

**MARCELO DE SOUZA BALIAN**

**O MASCARAMENTO DE CONTRATOS DE EMPREGO COMO  
CAUSA DE DESCUMPRIMENTO DA FUNÇÃO SOCIAL DA  
PROPRIEDADE DO IMÓVEL AGRÁRIO NO BRASIL**

- uma nova regulamentação do art. 186, III da CF/88 para além da Lei nº  
8.629/1993 -

Dissertação apresentada como requisito parcial  
à obtenção do grau de Mestre em Direito,  
Relações Internacionais e Desenvolvimento  
pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás,  
sob orientação do Prof. Dr. Luiz Carlos  
Falconi.

**Goiânia**

**2012**

**MARCELO DE SOUZA BALIAN**

**O MASCARAMENTO DE CONTRATOS DE EMPREGO COMO  
CAUSA DE DESCUMPRIMENTO DA FUNÇÃO SOCIAL DA  
PROPRIEDADE DO IMÓVEL AGRÁRIO NO BRASIL**

- uma nova regulamentação do art. 186, III da CF/88 para além da Lei nº  
8.629/1993-

---

Prof. Dr. Luiz Carlos Falconi

PUC/GO

Presidente da Banca

---

Professor Dr. Germano Campos Silva

PUC/GO

Membro da Banca

---

Professor Dr. Cleuler Barbosa das Neves

Universidade Federal de Goiás

Membro da Banca

Aos meus pais, que me educaram e legaram o prazer pela pesquisa.

## **AGRADECIMENTOS**

Ao professor orientador desta dissertação, Doutor Luiz Carlos Falconi, pela confiança e pelo ensino das reflexões.

Ao Mestrado em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC/GO), na pessoa de sua coordenadora, professora Dra. Geisa Cunha Franco.

Aos meus pais, irmãos e esposa, pela motivação, compreensão e auxílio incondicional.

## RESUMO

A Constituição Federal de 1988 tem por princípio fundamental assegurar o cumprimento da função social da terra (art. 5º, XXIII), prevendo a desapropriação sanção quando for constatado o mau uso da propriedade agrária. O art. 186, III, da CF/88 estabelece que o cumprimento das disposições legais que regulam as justas relações de trabalho é um dos requisitos indispensáveis para a verificação do cumprimento da função social da propriedade agrária. A Lei nº 8.629/1993, que dispõe sobre a regulamentação dos dispositivos constitucionais relativos à reforma agrária, é evasiva ao regulamentar o inciso III do art. 186 da CF. As várias formas de constituição das relações de trabalho em sentido amplo, todavia, tornam extremamente difícil a real constatação sobre o cumprimento das normas que regulam as relações de trabalho, em especial nas atividades agrárias. O objetivo deste trabalho é propor uma nova regulamentação do art. 186, III, da CF/88, para dar efetividade ao dispositivo constitucional em comento. Utilizou-se como metodologia o estudo doutrinário, análise legislativa e jurisprudencial sobre o tema. Foi elaborado estudo sobre os princípios de Direito do Trabalho; os requisitos para formação das relações de emprego; as formas de trabalho em sentido amplo que mais comumente mascaram relações empregatícias, sugerindo-se, em cada caso, possibilidades de regulamentar o art. 186, III, da CF/88. Concluiu-se que, na forma como está atualmente regulamentado o art. 186, III da CF/1988, não é possível desapropriar-se imóvel rural galgando-se no descumprimento das disposições que regulamentam as relações de trabalho.

**palavras-chave:** desapropriação rural, relação de trabalho, regulamentação constitucional.

## ABSTRACT

*The Constitution of 1988 has as a basic principle ensure compliance with the social function of land (art. 5, XXIII), providing the expropriation penalty when the misuse of landed property is found. The art. 186, III of CF/88 establishes that compliance with the legal provisions governing fair labor relations is a key requirement for the verification of the fulfillment of the social function of land ownership. Law n°. 8.629/1993, which provides the regulation of constitutional provisions relating to land reform, is evasive when regulating the section III of article. 186 of CF. The various forms of incorporation of labor relations in a broad sense, however, make it extremely difficult for real verification on compliance with the rules governing labor relations, especially in agrarian activities. The objective of this work is to propose a new regulation of art. 186, III, of CF/88, to give effect to the constitutional provision under discussion. The methodology used was the doctrinal study, analyzing legislation and court decisions on the subject. Study was developed on the principles of labor law; training requirements for employment relations, ways of working in the broad sense that most commonly masked employee relations, suggesting in each case, the possibilities to regulate art. 186, III, of CF/88. It was concluded that, in the way the article 186, III CF/1988 is currently regulated, is not possible to expropriate rural property in breach of the provisions governing labor relations.*

**keywords:** *rural expropriation, working relationships, constitutional regulation.*

## SUMÁRIO

	<b>INTRODUÇÃO</b>	10
<b>1</b>	<b>A FUNÇÃO SOCIAL DA TERRA E A DESAPROPRIAÇÃO – BREVES APONTAMENTOS</b>	14
1.1	Antecedentes históricos	14
1.2	A função social da propriedade rural	16
1.3	Considerações sobre a desapropriação por interesse social, para fins de reforma agrária	20
<b>2</b>	<b>PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO</b>	28
2.1	Noções preliminares	28
2.2	Princípios gerais	34
2.3	Princípios trabalhistas	33
2.3.1	Princípio da proteção ao trabalhador	33
a)	<i>In dubio pró operario</i>	33
b)	Aplicação da norma mais favorável ao trabalhador	35
c)	Condição mais benéfica ao trabalhador	36
2.3.1.1	Flexibilização do direito do trabalho e o princípio da proteção	36
2.3.2	Princípio da irrenunciabilidade de direitos	37

2.3.3	Princípio da continuidade da relação de emprego	38
2.3.4	Princípio da primazia da realidade	39
2.3.4.1	Diversas causas do desajuste entre a realidade e os documentos	40
2.3.4.2	Primazia da realidade como corolário da boa-fé	41
2.3.4.3	Exemplos de aplicação do princípio da primazia da realidade	42
<b>3</b>	<b>TRABALHO E EMPREGO</b>	<b>43</b>
3.1	Considerações iniciais	43
3.2	Relação de trabalho e relação de emprego	44
3.2.1	Relação de trabalho - contratos afins	44
3.2.2	Sujeitos da relação de emprego	45
3.2.3	Empregado urbano	46
3.2.4	Empregado e empregador rural	46
3.2.4.1	A questão dos familiares do empregado rural que o auxiliam em suas tarefas	50
3.2.5	Empregado e empregador doméstico	50
3.2.6	Empregador urbano	51
3.3	Os requisitos para configuração da relação de emprego	53
3.3.1	Pessoa física	53
3.3.2	Pessoalidade	54
3.3.3	Habitualidade, não-eventualidade ou continuidade	54
3.3.4	Subordinação	55
3.3.5	Onerosidade ou remuneração	56
3.4	O contrato individual de trabalho (contrato de emprego)	57



3.4.1	Natureza jurídica	57
3.4.2	Forma do contrato de emprego	60
3.4.3	O mascaramento do contrato de emprego	61
4	<b>O MASCARAMENTO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA NO MEIO RURAL – Sugestões para uma nova regulamentação do art. 186, III da CF/88</b>	62
4.1	Ocorrências dolosas contra a organização do trabalho	64
4.1.1	Práticas dolosas não tipificadas como crime	66
4.2	O trabalho autônomo	67
4.3	A questão das cooperativas	71
4.4	O contrato de safra	79
4.5	Contratos agrários – parceria e arrendamento	81
4.5.1	Arrendamento rural	83
4.5.2	Parceria rural	84
	<b>CONCLUSÕES</b>	89
	<b>BIBLIOGRAFIA</b>	93

## INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 tem por princípio fundamental assegurar o cumprimento da função social da terra (art. 5º, XXIII), estabelecendo ainda, no art. 186, que sua função social estará cumprida quando, simultaneamente, favorecer o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores que nela labutam, mantiver níveis satisfatórios de produtividade, assegurar a conservação dos recursos naturais, e observar as disposições legais que regulam as justas relações de trabalho entre os que a possuem e a cultivam.

Nesse diapasão, a observância das disposições legais que regulam as justas relações de trabalho é um dos requisitos indispensáveis para a verificação do cumprimento da função social da terra, de modo a satisfazer o bem estar dos trabalhadores que a labutam.

A Lei nº 8.629/1993, que dispõe sobre a regulamentação dos dispositivos constitucionais relativos à reforma agrária, previstos no Capítulo III, Título VII, da Constituição Federal, é evasiva ao regulamentar o inciso III do art. 186 da CF, dispondo apenas que “a observância das disposições que regulam as relações de trabalho implica tanto o respeito às leis trabalhistas e aos contratos coletivos de trabalho, como às disposições que disciplinam os contratos de arrendamento e parceria rurais” (art. 9º, §4º Lei nº 8629/1993).

Dispõe o texto constitucional, em síntese, que a União poderá desapropriar o imóvel rural que não esteja cumprindo sua função social, mediante prévia e justa indenização em títulos da dívida agrária (TDA), resgatáveis em até 20 anos.

Nota-se a intenção do legislador constituinte em resguardar o cumprimento da função social da propriedade agrária, punindo aquele que não o fizer com a desapropriação sanção, com conseqüente tratamento desigual na forma de receber sua indenização, que levará de 2 a até 20 anos para ser percebida por inteiro.

Considerando, entretanto, as várias formas de constituição das relações de trabalho em sentido amplo, assim como a existência de diversas leis que regulamentam tais relações, além da Consolidação das Leis do Trabalho, imperiosa uma investigação que possa buscar subsídio para uma mais completa regulamentação do mencionado dispositivo constitucional.

Sabe-se que até mesmo o judiciário trabalhista tem, por vezes, dificuldades em estabelecer padrões para distinguir a autonomia obreira da relação de emprego subordinada.

As dificuldades probatórias para o trabalhador são tão grandes que o Direito precisou construir uma disciplina protetiva obreira, o Direito do Trabalho.

Por outro lado, há um panorama onde inúmeros trabalhadores se aproveitam da proteção jurídica para tornarem-se “profissionais” em artifícios para extrair vantagens financeiras indevidas, fazendo do judiciário trabalhista um excelente negócio!

Considera-se, ainda, uma forte tendência de flexibilização nas relações de emprego, vez que o Brasil já é considerado um país emergente, com escassez de mão de obra em inúmeros setores de produção. Tal fato certamente facilita as negociações por parte do trabalhador, que tem um maior poder de barganha. Obviamente que ainda existe um longo caminho a ser percorrido, mas a tendência evolutiva dos países emergentes é de diminuição constante da hipossuficiência obreira.

Assim, os contratos de emprego poderão perder aos poucos o seu caráter de “adesão”, evoluindo-se para a transformação em verdadeiro acordo bilateral, com a real expressão da vontade das partes, tornando-se cada dia mais difícil a constatação da má-fé, das artimanhas cometidas por empregadores no sentido de submeter seus empregados às mais diversas fraudes contratuais.

A problemática a ser solucionada diz respeito à forma de averiguação do cumprimento da função social da propriedade agrária, à luz das leis trabalhistas interpretadas conforme a melhor doutrina e jurisprudência.

Nesse interim, não há na Lei nº 8.629/1993 a definição de quem seria o órgão ou autoridade responsável pela averiguação do descumprimento das justas relações de trabalho. Questiona-se, por exemplo, se estaria constatada a violação passível de sanção

na esfera agrária, com um diagnóstico por sentença proferida em Reclamação Trabalhista, ou bastaria o parecer de fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego?

Como hipótese para a solução da problemática referida acima, aponta-se a necessidade de instituição, por lei, de critérios objetivos que estabeleçam os procedimentos e competência para desapropriação rural calcada no descumprimento da legislação do trabalho.

Objetiva-se com a pesquisa estabelecer a sanção adequada, no campo da desapropriação, a cada tipo de descumprimento das justas relações de trabalho, por exemplo, na ocorrência de danos coletivos, individuais, reincidência, culpa ou dolo do proprietário rural. Para tanto, o tema limita-se às situações mais corriqueiras de mascaramento das relações de emprego no meio rural.

Como metodologia, aplicando-se o método hipotético-dedutivo, estudou-se, através de revisão bibliográfica e análise legislativa e jurisprudencial, as diversas formas de mascaramento praticado involuntariamente ou através do uso proposital de mecanismos para esconder a formação do contrato empregatício.

Assim, para investigar as possíveis formas de uma nova regulamentação do inciso III, do art. 186 da Constituição Federal de 1988, foram estudados os princípios de direito do trabalho, os contratos de trabalho rural em espécie, as cooperativas de mão de obra e os crimes contra a organização do trabalho (em especial o trabalho análogo ao de escravo), além da abordagem de algumas tendências que seguem as relações trabalhistas no Brasil.

Foi analisada a possibilidade de utilização dos Princípios de Direito do Trabalho face às várias interpretações que podem ser dadas a um determinado dispositivo legal, ou mesmo a aplicação supletiva de princípios na ausência de norma expressa sobre conteúdo específico.

Em seguida, foram abordados os conceitos de relação de trabalho e emprego, trazendo as características distintivas entre emprego rural e doméstico, seguindo com a natureza jurídica da relação empregatícia e uma análise sobre a autonomia da vontade obreira, aspecto fundamental na configuração do vínculo como contrato.

Ainda na investigação do objeto do trabalho, deslindou-se os elementos

caracterizadores de uma verdadeira cooperativa de mão de obra, de um real contrato de parceria agrária ou de arrendamento de terras, do contrato de safra e do trabalho autônomo, em contraste com os princípios que regem o direito obreiro no Brasil, juntamente com os requisitos essenciais à criação do contrato de emprego, ainda que tácito.

Em síntese, pretendeu-se estudar tais aspectos de possível afronta à legislação do trabalho no meio rural, como forma de instrumentalizar o Estado no diagnóstico da satisfação da função social da terra, ampliando os horizontes teóricos para uma melhor regulamentação do art. 186, III de nossa Carta Magna.

Não se objetivou, aqui, a realização de grandes e aprofundados estudos teóricos sobre reforma agrária, mas tão somente uma busca por melhores subsídios que orientem o diagnóstico da função social da terra quanto ao cumprimento das justas relações do trabalho humano nos imóveis rurais. Afinal, de que serviria uma terra economicamente produtiva se seus maiores frutos, o trabalho e a dignidade do homem, fossem açoitados em prol do acúmulo de capital!

Para desenvolvimento da pesquisa, o trabalho foi estruturado em 4 capítulos. O primeiro diz respeito à função social da propriedade agrária, trazendo algumas considerações acerca do instituto da desapropriação e suas previsões constitucionais;

O segundo trata do estudo dos Princípios de Direito do Trabalho, tendo como parâmetro a principiologia defendida por autores como Américo Plá Rodrigues, Alice Monteiro de Barros e Maurício Godinho Delgado;

No terceiro, são conceituados e delimitados os principais aspectos diferenciadores das relações de trabalho *lato sensu* e o vínculo de emprego, abordando-se também a questão da moderna escravidão, e, por fim, no quarto capítulo, são abordadas especificamente as formas mais comuns de prestação de trabalho rural capazes de mascarar o emprego formal, incluindo, neste momento, sugestões para uma nova regulamentação do art. 186, III, da CF/88.

# CAPÍTULO I

## A FUNÇÃO SOCIAL DA TERRA E A DESAPROPRIAÇÃO – BREVES APONTAMENTOS

### 1.1 Antecedentes históricos<sup>1</sup>

Durante muito tempo pairou na estrutura do ordenamento jurídico pátrio a “função individual ou privada da propriedade imóvel”, gerando uma aceitação universal de que o homem proprietário mantinha uma relação com sua terra com tal estreiteza de laços que esta última parecia ter vida pela transposição de sentimentos que aquele dedicava.

Surge, portanto, a chamada “legítima defesa da propriedade”, autorizando o dono da terra a chegar às últimas consequências, podendo, por vezes, retirar a vida de outrem, acobertado pela ordem jurídica.

Tal princípio se adequava à estrutura feudal de dominação. Ser proprietário de terras era exercitar o poder absoluto e, conseqüentemente, de submissão daqueles que nela moravam ou trabalhavam. A vontade do senhor de terras era o limite do direito de propriedade.

A Revolução Francesa, embora surgida com o propósito de modificar a estrutura asfixiante do domínio feudal, apenas serviu para mudar a titularidade da figura dominante: dos suseranos e cleros, para os novos-ricos comerciantes e industriais, porque o exercício exclusivamente pessoal ainda continuou como função da propriedade imobiliária. O certo é que, por força das ideias políticas revolucionárias e de certa forma

---

1 Antecedentes históricos extraídos e parafraseados de: BARROS, Wellington Pacheco de. Curso de Direito Agrário. 6. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 39 a 41.

inovadoras, a função privada da propriedade se instalou no Código Civil francês, que ganhou o mundo como verdade única em razão da importância cultural da França naquele momento histórico.

Neste contexto encontrava-se um Brasil em busca de crescimento, importando conteúdo ideológico, que fez inserir no art. 179 da Constituição do Império o resguardo absoluto ao direito de propriedade, que se manteve inalterado na Constituição Republicana de 1891 (art. 72, §17).

Ainda no Código Civil de 1916 (art. 524), estava assegurado ao proprietário o direito de usar, gozar e dispor de seus bens, sem estabelecer quaisquer limites no exercício de tais direitos.

Com as distorções econômicas e sociais geradas pelo desenvolvimento industrial dos séculos XVIII e XIX é que se inicia um repensar do direito absoluto do proprietário da terra. *Marx*, em *O Capital*, questiona a possibilidade de a terra se constituir em direito individual, já que se trata de um bem de produção. Em 1850, *Auguste Comte*, através de seu *Sistema de Política Positiva*, também se utilizou desse argumento para sustentar a necessidade de intervenção do Estado na propriedade privada por ter ela uma função social.

No campo específico do Direito coube a *Duguit* o mérito inicial de haver sustentado a função social da propriedade, mas a doutrina só se transformou em princípio constitucional com a Constituição Mexicana de 1917, seguindo-se a Constituição alemã de Weimar, de 1919, que declarou (art.157): *a propriedade obriga*.

Outras constituições se seguiram, como a da Iugoslávia (1921) e do Chile (1925), e que, em atenção aos anseios por Cartas que reproduzissem a preocupação social, tomaram conta das democracias ocidentais. Hoje, pode-se dizer que a função social da propriedade é característica quase universal.

No Brasil, a Constituição federal de 1988 expressamente declara como princípio que a propriedade tem função social (art. 5º, XXIII), além de diretamente conceituar sua amplitude em relação aos imóveis rurais, em seu art. 186, assim prescrevendo:

A função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos:

I – aproveitamento racional e adequado;

II – utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e preservação do meio ambiente;

III – observância das disposições que regulam as relações de trabalho;

IV – exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores.

Ainda, o Estatuto da Terra (Lei nº 4504/1964), fulcrado na EC nº 10 à CF de 1946, já dispunha ser assegurada a todos a oportunidade de acesso à propriedade da terra, condicionada pela sua função social (art. 2º).

## **1.2 A função social da propriedade rural**

Visto um sucinto panorama histórico e fundamentos legais do ordenamento jurídico brasileiro acerca da função social da propriedade agrária, importante buscar alguns conceitos e fundamentos teóricos para compreensão do instituto.

Sabe-se que a propriedade privada é garantida pela força coletiva, representada na forma do Estado, com a finalidade de se manter a paz social e garantir o bem comum, com produção de bens e alimentos e a criação de postos de trabalho, coordenados pelo particular detentor do direito de propriedade.

Por tal, indaga-se que só haverá interesse estatal na proteção da propriedade privada na medida em que houver um retorno ou contraprestação social, compreendida no exercício dos já mencionados requisitos para o cumprimento da função social da terra.

Neste sentido, a noção de propriedade trazida pelo ordenamento jurídico pátrio não remete a uma concepção absoluta, mas sim como algo eminentemente social, onde



“o proprietário é um procurador da comunidade para a gestão de bens destinados a servir a todos, embora pertençam a um só”.<sup>2</sup>

Assim, podemos dizer que a função social da terra é um conceito não apenas jurídico, mas também econômico e fisiológico, uma vez que a terra é um bem indispensável ao desenvolvimento da economia agrícola e da manutenção da própria existência humana, através da produção de alimentos.

Sob o aspecto constitucional pátrio, os requisitos necessários à configuração da função social da propriedade agrária se resumem a três ópticas, quais sejam a econômica, a social e a ecológica. A primeira refere-se ao requisito da produtividade (aproveitamento racional e adequado – exigido pela Lei nº 8.629/1993). A segunda abrange tanto a observância das disposições que regulam as relações de trabalho quanto o favorecimento do bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores rurais. A terceira cuida dos requisitos relativos à utilização dos recursos naturais e à preservação do meio ambiente.<sup>3</sup>

Não é mais cabível, no âmbito do Direito Constitucional positivo brasileiro, a concepção da propriedade privada como um direito absoluto. Nossa Constituição consagra o Brasil como um Estado Democrático Social de Direito, o que implica afirmar que também a propriedade deve atender a uma função social<sup>4</sup>. Tal exigência está explícita em diversas passagens da Carta Magna, como, por exemplo, os arts. 5º, XXIII, 170 e 186.

Ao lado dos direitos garantidores da propriedade privada, o ordenamento jurídico estabelece exigências de contraprestação social ao proprietário, como o dever de uso adequado. Assim, não se permite, por exemplo, que o terreno urbano permaneça subutilizado, sob pena de incidência de diversas sanções, como uma maior tributação (de modo progressivo, conforme art. 182 da CF), inviabilizando o uso da propriedade com intuito meramente especulativo.

---

<sup>2</sup> MARQUES JÚNIOR, William Paiva. Direito Agrário. São Paulo: Atlas, 2010, p. 24.

<sup>3</sup> MARQUES, Benedito Ferreira. Direito Agrário Brasileiro, 7. ed., São Paulo: Atlas, 2007, p. 40.

<sup>4</sup> ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. Direito Constitucional Descomplicado. 2. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2008, p. 132.

O Estado não promove, como já visto em linhas passadas, a garantia do direito de propriedade ao dono de imóvel rural improdutivo, podendo haver intervenção no domínio privado, com a desapropriação por interesse social.

Outra forma de se instituir o adequado uso da terra, promovendo o bem estar social, está na desapropriação, por confisco, assunto que está em tramitação através da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 438/2001, com o intuito de alterar-se a redação do art. 243 da CF/1988, que atualmente dispõe:

As glebas de qualquer região do País onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas serão imediatamente expropriadas e especificamente destinadas a assentamento de colonos, para o cultivo de produtos alimentícios e medicamentosos, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.

A PEC 438/2001 prevê a desapropriação, por confisco, das terras em que se verificar a utilização de trabalho escravo.

Verifica-se que o uso da terra não pode ser direcionado ao fomento de atividades claramente nocivas à ordem e saúde pública. Mitiga-se, mais uma vez, o direito de ver protegida a propriedade privada quando a mesma for utilizada para fins diversos daqueles estabelecidos para o exercício de sua função social, ainda que anteriormente adquirida sob justo título.

Quanto ao direito de propriedade, importante frisar que os mandamentos constitucionais sobre o tema são normas de eficácia contida. Tais normas são aquelas em que o legislador constituinte regulou suficientemente os interesses relativos a determinada matéria, mas deixou margem à atuação restritiva por parte da competência discricionária do Poder Público, nos termos que a lei estabelecer ou nos termos de conceitos gerais enunciados na própria Constituição. São de aplicabilidade direta, imediata, mas não integral, porque sujeitas a restrições.<sup>5</sup>

---

5 ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. *Op cit*, p. 132.

Tais restrições, como já visto, estão presentes tanto na Carta Magna (art. 5º, 184, 186, 243, entre outros) quanto na legislação ordinária, como por exemplo, o Estatuto da Terra e a Lei nº 8.629/1993.

Sob outra ótica, há autores que sustentam um caráter bem mais global para o exercício da função social da terra, de modo que não se pode restringi-lo às relações individuais, mas, ao contrário, agregando-se uma necessária relação entre Estado e indivíduo.

Assim, temos uma função social fundamentada na ação do Poder público, corrigindo as distorções existentes na estrutura fundiária e protegendo as partes hipossuficientes nas diversas formas de manifestação do trabalho rural.

Neste sentido, transcreve-se lição de Raymundo Laranjeira<sup>6</sup>:

Esse condicionamento da propriedade agrária não deve, no entanto, ficar adstrito ao âmbito das relações entre os indivíduos – proprietários e usuários, cidadãos e sociedade -, mas deve, sobretudo, abranger as relações entre o Estado e o indivíduo, mediante o cumprimento, por parte do Poder Público, dos deveres de impulsionar a atividade agrária no sentido do desenvolvimento socioeconômico, garantindo a propriedade da terra e melhores condições de exploração, e, conseqüentemente, um novo *status* ao camponês. Não basta ao Estado determinar o cultivo direto e pessoal da terra, cabe-lhe promover a sua justa distribuição, estabelecendo fácil condição de acesso, com igual oportunidade para todos os que não têm o domínio da terra rural.

Como visto, para que o Estado promova a função social da terra não basta a mera “troca” de proprietários, pois não se pretende a simples redistribuição de patrimônio concentrado para um patrimônio mais distribuído.

Não se trata apenas de punição ao detentor da terra improdutiva, mas sim da realização de efetivas ações capazes de promover a social-productividade, de modo que se torna um dever do Estado o impulso à atividade agrária, promovendo reais condições de exploração racional e adequada da terra desapropriada e impedindo o uso especulativo do instituto da reforma agrária.

A par da previsão contida no art. 186, III da Constituição Federal de 1988, entendemos se tratar, ainda, de manifestação dos princípios da dignidade da pessoa

---

6 LARANJEIRA, Raymundo (org.). Direito agrário brasileiro. São Paulo: LTr, 1999, p. 162.

humana, e do valor social do trabalho, além de estar em harmonia com um dos objetivos fundamentais da República (art. 3º da CF/88), qual seja, a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais.

### **1.3 Considerações sobre a desapropriação por interesse social, para fins de reforma agrária**

A desapropriação corresponde à retirada compulsória da propriedade de determinado bem, operando-se sua transferência para o poder público. No Brasil, vários autores conceituam o instituto da desapropriação, valendo mencionar aqui os dizeres de MEIRELLES<sup>7</sup>, que entendemos explicá-lo com alto grau de detalhamento:

Desapropriação ou expropriação é a transferência compulsória da propriedade particular (ou pública de entidade de grau inferior para superior) para o poder público ou seus delegados, por utilidade ou necessidade pública ou, ainda, por interesse social, mediante prévia e justa indenização em dinheiro (CF, art. 5º, XXIV), salvo as exceções constitucionais de pagamento em títulos da dívida pública de emissão previamente aprovada pelo Senado Federal, no caso de área urbana não edificada, subutilizada ou não utilizada (CF, art. 182, §4º, III) e de pagamento em títulos da dívida agrária, no caso de reforma agrária, por interesse social (CF, art. 184).

A desapropriação é efetivada mediante um procedimento administrativo, em que o poder público declara seu interesse na desapropriação e dá início às medidas para transferência do domínio do bem. Não havendo acordo entre o poder público e o proprietário, o procedimento entra em fase judicial para a solução da controvérsia, através da ação de desapropriação, que, em se tratando de reforma agrária, terá rito próprio definido na Lei Complementar nº 76/1993.

Conforme art. 22 da Constituição Federal de 1988, a competência para legislar sobre desapropriação é privativa da União, podendo, entretanto, lei complementar delegar aos Estados e ao Distrito Federal, a competência para legislar sobre questões específicas atinentes ao tema (parágrafo único do art. 22 da CF/88).

A competência para declarar a necessidade, utilidade pública, ou o interesse social, é, em regra, concorrente em relação a todos os entes federativos, que poderão

---

7 MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. 35. ed. São Paulo: Malheiros, 2009, p. 608.

avaliar a presença dos requisitos necessários no caso concreto, conforme for de interesse federal, estadual ou da municipalidade. A exceção reside justamente na desapropriação por interesse social para fins de reforma agrária, cuja competência será privativa da União, conforme art. 184 de nossa Carta Magna.

Ressalte-se que apenas haverá competência privativa da União para desapropriação de imóvel rural quando o interesse for a reforma agrária. O STF já desfez o engano de quem entendia que a desapropriação de imóvel rural é sempre de competência da União, somente o é quando o imóvel rural se destine à reforma agrária. Assim, podem os Estados e municípios desapropriar imóveis rurais para fins de utilidade ou necessidade pública (ou interesse social *lato sensu* - Lei nº 4.132/1962), não porém para fins de reforma agrária, privativa da União<sup>8</sup>.

Como já mencionado em linhas passadas, a desapropriação para fins de reforma agrária não é feita mediante prévio pagamento em dinheiro, o que nos leva a entender que o legislador buscou uma forma de sanção para aqueles que não cumprirem com a função social da terra.

Paulo Torminn Borges<sup>9</sup> assevera que a desapropriação, apesar de parecer, a princípio, um meio de se negar o direito de propriedade, é, na verdade, uma confissão de respeito a tal direito. É o reconhecimento de que o Poder Público só pode subtrair a propriedade ao particular obedecendo a precisas regras jurídicas. Ressalta o autor, ainda, que o instituto da desapropriação não atinge o direito de propriedade em sua característica mais avultada, que é o seu valor econômico.

Ao garantir o direito de propriedade, como visto, a desapropriação não assegura a manutenção do objeto em si, mas sim o seu valor econômico, permanecendo íntegro o patrimônio do particular, ainda que pago de forma parcelada pelo Estado, em títulos da dívida agrária. Mas esta é, justamente, a sanção pelo descumprimento da incumbência natural do proprietário de terras, o exercício de sua função social.

---

8 DI PIETRO, Maria Sylvania Zanella. Direito Administrativo. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 157.

9 BORGES, Paulo Tormin. Institutos básicos do Direito Agrário. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 1998. p.61

Outro aspecto que consideramos importante a respeito do instituto da desapropriação, diz respeito à forma originária de aquisição da propriedade, vez que não provém de nenhum título anterior, o que torna o bem desapropriado insuscetível de reivindicação, livre de quaisquer ônus anteriormente existente.<sup>10</sup>

A Constituição federal de 1988 trata da desapropriação rural em seus art. 184 a 186, sendo que a regulamentação quanto aos aspectos substantivos da matéria ficou a cargo da Lei nº 8.629/1993, enquanto que o processo judicial foi disciplinado pela Lei Complementar nº 76/1993, posteriormente alterada pela Lei Complementar 88/1996.

Dispõe o texto constitucional, em síntese, que a União poderá desapropriar o imóvel rural que não esteja cumprindo sua função social, mediante prévia e justa indenização em títulos da dívida agrária (TDA), resgatáveis em até 20 anos. Registre-se que as benfeitorias úteis e necessárias deverão ser indenizadas em dinheiro (§ 1º do art. 184 da CF/88), o que significa a valorização de seu trabalho edificatório.

Daí porque entende-se ser a desapropriação para fins de reforma agrária uma espécie de punição, pois o art. 5º, XXIV da CF/88 estabelece que (ressalvados o casos previstos na CF) a desapropriação será procedida mediante justa e prévia indenização em dinheiro. Tanto por interesse social em sentido amplo, como por necessidade e utilidade pública, a indenização será em dinheiro, ao passo que por interesse social para fim de reforma agrária será em títulos da dívida agrária (TDA).

Resta clara, portanto, a intenção do legislador constituinte em resguardar o cumprimento da função social da terra, punindo aquele que não o fizer com a perda da propriedade e um tratamento desigual na forma de receber sua indenização, que levará de 2 a até 20 anos para ser percebida por inteiro.

Alguns entraves, todavia, dificultam a aplicação uniforme do procedimento desapropriatório, uma vez que a regulamentação do art. 186 da Carta Magna pela Lei nº 8.629/1993, a nosso ver, é absolutamente ineficiente, deixando uma série de dúvidas.

Vejamos o que diz a referida lei:

---

10 ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. *Op cit*, p. 137.

Art. 9º A função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo graus e critérios estabelecidos nesta lei, os seguintes requisitos:

I - aproveitamento racional e adequado;

II - utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e preservação do meio ambiente;

III - observância das disposições que regulam as relações de trabalho;

IV - exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores.

(...)

§ 4º A observância das disposições que regulam as relações de trabalho implica tanto o respeito às leis trabalhistas e aos contratos coletivos de trabalho, como às disposições que disciplinam os contratos de arrendamento e parceria rurais.

Observe-se que o § 4º do citado dispositivo legal - não obstante o esclarecimento de que a observância das justas relações de trabalho não se restringe aos contratos de emprego, mas também aos casos de arrendamento e parceria - nada regulamenta de concreto, deixando uma grande margem de dúvidas quanto ao procedimento adequado para se constatar o desrespeito às relações de trabalho.

Tais dúvidas podem facilmente ser o entrave na aplicação da lei ao caso concreto, abrindo uma ampla margem de discussão no decorrer dos processos judiciais de desapropriação.

Assim, quem terá a competência para averiguar e decidir sobre as questões inerentes ao descumprimento da função social da terra por suspeita de conduta errônea nas relações de trabalho? A fiscalização do trabalho do poder executivo? O Ministério Público Estadual? O Ministério Público do Trabalho? O poder executivo após processo judicial trabalhista?

Outro problema detectado diz respeito às inaplicabilidades da desapropriação, tratadas pela Constituição no art. 185. São insuscetíveis de desapropriação para fins de reforma agrária: a propriedade produtiva, independentemente de quaisquer outros requisitos, a princípio, e a pequena e média propriedade rural, assim definida em lei, desde que seu proprietário não possua outra.

Nota-se uma incongruência constitucional ao estabelecer a não incidência desapropriatória, para fins de reforma agrária, da propriedade produtiva (art. 185, II da CF/1988), pois, na ocorrência de abuso no cumprimento das relações de trabalho, como, por exemplo, ao se constatar a prática de trabalho escravo, pode haver uma enorme produtividade com completo descumprimento da função social da terra.

Logo, percebe-se, em um raciocínio curto, que o pleno cumprimento da função social da propriedade agrária poderia ver-se barrado pela produtividade da terra, na ótica taxativa do art. 185 da CF/1988. Assim, o proprietário rural que não utiliza adequada e racionalmente sua terra, valendo-se ainda de trabalho escravo, por exemplo, poderia ser considerado blindado da desapropriação em razão do caráter economicamente produtivo da propriedade agrária, fato que se mostra irrazoável.

A respeito da prevalência de uma norma constitucional em detrimento de outra cumpre esclarecer que, formalmente, as normas constitucionais encontram-se em idêntico plano, não havendo entre elas, a priori, qualquer hierarquia, sejam elas normas-princípios ou normas-regras. A esse respeito, transcreve-se lição de CUNHA JUNIOR<sup>11</sup>:

É evidente que, em razão do princípio da unidade da Constituição, em face do qual todas as normas constitucionais encontram-se no mesmo plano, não há, entre umas e outras, sejam elas normas princípios ou normas-regras, qualquer hierarquia, pelo menos em sentido normativo: todas são normas constitucionais e produzem idênticos efeitos jurídicos.

O referido autor esclarece haver princípios com distintas cargas valorativas: uns sem densidade semântica, mas com força valorativa, outros com densidade normativa mas pouca carga valorativa, estes últimos atuando em domínios normativos específicos fazendo efetivos e concretos exatamente aqueles valores.

Nesse sentido, as normas de maior densidade semântica não podem contrariar aquelas de maior carga valorativa, sob pena de subversão da ordem jurídica estatal. Arremata CUNHA JUNIOR<sup>12</sup> com a seguinte conclusão:

---

<sup>11</sup> CUNHA JUNIOR, Dirley da. Curso de Direito Constitucional, 6 ed. Salvador: Juspodivm, 2012. p. 157

<sup>12</sup> Idem, p. 159.



Em suma, a hierarquia axiológica entre os princípios constitucionais resulta da própria existência de princípios estruturantes, de princípios constitucionais gerais, de princípios constitucionais especiais e regras constitucionais, desta forma escalonados.

Como visto, a incongruência entre a vedação da desapropriação de terras produtivas para fins de reforma agrária e a limitação da proteção jurídica ao direito de propriedade, condicionado ao cumprimento de sua função social, trata-se de conflito aparente de normas de mesmo status constitucional, situação que deve ser analisada sob a ótica da hierarquia axiológica entre os princípios ou mesmo sob o prisma da ponderação de valores no caso concreto.

Sobre a produtividade da propriedade rural, deve-se entender que, para que sejam harmônicos os artigos 185 e 186 da CF/88, seria necessário interpretar o conceito de “propriedade produtiva” não apenas no aspecto econômico, mas devendo ser a terra “socialmente produtiva”, de modo a atender todos os critérios estabelecidos no art. 186.

Assim, uma propriedade economicamente produtiva, mas que funcione com mão de obra escrava, por exemplo, não pode estar amparada pelo art. 185, II da CF/88, por total desarmonia constitucional.

Desse modo, a regra da não expropriação da propriedade produtiva, norma de alta densidade semântica que, se interpretada em sua literalidade, retira força normativa do princípio que garante o cumprimento da função social da propriedade, deve, por isso, ser interpretada de modo a não subverter a ordem jurídica, seja através da ponderação de valores nos casos concretos, seja equacionando-a em hierarquia axiológica inferior.

Sob a ótica inversa, uma propriedade muito pequena, como já previsto no Estatuto da Terra, não seria capaz de favorecer o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores que nela labutam, tampouco de manter níveis satisfatórios de produtividade, conforme orienta o art. 186 de nossa Carta Magna. Nesse caso, a desapropriação objetivaria aumentar a área para alcançar a dimensão modular.

A lei diz que a propriedade familiar tem no mínimo a dimensão de um módulo fiscal, o que nos leva a entender que eventual gleba de menor área poderá sofrer a

desapropriação, ainda que trabalhada pela família, uma vez que o estatuto da terra entende ser improdutivo a propriedade de tamanho inferior ao módulo rural.

O cálculo para fixação do número de módulos rurais, que é da competência do INCRA, corresponde à divisão da área aproveitável do imóvel pelo coeficiente da categoria de módulos atribuível à propriedade (conforme localização microrregional e tipo de exploração). O módulo fiscal, por sua vez, é calculado de forma quase idêntica, sendo resultado da divisão da área aproveitável do imóvel pelo módulo fiscal existente de cada município (fixado previamente pelo INCRA).

Entendemos que, tecnicamente, tendo o módulo fiscal, área igual ou inferior ao módulo rural definido para a respectiva região e atividade agrária desenvolvida, e, tendo a propriedade área inferior a um módulo fiscal, esta será passível de desapropriação. Já a terra cuja dimensão esteja entre 1 e 15 módulos fiscais estará protegida, ainda que totalmente improdutivo, desde que seu proprietário não possua outra.

Wellington Pacheco Barros <sup>13</sup> defende, todavia, serem passíveis de desapropriação apenas as *grandes propriedades improdutivas*, entendendo que a Lei nº 8.629/1993 teria definido a pequena propriedade como aquela de área inferior a 4 módulos fiscais.

Outro aspecto que deve ser levado em conta antes de se considerar improdutivo um minifúndio, ou terra de área inferior ao módulo rural, segundo MARQUES JÚNIOR<sup>14</sup>, seria a existência de novos parâmetros na análise e classificação dos imóveis rurais, dado ao desenvolvimento tecnológico. Para o mencionado autor, o simples fato de o imóvel rural classificar-se como minifúndio não o torna automaticamente violador das diretrizes atinentes à propriedade funcionalizada à luz das diretrizes constitucionais.

Neste sentido, CARVALHO FILHO <sup>15</sup> entende que o mandamento constitucional, considerando fora da incidência expropriatória as propriedades com tais

---

13 BARROS, Wellington Pacheco. *Op cit*, p. 53.

14 MARQUES JÚNIOR, William Paiva. *Op cit*, p.60.

15 CARVALHO FILHO, José dos Santos. Manual de Direito Administrativo. 21 ed, Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009, p. 847.

qualificações jurídicas, permitiu que eventual ação de desapropriação seja julgada extinta sem resolução do mérito, por falta de possibilidade jurídica do pedido.

Já no tocante à desapropriação do minifúndio galgada no descumprimento das relações de trabalho, há de se ressaltar que tais propriedades não comportam a existência de trabalho com relação empregatícia, sendo a terra laborada, via de regra, pelo próprio agricultor e sua família, não havendo falar-se em aplicação do art. 186, III da CF/1988 nestes casos.

Para se efetivar a desapropriação por interesse social nas propriedades agrárias com viabilidade de utilização de mão de obra empregada, todavia, é necessário averiguarem-se as várias facetas da relação de trabalho, de modo a não ocorrerem confusões entre as diversas formas de prestação do labor.

Para tanto, mostra-se imprescindível o estudo acerca dos princípios de direito do trabalho, objeto do capítulo seguinte, para posteriormente adentrar-se ao campo específico dos contratos de trabalho e emprego e suas hipóteses de mascaramento.

## **CAPÍTULO II**

### **PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO**

Para dar início aos estudos sobre o que vem a ser o respeito às normas que regulam as relações trabalhistas, indispensável, como se verá a diante, a abordagem dos princípios de Direito do Trabalho, que será feita neste segundo capítulo.

A discussão acerca dos princípios de Direito do Trabalho é de grande auxílio para embasar a análise do cumprimento ou descumprimento da legislação do trabalho, uma vez que a gama de possibilidades de relações interpessoais de trabalho ou emprego pode dificultar a avaliação do agente que pretende desapropriar uma propriedade agrária com base no art. 186, III da CF/1988.

#### **2.1 Noções preliminares**

Cumpre-nos esclarecer, inicialmente, que as ciências não jurídicas, em geral, se apoiam em fatos ou atos ocorridos ou que potencialmente venham a ocorrer, o estudo do “ser”, não sendo viável, portanto, sua investigação pautada em princípios pré-definidos, sob pena de se condicionar a resposta buscada pelo investigador.

O objeto da ciência jurídica, entretanto, consistente no “dever ser”, tem por escopo a investigação da norma e demais institutos jurídicos, dentre eles os próprios princípios, que se constituem em modelos de conduta e de organização, indispensáveis à compreensão global de qualquer universo normativo.

Assim, “os princípios constituem, de fato, a parte mais duradoura do *corpus* normativo, enquanto as leis, sobretudo numa época de rápida evolução social, tendem a se multiplicar, convertendo-se em fonte de incerteza”.<sup>16</sup>

O estudo dos princípios de uma disciplina por parte da doutrina está relacionado à busca de conceitos-chave que possam explicar várias decisões aparentemente desconexas entre si e que servirão para justificar outras decisões. Tais conceitos podem ser extraídos tanto da interpretação que se dá a determinados sistemas normativos quanto do conjunto de interpretações de fatos não normatizados. Os princípios constituem, portanto, o chamado direito não normatizado<sup>17</sup>.

Manoel Afonso Garcia, por sua vez, define os princípios de Direito do Trabalho como sendo as diretrizes ou postulados que inspiram o sentido das normas trabalhistas, configurando a regulamentação das relações de trabalho, conforme critérios distintos dos que podem encontrar-se em outros ramos do direito.<sup>18</sup>

Percebe-se que os princípios de uma determinada ciência jurídica podem servir para influir tanto na formação de novas normas positivadas quanto na interpretação daquelas já existentes.

Casos concretos não definidos em ordenamentos jurídico-normativos podem ser solucionados a partir da principiologia que rege a interpretação das normas de determinada disciplina.

Outrossim, novas fontes legais devem estar em consonância com a sistemática adotada pelo conjunto de regras de determinado campo do Direito, as quais serão baseadas em princípios gerais ou específicos da disciplina normatizada, não sendo coerente o legislador impor regras que entrem em choque com as ideias centrais do sistema positivado de determinada matéria.

Observam-se as seguintes funções atribuídas aos princípios de direito:

---

16 GALANTINO, Luisa. Apud PLÁ RODRIGUES, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3 ed, São Paulo: Ltr, 2000, p.07.

17 PLÁ RODRIGUES, Américo. *Op cit*, p.07

18 GARCIA, Manoel Afonso. Apud PLÁ RODRIGUES, Américo. *Op cit*. p. 13.

a) Função informadora: o princípio como base do ordenamento jurídico, indicando os caminhos a serem seguidos pelo legislador.

b) Função normativa: o princípio atuando como fonte supletiva em casos de ausência de dispositivos legais explícitos sobre determinado tema.

c) Função interpretativa: havendo lei sobre determinado tema, deve o magistrado se orientar, também, de acordo com os princípios norteadores daquele sistema positivo.

Sobre a função normativa dos princípios, o ponto mais discutido, segundo Plá Rodrigues, tem sido o de saber se os princípios do Direito do Trabalho cumprem tal função, isto é, se servem ou não como elemento de integração das normas legais. A resposta dependerá, naturalmente, do direito positivo de cada país, conforme a enumeração que contenha, das fontes supletivas<sup>19</sup>.

Quanto à possibilidade de aplicação supletiva, no Brasil, dos princípios de direito do trabalho aos casos concretos não positivados, transcreve-se o art. 8º de nossa Consolidação das Leis do Trabalho:

CLT - Art. 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 do 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.

Resta claro, portanto, a possibilidade de aplicação supletiva dos princípios de direito do trabalho no ordenamento brasileiro. Da simples leitura do art. 8º da CLT depreende-se que a função normativa, portanto, deverá ser observada em nosso sistema jurídico-trabalhista.

Ribeiro de Vilhena, citado por Alice Monteiro de Barros, assevera que o referido artigo 8º considerou como se fossem a mesma coisa princípios e normas. Realça-se que, embora contenham um preceito e até um comando, separa-os a

---

19 PLÁ RODRIGUES, Américo. *Op cit.* p. 17.

inexistência de forma no princípio e a sua assistemática, diferentemente da norma, que se reveste de forma e, em geral, está inserida em um sistema<sup>20</sup>.

Em sentido oposto, Norberto Bobbio (citado por Alice M. de Barros) sustenta que, sendo os princípios gerais extraídos das normas, por meio de generalização sucessiva, deveriam ser considerados como normas. Vejamos:

Se abstraio da espécie animal, obtenho sempre animais, e não flores ou estrelas. Em segundo lugar, a função para a qual são extraídos e empregados é a mesma cumprida por todas as normas, isto é, a função de regular um caso.<sup>21</sup>

A despeito da função interpretativa atribuída aos princípios jurídicos, importante ressaltar a necessidade de “reconstrução racional do direito objetivo”, para evitar-se o envelhecimento das normas, ainda que nos sistemas de direito escrito.<sup>22</sup>

Importante ressaltar, ainda, a existência de duas teorias sobre interpretação normativa, quais sejam, a subjetiva, onde o intérprete deve observar a vontade do sujeito elaborador (legislador), e a objetiva, que sugere a verificação da “vontade” do objeto analisado (lei).

Em se tratando de interpretação da legislação, imprescindível ter em mente, portanto, a principiologia da disciplina regulamentada, mormente quando se trata de verificação objetiva.

Assim, pautando-se pelos princípios de direito do trabalho, e levando-se em consideração suas funções informativa, interpretativa e normativa, será feita interpretação de dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas brasileiras, no tocante a temas como subordinação e contratação tácita de empregados, levando em conta a principiologia que lhes são inerentes.

Além da interpretação de dispositivos legais, serão analisadas - também sob o prisma da principiologia trabalhista - situações concretas não normatizadas por inteiro,

---

20 VILHENA, Ribeiro de. *Apud* BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005, p. 165.

21 BOBBIO, Norberto. *Apud* BARROS, Alice Monteiro de. *Op cit.* p. 166.

22 BARROS, Alice Monteiro de. *Op cit.* p. 127.

como os casos em que se deve distinguir a subordinação com vínculo tácito de emprego, da mera colaboração.

## 2.2 Princípios Gerais

A utilização dos princípios gerais de direito sintetiza a noção de que a ordem jurídica deve apenas acolher e conferir consequências compatíveis em favor de uma pessoa com respeito a condutas lícitas e de boa-fé por ela praticadas.<sup>23</sup>

Um dos mais importantes princípios gerais do Direito aplicáveis ao ramo justrabalhista, no entender do Ministro Maurício Godinho Delgado, seria o da *inalterabilidade dos contratos*, que se expressa no *pacta sunt servanda*, mas que, dada a intensidade de adequação às especificidades da disciplina, teve desfigurada a matriz civilista, gerando uma diretriz própria denominada *princípio da inalterabilidade contratual lesiva*.<sup>24</sup>

Ocorre que a noção genérica de inalterabilidade se perde no Direito do Trabalho, vez que as alterações contratuais favoráveis ao empregado são naturalmente permitidas e incentivadas, conforme se depreende do art. 468 da CLT, além de se rejeitar, a *priori*, a atenuação civilista da inalterabilidade, consubstanciada no *rebus sic standibus* (estando as coisas assim, ou enquanto as coisas estão assim).

O *rebus sic standibus*, amplamente aceito no Direito Civilista, trata da possibilidade de que um pacto seja alterado, a despeito da obrigatoriedade, sempre que as circunstâncias que envolveram a sua formação não forem as mesmas no momento da execução da obrigação contratual, de modo a prejudicar uma parte em benefício da outra. Há necessidade de um ajuste no contrato.

Como dito, não se admite (como regra geral) nos contratos empregatícios, face aos riscos do empreendimento que devem ser suportados pelo empregador (como demonstração de desigualdade entre as partes e proteção obreira), a “cláusula” *rebus sic*

---

23 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9 ed, São Paulo: LTr, 2010, p. 178.

24 Idem



*standibus*, que é a instrumentalização deste ajuste. Trata-se da estipulação contratual ou a aplicação de um princípio de que, presente a situação imprevista, o contrato deve ser ajustado à nova realidade. Disto se teria a revisão do contrato.

Outros relevantes princípios gerais fortemente inseridos na seara juslaboral, são, indubitavelmente, a “lealdade e boa-fé” e a “não alegação da própria torpeza”, além do chamado “efeito lícito do exercício regular de seu direito”. Tratam dos limites impostos à conduta da parte em confronto com interesses do outro contratante.

A aplicação do princípio da boa-fé traz para a ordem jurídica um elemento de Direito Natural, que passa a integrar a norma de direito. É um estado de espírito que leva o sujeito a praticar um negócio em clima de aparente segurança.<sup>25</sup>

A par dos princípios gerais abordados, faz-se necessário tratar-se dos princípios próprios aos Direito Trabalhista, que se verá a seguir.

## **2.3 Princípios trabalhistas**

### **2.3.1 Princípio da proteção ao trabalhador**

Consubstanciado na norma e na condição mais favorável, o princípio da proteção é uma forma de se compensar a superioridade econômica do empregador face ao empregado, diminuindo as desigualdades que decorrem da hipossuficiência do obreiro. Tal princípio, de acordo com a doutrina majoritariamente seguida no Brasil, pode ser subdividido em três sub princípios, quais sejam: *in dubio pro operario*, aplicação da norma mais favorável ao trabalhador e condição mais benéfica ao trabalhador.

#### ***a) In dubio pro operario***

Também conhecido como *in dubio pro misero*, tal princípio não deve ser entendido da maneira como se aplica o *in dubio pro reo* na esfera criminal (onde na ausência de provas a decisão judicial é proferida a favor do réu). O réu, no judiciário

---

25 AZEVEDO, Álvaro Villaça. Teoria Geral dos Contratos Típicos e Atípicos. 2 ed, São Paulo: Atlas, 2004, p. 28.

trabalhista, via de regra é o empregador, devedor, parte que se encontra, normalmente, em melhores condições econômicas e jurídicas (possibilidade de melhor produzir a prova em juízo).

De acordo com tal sistemática principiológica, portanto, as normas que versam sobre condições de trabalho devem ser interpretadas favoravelmente ao obreiro. Tal princípio, por sua vez, deve ser aplicado com cautela no âmbito do processo do trabalho, utilizando-se, na ciência processual, a observação do ônus probatório.

Prevê o art. 818 da CLT que a prova das alegações incumbe à parte que as fizer, não se falando, portanto, em julgamento favorável ao obreiro quando existir fato a ser provado. Não havendo prova sobre determinado fato a sentença o considerará como inexistente.

Ainda sobre a utilização deste princípio quando houver necessidade de provar algum fato, Alice Monteiro de Barros assevera que:

Só se deve decidir a favor do empregado quando houver fundada dúvida a respeito do alcance da lei e nunca para suprir deficiência de prova, cujo ônus lhe competia, tampouco quando implicar sacrifício do interesse público em função do interesse particular.<sup>26</sup>

Neste sentido, temos que o aparato científico atualmente existente na seara processual trabalhista traz uma gama de presunções que tendem a equilibrar as desigualdades entre empregado e empregador na disputa probatória, em benefício do obreiro, não se justificando decisões pró trabalhador quando o mesmo não desincumbir de seu ônus.

Registrem-se, ainda, opiniões que entendem estar superado tal princípio em razão do corolário da norma mais favorável, onde, num conflito aparente de normas, deverá o julgador optar pela mais benéfica ao trabalhador.<sup>27</sup>

---

26 BARROS, Alice Monteiro de. *Op cit.* p. 173.

27 Neste sentido: DELGADO, Maurício Godinho. *Op cit.* p. 196 a 198.

*Data venia*, pensamos que a aplicação da norma mais favorável não elide o uso do *in dubio pro operario*, vez que aqui se tem a necessidade de interpretar uma norma ou contrato, depois de já entendidos como válidos em relação ao caso concreto.

Ressalte-se que, para optar por determinada norma deve o intérprete usar de técnicas exegéticas, lançando mão, por exemplo, da teoria do conglobamento, onde não se autoriza o uso de frações normativas sobre determinado tema, devendo ser verificada a regra mais benéfica em seu conjunto. Havendo dúvida, ainda, sobre determinada disposição dentro da norma mais favorável, aplicar-se-á, portanto o *in dubio pro misero*.

### **b) Aplicação da norma mais favorável ao trabalhador**

Deve-se aplicar a norma mais benéfica ao obreiro, independentemente de hierarquia (art. 620 da CLT). A exceção são as regras proibitivas, para as quais se deve observar a hierarquia das normas.

Uma norma constante em convenção coletiva, portanto, pode ser utilizada em detrimento de uma regra celetista, desde que a primeira seja mais benéfica e a última não seja proibitiva.

Ocorrem dificuldades quando se têm normas com diversos conteúdos, sendo alguns dispositivos de uma norma mais benéficos que o de outra e vice-versa. Em tais situações existem três critérios para se definir quais dispositivos serão aplicados. Vejamos:

O primeiro critério é a teoria do conglobamento, onde se opta pela norma mais favorável após a comparação dos textos em sua totalidade. O segundo, conhecido como teoria da acumulação, seleciona dentre as várias normas que tratam do mesmo assunto, os dispositivos mais benéficos constantes de cada instrumento normativo. O terceiro e último critério, a teoria do conglobamento por institutos (também chamada de conglobamento parcial ou orgânico), apresenta como solução a comparação de grupos homogêneos de matérias constantes nas diversas normas.

Opina-se ser absolutamente inaplicável, no ordenamento jurídico pátrio, a teoria da acumulação, pois, ao selecionar dispositivos mais benéficos de diversas normas, estaria o aplicador criando uma nova lei. Ressalte-se, ainda, que a Lei de Introdução ao Código Civil estabelece critérios de especialidade e antiguidade como

requisitos de derrogação ou ab-rogação tácita de uma norma em conflito com outra, não se permitindo a acumulação de preceitos.

Com efeito, o Brasil, segundo Alice Monteiro de Barros<sup>28</sup>, adotou a teoria do conglobamento por institutos. Tanto que, como aduz a autora, o art. 3º, II da Lei nº 7.064/1982 determina: “a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria”.

### **c) Condição mais benéfica ao trabalhador**

Dispõe o art. 468 da CLT que as alterações nas condições de trabalho só serão lícitas se houver mútuo consentimento e inexistir prejuízo ao obreiro. Sendo assim, vantagens já conquistadas não podem ser modificadas para pior.

Ainda sobre o princípio da condição mais benéfica, não é demais lembrar o disposto no inciso XXXVI do artigo 5º da Constituição Federal de 1988, segundo o qual a lei não prejudicará o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

Neste mesmo sentido o TST editou a súmula 51, que, em síntese, estabelece que as cláusulas regulamentares quando revogam ou alteram vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores que forem admitidos após as modificações do regulamento.

#### **2.3.1.1 Flexibilização do Direito do Trabalho e o princípio da proteção**

Alice Monteiro de Barros, todavia, ressalta que “o princípio da proteção vem sofrendo recortes pela própria lei, com vista a não onerar demais o empregador e impedir o progresso no campo das conquistas sociais”<sup>29</sup>.

A autora enumera dispositivos legais que permitem, por exemplo, a concessão de benefícios aos empregados sem que os mesmos sejam considerados como

---

28 BARROS, Alice Monteiro de. *Op cit.* p. 169.

29 BARROS, Alice Monteiro de. *Op cit.* p. 171.

remuneração do obreiro, de forma a não incidir os reflexos em tributos ou em outras parcelas como FGTS e horas extras.

São exemplos o art. 458 da CLT e o § 5º do art. 9º da Lei nº 5.889/73, que autorizam a concessão de determinados benefícios, relacionados, por exemplo, à saúde, educação e moradia.

Obviamente que tal flexibilização não significa um simples diminuto ao princípio protecionista, vez que isenta o empregador de ônus adicionais sobre o fornecimento de ferramentas indispensáveis à produção, equipamentos de segurança ou mesmo sobre a concessão espontânea de benefícios que, em tese, deveriam ser concedidos pelo Estado (v.g. saúde, educação, moradia).

### **2.3.2 Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos**

As normas trabalhistas são de ordem pública, não podendo ser suprimidas por acordo de vontades entre particulares, em especial pelo fato de que a bilateralidade dos contratos de trabalho nem sempre condiz com a real vontade dos contratantes, haja vista a grande possibilidade de vício de consentimento por parte do obreiro.

Assim, os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador. Tal princípio decorre da hipossuficiência do empregado, que poderá ser forçado a renunciar seus direitos para conseguir colocação no mercado de trabalho. Neste sentido dispõe o art. 9º da CLT. Vejamos:

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

Constatado que o contrato individual de trabalho suprime direitos assegurados por normas trabalhistas, nulas serão as cláusulas restritivas, ainda que pactuadas de boa-fé e com a concordância expressa do obreiro. Percebe-se do texto legal que o ato não é anulável, mas nulo de pleno direito.

Nesse sentido, a declaração de vontade do empregado, ainda que feita diante de autoridade competente para a fiscalização, não é suficiente para respaldar a justa observância das disposições que regulam as relações de trabalho, podendo haver

autuações e, a rigor, embasar procedimento expropriatório por descumprimento do art. 186, III da CF/1988.

### **2.3.3 Princípio da continuidade da relação de emprego**

Presume-se que o contrato de trabalho terá validade por prazo indeterminado. Os contratos por prazo determinado são exceção á regra. A ideia geral é a de que se deve preservar o contrato do trabalhador com a empresa, proibindo-se, por exemplo, a sucessão de contratos por prazo determinado.

A CLT prevê, em seu art. 443, § 2º, as hipóteses de validade dos contratos por prazo determinado. Leis específicas, como a Lei nº 6.019/74 e a Lei nº 9.601/98, também trazem possibilidades específicas de contratos a termo. Percebe-se, portanto, o caráter excepcional destes contratos.

Prevê o art. 452 da CLT que considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

Neste sentido, percebe-se que o legislador vem respeitando o princípio da continuidade das relações de emprego, trazendo as contratações a termo como situações excepcionais e sempre passíveis de se converterem em contratos por prazo indeterminado.

O Tribunal Superior do Trabalho, também sensível ao princípio da continuidade, editou a súmula 212 que diz, em síntese, ser ônus do empregador provar o término do contrato de trabalho quando negados a prestação de serviço e o despedimento, dizendo, ainda, que o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Logo, a pactuação de sucessivos contratos a termo com o mesmo empregado, causando-lhe algum tipo de prejuízo em relação aos direitos que teria caso observada a continuidade (sem que se verifique o enquadramento em alguma exceção permissiva prevista na legislação), também pode ser encarada como uma não observância das disposições que regulam as relações de trabalho, a teor do art. 186, III da CF/1988

#### **2.3.4 Princípio da primazia da realidade**

No Direito do Trabalho os fatos são mais importantes do que os documentos. O intuito é minimizar a supremacia do poder econômico do empregador, que pode manipular documentos e contratos em detrimento da realidade dos fatos.

Assim, a relação de emprego caracteriza-se por ser modalidade de contrato realidade. Isto significa dizer que, independentemente da forma com a qual se pretenda mascarar o liame empregatício, sejam quais forem os papéis assinados pelos sujeitos da relação jurídica controvertida, em Juízo caberá sempre aferir se estavam ou não presentes os elementos configuradores do vínculo empregatício: a não eventualidade, a pessoalidade da prestação de serviços, a onerosidade e a subordinação jurídica do trabalhador à empresa. Ao cabo e ao fim, importa dizer que não existe mágica capaz de fazer sumir um contrato de trabalho sob o manto de disfarces formais.<sup>30</sup>

O contrato de trabalho não se aperfeiçoa com a simples assinatura de seu instrumento, mas, por ser um pacto contínuo, de prestações sucessivas, seu aperfeiçoamento ocorre diariamente, conforme vão se cumprindo as obrigações recíprocas. O desvio de tratamento na condução do trabalho deve se sobrepor ao que foi pactuado, de modo a prevalecer a realidade das condições a que se submete o empregado.

O princípio da primazia da realidade pode ser verificado, também, com a simples leitura do art. 9º da CLT, que diz serem nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na CLT.

Assim, encontramos fundamento para considerar, por exemplo, fraudulenta uma cooperativa que atua como mera intermediadora de mão de obra, classificando os operários como cooperados, mas exigindo trabalho subordinado e habitual com os mesmos tomadores de serviço.

---

<sup>30</sup> Argumentos extraídos de acórdão proferido em julgamento de Recurso Ordinário no processo TRT-00833-2006-023-06-00-5 (TRT 6ª Região).

Sobre a caracterização das cooperativas, transcreve-se Valentin Carrion:

Cooperativa de trabalho ou de serviços nasce da vontade de seus membros, todos autônomos e que assim continuam. As tarefas são distribuídas com igualdade de oportunidade; repartem-se os ganhos proporcionais ao esforço de cada um. Pode haver até direção de algum deles, mas não existe patrão nem ninguém que se assemelhe; a clientela é diversificada; a fixação de um operário em um dos clientes pela continuidade ou subordinação, e a perda da diversidade da clientela descaracterizam a cooperativa.<sup>31</sup>

Abordar-se-á oportunamente, em tópico específico, a questão do cooperativismo rural e seus desdobramentos na conjuntura social brasileira.

#### **2.3.4.1 Diversas causas do desajuste entre a realidade e os documentos**

Américo Plá Rodrigues enumera diferentes procedências para o desajuste entre os fatos e os contratos, que são resumidos nos seguintes parágrafos<sup>32</sup>:

- 1) O contrato pode resultar de uma intenção deliberada de simular uma situação jurídica distinta da realidade. É muito difícil conceber casos de simulação absoluta na qual se pretenda apresentar um contrato de trabalho, quando na realidade não exista nada. Ao contrário, o mais freqüente é o caso das simulações relativas, nas quais se dissimula o contrato real, substituindo-o ficticiamente por um contrato diverso. As diferenças entre o contrato simulado e o efetivo podem versar sobre todos os aspectos: as partes, as tarefas, os horários, as retribuições, etc. Nesta categoria se pode fazer outra grande distinção entre as simulações acordadas bilateralmente e as impostas ou dispostas unilateralmente por uma parte, com toda a variadíssima gama de matizes intermediários;
- 2) provir de um erro. Esse erro geralmente recai na qualificação do trabalhador e pode estar mais ou menos contaminado de elementos intencionais derivados da falta de consulta adequada ou oportuna. Também essa situação equívoca se pode atribuir a erro imputável a ambas as partes ou a uma só delas;
- 3) derivar de uma falta de atualização dos dados. O contrato de trabalho é um contrato dinâmico no qual vão constantemente mudando as condições da prestação dos serviços. Para que os documentos reflitam fielmente todas as modificações produzidas, devem ser permanentemente atualizadas. Qualquer omissão ou atraso determina um desajuste entre o que surge dos elementos formais e o que resulta da realidade; e

---

<sup>31</sup> CARRION Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 32 ed. atual. por Eduardo Carrion, São Paulo: Saraiva, 2007, p. 285.

<sup>32</sup> PLÁ RODRIGUES, Américo. *Op Cit*, p. 175.



4) originar-se da falta de cumprimento de requisitos formais. Algumas vezes, para ingressar ou ter acesso a um estabelecimento, requer-se a formalidade da nomeação por parte de determinado órgão da empresa ou o cumprimento de qualquer outro requisito que se haja omitido. Em tais casos, também o que ocorre na prática importa mais do que a formalidade.

Como visto, podem ocorrer diversas causas de desajuste entre a realidade fática e o contrato formalizado, o que pode dificultar, *verbi gratia*, a justa aplicação do comando constitucional que penaliza o proprietário de terras descumpridor da legislação do trabalho.

#### **2.3.4.2 Primazia da realidade como corolário da boa-fé**

Outro aspecto que justifica a existência deste princípio da primazia da realidade é o princípio da boa-fé-objetiva que deve reger os contratos em geral. Outras fontes normativas que traduzem o princípio da boa-fé, além do já mencionado art. 9º da CLT, são os artigos 112 do Código Civil brasileiro, segundo o qual “nas declarações de vontade se atenderá mais à intenção nelas consubstanciada do que ao sentido literal da linguagem”, e 113 do mesmo diploma, que reza que “os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração”.

Todavia, sobre a necessidade de caracterização ou não da má-fé para se utilizar o princípio da primazia da realidade, Américo Plá Rodrigues diz que:

Ainda que nem sempre a discordância entre os fatos e os documentos provenha da má-fé, o certo é que a afirmação da primazia dos fatos - isto é, da verdade sobre a ficção - serve para cobrir tanto aquelas divergências inspiradas intencionalmente como as procedentes de simples erro involuntário, sem necessidade de obrigar à discriminação precisa do grau de intencionalidade existente em cada caso. De qualquer modo, preserva o triunfo da verdade sobre qualquer intento ou tentativa de se apartar dela.<sup>33</sup>

Como visto, a necessidade de prevalecer as regras direcionadas à situação vivenciada na realidade fática, em detrimento do contrato celebrado, apesar de ser uma decorrência da boa-fé objetiva, não exige a comprovação de conduta intencional, dolosa, no intuito de derruir direitos do trabalhador.

---

<sup>33</sup> PLÁ RODRIGUES, Américo. *Op Cit*, p. 179.

#### **2.3.4.3 Exemplos de aplicação do princípio da primazia da realidade**

Inúmeras podem ser as aplicações do referido princípio, dentre elas destaca-se um exemplo corriqueiro em nosso país que são as falsas cooperativas, comumente apelidadas de “cooperfraude” ou “fraudoperativa”.

Os contratos de parceria agrícola também, em várias situações, são revestimentos de uma típica relação de trabalho subordinado, assim como, por exemplo, os representantes comerciais “pseudo-autônomos” no meio urbano.

Enfim, pode-se encontrar aplicação do princípio da primazia da realidade em quaisquer situações onde o contrato escrito ou verbal não traduz a realidade dos fatos.

Para se discutir tais hipóteses de mascaramento das relações de emprego, faz-se necessário uma abordagem sobre as várias modalidades de prestação de labor, o que será objeto do capítulo seguinte, trazendo conceitos e requisitos da relação empregatícia para que possam ser delimitadas as formas mais comuns de trabalho no campo capazes de mascarar o vínculo empregatício.

## **CAPÍTULO III**

### **TRABALHO E EMPREGO**

Após as considerações sobre os princípios de Direito do Trabalho, analisar-se-ão as relações de trabalho em sentido amplo e a formação do vínculo empregatício em suas modalidades mais comuns (emprego urbano, rural e doméstico).

Com as definições precisas dos conceitos e requisitos para a existência dos contratos de emprego, poderemos, no capítulo seguinte, abordar as formas mais comuns de trabalho no campo capazes de mascarar a relação empregatícia, para que seja possível a extração de conclusões sobre as melhores formas de reconhecimento formal da não observância das disposições que regulam as relações de trabalho, e, destarte, o descumprimento do art. 186, III, da Constituição Federal de 1988.

#### **3.1 Considerações iniciais**

A relação de emprego se difere da relação de trabalho, esta sendo gênero do qual aquela é espécie. Cuidar-se-á, aqui, das configurações da primeira.

Não se pretende abordar os direitos trabalhistas em si, como férias, FGTS, décimo terceiro salário, entre outros, mas apenas demonstrar as condições de existência do contrato de emprego, que, sendo celebrado de forma expressa ou tácita, dará ensejo à percepção de todos os direitos assegurados aos empregados e empregadores pela legislação trabalhista pátria.

Todas as discussões sobre os direitos trabalhistas terão como pressuposto inicial a verificação da existência de vínculo empregatício, que pode ser pacífico e contratado previamente pelas partes ou pode ser reconhecido pelo poder judiciário acionado pelo pretense empregado.

### **3.2 Relação de trabalho e relação de emprego**

A relação de trabalho é formada a partir do momento em que uma pessoa presta serviços à outra. Esta expressão tem caráter genérico, uma vez que se refere a toda modalidade contratual de trabalho humano como o trabalho autônomo, avulso, eventual, de estágio, voluntário etc.

A Consolidação das Leis do Trabalho estatui em seu art. 1º que disciplinará as relações individuais e coletivas de trabalho nela previstas. Deve-se entender por relação individual de trabalho resguardada pela CLT o contrato de emprego, e não o vínculo de trabalho em sentido amplo.

Para distinguir as relações de trabalho das relações de emprego há que se levar em conta a subordinação jurídica e os outros requisitos caracterizadores da relação de emprego, presentes nos arts. 2º e 3º da CLT.

Fato social regulado por norma trabalhista é, em regra, relação de emprego, já fato social regulado por norma civil é relação de trabalho. Diz-se em regra, por haver possibilidade de existir norma trabalhista que impeça a formação de vínculo empregatício, mesmo havendo os requisitos necessários para tal reconhecimento, como, por exemplo, a Lei nº 11.788/2008 que regula as relações de estágio.

Portanto, a relação de emprego é uma espécie do gênero relação de trabalho diferenciada das demais, principalmente, pela presença da subordinação jurídica, conforme se depreende do art. 3º da CLT.

#### **3.2.1 Relação de trabalho - Contratos afins**

Alguns contratos de trabalho em que não se vislumbram, a princípio, os requisitos da relação de emprego podem ser encontrados na legislação civil. Embora não seja objeto imediato de nossa discussão, vale citar como exemplo algumas hipóteses:

a) prestação de serviços (art. 593 Código Civil) – natureza civil, sem pessoalidade e subordinação.

b) empreitada (art. 610 Código Civil) – objeto é a obra e não a prestação de serviços. Os equipamentos podem ser do empreiteiro, do dono da obra ou de terceiros.

c) mandato (art. 653 Código Civil) – gestão de negócios sem subordinação, ou seja, o mandato pode ser um contrato acessório.

d) sociedade (art. 981 Código Civil) – mesmas finalidades. Não se trata da PLR (participação nos lucros ou resultados) prevista na Constituição Federal como direito do obreiro.

e) representação comercial (Lei 4.886/65).

f) agência e distribuição (art. 710 Código Civil) – a diferença entre o representante e o agenciador está no registro obrigatório para os representantes.

### **3.2.2 Sujeitos da relação de emprego**

Para se chegar às características essenciais da relação de emprego devem inicialmente ser delineados os sujeitos do contrato, quais sejam, empregado e empregador.

Sabe-se que a CLT trata principalmente do emprego urbano. No âmbito do trabalho rural (conforme Lei nº 5.889/1973) é utilizada apenas subsidiariamente, e, quanto ao trabalho doméstico, somente no que se refere às férias (conforme art. 2º do Dec. nº 71.885/1973 – que regulamenta a Lei nº 5.859/72).

Assim, para se definir a condição de contrato de emprego é imprescindível a abordagem das figuras do empregado urbano, rural e doméstico, demonstrando as

particularidades inerentes a cada um deles, que devem ser somadas ou relacionadas às condições necessárias para se conceituar o empregado urbano.

### **3.2.3 Empregado urbano**

A descrição do empregado urbano está no art. 3º da CLT, que preferimos transcrever em destaque para posterior análise dos requisitos.

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.

Registre-se que a conceituação do empregado urbano depende da análise do empregador e dos requisitos para reconhecimento da relação de emprego, extraídos dos artigos 2º e 3º da CLT. Para tanto, reservamos tópico específico a ser trabalhado após o estudo do empregado e empregador rural.

### **3.2.4 Empregado e empregador rural**

Empregado rural, segundo disposição do art. 2º da Lei nº 5.889/1973, é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.

Empregador rural, por sua vez, é a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agroeconômica em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com o auxílio de empregados (art. 3º da Lei nº 5.889/1973).

Não será considerado empregador rural aquele tomador de serviços que não explore a atividade agroeconômica com intuito de obtenção de lucro, devendo ser enquadrado como empregador doméstico aquele que mantenha um sítio de lazer, por exemplo, exercendo algumas atividades agropastoris como meio de simples subsistência.

Duas questões são de fundamental relevância para a conceituação do empregado rural. A primeira é a noção de que para se enquadrar um trabalhador como rurícola deve-se levar em consideração a finalidade da empresa, ou seja, a condição do empregador de explorar atividade agroeconômica. O segundo ponto está em delimitar exatamente a linha divisória da atividade industrial e da atividade agroeconômica.

Quanto à necessidade de se verificar a finalidade da empresa, cita-se a orientação jurisprudencial nº 315 da Seção de Dissídios Individuais I do TST, que dá margem a interpretações no sentido de não existir categoria diferenciada no âmbito do trabalho rural, pois o principal ponto a ser considerado é a atividade do empregador. Transcreve-se:

**Motorista. Empresa. Atividade predominantemente rural. Enquadramento como trabalhador rural.**

É considerado trabalhador rural o motorista que trabalha no âmbito de empresa cuja atividade é preponderantemente rural, considerando que, de modo geral, não enfrenta o trânsito das estradas e cidades.

Neste sentido, a doutrina e a jurisprudência<sup>1</sup> vêm se inclinando no sentido de considerar como rurícolas os que trabalham em escritório de empresa agropecuária, pois tais empregados, além de trabalharem na maioria das vezes dentro de fazendas, prestam serviço de apoio à atividade fim do empregador.

Assim leciona Maurício Godinho Delgado, ressaltando apenas a exceção referente às empresas de florestamento e reflorestamento:

O critério de identificação do trabalhador rural brasileiro hoje vigente é distinto do tradicional oriundo da CLT. (...) o critério hoje prevalecente busca se ajustar ao modelo geral de enquadramento obreiro clássico do Direito do Trabalho do país: o segmento de atividade do empregador.

A partir desse critério ora hegemônico, rurícola será o empregado vinculado a um empregador rural. O que importa à sua classificação como rurícola ou urbano é o próprio posicionamento de seu empregador: sendo rural este, rurícola será considerado o obreiro, independentemente de seus métodos de trabalho e dos fins da atividade que desenvolve. (...)

A jurisprudência tem estabelecido uma exceção em vista desse critério geral: é que envolve empresas de florestamento e reflorestamento. Embora tais entidades sejam enquadradas, jurídica e administrativamente, como empresas

urbanas, serão tidos como rurícolas seus empregados que exerçam, no campo atividades efetivamente rurais. Nesta linha, a OJ nº 38, SDI-1/TST)<sup>34</sup>

Há, entretanto, julgados<sup>35</sup> reconhecendo que mesmo sendo rural a atividade preponderante do empregador, há que se observar a natureza do trabalho desempenhado pelo próprio empregado antes do reconhecimento da sua condição de rurícola, podendo este ser considerado empregado urbano quando enquadrado em categoria diferenciada. Tal entendimento parte da exegese dos artigos 2º da Lei nº 5.889/73 e 511, § 3º, da CLT.

Entende-se, particularmente, que a caracterização do empregado como urbano ou rural deve ser feita em conformidade com a atividade preponderante empresarial, respeitados os direitos das categorias diferenciadas quando o empregador participou ou foi representado pela entidade sindical patronal na elaboração de suas respectivas normas coletivas.

Outro ponto que merece destaque, em razão das inúmeras formas de produção existentes no meio rural, é a questão das indústrias. Ilustrativamente, como se enquadrar fazendas que trabalham com a produção de derivados do leite, como queijos, doces, iogurtes etc. Seriam empregadores urbanos, em razão da tecnologia empreendida e da escala industrial de produção, ou rurais, por se situarem em prédio rústico e trabalhar com matéria prima produzida na localidade?

Algumas circunstâncias devem ser consideradas pelo intérprete no momento de se enquadrar determinado empregador como rural ou urbano. Exemplificativamente, a observância da qualidade do imóvel (se prédio rústico ou nitidamente urbano), a aferição da principalidade ou assessoriedade da atividade industrial, comercial, agroeconômica etc.

Quanto à rusticidade do imóvel, referida na Lei nº 5.889/1973, a prática forense tem nos demonstrado que são aqueles estabelecimentos que efetivamente se prestem a proporcionar o exercício de atividade agropastoril, ainda que situado em zona urbana.

---

<sup>34</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op cit.* p. 381-382.

<sup>35</sup> Ver a respeito: Recurso de revista nº TST-RR-370.839/97.0



Sendo assim, enquadrar-se-ia como prédio rústico, por exemplo, uma área de plantação de hortaliças em pleno centro de Goiânia.

Ainda sobre o enquadramento das agroindústrias, Alice Monteiro de Barros<sup>36</sup>, com fundamento no Decreto nº 73.626/1974, entende que as atividades desenvolvidas em processo de industrialização sem que haja transformação da matéria-prima, como o beneficiamento, a primeira modificação e o preparo dos produtos agropecuários para posterior venda ou industrialização, devem ser enquadradas como atividades agroeconômicas. Se estiver presente, todavia, algum processo de transformação da matéria-prima na aparência, a atividade será enquadrada como industrial, de modo que se houver emprego de força de trabalho humana, nesta hipótese, ter-se-á empregados urbanos e não rurais.

Posicionamento diverso, todavia, é defendido por DELGADO<sup>37</sup>, entendendo que deve ser preservada a maior precisão e amplitude do conceito de empregador rural (empregador agroeconômico) da Lei do Trabalho Rural hoje vigente (Lei nº 5.889/1973), sem restrições significativas ao conceito de indústria rural.

Observando-se o conceito de rurícola trazido pela Lei nº 5.889/73, não há restrições quanto à indústria rural se enquadrar como empregadora, de modo que a regulamentação implantada pelo Decreto nº 73.626/1974 poderia ser entendida como inconstitucional, por alterar significativamente o âmbito de abrangência da Lei.

Assim, o tipo jurídico de indústria rural, na ótica de DELGADO<sup>38</sup>, tem, a par de seu viés manifestamente inconstitucional, o grave defeito de dividir o enquadramento do empregador agroeconômico, de modo que conviveriam no mesmo estabelecimento o segmento rurícola e o industrial, além do comercial, fazendo renascer o critério do já revogado art. 7º, b, da CLT, incompatível com os ditames do antigo Estatuto do Trabalhador Rural – Lei nº 4.214/1963 e da Lei nº 5.889/73 atualmente em vigor.

---

<sup>36</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op cit.* p. 383.

<sup>37</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Op cit.*, p. 377.

<sup>38</sup> Idem.

Desse modo, entende-se que empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços agroeconômicos (lavoura ou pecuária) de natureza não eventual, a empregador rural (ainda que enquadrado como agroindústria), sob a dependência deste e mediante salário.

#### **3.2.4.1 A questão dos familiares do empregado rural que o auxiliam em suas tarefas**

Além da contratação expressa, seja por documento escrito ou acordo verbal, a legislação também admite os chamados “contratos tácitos de emprego” (art. 442 da CLT – utilizada subsidiariamente à lei 5889/73). São revelados por um conjunto de ações ou omissões das partes envolvidas, capazes de transparecer os requisitos da típica relação de emprego (pessoalidade, habitualidade, subordinação e remuneração), que serão detalhadamente analisados oportunamente.

Assim, torna-se comum a existência de tais contratos no meio rural, uma vez que os familiares do empregado (expressamente contratado) podem atuar em colaboração com o mesmo, residindo no mesmo local, e, até mesmo, percebendo “gratificações” do proprietário do estabelecimento.

Há, por vezes, dificuldade em avaliar a habitualidade e a subordinação na execução de trabalhos por familiares do empregado rural. É que em inúmeras situações o empregador não reside no imóvel rural, deixando as ordens apenas a seu contratado, que recebe mera colaboração, eventual, de algum familiar.

Tais colaboradores podem pleitear o vínculo empregatício formal desde que comprovem a habitualidade, pessoalidade, subordinação e onerosidade na prestação de seus serviços (requisitos que serão abordados oportunamente). Tal reconhecimento da relação de emprego, pelo judiciário trabalhista, demonstra que o empregador infringiu a legislação do trabalho, mas, seria possível que a União pleiteasse a desapropriação do imóvel com base no art. 186 da CF/88? Eis uma questão delicada, que será abordada em linhas próximas, quando da conclusão deste trabalho.

### **3.2.5 Empregado e empregador doméstico**

As relações de emprego doméstico são reguladas pela Lei nº 5.859/72, regulamentada pelo Dec. nº 71.885/73. Tal legislação conceitua empregado doméstico como aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa física ou à família, no âmbito residencial do empregador.

A característica principal do emprego doméstico, todavia, não se relaciona com as atividades executadas pelo obreiro, mas com a ausência de intuito lucrativo ou exercício de atividade econômica por parte do empregador em relação aos trabalhos do doméstico. Assim, pode-se entender que o doméstico não trabalha necessariamente no âmbito residencial do empregador, mas para o âmbito residencial deste.

Com base nestas conclusões pode-se dizer que o motorista de uma residência pode ser enquadrado como doméstico, apesar de executar serviços externos. Um médico ou enfermeiro também poderia ser enquadrado como doméstico, desde que seu labor seja executado no âmbito residencial de alguém, sem caráter lucrativo.

Da mesma forma, empregado que trabalha em sítio de lazer será considerado doméstico e não rurícola, ainda que em prédio rústico, dada a ausência de atividade lucrativa na propriedade.

Não se tratando de empregado rural, o doméstico que trabalha em sítios de lazer não teria direito a benefícios como horas extras e FGTS, por exemplo. Dai a importância de se distinguir a modalidade de emprego para que não se cometam erros nas tentativas desapropriatórias pelo descumprimento da função social da propriedade agrária.

### **3.2.6 O empregador urbano**

A relevância de se trazer o conceito de empregador urbano é a busca por melhores subsídios de se enquadrar determinado empregador como rural, haja vista a linha de entendimento de que o empregado pode ser enquadrado como rurícola a partir do enquadramento de seu empregador, conforme discorrido nos tópicos 3.2.4 e 3.2.5 deste trabalho.

Assim, o conceito trazido pela CLT para empregador está contido em seu art. 2º, dando tal condição à empresa, aos profissionais liberais de forma geral e às entidades sem fins lucrativos que admitam empregados. Transcreve-se:

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.

Ressalta-se que, em razão do princípio da primazia da realidade e dos rumos protetivos que segue o Direito do Trabalho, não se pode deixar de enquadrar as pessoas físicas que exerçam atividade econômica como possíveis empregadores. Não fosse assim, aqueles que não se enquadram na categoria dos domésticos e que não trabalham para alguma das pessoas mencionadas no art. 2º da CLT não poderiam ser considerados empregados, tampouco ser destinatários dos direitos trabalhistas.

Neste sentido, transcrevem-se os dizeres de Sérgio Pinto Martins<sup>39</sup>:

Numa concepção mais objetiva, empregador é o ente destituído de personalidade jurídica. Não é requisito para ser empregador ter personalidade jurídica. Tanto é empregador a sociedade de fato, a sociedade irregular que ainda não tem seus atos constitutivos registrados na repartição competente, como a sociedade regularmente inscrita na Junta Comercial ou no Cartório de Registro de Títulos e Documentos. Será, também, considerado como empregador o condomínio de apartamentos, que não tem personalidade jurídica, mas emprega trabalhadores sob o regime da CLT (Lei nº 2757/56).

Pode-se dizer, portanto, que empregador urbano é qualquer pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, interna ou externa, incluindo profissionais

---

<sup>39</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 24 ed, São Paulo: Atlas, 2008, p. 175-176.

liberais e associações, que, assumindo os riscos do empreendimento, assalaria e dirige a prestação de serviços.

A doutrina conceitua como “alteridade” (qualidade que é do outro) a assunção dos riscos pelo empregador, de modo que não é permitida a distribuição de prejuízos ou perdas aos empregados. Tal regra conduz, ainda, à vedação de descontos salariais e inalterabilidade contratual lesiva como regra geral das relações empregatícias.

O texto da CLT parece limitar a alteridade aos riscos tipicamente empresariais, mas entendemos que o preceito deve ser compreendido como os riscos decorrentes da própria existência do contrato de emprego, aplicando-se mesmo aos empregadores que não exerçam atividade econômica. Daí a regra geral de vedação dos descontos por danos culposos causados pelo empregado (art. 462 da CLT), de modo que não será responsabilizado o empregado que quebrar acidentalmente um objeto do empregador, ou mesmo que errar na elaboração de um produto, com desperdício de material, sem qualquer dolo<sup>40</sup>.

### **3.3 Os requisitos para configuração da relação de emprego**

Conforme se depreende da leitura dos artigos 2º e 3º da CLT, bem como das particularidades abordadas a respeito dos conceitos de empregado e empregador, extraímos os seguintes requisitos genéricos para o reconhecimento do vínculo empregatício, quais sejam: a) empregado deve ser pessoa física; b) pessoalidade; c) não-eventualidade, habitualidade ou continuidade; d) subordinação jurídica; e) onerosidade ou remuneração.

Assim, discorrer-se-á sobre cada requisito:

#### **3.3.1 Pessoa física**

A proteção da lei é destinada ao ser humano que trabalha. Assim, não é possível que um empregado seja uma pessoa jurídica.

---

<sup>40</sup> Neste sentido: DELGADO, Maurício Godinho. *Op cit*, p. 382-383.

Os serviços prestados por pessoas jurídicas não se incluem no âmbito do direito do trabalho, mas do direito civil, configurando contratos de prestação de serviços.

No entanto, vale mencionar que a simples contratação de uma prestação de serviços por pessoa jurídica não obsta a caracterização da relação de emprego desde que fique comprovado que o contrato teve por fim mascarar uma verdadeira relação empregatícia, como nos casos de terceirização ilícita.

### **3.3.2 Pessoaalidade**

Empregado é um trabalhador que presta pessoalmente os serviços. O trabalho com o qual o empregador tem o direito de contar é o de determinada pessoa, ou seja, com quem celebrou o contrato de trabalho, tendo em vista as peculiares qualificações profissionais e pessoais. Nesse sentido é que se diz que o contrato de trabalho é *intuitu personae* ou personalíssimo.

Assim, não pode o empregado, por sua iniciativa, fazer-se substituir por outra pessoa sem o consentimento do empregador.

### **3.3.3 Habitualidade, não-eventualidade ou continuidade**

A princípio, empregado é um trabalhador que presta serviços continuamente e não eventualmente.

No entanto, a configuração da eventualidade não é simples, porque a continuidade na prestação dos serviços pode sofrer interrupções (férias, licenças, afastamentos temporários etc.), bem como o trabalho pode ser realizado parcialmente (sem horário integral na jornada ou na semana), como, igualmente, prestado com longos intervalos no tempo sem que se descaracterize a continuidade.

A doutrina é unânime em ressaltar que o principal aspecto da não eventualidade não é uma prestação de serviços ininterrupta no tempo, mas o fato de ser esta prestação permanentemente necessária aos objetivos normais da empresa.

O trabalho de natureza não eventual configura-se, principalmente, não pelo seu caráter temporário, mas por ser permanentemente necessário aos objetivos do empreendimento.

Assim, a caracterização de um empregado efetivo (não eventual) não depende tanto da constatação de que este trabalhador preste serviços todos os dias quanto do fato de ser este serviço necessário ao desenvolvimento das atividades normais da empresa.

Exemplo: um serviço prestado por uma pessoa uma vez por semana a uma empresa em uma atividade normal pode constituir um emprego efetivo, enquanto, outro prestado, todos os dias durante certo período de tempo (obviamente curto), ocasionado por uma necessidade momentânea da empresa (reparo de uma máquina, por exemplo) não o será.

Outros fatores que ajudam na configuração da habitualidade são pagamento mensal, descontos salariais em casos de falta ao serviço, dia certo para a prestação laboral, horários fixos, regras na prestação de serviço etc.

Obviamente não se pode desconsiderar como contrato de emprego aquele que foi celebrado para a execução de atividades por prazo determinado. Tanto a CLT quanto a legislação trabalhista esparsa (Lei nº 9.601/98 e Lei nº 6.019/74) preveem a existência de contratos a termo, desde que se respeitem as disposições específicas de cada diploma legal quanto ao tipo de atividade, o prazo máximo de contratação, a renovação e celebração de novo contrato, entre outros critérios.

Assim, o fato de um contrato ser celebrado com predeterminação de vigência não exclui a habitualidade inerente ao trabalho no período pactuado. A continuidade enquanto requisito da formação do vínculo empregatício deve ser lida como não-eventualidade, incidindo, portanto, nos contratos a termo.

Outro aspecto da continuidade, que não tem relevância para a configuração da relação de emprego, está no princípio da continuidade, segundo o qual os contratos são celebrados sem determinação de prazo, sendo os contratos a termo uma exceção prevista em lei e que devem respeitar todas as prescrições normativas inerentes à sua especificidade para ter validade.

### 3.3.4 Subordinação

Empregado é um trabalhador cuja atividade é exercida sob dependência de outrem para quem ela é dirigida, ou seja, é um trabalhador que presta serviço subordinado devido à sua situação jurídica - oriunda do contrato de trabalho - que o obriga a acolher o poder de direção do empregador no modo de realização de sua obrigação de fazer.

A expressão utilizada pela CLT - dependência - não possui rigor técnico, devendo ser entendida como “subordinação”.

A subordinação é jurídica e não econômica ou técnica. A dependência econômica nem sempre ocorre, como nos casos de juízes, promotores ou advogados bem sucedidos ministrando aulas nas faculdades, não dependem dos salários para seu sustento. Quanto à dependência técnica, na maioria das vezes é o empregador que depende dos conhecimentos do empregado, como um dono de farmácia que não seja farmacêutico. A subordinação jurídica, portanto, decorre do poder diretivo do empregador.

Ainda a respeito da subordinação jurídica, Valentin Carrion<sup>41</sup> ressalta que o Direito do Trabalho incide sobre trabalhadores cujo vínculo de subordinação é ténue, como nos casos do trabalhador em domicílio, do comissionista externo e do tele trabalho (atualmente denominado *home office*, em que o empregado executa suas atividades em sua residência e envia os resultados ao empregador por meios informatizados).

Em razão das dificuldades em se distinguir os ténues limites que caracterizam a subordinação, por exemplo, nos casos acima mencionados, há autores<sup>42</sup> que preferem abandonar tal critério, preferindo caracterizar o termo “dependência” simplesmente por “trabalho por conta alheia” para organização ou empresa.

---

<sup>41</sup> CARRION, Valentin. *Op Cit*, p. 38.

<sup>42</sup> OLEA, Alonso. *Apud* CARRION, Valentin. *Op cit*, p. 38.



### **3.3.5 Onerosidade ou remuneração**

Presentes os demais requisitos de configuração do vínculo empregatício será conseqüentemente devida a remuneração, salvo na hipótese de contrato de trabalho voluntário.

O voluntariado não se presume, pois ao contrário estar-se-ia prestigiando o enriquecimento sem causa do tomador dos serviços. As entidades de beneficência ou sem fins lucrativos podem receber serviços voluntários, mas serão consideradas empregadoras caso admitam trabalhadores na condição de empregados, conforme parágrafo primeiro do art. 2º da CLT, sendo, de conseqüência, devida a remuneração.

Valentin Carrion entende que os serviços executados em igrejas com intenção piedosa, como o ofício de padres, pastores, ministros de confissão, entre outros, não terão a proteção laborista<sup>43</sup>.

Por outro lado, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Paraná), já decidiu no sentido de considerar empregado a pessoa simples que, sem qualquer formação teológica, é intitulada “obreiro cristão”, sob a máscara de um pseudo e incipiente sacerdócio, trabalha exclusivamente para arrecadar donativos em prol da igreja (TRT/PR, RP 1.329/92, João Oreste Dalazen, Ac. 3ª T. 7.817/93).

## **3.4 O contrato individual de trabalho (contrato de emprego)**

### **3.4.1 Natureza Jurídica**

Há de ser levada em consideração, na busca da essência e composição do fenômeno da relação ou contrato empregatício, duas principais vertentes teóricas modernas, quais sejam, a contratual e não-contratual (esta última subdividida em teoria da relação de emprego e teoria institucionalista).

---

<sup>43</sup> CARRION, Valentin. *Op Cit*, p. 30.

Para a vertente contratualista, a noção de contrato seria explicativa da relação de emprego, uma vez que os elementos liberdade e vontade (esta como expressão daquela) teriam caráter fundamental na construção do fenômeno, que se dissocia das formas de produção passadas em outras épocas, como a escravidão e a servidão.

Não obstante as limitações da vontade obreira, sua simples configuração com aceitação do empregador, faz surgir a inserção do trabalhador na produção empresarial, sendo o seu exercício, portanto, gerador de um indubitável contrato (convergência de vontades).

Neste sentido, transcreve-se a lição de DELGADO<sup>44</sup>:

A relevância assumida pela noção e prática do contrato, nos últimos séculos, deriva da circunstância de as relações interindividuais e sociais contemporâneas – à diferença dos períodos históricos anteriores – vincularem *seres juridicamente livres*, isto é, seres desprendidos de relações institucionalizadas de posse, domínio ou qualquer vinculação extravolitiva a outrem (como próprio da escravidão ou servidão). Ainda que se saiba que tal liberdade muitas vezes tem dimensão extremamente volátil ou enganosa, (basta lembrar-se dos contratos de adesão), o fato é que os sujeitos comparecem à celebração dos atos jurídicos centrais da sociedade atual como seres teoricamente livres. Nesse quadro apenas o contrato emergiu como instrumento jurídico hábil a incorporar esse padrão específico de relacionamento entre os indivíduos, na medida em que essencialmente o contrato é que se destacava como veículo jurídico de potenciamento ao exercício privado da liberdade e da vontade.

Em contraponto ao contratualismo, todavia, as vertentes acontratualistas partem do pressuposto de que o contrato empregatício é, na verdade, o maior exemplo de contrato de adesão em todo o mundo, em que o exercício da vontade obreira encontra-se demasiadamente contingenciada.

Por este aspecto, a relação empregatícia configuraria um tipo de vínculo jurídico em que as ideias de liberdade e vontade não cumpririam papel relevante, seja em seu surgimento seja em sua reprodução ao longo do tempo<sup>45</sup>.

---

<sup>44</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Op cit*, p. 467.

<sup>45</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Op cit*, p. 297-298.

Assim, para os adeptos do institucionalismo, a empresa deve ser compreendida como uma instituição, cujo desenvolvimento autônomo enquanto corpo social não se submete à vontade individualizada de quaisquer de seus componentes.

A teoria da relação de trabalho, por sua vez, traz a prestação material dos serviços como fonte da relação jurídica de trabalho, independentemente da manifestação expressa ou tácita da vontade obreira.

Assim, a relação de emprego seria uma mera situação jurídica objetiva, sedimentada entre trabalhador e empregador, para a prestação de serviços subordinados, independentemente do ato ou causa de sua origem (*Mario de La Cueva*). O simples fato da prestação de serviços seria o elemento essencial e gerador de direitos e obrigações na ordem jurídica<sup>46</sup>.

No Brasil, o reconhecimento da relação de emprego independe de qualquer manifestação expressa, conforme se depreende do art. 442 da CLT, ao dispor que: “o contrato de trabalho é o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego”. Nota-se que o texto celetista traz, por um lado, as expressões “contrato” e “acordo”, e, posteriormente, menciona a correspondência à “relação de emprego”.

Já o art. 468 adota uma postura nitidamente contratualista, dispondo sobre as alterações nos “contratos individuais de trabalho”, que somente serão lícitas se houver mútuo consentimento e ausência de prejuízo ao obreiro.

Para Alice Monteiro de Barros<sup>47</sup>, predomina, no ordenamento jurídico pátrio, a teoria contratualista, por considerar a vontade como elemento essencial indispensável à configuração do contrato. Para a autora, entretanto, o contrato de trabalho é do tipo de adesão, tendo como principal função a criação de um vínculo obrigacional entre os contratantes, porém, com o caráter meramente complementar, vez que as partes, se desejarem celebrar o contrato, deverão aderir a um extenso rol de normas imperativas

---

<sup>46</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Op cit.*, p. 296.

<sup>47</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op cit.* p. 219.

previstas em lei ou instrumentos coletivos, que fogem do domínio da autonomia da vontade e compreendem aspectos relevantes do vínculo empregatício.

Concordamos com o posicionamento da referida autora, uma vez que o caráter volitivo que traduz o acordo, ainda que tácito, entre as partes, faz da relação de emprego um típico contrato, com natureza própria, diferente de quaisquer moldes civilistas pré-estabelecidos de contrato. Entendemos, ainda, tratar-se de um pacto de adesão, pois, de um lado, as partes não poderão discutir grande parcela das cláusulas contratuais, devendo aderir a tais regras por imposição legal ou convencional, e, sob outro aspecto, o obreiro, na grande maioria das vezes, encontra-se em situação de hipossuficiência, o que prejudica seu poder de barganha na discussão das cláusulas.

Não podemos deixar de observar, ainda, que há situações, em especial nos dias de crescimento econômico vivenciado por países emergentes, em que vários setores de produção sofrem com a escassez de mão-de-obra, fato que vem conferindo aos trabalhadores mais qualificados um grande poder de negociação, não apenas coletiva, mas individual. Assim, indubitável que a relação de emprego vem, a cada dia, aflorando seu caráter contratual, de acordo bilateral de vontades.

### **3.4.2 Forma do contrato de emprego**

Quando a CLT menciona que o contrato de trabalho é o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego, entende-se que poderá haver contrato escrito, verbal, ou, até mesmo, gestual, todos celebrados expressamente. A existência de um contrato verbal significa que o trato foi feito de forma expressa.

Assim, a legislação deixou que o contrato fosse livre quanto à forma, e abriu a possibilidade de reconhecimento do vínculo formal sempre que as condições fáticas demonstrarem a existência dos requisitos estudados em linhas passadas.

Por ser livre em sua forma de constituição o contrato empregatício deve seguir normas pré-determinadas quanto à sua duração, que, salvo ajuste expresso em contrário, será de tempo indeterminado. Os contratos a termo, portanto, são exceção à regra.

A legislação não determina, ainda, que os contratos a termo sejam firmados por escrito, ficando então a sua forma regida pelo art. 442. Desse modo, salvo naqueles contratos criados por lei específica que exija a forma escrita de pactuação como condição de validade, como os tratos criados pela a Lei nº 9.601/1998, os demais contratos a termo poderão perfeitamente ser verbalmente combinados.

Todavia, oportuno registrar que em razão da particularidade do contrato de experiência, com duração máxima de 90 dias, os tribunais vêm entendendo que, apesar da omissão legislativa, imperiosa a manifestação escrita da vontade em se fazer tal pacto, pois sua existência não depende de nenhum acontecimento ou necessidade especial de prestação de trabalho por um curto período de tempo, tendo como fundamento de validade a simples vontade das partes, que deve ser inequívoca. Para tanto, basta a simples anotação na CTPS para se cumprir com tal requisito, vez que, frisa-se, não há imposição legislativa trazendo as formalidades a serem cumpridas.

### **3.4.3 O mascaramento do contrato de emprego**

Tratadas as particularidades sobre a formação do vínculo empregatício, torna-se possível a análise, caso a caso, das hipóteses em que a realidade fática diverge do contrato formal entre as partes.

No capítulo seguinte serão estudadas as formas mais comuns de prestação de trabalho no campo capazes de mascarar uma verdadeira relação de emprego, para trazer, a partir das constatações pertinentes sobre cada caso, sugestões para uma nova regulamentação do art. 186, III da CF/1988.

## CAPÍTULO IV

### O MASCARAMENTO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA NO MEIO RURAL

– uma nova regulamentação do art. 186, III da CF/88 –

Após a abordagem dos principais aspectos sobre a propriedade rural e sua função social calcada no respeito às normas que regem as relações de trabalho, seguindo-se do estudo dos princípios de Direito do Trabalho e das definições sobre relações de trabalho e de emprego, impende-se destacar as formas mais comuns de trabalho capazes de esconder verdadeiro vínculo empregatício, para que possamos fazer sugestões pertinentes quanto à aplicação do preceito constitucional contido no art. 186, III.

Para tanto, um dos aspectos que não pode ser esquecido é a evolução natural dos direitos trabalhistas em um país de economia emergente. Neste sentido, José Eduardo Faria<sup>48</sup>, tratando das novas formas e funções do direito, aponta algumas tendências para a evolução do pensamento jurídico, e dentre elas, destacamos a sugestão de um enfraquecimento firme e progressivo do direito do trabalho enquanto conjunto de princípios, normas e procedimentos surgidos a partir de conquistas históricas na dinâmica do capitalismo industrial com a finalidade de controlar e dirimir os conflitos laborais.

Trata-se de uma tendência ocorrente em razão das transformações no padrão mundial de produção e concorrência, forçando os níveis salariais locais e o valor dos encargos a se nivelar por baixo no plano internacional.

---

<sup>48</sup> FARIA, José Eduardo. Qual o Futuro dos Direitos?. Coleção – O Direito da Sociedade. p. 107-110

Neste raciocínio, pondera o mencionado autor que, com a crescente automação e informatização dos sistemas de gestão e produção, aliados ao avanço de novas formas de apropriação da mão de obra, como, por exemplo, a terceirização, subcontratação, e, inserção paulatina de trabalhadores na economia formal, o trabalho repetitivo e auferido por tempo de serviço é progressivamente substituído pelo trabalho reflexivo, com um deslocamento progressivo para o setor de serviços, acarretando um declínio da clássica noção de trabalho subordinado.

Com isso, o caráter estatutário da legislação trabalhista no âmbito do “Estado-Providência” acaba sendo contraposto a iniciativas tomadas com o objetivo de substituir a regulação protetora pela livre negociação, e justificadas em nome da desoneração dos produtores, a fim de que possam aumentar sua competitividade em mercados abertos e desregulamentados.

Assim, na medida em que se verificam as desregulações dos contratos de emprego com inúmeros artifícios, tais como a instituição das (muitas vezes fraudulentas) cooperativas de mão de obra, o uso abusivo dos contratos a termo, dos contratos de aprendizagem, de estágio, das funções interinas prorrogadas ao infinito, da subcontratação, da inserção de formas de remuneração calcadas na produtividade, levando o antigo trabalhador com carteira assinada a assumir a figura de “microempresário” ou de “cooperado”, perde nitidez a fronteira entre o trabalho assalariado e a livre iniciativa, tornando-se cada vez mais difícil sua distinção prática.

Ainda, o judiciário trabalhista pode decidir, com base nas provas trazidas aos autos, se uma determinada situação concreta será ou não modificada para dar lugar a um contrato de emprego, mas, dificilmente poderá apurar o dolo ou a dimensão da imposição contra a vontade obreira, pois a real hipossuficiência nem sempre corresponde àquela presumida pela legislação do trabalho, o que torna delicada, e talvez injusta, a aplicação de outra sanção ao proprietário, importando na perda de seu direito de propriedade.

Por outro lado, em diversas situações o produtor rural conhece perfeitamente os direitos de seus contratados, mas insiste em contratações fraudulentas e sonegação dos direitos obreiros, por considerar um negócio lucrativo ainda quando descoberto e desfeito pela justiça do trabalho.

Assim, sugerimos que os critérios norteadores da regulamentação constitucional proposta sejam calcados em parâmetros de gravidade, dolo e extensão dos danos causados, se individuais, coletivos ou difusos.

Após tecermos apontamentos sobre a postura sugerida em infrações nitidamente dolosas à legislação trabalhista, apontaremos sugestões específicas para a regulamentação do art. 186, III, da CF/88, tratando de forma individualizada os tipos de trabalho no campo que, segundo consideramos, frequentemente distorcem a realidade dos fatos, mascarando vínculos subordinados e retirando direitos do verdadeiro empregado.

#### **4.1 Ocorrências dolosas contra a organização do trabalho**

Ilustrativamente, apontamos situação em que o dono dos meios de produção utiliza-se de uma conta bastante simples: arcar com todos os direitos trabalhistas, de imediato, ou manter contratos irregulares, correndo apenas o risco de responder por, nada mais do que aquilo que já teria pagado, podendo ainda discutir o débito em juízo e se valer da pouca capacidade probatória do obreiro postulante?

Por esse raciocínio, deixar que um empregado recorra ao judiciário trabalhista pode ser, por mais contraditório que possa parecer, uma estratégia empresarial lucrativa. Os direitos obreiros poderão não ser reconhecidos em sua totalidade, além da possibilidade de serem abraçados pelo lapso temporal da prescrição.

Ainda, o empregador poderá valer-se da situação econômica de seu ex-empregado para conseguir o aceite de acordo que colocará fim às dívidas, por um valor muito inferior àquele que, se houvesse agido dentro dos parâmetros estabelecidos pela legislação, já teria desprendido ao longo do contrato de trabalho.

A robusta constatação de tais casos, quando recorrentes ou reincidentes, pode ser entendida, a nosso ver, como crime contra a organização do trabalho, ou, ainda que não se trate de fato típico, entendemos tratar-se de fraude contra a coletividade de trabalhadores.

Dentre os crimes, destacamos a redução à condição análoga à de escravo, definida no Código Penal brasileiro em seu art. 149, que não exige necessariamente o



cerceamento da liberdade, mas descreve como típica a simples conduta de submeter o obreiro a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.

Observe-se que o legislador tutela a dignidade da pessoa humana, definindo como crime a sujeição do empregado a jornada exaustiva ou em condições degradantes de trabalho. A gravidade de tais atos é tão notória que são tutelados não apenas na legislação trabalhista, mas também no âmbito criminal.

Considerando-se que para haver a condenação em tais crimes é imprescindível a comprovação do dolo, o que torna a conduta ainda mais grave, entendemos ser possível a aplicação da desapropriação como uma das formas de reparação do dano, preferencialmente na modalidade confisco, tal como prevista no art. 243 da Carta Magna quando constatado o cultivo de psicotrópicos ilícitos.

Todavia não há, ainda, previsão constitucional para o confisco de terras em razão de crimes contra a organização do trabalho, sendo para tanto necessária a inclusão de tal hipótese no art. 243 do texto constitucional, ficando a questão da desapropriação quando constatada a ocorrência de trabalho escravo, por ora, embasada no art. 186, III da CF/1988.

Ocorre que desde novembro de 2001 tramita no congresso nacional a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 438/2001, com o fito de possibilitar a expropriação de propriedades onde se constatar o uso de mão de obra escrava.

O projeto foi aprovado em segundo turno na Câmara dos Deputados apenas no mês de maio de 2012, sendo remetido ao Senado Federal em razão de emenda no texto original, por ter havido a inclusão da possibilidade de desapropriação também de imóveis urbanos quando constatado o trabalho escravo ou o cultivo de psicotrópicos.

Existem, entretanto, opiniões contrárias à aprovação da PEC 438/2001 nos moldes em que se encontra. A denominada “bancada ruralista” teme a falta de uma

definição clara de trabalho escravo, para que, então, a Justiça possa determinar o confisco de terras ou de outros imóveis dos culpados por esse crime<sup>49</sup>.

Em não sendo aprovada a PEC 438/2001, sobre a desapropriação-confisco, o único modo de se desapropriar imóvel rural sob fundamento da constatação de trabalho escravo, será através da indenização com Títulos da Dívida Agrária (TDA), nos termos do art. 186 da CF/1988.

#### **4.1.1 Práticas dolosas não tipificadas como crime**

Certas práticas, todavia, não são tipificadas como crime, por não se constatar a fraude, violência ou grave ameaça, mas inegável que o dano coletivo pode ser flagrante e repetitivo.

Exemplificamos com o crime de frustração de direito assegurado por lei trabalhista, onde a frustração deve ocorrer mediante fraude ou violência. Assim, “frustra direito assegurado por lei trabalhista o empregador que, sob ameaça de dispensa, obriga os empregados a assinarem seus pedidos de demissão dando-lhes plena quitação<sup>50</sup>”. Por outro lado, é muito difícil a constatação de fraude, com o necessário dolo, quando se contrata uma cooperativa de trabalho que não atende aos princípios do cooperativismo, não se caracterizando o fato como típico, apesar de seu flagrante dano coletivo.

Verificando-se o dano coletivo, seja através de uma ação pensada e dolosamente provocada pelo proprietário de terras (como a criação de falsa cooperativa, com participação ativa dele), ou mesmo ao se constatar inequivocamente a repetição de danos individuais, seja em repetidas ações de fiscalização do trabalho ou através de várias decisões judiciais contra o mesmo empregador, entendemos ser possível a aplicação da desapropriação-sanção para fins de reforma agrária.

Ressalte-se que a hipótese em tela não tem o condão de conferir dupla punição ao infrator, tratando-se exclusivamente de regras para averiguar objetivamente o não

---

<sup>49</sup> Argumentos favoráveis e contrários à aprovação da PEC nº 438/2001, bem como curiosidades sobre o trabalho escravo na atual realidade brasileira, nos anexos I e II deste trabalho.

<sup>50</sup> ANDREUCCI, Ricardo Antônio. Direito Penal do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 170.

cumprimento da função social da propriedade agrária, de modo a reparar o dano social provocado, diferentemente do dano específico aos empregados.

#### **4.2 O trabalho autônomo**

Em termos gerais, o trabalho autônomo se afasta da relação contratual empregatícia pela ausência do elemento “subordinação”. Autonomia é exatamente a antítese de subordinação.

É autônomo o prestador de serviços que não depende de um empregador para o exercício de sua profissão. Em geral, tais trabalhadores exercem o seu labor para vários tomadores de serviço, de forma concomitante ou não.

O autônomo pode perfeitamente prestar serviços a alguém que mantenha vínculos empregatícios com outras pessoas, sem que isso retire a sua condição de trabalhador não-subordinado. Deve, entretanto, ser o diretor da execução de suas tarefas, escolhendo o modo e os horários de sua realização, livre de qualquer fiscalização neste sentido. Pode o autônomo, ainda, se lhe for conveniente, contar com o auxílio de terceiros.

Ressalte-se, todavia, que a continuidade na prestação dos serviços a um só tomador, principalmente se houver exclusividade, pode ser indício de vínculo empregatício entre as partes, pois, a nosso ver, pode se tornar implícita a subordinação.

A impessoalidade, por sua vez, não é requisito essencial à caracterização do trabalho autônomo. Existem vários contratos de prestação de serviços que podem perfeitamente conter cláusula de pessoalidade em relação ao trabalhador, especialmente quando se trata de serviços que exigem maior grau de especialização do prestador.

A legislação trabalhista não cuida desta forma de trabalho, deixando sua regulamentação a cargo do direito civil, que pode trazer contratos específicos ou não, deixando, neste caso, sua regência com as normas que tratam dos contratos em geral.

A título de ilustração, o Código Civil de 2002 traz alguns típicos contratos de trabalho autônomo, como a prestação de serviços, a empreitada e o contrato de agência e distribuição.

No âmbito do trabalho rural são muito comuns a prestação de serviços e a empreitada. O objeto da primeira é o trabalho em si, a prestação de um fazer, tal como no contrato empregatício, mas sem a presença do elemento subordinação. No contrato de empreitada, entretanto, as partes pactuam a realização de uma obra, com resultado específico e determinado.

Um efeito que decorre da direção não subordinada dos trabalhos é a assunção dos riscos por parte do prestador dos serviços ou do empreiteiro. Trata-se de uma consequência que pode ser livremente pactuada pelas partes sem que isto descaracterize a autonomia.

Neste sentido, afirma DELGADO<sup>51</sup>:

Sendo mero efeito contratual, e não elemento constitutivo da relação, a cláusula concernente ao risco não é, por isso, decisiva para a definição da natureza jurídica do pacto celebrado entre as partes. Isto é: a aferição da distribuição do risco não contribui, de modo decisivo, para que o intérprete identifique, no caso concreto, a natureza da relação jurídica estabelecida entre as partes. É que pode o prestador de serviços estar assumindo os riscos, em uma determinada relação sociojurídica, até o instante em que, juridicamente, é lhe reconhecida a natureza de empregado, invalidando a cláusula de risco anteriormente pactuada.

Com relação à autonomia no meio rural, temos exemplos recorrentes de algumas profissões onde a condução do trabalho é totalmente feita pelo obreiro, como veterinários, contadores, alguns casos de motoristas e tratoristas etc.

As empreitadas são ainda mais comuns na medida em que surgem necessidades de serviços específicos e não constantes, como a construção de cercas, galpões, preparo de pastagens etc.

Não é incomum encontrarmos pessoas que prestam serviços ao mesmo tomador por vários anos, com continuidade, pessoalidade e subordinação. Tratam-se de situações de vínculo de emprego com a “roupagem” de outro contrato.

Tendo em vista a presunção de veracidade dos atos da administração pública, pode-se entender que a declaração, para fins de reforma agrária, de que um contrato de trabalho autônomo contém os requisitos caracterizadores do vínculo de emprego,

---

<sup>51</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Op Cit*, p. 324.

poderia ser feita tanto pela fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego quanto pelo Ministério Público do Trabalho, cabendo ao proprietário das terras, obviamente, recorrer do judiciário para discutir erros ou abusos.

No âmbito juslaboral, todavia, existem inúmeras presunções em favor do trabalhador, haja vista sua hipossuficiência. Daí por que entendemos que a decisão do juízo trabalhista reconhecendo o vínculo empregatício não deve ser parâmetro único para fundamentar a desapropriação pelo poder executivo.

Nesse ínterim, a avaliação para declarar-se o não cumprimento da função social da propriedade agrária, por trazer consequências punitivas que vão de encontro ao direito de propriedade, deve ser feita a partir de critérios objetivos, distanciados do protecionismo inerente ao Direito do Trabalho que gera presunções pró-operário, por não se tratar, aqui, de conflito envolvendo hipossuficiente.

Não obstante a ausência de disposição na Constituição Federal quanto à necessidade de demonstração de dolo ou culpa para ser caracterizado o descumprimento da função social terra, pode-se entender que, em razão da garantia igualmente constitucional do direito de propriedade, a punição deve ser precedida de culpabilidade, a qual pode ser presumida até que se prove o contrário.

A par das normas trabalhistas serem regras cogentes, de ordem pública, é certo que a imposição de sanção administrativa pelo seu descumprimento deve ser mais cautelosa. Tratam-se de duas situações distintas, a análise pela justiça do trabalho, que deve buscar a solução do conflito entre empregador e empregado hipossuficiente, e a análise no âmbito administrativo, que busca uma satisfação social pelo uso inadequado da terra.

Assim, ao se analisar o caso concreto, o juiz do trabalho deve se ater aos princípios protetivos obreiros, tratando desigualmente os desiguais na solução do litígio, ao passo que o administrador deveria analisar a conduta do empregador com critérios adequados e objetivos, aptos a minimizar os riscos de desapropriação de imóveis produtivos com avaliações subjetivas arbitrárias.

Logo, entendemos que o ato desapropriatório, por se tratar de sanção que ataca o direito de propriedade, deve ter por fundamento o dolo ou má-fé do detentor dos meios de produção, ante o princípio de presunção de inocência, extraído do art. 5º da CF/1988.

Nesse sentido, após uma simples condenação trabalhista reconhecendo o vínculo empregatício de trabalhador autônomo, deve ser dada ao empregador a oportunidade de correção de seu modo de gerenciamento da produção, como meio de demonstrar a boa-fé e a real intenção de fazer valer a função social de sua propriedade agrária.

Não se verificando, entretanto, as necessárias correções na conduta patronal, quando se constatar, por exemplo, a existência de outros trabalhadores pseudo-autônomos em situação idêntica à outrora reconhecida pelo judiciário trabalhista, há de se considerar serem intencionais os desvios fáticos ocorridos nos contratos de trabalho, ensejando a atuação do poder público no sentido de desapropriar o imóvel rural. Neste caso, estaria verificada a ocorrência de um dano coletivo e intencional, notadamente mais grave do que o individual, já reparado pelo judiciário.

Entendendo-se que toda a sociedade é atingida na ocorrência de danos coletivos, com o surgimento da figura do *dumping social*<sup>52</sup>, restando desconsiderado o modelo estatal de proteção ao trabalhador, fato que pode gerar vantagens em detrimento da concorrência, a reparação coletiva poderia se dar com a desapropriação do imóvel, a fim de que seja conferida a destinação compatível com sua função social.

Certamente que existem mecanismos para a correção de danos coletivos, como as ações da fiscalização do trabalho ou as intentadas judicialmente pelo Ministério Público, mas sugere-se o mecanismo de desapropriação como mais uma medida de efetividade do cumprimento da função social da propriedade agrária, até mesmo como forma de reparar o prejuízo coletivo, que extrapola a figura do trabalhador.

### **4.3 A questão das cooperativas**

---

<sup>52</sup> Denomina-se *dumping social* a prática de se buscar vantagens comerciais através da exploração do trabalho, com o uso de condições degradantes ou agressões reincidentes aos direitos protetivos obreiros.

Outra forma de distorção dos contratos está na contratação – ou mesmo criação por parte do próprio tomador - de cooperativas, onde o trabalho deveria ser conduzido com autonomia pelo prestador de serviços.

A noção de cooperativa traz a ideia de prestação de serviços a seus associados. O próprio termo cooperativismo advém de cooperação, auxílio, colaboração entre os seus membros, para se possibilitar um crescimento melhor em contraponto às ações individualizadas de cada um.

A Lei nº 5.764/1971, que regulamenta as cooperativas em nosso país, dispõe que a finalidade da cooperativa é a prestação de serviços a seus associados (art. 4º). Outro aspecto de grande relevância, trazido pelo inciso I do art. 4º da referida lei, diz respeito à liberdade de filiação. Desse modo, ninguém pode ser compelido a filiar-se a determinada cooperativa, nem pode ser impedido de desfiliar-se quando quiser.

A legislação vigente (Código Civil de 2002 e Lei nº 5.764/1971) define cooperativa da seguinte forma: as cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica própria e, independentemente de seu objeto, a Lei (parágrafo único, art. 982, CC 2002) as classifica como sociedade simples, não sujeitas a falência, constituídas para prestar serviços aos associados (art. 4º da Lei nº 5.764/76)<sup>53</sup>.

Tratando-se de associação (sociedade), não poderá haver entre a cooperativa e seus filiados qualquer tipo de vínculo subordinado, tampouco a caracterização de contrato empregatício. Ressalte-se que a inexistência de relação de emprego diz respeito apenas aos filiados, de modo que a sociedade poderá perfeitamente manter empregados, como qualquer empresa (art. 91 da Lei nº 5.764/1971).

Inúmeras são as atividades em que é possível a criação de uma cooperativa. Importa-nos, contudo, o estudo sobre as cooperativas de trabalho, em que os cooperados são, ou deveriam ser, os donos dos meios de produção, eliminando a figura do empregador.

---

<sup>53</sup> Conceito extraído de: Revista Gestão Cooperativa – disponível em: <<http://www.gestaocooperativa.com.br>> acesso em 08/11/2010.

Poderão existir situações em que um novo cooperado tenha sido empregado da sociedade cooperativa, mas as duas situações não podem ser concomitantes, vez que fica vedado ao cooperado o direito de votar e ser votado enquanto não forem aprovadas as contas do período em que foi mantido o vínculo empregatício, conforme se depreende do art. 31 da mencionada lei.

Dispõe, ainda, a CLT, que não existe vínculo empregatício entre a cooperativa e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviço (art. 442, parágrafo único). Sendo, porém, constatado o caráter fraudulento das relações de trabalho ali mantidas poder-se-á configurar a relação de emprego, valendo-se o magistrado do princípio da primazia da realidade.

Entendemos que a legislação, ao prever a já mencionada inexistência de vínculo empregatício, apenas formaliza e reforça a ideia de ausência de pessoalidade entre os tomadores e prestadores do serviço, uma vez que a contratada é a sociedade e não os seus membros individualmente. Já entre o cooperado e a cooperativa, por outro lado, não pode haver subordinação, vez que se trata de uma sociedade.

Assim deve ser visto o art. 442 da CLT, pois, se a forma de prestação continuar a ser aquela que caracteriza a relação de emprego, não basta a formalização de um outro tipo de contrato para afastar o vínculo. Raciocinar de forma contrária corresponderia a imaginar que o legislador teria aberto a porta à fraude, revogando o art. 9º da CLT<sup>54</sup>.

Enquanto a situação de fato refletir o ajuste formal de uma sociedade cooperativa não deverá existir vínculo empregatício entre a sociedade e o cooperativado, mas havendo disparidade entre os fatos reais e a situação ficta, imperiosa a utilização do princípio da primazia da realidade, afastando-se as fraudes e reconhecendo o emprego.

Sobre a caracterização das cooperativas, transcreve-se Valentin Carrion<sup>55</sup>:

Cooperativa de trabalho ou de serviços nasce da vontade de seus membros, todos autônomos e que assim continuam. As tarefas são distribuídas com

---

<sup>54</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do Trabalho. 12 ed, São Paulo: Atlas, 2009, p.58.

<sup>55</sup> CARRION, Valentin. *Op Cit*, p.285.



igualdade de oportunidade; repartem-se os ganhos proporcionais ao esforço de cada um. Pode haver até direção de algum deles, mas não existe patrão nem ninguém que se assemelhe; a clientela é diversificada; a fixação de um operário em um dos clientes pela continuidade ou subordinação, e a perda da diversidade da clientela descaracterizam a cooperativa.

Ocorre que muitas vezes o judiciário trabalhista vem se deparando com situações em que cooperativas subordinam seus cooperados, obrigando-os ao cumprimento de jornadas de trabalho e ao atendimento de um único tomador de serviços por longos períodos de tempo.

A título de exemplo, citamos a condenação da Companhia Vale do Rio Doce, pelo TRT da 3ª Região, por manter contrato com falsas cooperativas. O Tribunal manteve a sentença que julgou procedente em parte a ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho com o objetivo de compelir a demandada a cumprir as seguintes obrigações: registrar todos os empregados contratados sob o manto das cooperativas de trabalho e da empresa Serviminas, por prazo determinado ou indeterminado; garantir a todos os seus empregados os direitos assegurados nos artigos 7º e 8º da Constituição Federal; só contratar mão de obra terceirizada nos casos de trabalhadores temporários (Lei nº 6.019/74) e de serviços de vigilância e segurança (Lei nº 7.102/83), garantindo a todos os direitos previstos nas leis respectivas e verificar e fazer cumprir o registro desses trabalhadores; não contratar empregados ou trabalhadores temporários para executarem serviços ligados a sua atividade-fim, por intermédio da CNAP (Cooperativa Nacional dos Profissionais Autônomos Ltda.), da AGENCO (Cooperativa de Administração, Gerenciamento e Consultoria de Empreendimentos), da Serviminas e de interpostas pessoas, naturais ou jurídicas, especialmente aquelas não constituídas para aquele fim específico.

O TST, por sua vez, manteve o acórdão regional, ressaltando, ainda, algumas características essenciais para que seja reconhecida a natureza civil das relações de trabalho entre cooperativas e tomadores de serviço. Transcrevem-se os argumentos utilizados pelo Tribunal Superior<sup>56</sup>:

Para que seja de natureza civil a relação jurídica entre o trabalhador e a cooperativa, ou entre o trabalhador e o tomador de serviços, é necessário que:

---

<sup>56</sup> Processo: ED-E-ED-RR – 738714-67.2001.5.03.5555. Data do julgamento: 08/10/2003, Relator Ministro: Antonio José de Barros Levenhagen, 4ª Turma, data de publicação: DJ 24/10/2003.

a constituição da cooperativa seja regular; haja ânimo dos trabalhadores no sentido de efetivamente integrarem uma sociedade com o intuito de alcançar determinado objetivo ou realizar determinadas atividades; os trabalhadores sejam verdadeiramente sócios na cooperativa, assumam os riscos da atividade econômica, sejam autônomos, não subordinados.

Se, ao revés, a realidade demonstra, como no caso dos autos, que as cooperativas e determinada empresa foram criadas apenas com o intuito de fraudar a legislação trabalhista, a teor do art. 9º da CLT, intermediando mão-de-obra com o intuito de exonerar-se dos ônus trabalhistas e previdenciários decorrentes da relação de emprego, em evidente afronta aos direitos coletivos dos trabalhadores, não há como vislumbrar a ofensa aos dispositivos legais e constitucionais apontados, bem como a higidez dos arestos colacionados, que partem da regularidade da contratação, estando a atuação do Ministério Público em estreita consonância com a legislação vigente e com o seu *munus* público de defesa dos interesses sociais garantidos na Constituição.

Destarte, as obrigações impostas pelo Regional encontram-se em conformidade com o art. 3º da Lei nº 7.347/85 que dispõe que “a ação civil pública poderá ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer”, salientando-se que a norma do art. 2º da Lei nº 6.019/74 restringe-se à hipótese de necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços, o que não foi negado pelo Regional, já que permitiu a contratação de trabalho temporário, na forma do diploma legal citado (fls. 983).

Em outro exemplo de fraude reconhecida pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho, reportamos a um caso de contratação de serviços em atividade fim, no qual uma empresa de terceirização de serviços de digitação contratou uma cooperativa de mão de obra para prestar serviços a instituição bancária<sup>57</sup>.

Constatou a Corte Superior que os serviços foram prestados de forma pessoal e subordinada e diziam respeito à atividade-fim da Reclamada, o que afastaria a condição de simples cooperada.

Na presente situação, a recorrente insurgiu-se contra o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que afastou o vínculo empregatício em razão da constatação de que havia rateio anual de lucros entre os cooperados. O Regional entendera que, ao auferir a reclamante as vantagens pecuniárias do regime cooperativo, não lhe seria lícito cumulá-las com aquelas do contrato de trabalho, assegurando-se, em evidente *bis in idem*, do que lhe for mais vantajoso sem abrir mão, no entanto, do que já ganhara.

---

<sup>57</sup> Recurso de Revista: TST-RR-55213/2002-900-10-00.8

Já o TST, por sua vez, entendeu que se houve rateio de lucros pela Cooperativa, tal fato constituiu apenas uma forma de burlar as regras que disciplinam a relação de emprego, reconhecendo a fraude por considerar incompatível a condição de cooperada e o trabalho pessoal e subordinado dirigido à atividade-fim da empresa tomadora dos serviços, tendo por violados os artigos 3º e 9º da CLT.

São várias as ações ajuizadas perante a Justiça do Trabalho com o fito de ver reconhecida relação de cooperativismo em vínculo empregatício. Transcrevem-se os seguintes trechos de sentença monocrática proferida pelo Juiz Celismar Coêlho de Figueiredo, na 11ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - MG, reconhecendo vínculo de emprego entre o Reclamante e a Cooperativa Central dos Produtores Rurais de Minas Gerais Ltda – Itambé:

O que se constata, por fim, é que a Reclamada pretende utilizar o contrato firmado com a Cooperlog/Otimizar apenas para extrair-lhe as consequências danosas aos interesses do Autor, para tal desiderato este é aplicável, contudo, para benefícios assegurados em Lei não, *data venia*.

Desta forma, comprovada a vinculação direta do Reclamante com a Reclamada - ficou mais do que evidenciada a manobra empregada, para evitar a aplicação dos ditames constantes da CLT, e reduzir os direitos emergentes do contrato de trabalho, devendo ser rechaçada, com a implantação do princípio da primazia da realidade.

Encontra-se patente, no caso, a fraude prevista no artigo 9º da CLT: “*Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação*”.

Observe-se finalmente que ocorreu na espécie o exercício obstativo aos direitos do Autor, atraindo a aplicação do art. 129, do CC: “*Reputa-se verificada, quanto aos efeitos jurídicos, a condição cujo implemento for maliciosamente obstado pela parte a quem desfavorecer, considerando-se, ao contrário, não verificada a condição maliciosamente levada a efeito por aquele a quem aproveita o seu implemento.*”

Em decorrência, não há como negar a subordinação do autor à tomadora dos serviços, Cooperativa Central dos Produtores Rurais de Minas Gerais Ltda, porquanto a subordinação, objetivamente considerada, consoante a conhecida lição de Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, decorre justamente “*da participação integrativa do trabalhador na atividade do credor do trabalho*” (Relação de emprego; estrutura legal e supostos. São Paulo: LTr, 1999, p. 478).

Dessa forma, o reconhecimento do vínculo de emprego do Autor com a Demandada, efetiva empregadora, a partir de 01.09.1984 (fls. 45), na função de motorista é medida que se impõe.

Pelos fundamentos antecedentes reconheço e declaro que a relação jurídica havida entre o Reclamante a Reclamada, no período incontestado de

01.09.1984 a 17.02.2011, foi empregatícia, segundo os comandos dos artigos 2º e 3º, da CLT<sup>58</sup>.

A doutrina vem entendendo, ainda, que fica descaracterizada a relação cooperativista quando a situação fática não atende às finalidades e princípios inerentes.

Os princípios que tratam do cooperativismo têm a inequívoca função de atuar na compreensão do conteúdo da legislação, em especial no tocante ao art. 442 da CLT, que traz um tratamento diferenciado a tais associações, devendo ser interpretado de forma a não desvirtuar as funções de uma real cooperativa.

Neste sentido, DELGADO <sup>59</sup> destaca a existência de dois princípios fundamentais, sem os quais não se estaria diante de uma verdadeira cooperativa. São eles: o princípio da “dupla qualidade” e o da “retribuição diferenciada”.

Para o autor, o princípio da dupla qualidade informa que a pessoa filiada à cooperativa tem de ser, ao mesmo tempo, cooperada e cliente, auferindo as vantagens dessa duplicidade de situações. Para tal, seria necessário haver efetiva prestação de serviços pela cooperativa diretamente ao associado, e não somente a terceiros.

Fundamenta-se a necessidade da dupla qualidade nos artigos 7º e 4º da Lei nº 5.764/1970, que dispõem, em síntese, que as cooperativas “(...) se caracterizam pela prestação direta de serviços a seus associados”, e que, as cooperativas singulares são “constituídas para prestar serviços a seus associados”.

Neste sentido, tem-se que sob o aspecto filosófico e não somente jurídico que envolve a atuação das cooperativas, “de se notar que elas se voltam precipuamente para o atendimento aos seus cooperados, não obstante possa também transacionar com não cooperados”.<sup>60</sup>

---

<sup>58</sup> Sentença proferida nos autos do processo RT nº 00009-2011-011-03-00-9, 11ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte-MG.

<sup>59</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Op cit*, p. 317-321.

<sup>60</sup> ZIBETTI, Darcy Walmor; LIMBERGER, Emiliano José Klaske; BARROSO, Lucas Abreu (coords.). *Trabalhador Rural – uma análise no contexto sociopolítico, jurídico e econômico brasileiro*. Curitiba: Juruá, 2009, p. 264.

Por outro aspecto, o que justifica a existência da cooperativa, com todas as vantagens recebidas do ordenamento jurídico, é a circunstância delas poderem potencializar o trabalho humano, possibilitando que o associado obtenha uma retribuição pessoal superior àquela que perceberia com seu trabalho isolado.

Sobre o princípio da retribuição pessoal diferenciada, transcreve-se a lição de DELGADO<sup>61</sup>:

O princípio da retribuição pessoal diferenciada é a diretriz jurídica que assegura ao cooperado um complexo de vantagens comparativas de natureza diversa muito superior ao patamar que obteria caso atuando destituído da proteção cooperativista. A ausência desse complexo faz malograrem tanto a noção como os objetivos do cooperativismo, eliminando os fundamentos sociais que justificaram o tratamento mais vantajoso que tais entidades sempre mereceram da ordem jurídica.

Neste sentido, concordamos com o entendimento do citado autor, reconhecendo ser os referidos princípios indissociáveis e obrigatórios, de modo que, evidenciada a desarmonia da cooperativa aos mencionados princípios, deve o magistrado prosseguir com a verificação da existência dos elementos fático-jurídicos da relação empregatícia.

Assevera ainda, DELGADO<sup>62</sup>, que o surgimento desta nova interpretação sobre o cooperativismo se iniciou nos últimos anos do século XX, precisamente com a modificação do art. 442 da CLT em 1994, que trouxe à tona o fenômeno social das cooperativas de mão de obra. Tratava-se de interpretação sobre modelo muito distinto de entidade cooperativista, formada não por profissionais autônomos, mas obreiros claramente subordinados.

Para o autor, o modelo não parecia pretender ajustar-se, como classicamente sempre fez a forma cooperativista, à atuação isolada de profissionais autônomos, buscando, ao contrário, abraçar o labor maciço e plural de trabalhadores tradicionalmente vinculados a seu tomador por vínculo empregatício.

Com a propagação de novas pesquisas e análises jurídicas sobre o cooperativismo surgiram inúmeros princípios que deveriam ser inerentes às cooperativas de trabalho, além da retribuição diferenciada e da dupla qualidade.

---

<sup>61</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Op cit*, p. 319

<sup>62</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Op cit*, p. 320

A clareza das distorções fáticas era tão latente que, em 2004, foi proposto o Projeto de Lei nº. 4.622, de 2004, para alterar a Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971, com a fixação do conceito da modalidade operacional das cooperativas de trabalho.

Tal projeto foi recentemente convertido na Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012, consolidando em seu texto o entendimento já cristalizado pela doutrina e jurisprudência acerca dos princípios cooperativistas. O texto trata as cooperativas de trabalho como uma sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho.

Dispõe o texto, ainda, que a autonomia deve ser exercida de forma coletiva e coordenada, mediante a fixação, em assembleia geral, das regras de funcionamento da cooperativa e da forma de execução dos trabalhos.

Ganharam amparo legal, também, vários princípios norteadores das sociedades cooperativas. Assim, a nova legislação traz a regência das cooperativas de trabalho pelos seguintes princípios e valores: adesão voluntária e livre; gestão democrática; participação econômica dos membros; autonomia e independência; educação, formação e informação; intercooperação; interesse pela comunidade; preservação dos direitos sociais, do valor social do trabalho e da livre iniciativa; não precarização do trabalho; respeito às decisões de assembleia e, por fim, participação na gestão em todos os níveis de decisão de acordo com o previsto em lei e no Estatuto Social.

Registre-se que inúmeras cooperativas de trabalho foram criadas por iniciativa de ex-empregadores, que, valendo-se da possibilidade de não mais arcar com despesas inerentes ao vínculo empregatício, induziam seus trabalhadores a formar uma associação cooperativa, continuando a executar os mesmos serviços, antes feitos pelas mesmas pessoas na condição de empregados.

Tais situações violam, a nosso ver, dois princípios constitucionais: o da livre iniciativa (art. 170) e o da liberdade de associação (art. 5º e 8º da CF/88), este último

prevendo ser livre a associação profissional ou sindical, além de que ninguém poderá ser compelido a associar-se ou permanecer associado.

Daí por que entende-se ter agido acertadamente o legislador, em especial pela instituição formal do princípio da adesão voluntária e livre como condição de validade das entidades cooperativas.

O texto dispõe expressamente – alinhando-se à ideia de que o tratamento diferenciado, previsto no art. 442 celetista, não deve ser interpretado de forma ampla e irrestrita, abrindo espaço para as fraudes – que a cooperativa de trabalho não pode ser utilizada para intermediação de mão de obra subordinada.

Por fim, feitas as considerações necessárias sobre os critérios para se obter trabalho a partir de uma cooperativa, resta claro que a criação de uma personalidade jurídica acobertando a responsabilidade do tomador de serviços, quando não atendidos os pressupostos já delineados, tem caráter naturalmente fraudulento, gerando, a nosso ver, o dano coletivo, nos moldes do citado *dumping social*, que deveria ser considerado como um dos parâmetros autorizadores da desapropriação pelo não cumprimento da função social da propriedade agrária.

#### **4.4 O contrato de safra**

Sabe-se que, em regra, os contratos de emprego têm duração indeterminada, sendo exceção os contratos a termo, que têm condições específicas de validade.

O contrato de safra, expressamente previsto na Lei nº 5.889/1973 (art. 14, parágrafo único), tem sua duração dependente das variações estacionais da atividade agrária, assim entendidas as tarefas normalmente executadas no período compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita<sup>63</sup>.

Trata-se de um típico contrato de emprego, com a presença dos elementos habitualidade dos serviços, salário, pessoalidade e subordinação, porém, sem a característica da indeterminação do prazo.

---

<sup>63</sup> Definição expressa no parágrafo único do art. 19 do Decreto nº 73.626/1974, que regulamenta a Lei nº 5.889/1973.

Percebe-se que o tipo de serviço prestado no contrato de safra (plantio e colheita) leva à fixação de um termo não exato, porém determinável, para a extinção do pacto. Torna-se perfeitamente possível a ocorrência de distratos, em uma mesma safra, em datas diferentes, conforme a concentração das tarefas se diminui paulatinamente.

Não se deve confundir o trabalho eventual com o contrato de safra. Neste, há a presença, como já dito, dos requisitos caracterizadores do pacto empregatício, sendo essencial à atividade fim do empregador. A habitualidade se configura na relação com o safrista, na medida da necessidade do empregador, de forma intermitente ao longo do ano, continuamente no decorrer de sua atividade.

O trabalhador eventual presta serviços esporádicos, que não possuem relevância significativa no deslinde da atividade fim do tomador. Exemplo de prestação eventual de serviços seria o reparo de uma cerca.

Terminada a safra, caso o trabalhador continue prestando serviços contínuos ao empregador em outras atividades típicas da finalidade empresarial, não há falar-se em caracterização de vínculo de emprego, uma vez que este já existe formalmente desde o início da relação de trabalho, mas a consequência é a transformação do contrato de safra em uma relação empregatícia de tempo indeterminado.

Por fim, não se deve confundir o contrato de safra com a contratação temporária de trabalhador rural para o exercício de atividades de natureza provisória, esta última prevista no art. 14-A da Lei nº 5.889/1973.

Enquanto a safra tem seu termo final dependente das variações estacionais da atividade agrária, o contrato temporário de trabalhador rural, criado pela Lei nº 11.718/2008, tem prazo máximo de 2 meses, podendo ser celebrado uma vez a cada 12 meses. A contratação por pequeno prazo, ainda, só poderá ser realizada por produtor rural pessoa física, proprietário ou não, que explore atividade agroeconômica.

Outro requisito essencial à validade do contrato de trabalhador rural por pequeno prazo, inexistente na contratação por safra, reside na necessidade de contrato escrito, firmado em duas vias, constando a expressa autorização em acordo coletivo ou convenção coletiva, além de outras formalidades inseridas no art. 14-A da Lei nº 5.889/1973.



O contrato de safra, todavia, não exige documento escrito como requisito de validade ou condição para aperfeiçoamento de trato a termo, embora seja recomendável a modalidade escrita para fins probatórios, uma vez que os contratos a prazo são exceção em nosso ordenamento jurídico.

Perceba-se que a distinção entre o contrato de safra, o trabalho eventual, e o contrato de emprego a prazo determinado, apesar de suas delimitações precisas, podem ser objeto de confusão, em especial quando se tratar de empregador pessoa física que produza em pequena propriedade.

Justamente por serem contratos comuns em pequenas propriedades, há uma tendência ao informalismo em relação a tais contratos, sendo que o tratamento do safrista como eventual pode se dar sem a existência de dolo ou a ocorrência de danos à coletividade.

Entendemos tratar-se de hipótese em que a punibilidade (em termos de desapropriação do imóvel rural) pela verificação de afronta à legislação do trabalho deve ser condicionada à constatação de dolo, a partir da reiteração de contratações por modo diverso da realidade fática, devidamente constatadas por decisões judiciais, tal como sugerimos no tópico referente ao trabalhador autônomo.

#### **4.5 Contratos agrários - parceria e arrendamento**

Cumprir esclarecer que a abordagem sintética acerca dos contratos de parceria e arrendamento rural tem como objetivo a simples demonstração dos pontos que os diferem das relações de emprego já estudadas, a fim de se balizar as hipóteses de uso de mão de obra de forma desalinhada do cumprimento da função social da propriedade agrária.

Nesse sentido, os contratos agrários certamente constituem forma de intervenção estatal na busca da função social da terra. O legislador constituinte entendeu que não basta tornar a terra apenas economicamente produtiva, mas, para que se atinja o exercício social da propriedade agrária, necessário tutelar todas as relações que tenham por objeto o solo, garantindo proteção aos menos favorecidos, ao meio ambiente e à legislação trabalhista.

Por esta ótica, tanto o Estatuto da Terra (Lei nº 4.504/1964) quanto o Decreto nº 59.566/1966, trataram dos contratos agrários conferindo uma característica protetiva ao trabalhador camponês.

A legislação atribuiu a tais pactos um alto grau de informalismo, vez que as partes, em regra, são pessoas simples, pouco atentas às letras da lei, acostumadas a tratar de forma predominantemente verbal os seus acordos. Assim, prevê o art. 92 da Lei nº 4.504/1964 que a posse ou uso temporário da terra serão exercidos em virtude de contrato expresso ou tácito, estabelecido entre o proprietário e os que nela exercem atividade agrícola ou pecuária, sob forma de arrendamento rural, de parceria agrícola, pecuária, agroindustrial e extrativa.

Ainda, o art. 11 do Decreto nº 59.566/1966 prevê que os contratos de arrendamento e de parceria poderão ser escritos ou verbais, estabelecendo que, sendo verbais os acordos, presumir-se-ão ajustadas as cláusulas obrigatórias previstas no art. 13, dentre as quais se destaca a proibição de renúncia dos direitos ou vantagens estabelecidas em Leis ou Regulamentos, por parte dos arrendatários e parceiros-outorgados, e, proibição de aceitação, por parte destes últimos, de prestação do serviço gratuito, de exclusividade da venda dos frutos ou produtos ao arrendador ou ao parceiro-outorgante, de obrigatoriedade do beneficiamento da produção em estabelecimento determinado pelo arrendador ou pelo parceiro-outorgante, de obrigatoriedade da aquisição de gêneros e utilidades em armazéns ou barracões determinados pelo arrendador ou pelo parceiro-outorgante, de aceitação pelo parceiro-outorgado, do pagamento de sua parte em ordens, vales, borós, ou qualquer outra forma regional substitutiva da moeda.

Observa-se de plano que a legislação já antevê situações que, bem analisadas, caracterizariam vínculo com grande margem de subordinação, o que assemelharia o contrato agrário a uma típica relação empregatícia. Um contrato de parceria ou arrendamento deve afastar, em sua essência, a subordinação direta, característica dos vínculos empregatícios, sob pena de ocorrer o desvio ou desvirtuamento de suas finalidades.

Feitas as considerações necessárias, passam-se às definições dos contratos em questão.

#### 4.5.1 Arrendamento rural

O arrendamento é modalidade contratual prevista no Decreto nº 59.566/66, conceituada como (art. 3º) o contrato agrário pelo qual uma pessoa se obriga a ceder à outra, por tempo determinado ou não, o uso e gozo de imóvel rural, parte ou partes do mesmo, incluindo, ou não, outros bens, benfeitorias e ou facilidades, com o objetivo de nele ser exercida atividade de exploração agrícola, pecuária, agro-industrial, extrativa ou mista, mediante certa retribuição ou aluguel, observados os limites percentuais da Lei.

Conforme analisado por FELURY<sup>64</sup>, o arrendamento possui a mesma feição da locação, mas, apesar de não haver uma distinção legal acerca da utilização das duas expressões, a primeira expressão vem se firmando como termo usado para designar a locação de propriedade imobiliária rústica ou prédio não urbano, ao passo que a segunda tem sido utilizada para designar a locação de prédios urbanos e a de bens móveis.

O arrendatário deve utilizar o imóvel rural como se fosse seu. Na ocorrência de subordinação entre este e o proprietário da terra, ainda que na condição de gerente do empreendimento, abre-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício, pois é essencial que o arrendatário execute suas ações em nome próprio.

Na hipótese de o arrendatário exercer a "administração" dos serviços, produção, venda etc, pertencentes ao arrendador, que determina as diretrizes do negócio, verificar-se-á que o labor não ocorre de acordo com critérios estabelecidos pelo arrendatário, com autonomia. Seu trabalho estará destinado aos interesses de outrem, sem que haja uma clara delimitação espacial, dentro da qual ele exerça a posse característica do arrendamento efetivo.

O fato de o arrendatário ser remunerado de forma variável, a partir da produção, não altera este modo de entender os fatos: empregados e trabalhadores autônomos podem ser remunerados desta forma. No contrato de arrendamento, a retribuição deve ser paga pelo arrendatário ao proprietário da terra, e não por este pela prestação de serviços.

---

<sup>64</sup> FLEURY, Maria das Graças Prado. Relações de emprego no campo: as diversas formas de contratação e a reestruturação produtiva. Goiânia: UFG, 2010. p. 102

Impende destacar, ainda, uma particularidade distintiva entre o arrendamento e o contrato de trabalho: são os riscos no empreendimento do arrendatário e o pagamento do aluguel ou retribuição que faz ao proprietário, mesmo havendo prejuízos na safra. No contrato de trabalho, como visto em linhas anteriores, o empregado não assume os riscos do empreendimento, que ficam sempre a cargo do empregador, independentemente da lucratividade do negócio<sup>65</sup>. No arrendamento, todavia, os riscos são totalmente suportados pelo arrendatário, único dirigente de suas tarefas, que deverá pagar o preço pelo uso da terra independentemente de lucratividade de seu negócio.

Nesse sentido, entende-se ser nítida a diferenciação entre o contrato de arrendamento e o vínculo empregatício, vez que aquele possui características objetivas que podem ser averiguadas sem a necessidade de interpretações subjetivas, mesmo para o mais simples empreendedor. Não há, aqui, a necessidade de avaliar-se a extensão ou o ânimo de determinada conduta, bastando análise objetiva do fato.

Logo, a análise do cumprimento das condições para empreender-se a função social da propriedade agrária arrendada poderia se dar de forma abreviada, a partir da avaliação sensorial do próprio administrador público que pretende valer-se da desapropriação-sanção.

Sugere-se, neste caso, que o próprio INCRA possa ter a competência de avaliar e constatar o desvirtuamento de contratos de arrendamento rural para dar início ao procedimento desapropriatório embasado no art. 186, III da CF/1988, vez que a análise se embasará unicamente em critérios objetivos.

#### **4.5.2 Parceria rural**

Parceria rural, de acordo com o art. 4º do Dec. 59.566/1966, 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 ou facilidades, com o objetivo de nele ser exercida atividade de exploração agrícola, pecuária, agro-industrial, extrativa vegetal ou mista, ou lhe entrega

---

<sup>65</sup> Jurisprudência a respeito: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Processo nº 01254-2006-071-03-00-0 RO. Publicação em 11/05/2009. Órgão julgador: 8ª Turma.

animais para cria, recria, invernagem, engorda ou extração de matérias primas de origem animal, mediante partilha dos riscos e dos frutos, produtos ou lucros havidos nas proporções que estipularem, observados os limites percentuais da lei (artigo 96, VI do Estatuto da Terra).

O referido decreto traz a denominação de parceiro outorgante ao cedente, proprietário ou não, que entrega os bens, e parceiro-outorgado para a pessoa ou o conjunto familiar recebedora dos mesmos.

Percebe-se que o parceiro participa do empreendimento rural com a sua mão-de-obra em sentido amplo, eventualmente com o conjunto familiar, mediante divisão dos frutos e produtos ou lucros havidos. O parceiro outorgado deve igualmente participar do preço do custo – fertilizantes, vacinas, inseticidas, ou quaisquer materiais usados no empreendimento, no percentual que corresponder à sua participação<sup>66</sup>.

Por meio do contrato de arrendamento rural, conforme extraído da definição legal já mencionada, cede-se o uso e gozo (usufruir) da propriedade agrária, enquanto que no contrato de parceria o que é cedido é apenas o uso específico do imóvel. A competente fruição dos resultados do trabalho, na parceria, só ocorrerá após a partilha dos frutos, havendo, igualmente, coparticipação em eventuais prejuízos, uma vez que o empreendimento vai à conta de ambos os parceiros.

Elemento essencialmente diferenciador da parceria agrícola e do emprego rural é a participação de ambas as partes nos lucros e partilha dos riscos do empreendimento, não podendo existir, para que se configure a parceria, a subordinação do parceiro outorgado. Comprovando-se a regular divisão dos lucros e prejuízos, bem como a ausência de subordinação jurídica, resta afastada relação empregatícia.

Lourenço Mário Prunes<sup>67</sup> traz fácil distinção entre os contratos de parceria e de arrendamento agrários:

---

<sup>66</sup> Informações extraídas do sítio da Federação da Agricultura do Estado do Paraná, disponível em: <<http://www2.faepr.com.br/boletim/bi1046/bi1046pag19.html>> acesso em: 15/01/2011.

<sup>67</sup> PRUNES, Lourenço Mário. *Apud* MARQUES JÚNIOR, Willian Paiva. *Op cit*, p. 152.

O arrendamento ou locação exige remuneração certa, *in natura ou in specie*, pagamento alto ou módico pouco importa, mas que será sempre entregue pelo arrendatário, sem que sofra reflexo no êxito ou malogro da exploração ou das safras. Na parceria o lucro é sempre representado por uma cota ou percentual; ademais, o risco corre em comum para as duas partes. No arrendamento o proprietário-locador recebe o preço contratado, tenha ou não o arrendatário realizado a safra. Na parceria, o proprietário parceiro pode receber muito, pouco e até pode nada receber, porque o seu ganho se vincula às vantagens conseguidas pela outra parte.

Ocorre, porém, que em geral a situação econômico-social dos parceiros outorgados se assemelha às condições do empregado, o que certamente os sujeita à direção subordinada da coordenação dos trabalhos por parte do proprietário rural.

Previendo tais situações, a própria Lei nº 5.889/1973, que trata do contrato de emprego rural, estabeleceu, em seu art. 17, que suas normas são aplicáveis, no que couber, aos trabalhadores rurais não compreendidos na definição do art. 2º (conceito de empregado rural), que prestem serviços a empregador rural.

Perceba-se que a definição de empregador rural, nos termos do art. 3º da Lei nº 5.889/1973, consagra como tal a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com o auxílio de empregados. Sendo assim, para que exista a figura jurídica do empregador é necessária a existência do empregado.

O empregado rural, como já visto, deve trabalhar de forma subordinada, pessoal e habitual. Portanto, o que a lei do trabalho rural quis dizer em seu art. 17, é que, ainda que o trabalhador não se enquadre na condição de empregado, como o parceiro outorgado, por exemplo, serão assegurados a ele, no que couberem, os direitos trabalhistas estabelecidos naquela legislação.

A nosso ver, seria difícil a conferência de típicos direitos trabalhistas ao parceiro outorgado, desde que sua relação com o proprietário da terra seja de efetiva “parceria”, sem a existência de pessoalidade e principalmente subordinação. Não havendo subordinação não há sentido em se conferir ao trabalhador, por exemplo, direitos como jornada máxima diária, intervalos ou férias, já que o próprio parceiro outorgado seria o encarregado de organizar toda a direção dos serviços, sem a fiscalização do outorgante.

Todavia, verificando-se um acentuado direcionamento dos trabalhos por parte do “parceiro outorgante”, necessária a aplicação da primazia da realidade para se desfazer o envoltório civil/agrário do contrato, reenquadrando a relação jurídica como eminentemente empregatícia.

Assim, DELGADO<sup>68</sup> acentua que as principais diferenças entre a parceria rural e o contrato de emprego regido pela Lei nº 5.889/1973 residem essencialmente na pessoalidade e subordinação. Sobre a pessoalidade, ressalta o autor que não é incomum uma parceria rural que seja cumprida sem pessoalidade no tocante à figura do prestador dos serviços. Não sendo infungível a pessoa do obreiro na pactuação e *prática* do contrato de parceria não se pode considerar simulatório o pacto firmado.

Quanto ao aspecto da subordinação, o mencionado autor assevera que tal elemento é definitivo e absoluto na diferenciação dos contratos. Deste modo, se houver uma direção cotidiana dos trabalhos do “parceiro outorgado” por parte do outorgante, configurando uma relação fático-jurídica de subordinação obreira, claramente haverá contrato de emprego rural, ao passo que, se a coordenação dos trabalhos se der com total autonomia pelo trabalhador, restará confirmada a relação civil/agrária entre as partes.

Nota-se que na parceria o lucro é representado por uma cota ou percentual, sendo que o risco corre em comum para as duas partes. Tratando-se de divisão dos riscos e de uso apenas específico do imóvel, há de ser ressaltada a direção conjunta da produção, o que pode ocasionar subordinação da parte hipossuficiente.

A questão da desapropriação-sanção, neste caso, passa pela análise subjetiva da ocorrência, ou não, de subordinação do parceiro-outorgado, envolvendo fator sensitivo e passível de falhas, haja vista a complexidade da matéria já demonstrada em linhas anteriores.

Inviável, a nosso ver, que a averiguação do cumprimento da função social da propriedade agrária, quando se tratar de contrato de parceria, se dê de forma simplificada pelo agente do Poder Público expropriante, considerando-se a subjetividade da análise e complexidade da matéria.

---

<sup>68</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Op cit.* p. 562.

Nesse interim, sugere-se que o órgão executor da Reforma Agrária (INCRA) atue em conjunto com a fiscalização do trabalho, seja o Ministério do Trabalho e Emprego, seja o Ministério Público do Trabalho.

Assim, havendo autuação da fiscalização do trabalho que constate o desvio de finalidade do contrato de parceria rural, e, mantendo-se inerte o parceiro-outorgante (não corrigindo as falhas ou não se recorrendo ao judiciário para discutir o mérito da autuação), terá o INCRA embasamento suficiente para promover a Reforma Agrária embasada no art. 186, III da CF/1988.



## CONCLUSÕES

Passadas as considerações a respeito da função social da terra e da possibilidade de desapropriação-sanção em razão do não cumprimento das regras impostas pela legislação do trabalho, em contraponto com as inúmeras formas de prestação de trabalho existentes, cada qual com suas particularidades, e, ponderando as dificuldades práticas de verificação da correta aplicação de tais regras, apontam-se as possíveis formas de efetivação do preceito estabelecido no art. 186, III de nossa Carta Magna, uma vez que a solução atualmente dada pela Lei nº 8.629/1993 não é suficiente para aplicar-se, efetivamente, o disposto na Carta Magna.

Assim, as sugestões apontadas no decorrer do texto procuraram atingir certo equilíbrio e razoabilidade nas punições ao proprietário rural pelo descumprimento da função social de sua propriedade, tendo em vista as dificuldades de se delinear seguramente os limites da relação de emprego, e, sempre, de forma independente da reparação individual dos trabalhadores ofendidos.

Assim, chegam-se às seguintes conclusões:

1) Sobre a produtividade da propriedade rural, pensa-se que, para que sejam harmônicos os artigos 185 e 186 da CF/88, é necessário interpretar o conceito de “propriedade produtiva” não apenas no aspecto econômico, mas devendo ser a terra “socialmente produtiva”, de modo a atender todos os critérios estabelecidos no art. 186.

Assim, uma propriedade economicamente produtiva, mas que funcione com mão de obra escrava, por exemplo, não pode estar amparada pelo art. 185, II da CF/88, por total desarmonia constitucional.

2) Demonstradas as dificuldades em se comprovar objetiva e inequivocamente a infração à legislação do trabalho, e, tendo em mente os contornos protecionistas que amparam a justiça e o processo trabalhista, estabeleceram-se critérios para fazer valer o cumprimento da função social da propriedade agrária, fixando-se os seguintes parâmetros: gravidade ou dolo; extensão dos danos causados (individuais, coletivos ou difusos).

3) Havendo a criação dolosa de cooperativas de intermediação de mão de obra, com a finalidade de burlar os direitos trabalhistas de cada “cooperado”, tem-se por recomendável a desapropriação, tendo em vista a gravidade da conduta, que pode atingir toda a sociedade através do *dumping social*, espécie de dano indenizável.

Para tanto, tendo em vista a subjetividade dos critérios para se averiguar a existência ou não da fraude na criação da cooperativa, entende-se que a desapropriação pelo INCRA, nestes casos, deva se respaldar em sentença trabalhista transitada em julgado, com respeito à ampla defesa e ao contraditório.

4) Nos casos em que o órgão que promove a Reforma Agrária (INCRA) pretender a desapropriação de terras com fulcro no art. 186, III da CF/1988, entende-se indispensável a atuação conjunta ou prévia de órgão da fiscalização do trabalho (MTE ou MPT). O simples reconhecimento de relação empregatícia pelo judiciário trabalhista não deve ser tido como prova robusta do descumprimento do preceito constitucional, vez que são vastas e complexas as possibilidades de se manter relação de trabalho *lato sensu*, não sendo razoável presumir a ocorrência de fraude ou mascaramento quando do mero reconhecimento de vínculo empregatício, mormente em razão da hipossuficiência probatória obreira que leva ao princípio protecionista já estudado em linhas passadas.

5) A verificação de sucessivas ações individuais contra o mesmo empregador, ajuizadas sequencialmente ao reconhecimento, por sentença, de que a conduta formal do Reclamado não condiz com a realidade fática, é indício de dolo do proprietário da terra.

A procedência de tais ações, apreciadas por juízos distintos, pode ser encarada como frustração coletiva dos direitos obreiros, devendo ser entendida, quando sua ocorrência se der no meio rural, como ausência de cumprimento da função social da terra.

Em tal situação entende-se dispensável a atuação conjunta ou prévia do órgão da fiscalização do trabalho nas ações desapropriatórias promovidas pelo INCRA.

Nesse sentido, proprietário de terras que já foi condenado na esfera trabalhista com o reconhecimento de que suas atitudes formais não condizem com a realidade fática encontrada em seus contratos com empregados, certamente deveria mudar sua conduta, demonstrando boa-fé na condução de seus negócios. A partir do momento em

que suas condutas se tornam repetitivas, o que pode ser constatado pela condenação em ação trabalhista que narra fatos ocorridos posteriormente ao trânsito em julgado de uma primeira condenação, obviamente que a manutenção da conduta errônea se trata de opção estratégica do produtor, que não deve ser tolerada pelo poder público.

6) A par de tais constatações, encerramos as conclusões deste trabalho, confirmando as hipóteses estabelecidas no projeto e atingindo os objetivos, esboçando uma possível regulamentação mais detalhada do art. 186, III da CF/88, em substituição ou alteração da Lei nº 8.629/1993 nos seguintes termos:

6.1) Possibilidades de aplicação da desapropriação-sanção somente com a constatação de:

6.1.1) dolo - pois inequívoca a ciência do empregador, neste caso, de que estaria agindo em desconformidade com a legislação do trabalho. Considera-se que o dolo está presumido nas seguintes situações:

6.1.1.1) criação de cooperativa de intermediação de mão de obra, com o intuito de mascarar relações de emprego, quando a fraude for constatada em processo judicial transitado em julgado, com respeito ao contraditório e ampla defesa, haja vista a subjetividade da matéria.

6.1.1.2) constatação de trabalho escravo ou crimes contra a organização do trabalho, por sentença penal transitada em julgado, registrando-se que a PEC nº 438/2001 encontra-se em vias de aprovação, o que faria com que as ocorrências de trabalho escravo fossem passíveis de desapropriação na modalidade confisco, fora da abrangência do art. 186, III da CF/1988.

6.1.1.3) danos individuais constatados em processos trabalhistas ou processos administrativos, após evidenciadas reiteradas reincidências nos atos lesivos.

6.1.2) desvirtuamento do contrato de arrendamento rural – constatado pela simples averiguação da fiscalização do trabalho, haja vista os critérios objetivos facilmente identificáveis caracterizadores de tal modalidade contratual.

6.2) Inviabilidade da desapropriação-sanção nas seguintes hipóteses:

6.2.1) danos individuais constatados pela administração pública (SRTE), sem reincidência, salvo quanto ao desvirtuamento do contrato de arrendamento rural, pelos motivos já expostos.

6.2.2) reconhecimento de mascaramento de relação de emprego, constatado pelo judiciário trabalhista, sem reincidência.

Nestes casos (6.2.1 e 6.2.2), tendo o proprietário da terra ajustado sua conduta, não se pode presumir o dolo ou má-fé no descumprimento da legislação do trabalho, haja vista as complexidades inerentes à matéria.

7) Registre-se, ainda como conclusão, que não se tratou de uma discussão sobre a ponderação de valores entre a correta aplicação da legislação do trabalho a qualquer custo ou a flexibilização de tais normas, mas sim, da busca de possibilidades que simplesmente viabilizem, de maneira prática e concreta, a aplicação de um outro instituto jurídico, qual seja, a função social da propriedade agrária, sem com isso penalizar produtores que não estejam agindo com o necessário dolo ou não tenham trazido prejuízos a uma gama considerável da sociedade ou mesmo à dignidade da pessoa de seus colaboradores.

8) Por fim, entende-se inaplicável o artigo 186, III da CF/1988 caso não seja reformulada a sua atual regulamentação, com alteração dos preceitos pertinentes constantes da Lei nº 8.629/1993.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXANDRINO, Marcelo & PAULO, Vicente. *Direito Constitucional Descomplicado*, 2 ed., Rio de Janeiro: Impetus, 2008.

ANDREUCCI, Ricardo Antônio. *Direito Penal do Trabalho*, São Paulo: Saraiva, 2006.

AZEVEDO, Álvaro Villaça. *Teoria Geral dos Contratos Típicos e Atípicos*, 2 ed., São Paulo: Atlas, 2004.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*, São Paulo: LTr, 2005.

BARROS, Welington Pacheco de. *Curso de Direito Agrário*, 6 ed., Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2009.

BORGES, Paulo Torminn. *Institutos Básicos de Direito Agrário*, 11 ed., São Paulo: Saraiva, 1998.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*, 32 ed., atual. por Eduardo Carrion, São Paulo: Saraiva, 2007.

CARVALHO FILHO, José dos santos. *Manual de Direito Administrativo*, 21 ed., Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*, 6 ed., Niterói: Impetus, 2012.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. *Curso de Direito Constitucional*, 6 ed., Salvador: Jupodivm, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 9 ed., São Paulo: LTr, 2010.

DINIZ, Maria Helena. *Norma Constitucional e seus efeitos*, 8 ed., São Paulo: Saraiva, 2009.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito Administrativo*, 21 ed., São Paulo: Atlas, 2008.

FARIA, José Eduardo. *Qual o Futuro dos Direitos?*, Coleção – O Direito da Sociedade.

FLEURY, Maria das Graças Prado. *Relações de emprego no campo: as diversas formas de contratação e a reestruturação produtiva*. Goiânia: UFG, 2010.

FREITAS, Diogo de Souza. *Vitimologia no Direito do Trabalho à Luz da CRFB/88*, Goiânia: IEPC, 2007.

JESUS, Damásio E. de. *Direito Penal*, 3º volume, 18 ed., São Paulo: Saraiva, 2009.

LARANJEIRA, Raymundo (org.). *Direito agrário brasileiro*. São Paulo: LTr, 1999.

LENZA, Pedro. *Direito Constitucional Esquematizado*, 13 ed., São Paulo: Saraiva, 2009.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Curso de Direito do Trabalho – Teoria Geral do Direito do Trabalho – Vol I – parte I*, São Paulo: LTr, 2011.

MAIOR, Jorge Luís Souto. CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (org). *Curso de Direito do Trabalho, volume 3 – Direito Coletivo do Trabalho – coleção Pedro Vidal Neto*, São Paulo: LTr, 2008

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do Trabalho*, 12 ed., São Paulo: Atlas, 2009.

MARQUES, Benedito Ferreira. *Direito Agrário Brasileiro*, 7 ed., São Paulo: Atlas, 2007.

MARQUES JÚNIOR, William Paiva. *Direito Agrário*, São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*, 24 ed., São Paulo: Atlas, 2008.

MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito administrativo brasileiro*, 35 ed., São Paulo: Malheiros, 2009.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de Direito Administrativo*, 29 ed., São Paulo: Malheiros, 2012.

MENDES, Gilmar Ferreira. BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de Direito Constitucional*, 7 ed., São Paulo: Saraiva, 2012.

MIRANDA, A. Gursen de. *O instituto jurídico da posse agrária*, Belém: Edições Cejup, 1992.

MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*, 18 ed., São Paulo: Atlas, 2005.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *(Re)Pensando o Princípio da Proteção na Contemporaneidade*, São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo. *O Dano Pessoal no Direito do Trabalho*, 2 ed., São Paulo: LTr, 2010.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*, São Paulo, LTr, 1998.

PLÁ RODRIGUES, Américo. *Princípios de direito do trabalho*, 3 ed., São Paulo: LTr, 2000.

PRADO, Roberto Barretto. *Curso de Direito Coletivo do Trabalho*, São Paulo: LTr, 1986.

SPITZCOVSKY, Celso. *Direito administrativo*, 10 ed., São Paulo: Editora Método, 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*, 22 ed., São Paulo: LTr, 2005.

VIAL, Sandra Regina Martini. *Propriedade da Terra: análise sociojurídica*, Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2003.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. *Manual Prático das Relações Trabalhistas*, 7 ed., São Paulo: LTr, 2005.

ZIBETTI, Darcy Walmor; LIMBERGER, Emiliano José Klaske; BARROSO, Lucas Abreu (coords.). *Trabalhador Rural – uma análise no contexto sociopolítico, jurídico e econômico brasileiro*. Curitiba: Juruá, 2009.

## REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS

BRASIL, Câmara dos Deputados. disponível em: <[http://www.camara.gov.br/internet/sileg/Prop\\_Detalhe.asp?id=272913](http://www.camara.gov.br/internet/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=272913)> acesso em 22/07/2012.

MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. *Além dos portões da fábrica – o Direito do Trabalho em reconstrução*, disponível em: <[http://www.trt3.jus.br/download/artigos/pdf/11\\_alem\\_portoes\\_fabrica.pdf](http://www.trt3.jus.br/download/artigos/pdf/11_alem_portoes_fabrica.pdf)> Acesso em 18 mai. 2012.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *A (re) significação do critério da dependência econômica: uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista*. Disponível em <<http://dspace.c3sl.ufpr.br/dspace/bitstream/handle/1884/26169/Murilo%20S.Oliveira.pdf?sequence=1>>. Acesso em 18 mai. 2012.

Revista Gestão Coopeativa. Disponível em: <<http://www.gestaocooperativa.com.br>> acesso em 08/11/2010.

Supremo Tribunal Federal – [www.stf.jus.br](http://www.stf.jus.br)

Tribunal Superior do Trabalho – [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)

## LEGISLAÇÃO

BRASIL, Código Civil Brasileiro, Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002;

\_\_\_\_\_, Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro 1988;

\_\_\_\_\_, Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943;



\_\_\_\_\_, Decreto nº 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.

\_\_\_\_\_, Decreto nº 73.626, de 02 de dezembro de 1974, aprova Regulamento da Lei número 5.889, de 8 de junho de 1973.

\_\_\_\_\_, Lei nº 4.886, de 09 de dezembro de 1965, Regula as atividades dos representantes comerciais autônomos.

\_\_\_\_\_, Lei nº 4.504, de 30 de novembro de 1964, dispõe sobre o Estatuto da Terra e dá outras providências.

\_\_\_\_\_, Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971, define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências.

\_\_\_\_\_, Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências.

\_\_\_\_\_, Lei nº 5.889, de 08 de junho de 1973, estatui normas reguladoras do trabalho rural.

\_\_\_\_\_, Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.

\_\_\_\_\_, Lei nº 8.629, de 25 de fevereiro de 1993, dispõe sobre a regulamentação dos dispositivos constitucionais relativos à reforma agrária, previstos no Capítulo III, Título VII, da Constituição Federal.

\_\_\_\_\_, Lei nº 9.393, de 19 de dezembro de 1996, dispõe sobre o Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural - ITR, sobre pagamento da dívida representada por Títulos da Dívida Agrária e dá outras providências.

\_\_\_\_\_, Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências.

\_\_\_\_\_, Lei nº 9.962, de 22 de fevereiro de 2000, disciplina o regime de emprego público do pessoal da Administração federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências.

\_\_\_\_\_, Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências

\_\_\_\_\_, Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012, dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho - PRONACOOOP; e revoga o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.