifesta a necessidade de que o contrato seja de forma escrita por descrever a importância das Carteiras Profissionais serem anotadas pelo empregador ou seus prepostos dentro do prazo de 48 horas da apresentação realizada pelo empregado.

Observam-se as disposições acerca do trabalho rural, que apresentam esclarecimentos trazidos pela Lei número 5.889/73, regulamentada pelo Decreto número 73.626/74 e no artigo 7º da Constituição Federal/88, pois assim será possível compreender as diferenças que individualizam os contratos de trabalhos rurais.

Neste sentido, o autor Benedito Ferreira Marques (1998, p. 240) ressalta que a evolução conceitual em relação ao trabalho ocorreu a partir do momento que a sociedade começou a apresentar concepções mais humanistas, calcadas na valorização do trabalhador que, além de lhe ser assegurado a liberdade de contratar, passou a perceber salário, sendo que somente em 1943 que foram instituídas legislações trabalhistas a fim de beneficiar o trabalhador.

³⁹Art. 29 - A Carteira do Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 horas para anotar, especificadamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

§ 1º - As anotações concernentes à remuneração devem especificar o salário, qualquer que seja sua forma de pagamento, seja ele em dinheiro ou em utilidades, bem como a estimativa da gorjeta.

§ 2º - As anotações na Carteira do Trabalho e Previdência Social serão feitas:

a) na data-base;
 b) a qualquer tempo, por solicitação do trabalhador;
 c) no caso de rescisão contratual; ou
 d) necessidade de comprovação perante a Previdência Social.

§ 3º - A falta de cumprimento pelo empregador do disposto neste artigo acarretará a lavratura do auto de infração, pelo Fiscal do Trabalho, que deverá, de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão competente, para o fim de instaurar o processo de anotação.

§ 4º - É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 5º - O descumprimento do disposto no § 4º deste artigo submeterá o empregador ao pagamento de multa prevista no art. 52 deste Capítulo.

Porém, o autor alerta que a Consolidação das Leis do Trabalho que foi editada para que outorgasse favorecimento aos trabalhadores empregados, acabou por beneficiar apenas a classe urbana, esquecendo-se dos trabalhadores rurais, fato este que se verifica no artigo 7º alínea b⁴⁰ deste dispositivo legal.

Mesmo diante dessa discriminação, alguns direitos foram auferidos para esta categoria, como salário-mínimo, férias anuais remuneradas, entre outros. Diante da elaboração de propostas para alteração da legislação em vigor, a partir da Constituição de 1946 começaram a surgir as principais alterações, como se percebe:

Sem uma legislação específica e própria e desprotegida do manto trabalhista consolidado, exceto em direitos esparsos, como, demonstrado, era natural do trabalhador rural buscase, por justas pressões, maiores benefícios sociais. Diversos projetos e propostas foram sendo elaborados e apresentados principalmente depois da Constituição de 1946, que, por seu art. 157, XII, previu a estabilidade rural. (MARQUES, Benedito Ferreira, p. 241).

Hoje o diploma legal aplicável ao trabalhador rural é a Lei número 5.889 de 1973 que é regulamentada pelo Decreto número 73.626 de 1974 o qual supriu as disposições não abrangidas na Consolidação das Leis do Trabalho.

3.1.2 Direitos trabalhistas e obrigações do trabalhador rural

Como já demonstrado, os trabalhadores rurais conquistaram vários direitos, os quais foram incorporados junto ao texto da Constituição Federal. O artigo 7º⁴¹ deste texto legal

⁴⁰Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

b) aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifique, como industriais ou comerciais;

⁴¹Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

apresenta um rol de direitos inerentes aos trabalhadores urbanos, sendo que hoje se incorporam ao elenco dos direitos dos trabalhadores rurais.

Os direitos específicos do trabalhador rural decorrem da Lei n. 5.889/73, que nos artigos 2º⁴² e 3º⁴³ apresenta o conceito de empregado e empregador e no artigo 17⁴⁴ está a definição de trabalhador rural.

Está previsto no artigo 5º⁴⁵ quanto ao intervalo que deverá ser estipulado segundo os usos da região, em qualquer trabalho contínuo de duração superior a seis horas, não

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

R

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único - São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

⁴²Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo embora, cada uma delas, personalidade jurídica, própria estiverem sob a direção, controle ou administração de outra constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

⁴³Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário.

⁴⁴Art. 17. Na impossibilidade de apresentação, pelo interessado, de documentação idônea que o qualifique, a Carteira de trabalho e Previdência Social será fornecida com base em declarações verbais confirmadas por duas testemunhas, lavrando-se na primeira folha de anotações gerais da carteira, termo assinado pelas mesmas testemunhas.

§ 1º Tratando-se de menor de 18 (dezoito) anos, as declarações previstas neste artigo serão prestadas por seu responsável legal.

§ 2º Se o interessado não souber ou não puder assinar sua carteira, ele será fornecida mediante impressão digital ou assinatura a rogo.

computado na jornada de trabalho, enquanto no trabalho urbano o intervalo para repouso e refeição em qualquer trabalho contínuo de duração superior a 6 horas é obrigatório um intervalo mínimo de 1 hora e de no máximo 2 horas, salvo situações especiais, no trabalho rural esse intervalo será de acordo com os usos e costumes da região.

No artigo 7º⁴⁶, é demonstrada a vantagem em relação ao trabalhador urbano quanto ao trabalho noturno, em razão de ser considerado na lavoura o período compreendido das vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte e em relação à pecuária é conferido o tempo entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, sendo que por esse trabalho, o trabalhador faz jus ao adicional de 25% sobre a sua remuneração normal.

Carlos Alberto Gomes Chiarelli (1975, p. 130) assinala que houve melhora para o empregado em face horário noturno, porém o artigo 73, parágrafo 1º da Consolidação das Leis do Trabalho⁴⁷ prevê que a hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos, porém tanto a Lei 5.889 e o Decreto 73.626 não incluíram tal disposição, o que exclui a possibilidade de aplicação, submetendo o rurícola ao período de 60 minutos para cada hora noturna trabalhada.

Quanto às hipóteses de autorização de descontos para o empregado rural como é definido no artigo 9º⁴⁸, caberá apenas desconto de até o limite de 20% da ocupação de moradia, de até 25% pelo fornecimento de alimentação e adiantamentos em dinheiro, com a ressalva que essas deduções somente poderão proceder se previamente autorizadas, caso contrário incorrerão em nulidade.

⁴⁵ Art. 5º Em qualquer trabalho contínuo de duração superior a seis horas, será obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação observados os usos e costumes da região, não se computando este intervalo na duração do trabalho. Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso.

⁴⁶ Art. 7º - Para os efeitos desta Lei, considera-se trabalho noturno o executado entre as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária.

Parágrafo único. Todo trabalho noturno será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal.

⁴⁷ Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta dois) e 30 (trinta) segundos.

⁴⁸ Art. 9º Salvo as hipóteses de autorização legal ou decisão judiciária, só poderão ser descontadas do empregado rural as seguintes parcelas, calculadas sobre o salário mínimo:

a) até o limite de 20% (vinte por cento) pela ocupação da morada;

b) até o limite de 25% (vinte por cento) pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região;

c) adiantamentos em dinheiro.

§ 1º As deduções acima especificadas deverão ser previamente autorizadas, sem o que serão nulas de pleno direito.

§ 2º Sempre que mais de um empregado residir na mesma morada, o desconto, previsto na letra "a" deste artigo, será dividido proporcionalmente ao número de empregados, vedada, em qualquer hipótese, a moradia coletiva de famílias.

§ 3º Rescindido ou findo o contrato de trabalho, o empregado será obrigado a desocupar a casa dentro de trinta dias.

§ 4º O Regulamento desta Lei especificará os tipos de morada para fins de dedução.

§ 5º A cessão pelo empregador, de moradia e de sua infra estrutura básica, assim, como, bens destinados à produção para sua subsistência e de sua família, não integram o salário do trabalhador rural, desde que caracterizados como tais, em contrato escrito celebrado entre as partes, com testemunhas e notificação obrigatória ao respectivo sindicato de trabalhadores rurais.

Em relação ao aviso prévio, durante o período deste, o empregado urbano tem direito de escolher entre a redução na carga horária de duas horas diárias ou ficar sem trabalhar durante sete dias consecutivos. Já para o trabalhador rural, essa diminuição no trabalho restringe-se a ausência do serviço durante um dia por semana, conforme o artigo 15⁴⁹.

Importante destacar o artigo 16⁵⁰, que obriga o proprietário rural a manter uma escola primária de forma gratuita quando estiver abrangendo, nos limites de seu imóvel ou a seu serviço, mais de 50 famílias de trabalhadores.

Quanto ao salário, Osiris Rocha (1998, p. 24) explica ser a contraprestação devido ao empregado em relação ao trabalho realizado, com o qual garante condições de sobrevivência ao trabalhador, atuando de maneira indispensável ao sustento e a manutenção de sua família.

Dessa forma, assinala-se que os trabalhadores rurais não encontram maior proteção junto à Consolidação das Leis do Trabalho, em razão desta atingir mais especificamente o trabalhador urbano, havendo assim legislação pertinente para amparar as relações de trabalho desempenhas no meio rural.

3.1.3 Dos Sujeitos do contrato individual de trabalho rural

Compreendem-se como sujeitos do contrato individual de trabalho rural, o empregador rural e o empregado rural. Buscar-se-á relacionar os principais aspectos que ensejam a sua definição e ainda o que se considera como atividade privativa deste, especificando em relação à amplitude dos sujeitos do contrato individual de trabalho.

3.1.3.1 Do empregador rural

Segundo o artigo 3º da Lei 5.889 de 1973⁵¹, considera-se empregador rural toda a pessoa física ou jurídica, que seja proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica,

⁴⁹ Art. 15. Durante o prazo do aviso prévio, se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, o empregado rural terá direito a um dia por semana, sem prejuízo do salário integral, para procurar outro trabalho.

⁵⁰ Art. 16. Toda propriedade rural, que mantenha a seu serviço ou trabalhando em seus limites mais de cinquenta famílias de trabalhadores de qualquer natureza, é obrigada a possuir e conservar em funcionamento escola primária, inteiramente gratuita, para os filhos destes, com tantas classes quantos sejam os filhos destes, com tantas classes quantos sejam os grupos de quarenta crianças em idade escolar.

Parágrafo único. A matrícula da população em idade escolar será obrigatória, sem qualquer outra exigência, além da certidão de nascimento, para cuja obtenção o empregador proporcionará todas as facilidades aos responsáveis pelas crianças.

⁵¹ Art. 3º - Considera-se empregador, rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

§ 1º Inclui-se na atividade econômica, referida no "caput" deste artigo, a exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na Consolidação das Leis do Trabalho.

em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por meio de prepostos e com o auxílio de empregados. Em seguida, o § 1º do mesmo artigo inclui na atividade econômica do empregador rural “a exploração industrial em estabelecimento agrário”.

Assim se ressalta a necessidade de exercer a atividade com o auxílio de empregados, pois no caso, se não for analisada esta particularidade, não há o que se falar em empregador rural e sim em agricultor familiar.

Considerando-se como atividades próprias da agricultura e da pecuária o cultivo da terra e a criação de animais, sendo admitido também o extrativismo animal e vegetal. Poderá ocorrer atividade agroindustrial que é a industrialização de matérias-primas para industrialização.

Ainda, no artigo 4º⁵² da mesma disposição legal, iguala-se ao empregador rural toda a pessoa física ou jurídica, que de forma habitual, exerce serviços de natureza agrária, mediante trabalho de outrem e de caráter profissional.

Conforme magistério de Sérgio Pinto Martins (2006, p. 179) onde define que empregador rural poderá ser também o sujeito que reside na cidade, porém se exercer atividades agroeconômica de agricultura ou pecuária.

Destarte, fica evidenciado que para exercer atividade de empregador rural, não há necessidade de ser somente pessoa física, porém deverá ser exercida de forma permanente e com auxílios de empregados, independente do local que é exercida, que nem sempre será no meio rural.

3.1.3.2 Empregado rural

A definição de empregado rural é regida pela Lei 5.889 de 1973 e define como caráter preponderante que deve desenvolver atividade preponderante voltada à agricultura ou à pecuária, exercida em propriedade rural ou prédio rústico.

Neste sentido, Ipojucan Demétrius Vecchi (2009, p. 375-376) descreve que para caracterizar o empregado rural se verifica a natureza da atividade desenvolvida e o trabalho que é prestado ao empregador, devendo ser esta atividade agroeconômica.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.

⁵²Art. 4º - Equipara-se ao empregador rural, a pessoa física ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária, mediante utilização do trabalho de outrem.

O artigo 2º⁵³ da lei estabelece que o empregado rural, obedece aos demais requisitos de empregado, porém ressalta que deverá compreender esta atividade em propriedade rural ou prédio rústico, sendo que a definição de ambos é estabelecida por Maurício Godinho Delgado:

A definição de imóvel rural não enseja controvérsias, atada ao próprio senso comum. Refere-se à zona geográfica situada no campo, exterior às áreas de urbanização.

Já prédio rústico é conceito utilizado pela ordem jurídica para permitir o enquadramento como rurícola daqueles trabalhadores que efetivamente exercem atividade agropastoril, para empregadores economicamente atados a tais atividades campestres, porém situados em localidades que, por exceção, ficam incrustadas no espaço urbano. (2008, p. 387).

Com isso, percebe-se que não será admitido como empregado rural apenas aquele que exerce atividade de cunho rural em área localizada fora do perímetro urbano, mas será acolhido, conforme entendimentos, quando que esta estiver situada na cidade e for voltada para as atividades agropastoris.

Define Sérgio Pinto Martins (2006, p. 142) que não se aplica a Consolidação das Leis do Trabalho para o empregado rural, ressalvando no caso de ocorrer alguma determinação em sentido contrário, como se identifica no artigo 7º, alínea b⁵⁴, deste mesmo preceito.

Ainda cabe acrescentar a argumentação trazida por Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 179) ao considerar que no meio rural muito se utiliza de contratos de parceria ou de meação, contudo, estes contratos não são do Direito do Trabalho, há regulamentação do direito comum. Porém, a parceria e a meação impróprias são consideradas na esfera do contrato de trabalho, pois configuram situação de fraude estando presente a subordinação.

3.2 Do contrato de parceria rural

Analisar-se-á algumas noções correspondentes ao contrato de parceria rural, pois este constitui parte da discussão do presente tema, sendo importante ressaltar alguns aspectos para compreender o proposto.

Desta forma, considera-se primeiro o que nos é definido, trazendo assim o conceito legal, bem como o doutrinário, que quanto ao primeiro está expresso no Decreto número

⁵³Art.2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

⁵⁴Art.7º Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

b) aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais.

59.666/66 no seu artigo 4^{o55} que define que o contrato de parceria rural é aquele onde o proprietário do imóvel rural cede para outrem o uso específico de seu imóvel, por tempo determinado, para a exploração de atividades de exploração agrícola, pecuária, agroindustrial, extrativa vegetal ou mista, sendo partilhados os riscos decorrentes do empreendimento, ainda como divisão dos frutos, lucros e produção, conforme percentuais dispostos em lei.

Ainda apresenta-se o embasamento doutrinário, onde que na lição de Arnaldo Wald (2006, p. 753) se extrai que a parceria rural apresenta características que a assemelham com o contrato de arrendamento rural, que consiste no fato de ceder a terra para fim de exploração, contudo na parceria esta cedência ocorre mediante partilha dos lucros e prejuízos, sendo atribuída a denominação de parceiro-outorgante ao que transfere o uso do imóvel, já o beneficiário é conhecido por parceiro-outorgado que poderá ser pessoa ou grupo familiar representado pelo chefe.

É notável que lei e doutrina se assemelham na designação sobre parceria rural, porém cabe analisar os tipos de exploração atribuídos, pois parceria rural é o gênero do qual resulta as seguintes espécies: contrato parceria agrícola, contrato de parceria pecuária, contrato de parceria agroindustrial, contrato de parceria extrativa vegetal e contrato de parceria mista.

Além disso, importa analisar brevemente, o que é referido no artigo 5^o do Decreto 59.666/66⁵⁶ que explica as diferentes espécies, sendo atribuído no inciso I que será contrato de parceria agrícola quando objeto de cessão tratar-se de atividade de produção vegetal.

A parceria pecuária é definida no inciso II e propõe que seja objeto deste contrato o trabalho com animais, podendo ocorrer na entrega destes para cria, recria, invernagem ou engorda.

⁵⁵ Art. 4^o Parceria rural é o contrato agrário pelo qual uma pessoa se obriga a ceder à outra, por tempo determinado ou não, o uso específico de imóvel rural, de parte ou partes do mesmo, incluindo, ou não, benfeitorias, outros bens e ou facilidades, com o objetivo de nele ser exercida atividade de exploração agrícola, pecuária, agro-industrial, extrativa vegetal ou mista; e ou lhe entrega animais para cria, recria, invernagem, engorda ou extração de matérias primas de origem animal, mediante partilha de riscos do caso fortuito e da força maior do empreendimento rural, e dos frutos, produtos ou lucros havidos nas proporções que estipularem, observados os limites percentuais da lei (artigo 96, VI do Estatuto da Terra).

Parágrafo único. Para os fins deste Regulamento denomina-se parceiro outorgante, o cedente, proprietário ou não, que entrega os bens; e parceiro-outorgado, a pessoa ou o conjunto familiar, representado pelo seu chefe, que os recebe para os fins próprios das modalidades de parcerias definidas no art. 5^o.

⁵⁶ Art. 5^o Dá-se a parceria:

I - agrícola, quando o objeto da cessão for o uso de imóvel rural, de parte ou partes do mesmo, com o objetivo de nele ser exercida a atividade de produção vegetal;

II - pecuária, quando o objetivo da cessão forem animais para cria, recria, invernagem ou engorda;

III - agro-industrial, quando o objeto da cessão for o uso do imóvel rural, de parte ou partes do mesmo, ou maquinaria e implementos, com o objetivo de ser exercida atividade de transformação de produto agrícola, pecuário ou florestal;

IV - extrativa, quando o objeto da cessão for o uso de imóvel rural, de parte ou partes do mesmo, e ou animais de qualquer espécie, com o objetivo de ser exercida atividade extrativa de produto agrícola, animal ou florestal;

V - mista, quando o objeto da cessão abranger mais de uma das modalidades de parceria definidas nos incisos anteriores.

Referente aos contratos de parceria agroindustrial e extrativa, para melhor definir apresenta-se de forma conjunta reportando para a explicação de Silvia Optiz e Oswaldo Optiz (2009, p. 422) que definem:

Dá-se a parceria agroindustrial quando o objeto de cessão for o uso do imóvel rural, de parte ou partes deste, ou maquinaria e implementos com o objetivo de ser exercida atividade de produção agrícola-pecuária ou florestal.

Dá-se a parceria extrativa quando o objeto de cessão for o uso de imóvel rural, de parte ou partes deste, ou animais de qualquer espécie, com o objetivo de ser exercida atividade extrativa de produtos agrícolas, animal ou florestal. Aqui fica abrangida a variedade de tipos já apontada linhas acima.

Assim, entende-se que para o contrato de parceria agroindustrial que está elencada no inciso III do artigo em questão, será cabível nos casos que configurar atividade de produção, sendo que os maquinários e equipamentos também compreendem elementos da cessão.

Já na parceria extrativa, como o próprio nome já refere, configura na prática de extração dos produtos agrícolas, animal ou florestais existentes no imóvel, esta espécie tem referência no inciso IV do artigo em comento.

Por fim, define-se sobre o contrato de parceria mista, o qual encontra respaldo jurídico no inciso V do mesmo artigo, englobando uma ou mais das definições das demais espécies que foram apresentadas.

Ainda cabe ressaltar que ao iniciar a explicação do conceito de parceria rural, referir-se que esta modalidade contratual demonstra semelhança com o contrato de arrendamento, porém não se confundem, cabendo ressaltar as principais ocorrências em cada um deles.

Apresentam-se algumas peculiaridades de cada contrato, segundo a doutrina de Wellington Pacheco de Barros (2009, p. 122) ressalta que diferenciam-se substancialmente em relação à contraprestação pelo uso da terra.

Quanto o contrato de arrendamento, o proprietário transfere a posse integral, mesmo sendo temporária, e para isto lhe é pago determinada remuneração em dinheiro, já na parceria rural, é cedido ao parceiro-outorgante apenas o uso específico de suas terras, mas permanecem a este vários direitos inerentes à posse, ou seja, é transferida a posse parcialmente, sendo um acordo de vontades onde são partilhados os lucros bem como os prejuízos.

Destarte, é perceptível que, por mais que apresentem semelhanças, tratam-se formas contratuais distintas, em razão de que em uma delas o proprietário pelo tempo do acordo não se responsabiliza, delegando os direitos pelo uso da terra para outrem, enquanto que na outra a responsabilidade é dividida, sendo transmitida somente a posse.

Também se diferencia o contrato de parceria rural com sociedade empresarial, em razão dos esforços empregados para obtenção do lucro, na sociedade há colaboração, enquanto que na parceria resulta-se no esforço de apenas uma das partes, assim Silvia Optiz e Oswaldo Optiz explicam:

A vinculação existente entre os comparticipes não é no molde a criar uma *affectio societatis*, portanto nenhuma participação tem o prestamista na obtenção na obtenção dos lucros, embora os aufera. Na sociedade, o vínculo obriga os sócios a promoverem os fins comuns que os levaram a se unir. Há uma união de esforços para isso, daí por que todos os sócios figuram no negócio, embora possa haver certa desigualdade de contribuição entre eles, dependendo da espécie de negócios societários de que se trata.

Na administração do negócio se encontra, ainda, um traço diferenciador da sociedade e da parceria, pois naquela os sócios escolhem quem deva dirigi-la, responsabilizando a sociedade pelos seus atos, enquanto nessa somente o pensador dirige o negócio, sem nenhuma interferência do transmitente, salvo para fazer valer seus direitos, tais como a participação nos lucros previstos. (2009, p. 394)

Com isso, na sociedade, todos os sócios se empenham para que sejam atingidos os fins a que se uniram, podendo haver desigualdade na partilha dos lucros, conforme combinado. Enquanto que no contrato de parceria rural, o dono da terra tem a participação nos lucros se contribuir com esforços, pois contribui com a cessão do uso desta.

Importa quanto ao contrato de parceria estabelecer quanto à partilha dos lucros cabíveis ao parceiro-outorgante, que com o advento da Lei número 11.443/2007, modificou os percentuais abrangidos no artigo 96 do Estatuto da Terra⁵⁷, assim estabelece o máximo para cada situação.

⁵⁷Art. 96. Na parceria agrícola, pecuária, agro-industrial e extrativa, observar-se-ão os seguintes princípios:

I - o prazo dos contratos de parceria, desde que não convencionados pelas partes, será no mínimo de três anos, assegurado ao parceiro o direito à conclusão da colheita, pendente, observada a norma constante do inciso I, do artigo 95;

II - expirado o prazo, se o proprietário não quiser explorar diretamente a terra por conta própria, o parceiro em igualdade de condições com estranhos, terá preferência para firmar novo contrato de parceria;

III - as despesas com o tratamento e criação dos animais, não havendo acordo em contrário, correrão por conta do parceiro tratador e criador;

IV - o proprietário assegurará ao parceiro que residir no imóvel rural, e para atender ao uso exclusivo da família deste, casa de moradia higiênica e área suficiente para horta e criação de animais de pequeno porte;

V - no Regulamento desta Lei, serão complementadas, conforme o caso, as seguintes condições, que constarão, obrigatoriamente, dos contratos de parceria agrícola, pecuária, agro-industrial ou extrativa:

a) quota-limite do proprietário na participação dos frutos, segundo a natureza de atividade agropecuária e facilidades oferecidas ao parceiro;

b) prazos mínimos de duração e os limites de vigência segundo os vários tipos de atividade agrícola;

c) bases para as renovações convencionadas;

d) formas de extinção ou rescisão;

e) direitos e obrigações quanto às indenizações por benfeitorias levantadas com consentimento do proprietário e aos danos substanciais causados pelo parceiro, por práticas predatórias na área de exploração ou nas benfeitorias, nos equipamentos, ferramentas e implementos agrícolas a ele cedidos;

f) direito e oportunidade de dispor sobre os frutos repartidos;

VI - na participação dos frutos da parceria, a quota do proprietário não poderá ser superior a:

a) 20% (vinte por cento), quando concorrer apenas com a terra nua;

É previsto no inciso VI, *a*, a cota de 20% cabível para quando concorrer apenas com a terra nua, já se esta área for preparada, o percentual é elevado para 25% como dispõem a alínea *b*. Silvia Optiz e Oswaldo Optiz (2009, p. 400) atribuem quanto à definição de terra preparada “[...] é mais costumeiro do que legal, por isso se deve levar em consideração os costumes das partes, no lugar da situação do imóvel e da exploração parciária.”

Contudo, é previsto na alínea *c* que quando o imóvel apresentar, além da terra preparada, moradia higiênica, onde possibilite a habitação do parceiro-outorgado, assegurando para este maior vantagem nos frutos, poderá ser concedido o percentual de 30%, que a base legal é prevista na alínea *c*.

Quando que na área, objeto do contrato, compreender um conjunto básico de benfeitorias, como exemplo casa de moradia, galpões, banheiros para gado, cercas, valas ou currais, ou outros benefícios dependendo do caso, poderá a margem de lucros compreender em 40%, segundo definição do artigo 35, III do Regulamento e alínea *d*, do artigo em comento.

- b) 25% (vinte e cinco por cento), quando concorrer com a terra preparada;
- c) 30% (trinta por cento), quando concorrer com a terra preparada e moradia;
- d) 40% (quarenta por cento), caso concorra com o conjunto básico de benfeitorias, constituído especialmente de casa de moradia, galpões, banheiro para gado, cercas, valas ou currais, conforme o caso;
- e) 50% (cinquenta por cento), caso concorra com a terra preparada e o conjunto básico de benfeitorias enumeradas na alínea *d* deste inciso e mais o fornecimento de máquinas e implementos agrícolas, para atender aos tratos culturais, bem como as sementes e animais de tração, e, no caso de parceria pecuária, com animais de cria em proporção superior a 50% (cinquenta por cento) do número total de cabeças objeto de parceria;
- f) 75% (setenta e cinco por cento), nas zonas de pecuária ultra-extensiva em que forem os animais de cria em proporção superior a 25% (vinte e cinco por cento) do rebanho e onde se adotarem a meação do leite e a comissão mínima de 5% (cinco por cento) por animal vendido;
- g) nos casos não previstos nas alíneas anteriores, a quota adicional do proprietário será fixada com base em percentagem máxima de dez por cento do valor das benfeitorias ou dos bens postos à disposição do parceiro;
- VII - aplicam-se à parceria agrícola, pecuária, agropecuária, agro-industrial ou extrativa as normas pertinentes ao arrendamento rural, no que couber, bem como as regras do contrato de sociedade, no que não estiver regulado pela presente Lei.
- IX - nos casos não previstos nas alíneas do inciso VI do caput deste artigo, a quota adicional do proprietário será fixada com base em percentagem máxima de 10% (dez por cento) do valor das benfeitorias ou dos bens postos à disposição do parceiro.
- § 1º Parceria rural é o contrato agrário pelo qual uma pessoa se obriga a ceder à outra, por tempo determinado ou não, o uso específico de imóvel rural, de parte ou partes dele, incluindo, ou não, benfeitorias, outros bens e/ou facilidades, com o objetivo de nele ser exercida atividade de exploração agrícola, pecuária, agroindustrial, extrativa vegetal ou mista; e/ou lhe entrega animais para cria, recria, internagem, engorda ou extração de matérias-primas de origem animal, mediante partilha, isolada ou cumulativamente, dos seguintes riscos:
- I - caso fortuito e de força maior do empreendimento rural;
- II - dos frutos, produtos ou lucros havidos nas proporções que estipularem, observados os limites percentuais estabelecidos no inciso VI do caput deste artigo;
- III - variações de preço dos frutos obtidos na exploração do empreendimento rural.
- § 2º As partes contratantes poderão estabelecer a prefixação, em quantidade ou volume, do montante da participação do proprietário, desde que, ao final do contrato, seja realizado o ajustamento do percentual pertencente ao proprietário, de acordo com a produção.
- § 3º Eventual adiantamento do montante prefixado não descaracteriza o contrato de parceria.
- § 4º Os contratos que prevejam o pagamento do trabalhador, parte em dinheiro e parte em percentual na lavoura cultivada ou em gado tratado, são considerados simples locação de serviço, regulada pela legislação trabalhista, sempre que a direção dos trabalhos seja de inteira e exclusiva responsabilidade do proprietário, locatário do serviço a quem cabe todo o risco, assegurando-se ao locador, pelo menos, a percepção do salário mínimo no cômputo das 2 (duas) parcelas.
- § 5º O disposto neste artigo não se aplica aos contratos de parceria agroindustrial, de aves e suínos, que serão regulados por lei específica.

Ainda no artigo 96, inciso VI alínea *e*, a lucratividade do parceiro-outorgante será de 50%, se concorrer com a terra preparada e o conjunto básico de benfeitorias estabelecidas na alínea antecedente, o fornecimento de máquinas e implementos agrícolas, a fim de atender os tratos culturais, como também sementes e animais de tração.

Por último, caberá o percentual de 75%, para as parcerias pecuárias, onde haja condições para que os animais de crias sejam superiores a 25% do rebanho, para gado leiteiro e de 5% por animal vendido, conforme base legal extraída no inciso *f*.

Portanto, quanto mais benefício a área do contrato oferecer ao parceiro-outorgante, maior será a lucratividade do cedente, pois dessa forma visa proteger social e economicamente ambas as partes.

Na sequência, far-se-á a análise dos direitos e deveres dos contratantes, para que sejam estabelecidas as obrigações de cada qual, e ainda os benefícios resultantes da escolha desta forma contratual.

3.2.1 Dos direitos e deveres do parceiro-outorgante e do parceiro-outorgado

Os direitos e obrigações apresentam-se de forma recíproca, cabíveis a ambas as partes. Wellington Pacheco de Barros (2009, p. 138) atribui que tanto os contratos de parceria como os de arrendamento obedecem, quanto a este tema, ao disposto nos artigos 41⁵⁸ e 42⁵⁹ do Decreto número 59.566/66, em razão de não haver colidência quanto a essa aplicação, segundo o artigo 48⁶⁰ deste decreto.

Além disso, ressalta o autor que no caso de descumprimento das determinações, por qualquer uma das partes, poderá ser causa de distrato ou rescisão contratual, onde ainda enseja motivo para ação de despejo ou de indenização pelo rito sumário.

⁵⁸Art 41. O arrendatário é obrigado:

I - a pagar pontualmente o preço do arrendamento, pelo modo, nos prazos e locais ajustados;

II - a usar o imóvel rural, conforme o convencionado, ou presumido, e a tratá-lo com o mesmo cuidado como se fosse seu, não podendo mudar sua destinação contratual;

III - a levar ao conhecimento do arrendador, imediatamente, qualquer ameaça ou ato de turbação ou esbulho que, contra a sua posse vier a sofrer, e ainda, de qualquer fato do qual resulte a necessidade da execução de obras e reparos indispensáveis à garantia do uso do imóvel rural;

IV - a fazer no imóvel, durante a vigência do contrato, as benfeitorias úteis e necessárias, salvo convenção em contrário;

V - a devolver o imóvel, ao término do contrato, tal como o recebeu com seus acessórios; salvo as deteriorações naturais ao uso regular. O arrendatário será responsável por qualquer prejuízo resultante do uso predatório, culposo ou doloso, quer em relação à área cultivada, quer em relação às benfeitorias, equipamentos, máquinas, instrumentos de trabalho e quaisquer outros bens a ele cedidos pelo arrendador.

⁵⁹Art 42. O arrendador poderá se opor a cortes ou podas, se danosos aos fins florestais ou agrícolas a que se destina a gleba objeto do contrato.

⁶⁰Art 48. Aplicam-se à parceria, nas formas e tipos previstos no Estatuto da Terra e neste Regulamento, as normas estatuídas na Seção I deste Capítulo, e as relativas à sociedade, no que couber (art. 96, VII do Estatuto da Terra).

É imprescindível, como em qualquer outro negócio jurídico, o cumprimento das cláusulas previstas, pois o descumprimento acarretará em penalidades. Diante a estas punições, importa analisar as principais obrigações e direitos concernentes a cada uma das partes, as quais serão abordadas na sequência.

Para o parceiro-outorgante compete à entrega do imóvel rural objeto do contrato, observando a data convencionada, bem como os usos e costumes de cada região. Acrescem Silvia Optiz e Oswaldo Optiz (2009, p. 404) que além da entrega caberá ao parceiro outorgante afastar qualquer perturbação de estranho ou terceiros, para que o parceiro-outorgado possa efetivar o uso e o gozo do imóvel cedido, porém não se deve confundir com a garantia de posse durante a vigência do contrato.

Cabe também ao parceiro-outorgante zelar pelo imóvel durante a vigência do contrato, realizando as obras e reparos necessários, além de pagar as taxas, impostos, foros e toda e qualquer contribuição que incida ou venha incidir sobre o imóvel, se não houver outra condição imposta no contrato.

Quanto ao parceiro-outorgado é obrigado que entregue a parte que coube ao parceiro-outorgante na data estabelecida, como define o artigo 32, inciso II do Regulamento que atribui que não poderá o parceiro-outorgado dispor dos frutos antes da partilha.

É obrigação de este utilizar do imóvel rural, de acordo com o que foi determinado e com o dever de cuidado com se seu fosse, sem alterar a destinação acordada. Nesse sentido, Welligton Pacheco de Barros acrescenta:

Essa obrigação do contratante trabalhador não enseja dúvida: **o imóvel rural deve ser usado conforme o pactuado e, na ausência de pacto, conforme o costume da região.** Dessa forma, numa região costumeiramente de cultivo do binômio trigo-soja, ou de arroz, o uso do imóvel para plantio de fumo foge à normalidade e caracteriza mudança de sua destinação. (2009. p. 139 - grifo não original).

Ainda, é obrigação de levar ao conhecimento do parceiro-outorgante qualquer ameaça ou ato de turbação ou esbulho que no decorrer de sua posse vier a sofrer, ainda avisá-lo quanto à necessidade de execução de obras e reparos indispensáveis à garantia do uso do imóvel rural, bem como devolvê-lo ao término do contrato, na mesma maneira como recebeu, salvo as deteriorações normais decorrentes do próprio uso, sendo que caberá indenizar o uso predatório do imóvel.

Dessa forma, é notável que ambos os contratantes, para poder exercer seu direito, dependerão de contraprestação que é referente ao cumprimento de suas obrigações em razão do firmado ou estabelecido pela lei ou costumes.

Observar-se-á, de maneira breve, as causas que determinam o término deste acordo, que como no caso dos direitos e deveres compreendem-se de aplicação tanto nos contratos de parceria rural como nos de arrendamento.

3.2.2 Extinção do contrato de parceria rural

Para compor esta avaliação, rebuscam-se as disposições do artigo 26 do Decreto número 59.566/66⁶¹, que se refere às causas de extinção, já no artigo 34⁶² deste dispositivo legal, estende tal aplicação para o contrato de parceria.

Destarte, verifica-se que poderá ocorrer em decorrência do término do prazo do contrato e do de sua renovação, assim enseja motivo de extinção de causa normal, através da doutrina de Wellington Pacheco de Barros (2009, p. 141), entende-se que quando houver contratos tácitos ou verbais deverá ser considerado um período mínimo para o término, considerando também o final da colheita.

A retomada, que resulta do direito do parceiro-outorgante, sob notificação, de reaver o imóvel para si a fim de explorá-lo. Podendo ainda ocorrer em razão de distrato ou rescisão do contrato, considerando:

Distrato é o desfazimento consentido do contrato; é retomado das partes ao momento anterior ao pacto, ao nada jurídico, enquanto rescisão importa em reconhecer a existência do contrato ou a validade até a rescisão de algum seu efeito. (BARROS, Wellington Pacheco, 2009, p. 141).

Nessa análise, entende-se possível que no caso da retomada o parceiro-outorgante, por sua decisão em reaver o imóvel, notifica a outra parte, para que após fluído o prazo definido ocorra à extinção do contrato, e para o distrato acontece de forma bilateral, restabelecendo

⁶¹ Art 26. O arrendamento se extingue:

- I - Pelo término do prazo do contrato e do de sua renovação;
- II - Pela retomada;
- III - Pela aquisição da gleba arrendada, pelo arrendatário;
- IV - Pelo distrato ou rescisão do contrato;
- V - Pela resolução ou extinção do direito do arrendador;
- VI - Por motivo de for maior, que impossibilite a execução do contrato;
- VII - Por sentença judicial irrecurável;
- VIII - Pela perda do imóvel rural;
- IX - Pela desapropriação, parcial ou total, do imóvel rural;
- X - por qualquer outra causa prevista em lei.

Parágrafo único. Nos casos em que o arrendatário é o conjunto familiar, a morte do seu chefe não é causa de extinção do contrato, havendo naquele conjunto outra pessoa devidamente qualificada que prossiga na execução do mesmo.

⁶² Art 34. Aplicam-se à parceria, em qualquer de suas espécies previstas no art. 5º deste Regulamento, as normas da seção II, deste Capítulo, no que couber, bem como as regras do contrato de sociedade, no que não estiver regulado pelo Estatuto da Terra.

ambos nas condições anteriores, diferenciando-se da rescisão, em razão desta última, reconduzi-los ao estado antecedente a esta rescisão.

Ocorrerá também em face de resolução ou extinção do direito do parceiro-outorgante, que se em caso do proprietário ou a posse do parceiro-outorgante, deixa de existir, que poderá ocorrer por vários motivos, até mesmo em decorrência de sentença transitada em julgada.

Ainda, dispõe o artigo a extinção por motivo de força maior que ocasione a impossibilidade da execução do contrato, a sentença judicial irrecurável, a perda do imóvel rural, desapropriação parcial ou total e demais causas previstas em lei.

Salienta-se que o motivo de morte do parceiro-outorgado não constitui causa de extinção contratual da parceria, como estabelece o parágrafo único do artigo em questão. Nesse sentido, Silvia Optiz e Oswaldo Optiz (2009, p. 404) definem que se um membro do grupo familiar devidamente qualificado prosseguir na execução do contrato fica garantida a razão para que não se permita a extinção deste.

3.3 Da desconsideração do contrato de parceria por apresentar fraude à lei trabalhista

Após compreender os princípios que norteiam as relações trabalhistas, bem como o próprio direito, além de analisar o contrato individual de trabalho na modalidade específica, de contrato individual de trabalho rural, averiguando-se, contudo, as decisões jurisprudenciais, com intuito de demonstrar as condições para que seja desconsiderado o contrato de parceria quando este incorrer em fraude, com interesse de afastar os encargos trabalhistas por parte do empregador.

3.3.1 Da fraude presente nos contratos de trabalho

Importa em razão do tema em comento, entender o que é considerado como fraude e quais as consequências para quem incorrer neste artifício, detendo-se a examiná-la quanto à questão proposta.

Em relação à fraude nos contratos de trabalho, observa-se que legislação trabalhista possui uma norma geral, que é o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho⁶³, que determina que sempre que o ato é praticado com finalidade de desvirtuar impedir ou fraudar os preceitos legais, acarretará a nulidade destes.

⁶³Art. 9º Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Nesse sentido, Cláudio Armando Coucede Menezes, descreve que no direito do trabalho, rege-se o princípio da boa-fé, o qual rejeita qualquer fraude, simulação ou dolo que se apresente nos contratos de trabalho, ressaltando que a sanção para este fato consiste na nulidade, como se verifica:

Norteados pelo princípio da boa-fé, o Direito do Trabalho é bastante peremptório em sua rejeição a qualquer meio de fraude, simulação ou dolo que venha a desvirtuar, transgredir ou violar (direta ou indiretamente) as normas laborais (artigo 9º, Consolidação das Leis do Trabalho). É evidente que nessa sanção o legislador leva em conta a indispensabilidade do direito protegido e o interesse público protegido. Entretanto, essa nulidade pode ser total, atingindo todo o negócio jurídico, ou somente parcial, quando alcança unicamente a cláusula viciada, conforme dispõe o artigo 153 do Código Civil (aplicável na forma do artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho). (2009)

Também o autor orienta que há várias ocorrências de fraude, cujas quais não são passíveis de comprovação, cita ainda entre as principais ocorrências de fraude, o contrato de parceria, objeto do estudo proposto. Assim, instrui:

Nas relações laborais, presenciamos inúmeras fraudes, algumas inclusive de difícil demonstração. As mais recorrentes são a contratação do empregado como prestador de serviços autônomos, eventuais ou temporários. Também muito comuns são as modalidades em que a relação de emprego toma a denominação de sociedade, cooperativa de mão-de-obra, representação comercial autônoma, empreitada e subempreitada, **parceria** ou estágio (2009, grifo não original).

Ainda que o trabalhador tenha concordado com as condições dispostas no trato, não basta uma previsão em contrato afastando o vínculo empregatício. Essa disposição contratual, se tiver o objetivo de tentar impedir a aplicação da lei trabalhista, é “nula de pleno direito”, ou seja, sem qualquer valor, como se não existisse.

A jurisprudência vem confirmando o entendimento doutrinário, ao entender que quando o contrato de trabalho for objeto de fraude, o mesmo deverá ser estabelecido conforme as exigências estabelecidas em lei, como se verifica:

TRT11-000454) CONTRATO DE TRABALHO - FRAUDE À LEI. Restando configurado nos autos a existência de subordinação jurídica e econômica entre o autor e o reclamado, deve ser proclamada a existência de tentativa de fraude à lei de proteção ao trabalho e reconhecido o vínculo empregatício nos moldes estabelecidos pelos arts. 2º e 3º da CLT. (AMAZONAS/RORAIMA. Tribunal Regional do Trabalho, 2008).

Dessa forma, esse dispositivo age como um escudo protetor da legislação trabalhista, atuando contra a coação econômica, que certamente levaria várias pessoas a aceitarem abrir mão dos direitos sociais em troca de empregos.

3.3.2 Desconsideração do contrato de parceria aplicada pelos Tribunais Regionais do Trabalho Brasileiros e Tribunal Superior do Trabalho.

Apresentar-se-á, após de demonstrar a ocorrência de fraudes nos contratos de trabalho, camuflados por contrato de parceria, pesquisa jurisprudencial realizada nos Tribunais Regionais do Trabalho Brasileiros e Tribunal Superior do Trabalho, observando assim o que vem sendo estabelecido diante de tal situação.

Considerando que, no sistema normativo brasileiro, a tutela dos interesses dos hipossuficientes economicamente leva à consagração do princípio básico da proteção, que se propaga em vários outros princípios, como se cita a irrenunciabilidade de direitos e a primazia da realidade, denota-se que se o contrato estipulado entre as partes for de parceria, não poderá este apresentar-se de maneira diversa. Por isso mesmo, compreender o quanto necessário para caracterizar uma relação de emprego, ou seja, trabalho subordinado é um imperativo para a análise do tema aqui proposto.

Conforme visto, o contrato de trabalho que é regido pelos artigos 2^o⁶⁴ e 3^o⁶⁵ da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como a definição doutrinária, sobre o qual foi comentado no capítulo pertinente, verifica-se, sobre o contrato de trabalho, que este apresenta diferenças das demais formas de contratos por apresentar características como a não-eventualidade, a onerosidade, a pessoalidade e a subordinação. Partindo-se dessa premissa, resultará no reconhecimento da relação de emprego, como se afirma:

⁶⁴Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

⁶⁵Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

O fenômeno jurídico da relação empregatícia surge desde que reunidos seus cinco *elementos fático-jurídicos* constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e sob subordinação. Cabe ao operador jurídico, entretanto, examinar se o Direito do Trabalho confere efetiva *validade* a essa relação empregatícia surgida. Ingressa o operador, assim, na análise *dos elementos jurídico-formais* do contrato empregatício. Trata-se de elementos cuja higidez e regularidade jurídicas são essenciais para que o Direito autorize a produção de plenos efeitos à relação oriunda do mundo dos fatos sociais. (DELGADO, Maurício Godinho, 2008, p. 305, grifo no original).

Quanto à previsão do artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, dispõe que o “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”, ressalta-se que o dispositivo legal não apresenta a referência de este ser escrito ou verbal, ambas as modalidades da forma expressa, mas sim “acordo tácito”, o que importa reconhecer que a relação de emprego pode emergir dos fatos, independentemente do que foi formalmente pactuado, o que é uma séria garantia contra as fraudes.

Salienta-se que, para o Direito do Trabalho, deve-se obedecer à prevalência da verdade real em detrimento da verdade formal, como fundamento do princípio da primazia da realidade, como já estudado, assim a 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, utiliza-se deste princípio para resolver, como se percebe:

TST-043659) AGRAVO DE INSTRUMENTO. COOPERATIVA. FRAUDE. VÍNCULO DE EMPREGO. SÚMULA Nº 126. NÃO PROVIMENTO. 1. **Se o Tribunal Regional, invocando o princípio da primazia da realidade e, portanto, com base nos fatos propriamente ditos, conclui pela configuração de relação de emprego, nos termos do artigo 3º da CLT, inadmissível recurso de revista interposto no intuito de demonstrar nos autos a suposta condição de cooperado da reclamante. Incidência da Súmula nº 126.**
2. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 2009 – grifo não original).

Dessa forma, ainda se acrescenta o que é estabelecido na decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região/PI, ao consagrar sobre as normas protetivas do Direito do Trabalho:

TRT22-012543) PARCERIA RURAL. FRAUDE ÀS NORMAS PROTETIVAS DO DIREITO DO TRABALHO. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. FATO ALEGADO, MAS NÃO PROVADO. Os negócios jurídicos, hodiernamente, são regidos por princípios outrora desconhecidos. O Direito privado e, conseqüentemente, o Direito contratual, tem hoje como balizas institutos de ordem valorativa. O novel Código Civil é informado pela ética, sociabilidade, boa-fé e, no tocante à relação obrigacional, pelo princípio da função social do contrato. Tais valores irradiam sobre as relações obrigacionais regidas pelo Direito do Trabalho. **Este, por sua vez, tem como diretrizes específicas: a proteção, a primazia da realidade, a irrenunciabilidade, a continuidade, a boa-fé e a razoabilidade.** A despeito de o contrato de parceria rural não malferir o estatuto jurídico trabalhista, não são todas as formas contratuais que se podem ter como legais. É preciso atentar para, ante o caso concreto, não atribuir ares de legalidade e validade a mecanismos de escape, burla e/ou fraude às normas de proteção do trabalhador. A legislação trabalhista cuidou de proteger o trabalhador de possíveis fraudes no estabelecimento das relações de trabalho, considerando nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação (CLT, art. 9º). Desnatura o contrato de parceria rural a comprovação de que a empresa parceira, no intuito de obter mais valia, pela exploração da mão de obra dos parceiros rurais, submeta o parceiro produtor rural a trabalho subordinado e à jornada de trabalho, mediante recebimento de salário, em contraprestação ao esforço físico despendido. No caso, não havendo prova de simulação, fraude e/ou burla às normas protetivas das relações de emprego, nem restando configurados os elementos caracterizadores destas, não há por que reconhecer vínculo empregatício no contrato em que as partes obrigam-se a produzir determinado produto agrícola, mediante partilha ou outra forma de pagamento. Recurso a que se nega provimento. (PIAUÍ. Tribunal Regional do Trabalho, 2012 – grifo não original).

O relator, ao se referir as diretrizes específicas pertinentes ao Direito do Trabalho, confere disposição consoante com o que é defendido nesta pesquisa, sendo que se entende que deverá ser decretada a fraude quando que provado haver ofensa aos princípios da proteção, da primazia da realidade, da irrenunciabilidade, da continuidade, da boa-fé e da razoabilidade.

Já o contrato de parceria, como conceitua o artigo 4º do Decreto número 59.566 de 1966 e definição estabelecida por Silvia C. B. Opitz e Oswaldo Opitz (2009, p. 393), são contratos onerosos em que uma ou mais pessoas, sendo que uma delas ou várias delas sejam proprietárias de um imóvel rural, pactua com a outra parte para ocupar o imóvel, na atividade rural explorando-o com finalidade extrativa, agrícola, pecuária ou agroindustrial, pelo período convencionado pelas partes, ainda observando as restrições do artigo 96, inciso VI, da Lei número 4.504 de 1964.

Atribui-se, ainda, o que a jurisprudência considera como diferenciação basilar entre os contratos. Citando-se, contudo, recente decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região/MG:

(TRT03-164037) PARCERIA RURAL. A parceria rural é uma espécie de contrato agrário, regulado pela Lei nº 4.504/64 (Estatuto da Terra) e Decreto nº 59.566/66, através do qual se estabelece uma sociedade em que um dos contratantes se obriga a ceder ao outro o uso específico de um imóvel rural, para exploração de atividade agrícola, pecuária, agroindustrial, extrativa vegetal ou mista, partilhando os riscos do empreendimento na proporção contratualmente estipulada, possuindo como características: a) cessão de imóvel; b) exploração de atividade agrícola ou pecuária; c) serviço prestado autonomamente, sem interferência do parceiro-outorgante; d) fundamentalmente, o parceiro-outorgado é quem corre todos os riscos do negócio, isto é, o lucro poderá existir, mas, havendo prejuízos, o parceiro-outorgado não poderá reclamá-lo contra o parceiro-outorgante; e) não pode haver o pagamento de salário, ou seja, o parceiro-outorgado perceberá apenas o lucro da parceria e nada mais. O parceiro rural é, na verdade, um sócio do proprietário do imóvel rural, tendo participação dos frutos. O empregado, diferente disso, obedece ordens do empregador, o que não ocorre com o parceiro, que orienta a atividade por ele próprio. Assim, a parceria rural distingue-se fundamentalmente do contrato de trabalho pela inexistência de subordinação ou ingerência no negócio de um parceiro ao outro, além de inexistir remuneração fixa, mas retribuição, conforme o resultado final da produção, suportando ambos os parceiros as eventuais perdas havidas na atividade executada. (MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho, 2012).

Destarte, quanto à desconsideração do contrato de parceria, tem-se como aspecto mais marcante à subordinação jurídica que pela qual deriva do próprio contrato que constitui no dever do empregado acolher o poder de direção do empregador que é necessário para que se estabeleça a realização da sua obrigação quanto ao empregado.

Assim, estando sujeito às ordens do empregador, terá obrigações em cumprir horário, bem como desempenhar as determinações exigidas, para que dessa forma seja lhe conferido o pagamento pelo seu labor, que também se considera componente fundamental para que se insurja uma relação de emprego.

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região/PR define, nesse sentido, ao reconhecer o vínculo de emprego, com base nas alegações já examinadas:

TRT09-032688) TRABALHADOR RURAL - VÍNCULO DE EMPREGO - REUNIÃO DOS REQUISITOS DOS ARTIGOS 2º E 3º DA LEI 5.889/73 - AUSÊNCIA DE PROVAS QUANTO À EXISTÊNCIA DE CONTRATO DE PARCERIA RURAL NOS MOLDES DA LEI 4.504/64. Não comprovada a existência, ainda que verbal, do contrato de parceria rural, nos moldes previstos na Lei 4.504/64. No entanto, a prova testemunhal comprovou a reunião dos requisitos dos artigos 2º e 3º da Lei 5.889/73, já que informado trabalho não eventual, com pessoalidade e com pagamento de salário fixo em favor do mesmo empregador. **Configurada, portanto, a dependência econômica e a subordinação necessárias para o reconhecimento do vínculo de emprego.** Recurso ordinário do espólio reclamado que se nega provimento na questão. (PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho, 2012 – grifo não original).

É importante ressaltar que a análise da validade do contrato de parceria pelos tribunais pátrios não está condicionada a existência de um contrato de parceria, mas sim, a realidade dos fatos (princípio da primazia da realidade) em face dos elementos configuradores do

vínculo empregatício. Nesse sentido, pode-se tomar como exemplo o julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região/MG, que não reconheceu o vínculo de emprego, por ausência de onerosidade e subordinação, consoante se constata da ementa que segue.

TRT3-037936) RELAÇÃO DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA. Não se fazendo presentes a onerosidade e a subordinação jurídica, requisitos da relação de emprego previstos no art. 3º da CLT, mostra-se correta a decisão recorrida, que considerou como tendo sido de parceria agrícola a relação havida entre as partes. (MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho, 2008).

Ainda, em igual sentido, salienta-se decisão proferida pelo tribunal gaúcho, que também não reconheceu a relação de emprego, não porque entre as partes havia um contrato de parceria devidamente assinado, mas sim pela ausência de provas quanto aos elementos configuradores da relação de emprego:

TRT4-102560) PARCERIA AGRÍCOLA. VÍNCULO DE EMPREGO. O conjunto probatório dos autos e a confissão ficta aplicada ao autor fazem com que se considere válido e eficaz o contrato de parceria agrícola da fl. 09, levando à conclusão de que não houve vínculo de emprego entre as partes nos moldes do que dispõe o art. 3º da CLT. Nega-se provimento. (RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho, 2004).

Dessa forma, cabe atentar que cada um dos contratos em questão apresenta diferenças bastante notáveis, uma vez que para configuração do contrato de trabalho deverá haver as características citadas, enquanto que o contrato de parceria consiste em ceder a terra para fim de exploração, contudo, ocorre mediante partilha dos lucros e prejuízos e não com o pagamento de remuneração fixa.

Também cabe apreciar em relação aos julgados, a questão em relação à competência do ônus probatório. Dessa forma, utiliza-se do entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região/MT, que assim distribui o ônus da prova na questão do vínculo empregatício do trabalhador rural em sistema de parceria:

TRT23-008206) CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO. Nos termos dos arts. 818 da CLT e 333 do CPC a prova das alegações incumbe à parte que as fizer e ao Autor incumbe o ônus de provar os fatos constitutivos de seu direito. Ocorre a inversão do ônus probandi quando o réu alegar em contestação algum fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do Autor. Compulsando os autos, verifico que o Recorrente, admitiu a prestação de serviços pelo Reclamante, porém, sob outra tipificação, ou seja, contrato verbal de parceria, mediante o qual o reclamante trabalhava na sorveteria de propriedade do Reclamado ficando com 30% do resultado líquido mensal. Tal modalidade de prestação de serviços, contudo não restou provada até porque este era executado no estabelecimento do acionado. Recurso não provido. (MATO GROSSO. Tribunal Regional do Trabalho, 2008).

Diante da elucidação se compreende que cabe a quem fizer as alegações comprovar os fatos, considerando o disposto nos artigos 818 da Consolidação das Leis do Trabalho⁶⁶, cominado com o artigo 333 do Código de Processo Civil⁶⁷. Ocorrerá a inversão do ônus da prova quando for alegado pelo réu algum fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

Como já explicamos, cabe entender a quem compete à prova dos fatos, pois é fundamental para que sejam compreendidas as justificativas realizadas pelos relatores em alguns casos específicos, onde que desprovido o pedido em razão de carência probatória.

Diante disso, tomamos por analogia o embasamento da decisão, que teve como relatora Rosa Maria Webber Candiota da Rosa que proferiu o seguinte:

TST-027665) AGRADO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. COOPERATIVA. FRAUDE. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO. RESPONSABILIDADE.

Tese regional que julga não comprovada a existência de fraude na cooperativa e acresce inexistir vínculo empregatício porque ausente o elo da subordinação e demais requisitos do artigo 3º da CLT. Nesse diapasão, inalteráveis tais premissas (Súmula 126/TST), incorre violação dos arts. 2º, 3º, 9º e 442 da CLT e contrariedade à Súmula 331/TST. Súmula 296/TST. Agravo de instrumento não-provido. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 2007).

Segundo a relatora do Tribunal Superior do Trabalho, diante da ausência de comprovação, não há meios para que seja desconsiderada a fraude. Embora o caso seja referente a uma cooperativa, percebe-se relação com a questão acerca dos contratos de parceria.

Contudo, nota-se que uma vez que o contrato de parceria não cumprir, na realidade, com as características pertinentes a este, buscando o empregador incorrer em fraude, de modo a afastar os encargos trabalhistas, é perceptível diante das decisões prolatas que deve ser reconhecido o vínculo trabalhista, porém perante as pesquisas realizadas, percebe-se que em consequência da carência probatória, poderá não ser configurada tal alegação.

⁶⁶Art. 818. A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.

⁶⁷Art. 333 - O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

Parágrafo único - É nula a convenção que distribui de maneira diversa o ônus da prova quando:

I - recair sobre direito indisponível da parte;

II - tornar excessivamente difícil a uma parte o exercício do direito.

Além disso, percebe-se que estando configurado o contrato de parceria, com todas as características inerentes a este e obedecendo aos princípios norteadores do direito correspondentes ao caso, será admitido como tal, impossibilitando o reconhecimento do vínculo trabalhista.

A fraude no contrato de parceria rural ocorre, diante as pesquisas realizadas, por apresentar os requisitos inerentes à relação de emprego, os quais já explicados no decorrer do trabalho, que consistem em: pessoa física, prestação pessoal de serviço, subordinação, não-eventualidade, onerosidade e alteridade. Constatando-se que os casos mais relevantes do reconhecimento do vínculo empregatício estão na presença da subordinação e onerosidade.

Além do mais, se fundamenta a fraude, quanto à inobservância dos princípios norteadores do sistema jurídico, averiguando, no entanto, que o princípio da primazia da realidade é de grande importância na solução do caso proposto, em razão de que por este princípio os fatos valem muito mais que documentos ou ajustes celebrados formalmente, o que faz com que se atente para o que acontece na realidade, desmascarando um contrato fraudulento para fins de caracterização do vínculo empregatício.

CONCLUSÃO

Pode-se perceber, através do desenvolvimento da presente pesquisa, a qual possui o embasamento em doutrinas, jurisprudências, e decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, que o contrato de parceria rural pode caracterizar vínculo de emprego, nas situações que apresentar irregularidades, sendo consideradas fraude à legislação.

Despertou-se o interesse pelo tema em razão da dificuldade do ingresso no mercado de trabalho, que em alguns casos, o empregador diante a sua posição, obriga o empregado a trabalhar em condições que não lhe favoreça. Desse modo, objetivou-se, com a pesquisa, demonstrar, diante da análise de jurisprudência, a desconsideração do contrato de parceria rural quando este for objeto de fraude.

Assim, o trabalho se desenvolveu em três capítulos, sendo analisadas, no primeiro capítulo, as questões pertinentes aos princípios que norteiam esta relação, apresentando, contudo, de forma a objetivar que as relações de emprego devem seguir os parâmetros estipulados pelos princípios basilares do Direito.

No segundo capítulo, realizou-se o estudo referente ao contrato individual de trabalho, buscando o entendimento quanto à conceituação, destacando que se trata de um acordo de vontades com finalidade específica e para sua validade se faz necessário o atendimento de determinados caracteres, sendo eles: contrato intuitu personae em relação ao empregado, contrato sinalagmático, contrato comutativo, contrato de trato sucessivo, contrato oneroso.

Quanto ao contrato individual de trabalho, estabeleceu-se quanto a sua forma que poderá ser expressa ou tácita, escrita ou verbal, sendo o empregado aquele que presta serviço ao empregador, oferecendo sua força de trabalho, visando um resultado econômico e cumprindo ordens. Este trabalho deverá ocorrer de forma não-eventual para ser caracterizado como tal.

Ainda se considera que o Direito Individual do trabalho tem como base a relação entre empregado e empregador, sendo que esta relação está ligada ao contrato conforme o acordo entre as partes. Desenvolveu-se neste capítulo o estudo sobre os sujeitos, bem como os elementos essenciais de caracterização da relação de emprego, os quais compreendem: pessoa física, prestação pessoal de serviço, subordinação, não-eventualidade, onerosidade e alteridade, diferenciando relação de emprego de relação de trabalho.

No terceiro capítulo, pretendeu-se demonstrar as peculiaridades do contrato individual de trabalho rural e do contrato de parceria rural, verificando que apresentam diferenças

bastante notáveis, além do mais, buscou-se apresentar as situações em que o contrato de parceria rural oculta um vínculo trabalhista, o que configura fraude e, sendo esta reconhecida, acarretará em nulidade do contrato de parceria agrícola, reconhecendo o vínculo trabalhista. Adotou-se pela análise jurisprudencial no Tribunal Regional do Trabalho e Superior Tribunal de Justiça, para tanto, foram examinadas as ementas de vários Tribunais do Trabalho no Brasil, das quais se selecionou as mais coerentes com a questão de estudo.

Dessa forma, as ementas sopesadas evidenciaram a inobservância do princípio da primazia da realidade, principalmente, mas também dos princípios da proteção, da irrenunciabilidade, da continuidade, da boa-fé e da razoabilidade. Sendo estes buscados para caracterizar a fraude na relação de emprego.

Posteriormente, procurou-se apresentar as ementas que definiram tanto pela consideração como pela desconsideração do vínculo trabalhista, diante da presença ou não das características do contrato individual de trabalho, que se percebeu como aspecto mais acentuado à subordinação jurídica que pela qual resulta do próprio contrato que constitui no dever do empregado acolher o poder de direção do empregador, configurando em alguns casos também o trabalho não eventual, com pessoalidade e com pagamento de salário fixo.

Entendeu-se que, diante da dificuldade probatória, poderá não ser admitida a fraude, pois caberá a prova para quem as alegar, porém ocorrerá a inversão do ônus da prova quando for alegado pelo réu algum fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

Portanto, percebeu-se que há vários contratos de parceria agrícola que apresentam situações de fraude, sendo que nas situações em que o judiciário, quando constatado o vínculo de emprego, vem reconhecendo-o e definindo pela nulidade do contrato de parceria rural. Porém, ressalta-se que em alguns casos é difícil de provar, pois o empregador age com o intuito de fraudar a lei, obrigando assim o empregado a aceitar tais condições diante da necessidade de manter-se no emprego.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria de los derechos fundamentales**. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2002.

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

BARROS, Wellington Pacheco. **Curso de direito agrário**. 6. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009. 2 v.

BRANCO, Ana Paula Tauceda. **A colisão de princípios constitucionais no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 22 jul. 2012.

_____, **Código Civil**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm> Acesso em: 25 de mai 2012.

_____, **Código de Processo Civil**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869compilada.htm> Acesso em: 02 de jun de 2012.

_____, Constituição Federal de 1988, Emenda constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998.

Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Disponível em <

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc20.htm> Acesso em: 10 de jun 2012.

_____, **Constituição Federal**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em: 20 de mai 2012.

_____, Decreto-lei n. 4.657, de 4 de setembro de 1942. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. (Redação dada pela Lei n. 12.376, de 2010. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm> Acesso em: 05 de mai 2012.

_____, Decreto n. 59.566 de 14 de novembro de 1966. Regulamenta as Seções I, II e III do Capítulo IV do Título III da Lei nº 4.504, de 30 de novembro de 1964, Estatuto da Terra, o Capítulo III da Lei nº 4.947, de 6 de abril de 1966, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D59566.htm>. Acesso em: 17 set. 2012.

_____, Decreto Lei n. 73.626, de 12 de fevereiro de 1974. Aprova Regulamento da Lei número 5.889, de 8 de junho de 1973. Disponível em <

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d73626.htm> Acesso em: 10 de set 2012.

_____, Emenda constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc20.htm> Acesso em: 18 de ago 2012.

_____, Lei Federal n. 4.504, de 30 de novembro de 1964. Dispõe sobre o Estatuto da Terra. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4504.htm. Acesso em: 17 set. 2012.

_____, Lei Federal n. 5.889, de 8 de junho de 1973. Dispõe sobre normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm> Acesso em: 14 de set 2012.

_____, Lei n. 11.443, de 5 de janeiro de 2007. Dá nova redação aos arts. 95 e 96 da Lei n. 4.504, de 30 de novembro de 1964, que dispõe sobre o Estatuto da Terra. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2007-2010/2007/Lei/L11443.htm> 14 de set 2012.

_____, Tribunal Regional do Trabalho 1ª Turma da 3ª Região/MG, **RO nº 480/2011-145-03-00.2**, Rel. Convocado Eduardo Aurélio P. Ferri. unânime, DEJT 17.05.2012

_____, Tribunal Regional do Trabalho 1ª Turma da 9ª Região/PR, **Processo nº 00100-2011-669-09-00-8**, Rel. Cassio Colombo Filho. DEJT 24.04.2012

_____, Tribunal Regional do Trabalho 2ª Turma da 23ª Região/MT, **RO nº 00662.2007.021.23.00-0**, Rel. Leila Calvo. j. 27.02.2008, Publ. 29.02.2008

_____, Tribunal Regional do Trabalho 2ª Turma da 4ª Região/RS, **RO nº 00792-2002-702-04-00-0**, Rel. João Ghisleni Filho. j. 14.04.2004, maioria, DJ 30.04.2004

_____, Tribunal Regional do Trabalho 5ª Turma da 3ª Região/MG, **RO nº 00009-2008-095-03-00-7**. Rel. José Murilo de Moraes. DJMG 10.05.2008

_____, Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região/AM-RR, **RO nº 03073/2007-002-11-00**, Rel. Adilson Maciel Dantas. Julgado em 29.02.2008.

_____, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Turma da 22ª Região/PI, **RO nº 0000062-42.2010.5.22.0102**, Rel. Manoel Edilson. Julgado em. 16.01.2012, DEJT 24.01.2012

_____, Tribunal Superior do Trabalho 6ª Turma. **AIRR nº 1308/2005-005-03-40**, Rel. Rosa Maria Weber Candiota da Rosa. j. 24.10.2007, unânime, Publ. 23.11.2007

_____, Tribunal Superior do Trabalho, 7ª Turma, 29.02.2008, **AIRR nº 417/2004-251-06-40**, Rel. Guilherme Augusto Caputo Bastos. Julgado em 20.08.2009

_____, Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 212. Disponível em <http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0212.htm> Acesso em: 25 de mai 2012

_____,Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 51. Disponível em <http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0051.htm> Acesso em: 25 de mai 2012

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 2.ed. Porto Alegre: Síntese, 1999.

CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. **Direito do trabalho rural consolidado: comentários à lei 5.889 à CLT, no aplicável ao trabalhador rural**. São Paulo: LTr, 1975.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

HINZ, Henrique. **Direito individual do trabalho**, 1ª Ed. Editora Saraiva.

LUFT, Celso Pedro. **Minidicionário Luft**. 20ª Ed. São Paulo: Ática, 2000.

MARQUES, Benedito Ferreira. **Direito agrário brasileiro**. 2.ed. São Paulo: AB, 1998.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MENEZES, Cláudio Armando Coucede. Fraude na execução dos contratos. **Juris Plenum Ouro**, Caxias do Sul: Plenum, v.1, n. 10, Nov. 2009. 2 CD-ROM.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho**. 18.ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.

NORONHA, Fernando. **O direito dos contratos e seus princípios fundamentais: autonomia privada, boa-fé, justiça contratual**. São Paulo: Saraiva, 1994.

ONU. Carta das Nações Unidas. Disponível em: http://unicrio.org.br/img/CartadaONU_VersoInternet.pdf. Acesso em: 15 de jun. 2012.

OPITZ, Silvia C.B.; OPITZ, Oswaldo. **Curso completo de direito agrário**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito do trabalho: teoria, jurisprudência e 850 questões**. 4. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2003.

PIOVESAN, Flávia; e CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2002.

ROCHA, Osiris. **Manual prático do trabalho rural**. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 6. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2008.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Noções de direito do trabalho: um enfoque constitucional**. 3. ed. Passo Fundo: Ed. Universidade de Passo Fundo, 2009. v.1.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2011. v.7.

WALD, Arnoldo. **Obrigações e contratos**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.