

# **A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO**

**Thaíza Felipe dos Anjos<sup>1</sup>**  
**Marcelo Maurício da Silva<sup>2</sup>**

## **RESUMO**

Trata-se de uma pesquisa jurídica na qual, partindo-se da concepção civilista da função social do contrato, discute-se a noção dessa função social na celebração do contrato de trabalho. Igualmente, aborda-se a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana, ferramenta esta utilizada como tutela aos abusos irrestritos praticados na relação laboral e do mesmo modo, no século XXI, emergiu a concepção do trabalho decente. Na natureza de um artigo científico original, esta obra objetiva a análise da dignidade humana como princípio que, sob a ótica do princípio da razoabilidade, relativiza o contrato de trabalho frente à situação hodierna de completo avanço tecnológico, principalmente, em razão da crescente flexibilização nos dias contemporâneos. Assim, é traçada uma zona de convergência entre o direito do trabalho, direito constitucional e civil. A natureza do artigo científico desenvolvido é original, pautado no método dedutivo, tomando-se por base a perspectiva da dogmática jurídica, e a pesquisa realizada foi qualitativa. O levantamento jurídico colhido partiu de uma análise bibliográfica doutrinária e de documentos, como o que faz alusão ao trabalho decente, e legislações. Como resultado, verificou-se que o contrato de trabalho resta dirigido pela dignidade humana, a qual não se perfaz absoluta. A flexibilização é uma dessas restrições que limitam o poder de negociação entre o empregador e empregado, tudo isso como forma de proteger o polo mais vulnerável da relação. Observou-se ainda que essas medidas flexibilizadoras, atualmente, são ferramentas inevitáveis face ao atual cenário jurídico trabalhista vivido, todavia, acabam, em situações específicas, por afrontar a concepção contemporânea do trabalho decente.

**Palavras-chave:** Contrato de Trabalho. Função Social. Dignidade da Pessoa Humana. Trabalho Decente. Flexibilização.

## **THE HUMAN DIGNITY AS THE SOCIAL FUNCTION OF THE INDIVIDUAL WORK CONTRACT**

## **ABSTRACT**

The present research takes concerns about the Social Function of the Contract from the Civilian Law, proposing the discussion of the Social Function of the Work Contract. In the same way, it approaches the application of the Principle of Human Dignity, which is

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito no Centro Universitário do Rio Grande do Norte/UNI-RN. Email: thaizafa@gmail.com

<sup>2</sup> Professor orientador do curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte/UNI-RN. Email: marcelomauricio@unirn.edu.br

an instrument that takes care of the abuses made by the labor relations and so, since the 21<sup>th</sup> century, has contributed to the concept of decent work to arise. This article aims the analyses of the Human Dignity as a principle that has to be, from the perspective of the Principle of Reasonableness, relativizes and weighted once faced the actual framework of technological advances. Therefore, it delimitates an intersection area between Labor Law, Constitutional Law and Civil Law. This study has an original content based on the deductive method on the juridical dogmatic, the research was qualitative. The analysis was made by the collecting of doctrine, documents, like the text about decent work, and legislations. As a result, it concludes that the Work Contract is hindered by Human Dignity Principle in a relatively way. In this sense, the flexibilization is a key way to coordinate and balance the power of negotiation between the employer and the employees, protecting the relation from liability. In addition, it was noted that this flexibilization measures are inevitable key, taking in considerations the actual scenario, however, in determined situation, affront the contemporary conception about decent work.

**Key-words:** Work Contract. Social Function. Human Dignity. Decent. Work. Flexibilization.

## INTRODUÇÃO

Com as históricas e intensas luta de classes, empregador e empregado, o direito do trabalho surgiu como instrumento jurídico de proteção social, de tutela ao bem da coletividade, de ferramenta de defesa a lendária opressão sofrida pelo trabalhador. Desde a revolução industrial acompanha-se a transgressão a aspectos mínimos de dignidade do homem e foi a partir de tal período, de efervescência do capitalismo, que o trabalho começou timidamente a ser encarado como uma questão social.

O desrespeito com o trabalhador, com as condições dignas e salubres de labor, deu lugar a uma busca incessante por justiça, equidade, dignidade nas relações de trabalho e foi, sobretudo, no século XX que o ideal de trabalho como questão social emergiu. A consolidação de uma legislação específica trabalhista, a CLT, a promulgação de uma constituição federal com garantias fundamentais aquele que desempenha uma ocupação e o surgimento, na esfera internacional, de uma organização internacional do trabalho fez desenvolver um nova concepção de trabalho, o trabalho decente.

A hodierna concepção de trabalho decente, isto é, de fortalecimento de entidades sindicais; diálogo social entre Estado, empregador e empregado; manutenção a uma seguridade social justa; demonstra que o trabalho vem encontrando barreiras aos ditames estabelecidos pelo trabalho decente. As crescentes e rápidas inovações

tecnológicas questionam acerca da flexibilização como instrumento precarizador ou dispositivo imprescindível nas relações contratuais trabalhistas contemporâneas.

A terceirização e o dumping social são exemplos dessas modalidades flexibilizadoras e contemplam duas correntes, uma que é de precarização do trabalho e a outra que é de medida imprescindível, desde que com cautela, face ao novo panorama jurídico trabalhista. Todavia, a flexibilização já é aceita, adotada e possui regramento constitucional e trabalhista, entretanto o que se visa combater, que é um dos obstáculos atuais, é o desvio de sua finalidade, é de fato, a flexibilização como pejetização do trabalho.

Esta obra consiste em uma pesquisa científica acerca da evolução jurídica da problemática que circunda as relações de trabalho, fazendo-se fundamental nesse estudo a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana e da função social do contrato individual. Destina-se a traçar como zona de convergência o direito do trabalho e o direito constitucional, partindo-se também de uma ótica civilista no tocante a formação do contrato.

Busca-se demonstrar como a dignidade humana é limitadora na celebração de um contrato de trabalho, porém essencial, dada a sua dimensão nos dias atuais. Igualmente, outros princípios são invocados no transcorrer do texto como forma de garantir que o trabalho alcançará a sua precípua finalidade que é a de ser encarado como uma questão social. Objetiva ainda exemplificar que por meio de medidas flexibilizadoras, a relação de trabalho vem suscitando questionamentos.

O trabalho aqui desenvolvido é um artigo científico original, através da adoção do método dedutivo, partindo-se de uma perspectiva da dogmática jurídica e a pesquisa realizada foi qualitativa. O apanhado jurídico utilizado se deu por intermédio de um levantamento bibliográfico doutrinário, bem como da constituição federal brasileira, a CLT, os códigos civis e fontes documentais advinda da OIT.

## **1 A CARACTERIZAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS: DO SURGIMENTO AO TRABALHO DECENTE**

A datar, principalmente, da revolução industrial, manifestações populares tomaram as ruas e influenciadas pelo Iluminismo- movimento intelectual que emergiu no século XVIII, “século das luzes”- instigou e estimulou a liberdade de pensamento

como ferramenta às “injustiças” e aos descasos sociais e trabalhistas que até então eram permitidos. A Declaração de Direitos (*Bill of Rights*)<sup>3</sup>, proclamada no ano de 1776, no Estado da Virgínia, nos Estados Unidos, representou a libertação à opressão, significou a positivação de direitos tais como a liberdade, autonomia e proteção da vida do indivíduo, a igualdade, direitos estes quase sempre violados.

A partir de então, a consolidação desses direitos básicos deu margem para a promulgação de novas “Constituições”, que redigiam seus textos baseando-se no bem maior denominado vida, inspirando e estimulando movimentos, em todo o mundo, pelo ideal, por exemplo, do respeito à liberdade e a tutela a outros tantos direitos fundamentais.

Já a partir do século XX, a concepção de que o Estado pode tudo começa a restar mitigada. Isto porque mesmo havendo a positivação de direitos inerentes ao homem, no final do século XVIII, como a liberdade e a igualdade, muito pouco era o que se observava na prática, tendo em vista que o Estado, essencialmente burguês, mais se preocupava em tutelar a propriedade privada do que propriamente a vida.

Desse modo, a ideia, no plano internacional, de que há limites à liberdade e à autonomia dos Estados começou, timidamente, a se consolidar. A construção, em 1919, da Liga das Nações e da Organização Internacional do Trabalho que promoviam, em seus fundamentos, a paz, cooperação, a instituição de padrões e condições dignas de trabalho e bem-estar, surgiram como reação as aberrações sociais da época.

Já, com o fim da Segunda Guerra Mundial, os direitos fundamentais se viram numa crescente internacional, dando origem a expressão “Direitos Humanos”. Em âmbito internacional indica “o conjunto de direitos e faculdades que garantem a dignidade da pessoa humana e se beneficiam de garantias internacionais institucionalizadas” (DIMOULIS; MARTINS, 2012, p. 27). Não se confunde, então, com os direitos fundamentais, já que os direitos humanos, como bem assevera Marmelstein (2013, p. 24): “É expressão utilizada para se referir aos valores que foram positivados na esfera do direito internacional”.

É justamente nesse período do pós-guerra que a preocupação com o ser humano e os valores básicos inerentes a ele tais como a ética e a dignidade emergiram. A eclosão dos Direitos Humanos, por exemplo, foi uma resposta às barbaridades e crueldades ocorridas até então em todo o mundo. A exemplo disso tem-se, em 1948, a

---

<sup>3</sup> É um documento feito na Inglaterra pelo Parlamento que determinou, entre outras coisas, a liberdade, a vida e a propriedade privada, e a limitação dos poderes reais.

proclamação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, reconhecendo inalienável a dignidade e a liberdade.

Nesse sentido, imprescindível se faz entender o cenário político brasileiro na promulgação da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988). A transição de um período ditatorial para um democrático e com ampla participação popular colocou esta Constituição como uma das mais avançadas e desenvolvidas do mundo, inserindo e trazendo à tona direitos e garantias fundamentais que até anteriormente eram tratadas basicamente na seara internacional, portanto, pouco possuindo força normativa no território nacional.

Merece destaque que no Brasil, a proclamação de direitos fundamentais somente ocorreu no século XIX, em 1824. Ressalva-se, contudo, que a consolidação de fato de tais direitos restou por ficar delimitada em virtude do poderio ilimitado do Imperador, que detinha sob o seu comando o quarto poder, também chamado de poder moderador.

A “nacionalização” dos direitos humanos fez emergir no contexto nacional a positivação de direitos e garantias fundamentais, os quais alcançaram enorme repercussão através de seu reconhecimento, sobretudo, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, considerando-os como *clausula pétrea*, não sendo passíveis de nenhuma limitação no que tange a sua aplicação, tudo isto, com o objetivo de, garantir, no mínimo, ainda que aparente, uma cidadania aos sujeitos de direito.

No século XX, com a promulgação da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), restou incontestável, desde o preâmbulo a preocupação da Carta Magna em estabelecer e assegurar o exercício de direitos individuais e sociais. Em seu artigo 1º<sup>4</sup> (BRASIL, 1988) preleciona os fundamentos que deverão nortear a comunidade, destacando-se a dignidade da pessoa humana.

Portanto, infere-se desses dispositivos o quão acentuada e notável é a presença de direitos inerentes à condição humanista.

Dessa maneira, face aos diversos conflitos entre classes, no decorrer da história, bem como da normatização dos direitos fundamentais é que estes despertam, hodiernamente, notável importância. Assim, não é por menos que muito se tem discutido o que são, na vida prática, os direitos fundamentais; se possuem aplicabilidade

---

<sup>4</sup> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania, III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político.

prática e imediata; bem como se a sua invocação exacerbada não causa uma verdadeira banalização no ordenamento jurídico do que seria ou não um direito fundamental. Definir, conceituar o que vem a ser digno ou indigno à pessoa humana é uma tarefa árdua, se não dizer impraticável, despertando o subjetivismo e o bom senso dos juristas.

É, porém, princípio fundamental, de acordo com a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), base axiológica dos Direitos Fundamentais, caracterizando-se, pois, por ser deôntico, cláusula pétrea e possuir hierarquia às demais normas jurídicas. Está intimamente ligado aos Direitos Humanos, normas positivadas, de caráter internacional que têm entre outras questões, tratados internacionais, pactos e convenções com o intuito de assegurar garantias mínimas.

Além disso, é de conhecimento universal que cada pessoa deve ou, pelo menos, deveria ter condições de trabalhar dignamente, com seus direitos respeitados e reconhecidos. É por exemplo em razão dessa afronta e violação a um trabalho decente que se originou o termo dignidade da pessoa humana. Tal “expressão” ocupa um espaço vital na sociedade contemporânea, isto porque, dificilmente, em algum outro momento da história a preocupação com o ser humano ocupou o centro das principais discussões envolvendo os diversos ramos jurídicos, sobretudo, aquele que disciplina as relações trabalhistas.

Nesse prisma, o Direito do Trabalho vem se empenhando no desenvolvimento de uma sociedade mais justa para que a todos sejam oferecidas iguais condições de trabalho. Surge assim, em 1999, pela Organização Internacional do Trabalho, a concepção de um trabalho decente que “visa promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança, e dignidade humana” (BRASIL, 2012).

A concepção do que seria um trabalho decente, que até então era norteadada pelo desconhecimento da coletividade e desamparo frente às instituições públicas, fez emergir um novo conceito, diga-se um novo estilo de vida laboral entre aqueles que compõem a vasta classe dos trabalhadores a exemplo do trabalho subcontratado, terceirizado, autônomo, o trabalho a domicílio e até a economia de cuidado, cuidado de idosos, crianças e pessoas com deficiência.

Mais que boas condições de trabalho, o trabalho decente vai além, acredita que o fortalecimento das entidades sindicais, a manutenção a uma seguridade social justa e um diálogo social entre o plano empregado e empregador, são instrumentos eficazes para se de dirimir os impasses trabalhistas, sem que o Estado, contudo, intervenha nessa

relação de maneira exacerbada.

Nesse sentido, surgiu como forma de instituir políticas públicas de conscientização acerca do trabalho digno, pautando-se, sobretudo, no princípio da dignidade da pessoa humana.

## 2 A ORIGEM CIVILISTA DO CONTRATO

A contar da revolução francesa, a ideia de que o contrato civilista faz lei entre as partes, “*pacta sunt servanda*”<sup>5</sup>, já era disseminada. Dessa maneira, também prevalecia à época, mesmo que de forma discreta, o princípio da autonomia da vontade, em que os interessados eram livres para negociar. O Estado, nesse período, era instituição que pouco deveria intervir nesta relação de cunho eminentemente privado, face ao princípio da intervenção mínima, o que, em razão de sua ausência, cada vez mais excessos na parte hipossuficiente do contrato eram praticados.

Diante disso, a perspectiva contratual começou a se modificar, em virtude da evidente desproporção entre os contratantes. A diferença, desigualdade entre os lados do contrato era brutal, ensejando questionamentos e provocando reflexões. Restou-se, por fim, insuficiente para garantir uma relação justa entre os agentes, vez que um dos polos sempre saía em desvantagem e era obrigado a aceitar as imposições do outro, eminentemente mais forte.

Desse modo, logo se atentou para uma reestruturação, reanálise no princípio da autonomia privada, concedendo limites e impondo restrições aos abusos e distorções cometidos na liberdade de contratar. O Estado liberal, o qual se pautava em uma economia livre e ideais deturpados, os quais privilegiavam ainda mais as classes favorecidas, cedeu lugar a um Estado Democrático de Direito, em que o Estado passou a ser sujeito ativo na relação contratual, colocando em cheque o dualismo para dar lugar a uma relação tríplice.

Segundo as lições de Coelho:

A autonomia privada é o princípio do direito contratual que afirma o poder de os sujeitos disporem de seus próprios interesses mediante acordos. O princípio da autonomia privada não é ilimitado. Balizam-no a ordem pública, a moralidade, a proteção da vontade livre e consciente das partes e dos contratantes débeis (COELHO, 2010, p. 39).

---

<sup>5</sup> A expressão em latim designa que o contrato gera obrigações recíprocas entre os contratantes e faz lei entre as partes.

Inferre-se, contudo que mesmo que o consentimento entre duas vontades diga respeito somente entre as partes contratantes, a máquina estatal, quando não provocada, se vê obrigada a interferir e a gerir o contrato - que até então era íntimo e de conhecimento apenas dos agentes - face o princípio da supremacia pública.

Observa-se que os ditames do Estado em criar e estabelecer normas são facilmente vislumbrados a começar da formação do contrato. Desde o planejamento de sua criação já impõe regras e institui princípios que deverão nortear a feitura de tal instrumento, o que de certa maneira mitiga as vontades dos atores contratuais, ainda que amplamente necessária aos absurdos contratuais cometidos, cujo objeto era a transgressão a direitos fundamentais e básicos do homem.

A criação e imposição desses princípios são facilmente percebidas no estudo do Direito Civil contratual. O princípio da boa-fé, por exemplo, atinente a toda e qualquer cadeia jurídica pressupõe um comportamento ético, leal, honesto entre os contratantes desde a fase pré-contratual até a pós-contratual, ensejando inclusive reparação em perdas e danos havendo descumprimento dessa boa-fé contratual. Dessa maneira elucida o art. 422 do CC (BRASIL, 2002): “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios da probidade e boa-fé”.

Se o juiz considerar oportuno anular o contrato em razão de que anteriormente causava prejuízo a um de seus agentes, poderá fazê-lo. Também como forma de deixar o instrumento mais equilibrado pode, ainda, mudar cláusulas *ex officio* ou decidir que uma dessas partes tenha direito a uma reparação indenizatória. Essa alteração produz grande repercussão, pois se de um lado traz equilíbrio contratual e justiça social, por outro, contraria interesses. Entretanto, o contrato não pode e não deve funcionar como meio que implemente a lei do mais forte.

Outrossim, o princípio da Supremacia da Ordem Pública, também disciplina que as normas de direito privado não podem colidir com aquelas de caráter público, as quais interessam ao Estado, ainda que a relação em um contrato tenha natureza jurídica privada. Assim, compete ao Estado o dirigismo contratual em questões que ultrapassem o bom senso, a moral, os bons costumes e os direitos fundamentais, que além de serem inatos ao homem, são resguardados constitucionalmente.

Diniz em sua obra comenta:

É preciso não olvidar que a liberdade contratual não é ilimitada ou absoluta, pois está limitada pela supremacia da ordem pública, que veda convenções que sejam contrárias e aos bons costumes, de forma que a vontade dos contratantes está subordinada ao interesse coletivo (DINIZ, 2007, p. 23-24).

O princípio da socialidade, adotado pelo Código Civil de 2002 (BRASIL, 2002), é outro dispositivo que tolhe a liberdade contratual, porém imprescindível. Conforme o pensamento de Gonçalves (2012) buscou priorizar o coletivo em detrimento do individual, desde que, se mantivesse intacto os atributos inerentes e fundamentais ao ser humano. Sendo assim, acabou por delinear e restringir o mútuo consentimento das partes na celebração do contrato.

À vista disso, os princípios elencados acima se resumem em um único dispositivo, qual seja o princípio da função social do contrato. É instituto pelo qual, se ausente, gera desobediência as normas e regras impostas pelo ordenamento jurídico civil, haja vista “ter por escopo promover a realização de uma justiça comutativa, aplainando as desigualdades substanciais entre os contraentes” (GONÇALVES, 2012, p.25). Igualmente, tem como intuito a valorização a aspectos sociais existenciais do homem, sempre pautado na dignidade da pessoa humana. Logo, é a função social que torna o contrato um fenômeno que vai além dos interesses individuais das partes contratantes.

É, dessa forma, o princípio da função social uma condição de validade do contrato. Aduz o diploma civil em seu artigo 21 (BRASIL, 2002) que: “A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”. Por conseguinte, aquela concepção de que os agentes são livres e têm poderes ilimitados na formação do contrato, consoante o princípio da autonomia da vontade, é limitado pelo interesse social, pela supremacia do Estado, pela função social do contrato.

Semelhante é o pensamento de Diniz (2007) quando institui a função social da propriedade e a dos contratos como aspectos restritivos à autonomia da vontade - caracterizada pela autonomia da vontade -, porém, agora, voltada para a solidariedade; equilíbrio das prestações, como forma de coibir o abuso do poder econômico; a desigualdade e desproporcionalidade entre os contratantes e o respeito à dignidade da pessoa humana.

Stolze (2009) vai além, ao pensar que o princípio da função social do contrato é cláusula aberta, é princípio jurídico de conteúdo indeterminado, sendo compreendido a

partir da sua estrita finalidade de impor limites à autonomia das vontades, em detrimento do bem da coletividade.

O Direito Civil em face da precípua preocupação ao princípio da função social do contrato realizou a I Jornada de Direito Civil, promovida de 11 a 13 de setembro de 2002, no Superior Tribunal de Justiça, culminando na edição do seguinte enunciado:

A função social do contrato, prevista no art. 421 do Código Civil, não elimina o princípio da autonomia contratual, mas atenua ou reduz o alcance deste, quando presentes estejam interesses metaindividuais ou interesse individual relativo à dignidade da pessoa humana (DISTRITO FEDERAL, 2012).

Resta demonstrado, tão logo, a intenção do legislador, quando da edição da Lei nº 10.406/02, o Código Civil (BRASIL, 2002), em inserir um novo paradigma ao aclamar e evocar como fundamental os valores sociais, a dignidade humana, bem como trazer à tona princípios que priorizam o todo em detrimento do particular.

Nessa senda, o contrato somente estará apto se atender a uma precípua finalidade, a função social, interesse esse primário, caso contrário, se ausente, será declarado nulo por contrariar norma de ordem pública conforme apregoadado no parágrafo único do art. 2035<sup>6</sup> do CC (BRASIL, 2002). Já o interesse secundário é, de fato, a produção de seus efeitos, quais sejam, a distribuição e circulação de riquezas por meio da observância às condições preestabelecidas no art. 104<sup>7</sup> do CC (BRASIL, 2002), desde que o contrato represente uma fonte de equilíbrio social.

A feição hodierna do instrumento contratual vem sendo adaptada e moldada desde à época romana, tudo isso como forma de atender a realidade social. Corroborando com o pensamento de Tartuce (2011), as constantes inovações tecnológicas e com isso a evolução da sociedade, resta impraticável desvencilhar o contrato dos anseios sociais, gerando, portanto, uma necessidade cada vez maior dos contratos dirigirem suas finalidades para os interesses da coletividade.

É inegável também, como pensa Stolze (2009), que a promulgação da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), passou por um processo de socialização, se não dizer, uma democratização jurídica.

---

<sup>6</sup> Art. 2035 A validade dos negócios e demais atos jurídicos, constituídos antes da entrada em vigor deste Código, obedece ao disposto nas leis anteriores, referidas no art. 2045, mas os seus efeitos, produzidos após a vigência deste Código, aos preceitos dele se subordinam, salvo se houver sido prevista pelas partes determinada forma de execução. Parágrafo único - Nenhuma convenção prevalecerá se contrariar preceitos de ordem pública, tais como os estabelecidos por este Código para assegurar a função social da propriedade e dos contratos.

<sup>7</sup> Art. 104 A validade do negócio jurídico requer: I – agente capaz; II- objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III – forma prescrita ou não defesa em lei.

Sendo assim, a função social do contrato constituiu uma ferramenta na diminuição da desigualdade para, desta maneira, aumentar-se a liberdade de fato e concreta dos contratantes. O dispositivo que surgiu como meio de abolir as atrocidades de uma época marcada por injustiças sociais, de individualismo, egoísmo e interesses particulares que se sobressaíam nas relações contratuais, se viu marcado por uma decadência findada pelo apogeu de uma nova era.

A observância aos direitos fundamentais, o coletivo em detrimento do único, a “igualdade” dos sujeitos de direito e a figura do Estado como ente responsável pelo alcance do bem comum entre as partes contratantes representou, desde já, a ascensão de um novo período em todo o ordenamento jurídico, principalmente naquele que tem como veículo o estudo da disciplina trabalhista.

### **3 A APLICAÇÃO DA FUNÇÃO SOCIAL NO CONTRATO DE TRABALHO: UMA HERMENÊUTICA JURÍDICA**

O século XVIII, conhecido pelo período da revolução industrial, motivou uma série de reflexões acerca da problemática trabalhista. Em virtude das constantes humilhações e submissões as quais os trabalhadores eram submetidos, a eclosão de um lema baseado na igualdade e bem-estar da categoria trabalhista foi difundido em toda a Europa. Razão pela qual impulsionou o pensamento de dias melhores para o proletariado, que através de intensas lutas disseminavam o ideal de liberdade e justiça social.

No pensamento de Martinez (2013), o século XVIII, fruto da Revolução Industrial, também foi marcado por uma conscientização coletiva, a qual em virtude das alterações substanciais, os trabalhadores insatisfeitos com o meio de produção desenvolvido na época, bem como pelos descasos trabalhistas, foram obrigados a clamar por direitos fundamentais, tais como a liberdade, liberdade esta a qual era utilizada como instrumento de coação e abusos irrestritos e ilimitados pelo empregador.

Dessa conscientização é que se deu origem ao que denominamos hoje de Direito do Trabalho. O surgimento e desenvolvimento dos direitos sociais fez emergir uma construção de garantias fundamentais, a qual possuiu como precursor o Direito do Trabalho, daí a sua preocupação com o coletivo, em detrimento do individual, haja vista tal ramo jurídico tratar de uma questão social, o trabalho.

Observa-se, porém, que foi em decorrência principalmente das históricas

distorções cometidas na liberdade de contratar, que no século XXI o trabalho atingiu uma nova concepção, a de um trabalho decente, objetivando o interesse do bem comum. São inequívocas as garantias durante todos esses anos que os trabalhadores, rechaçados até a revolução industrial, adquiriram, todavia é notável também que a classe dos trabalhadores mesmo com todas as suas grandes conquistas, ainda continua sendo desrespeitada e tendo direitos mínimos violados.

A perspectiva de um trabalho decente (2013), pautada no princípio de proteção ao empregado, função social do contrato individual de trabalho e da dignidade da pessoa humana; pensa em contemplar exatamente como inerente aquele que exerce a atividade laboral além de uma jornada de trabalho digna e um ambiente seguro de trabalho, a manutenção na conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar. Prioriza aspectos como rendimentos adequados e trabalho produtivo, estabilidade em um ambiente de trabalho seguro e igualdade de oportunidades e de tratamento na classe trabalhadora.

Ante o exposto, fica demonstrado ainda mais que o Direito do Trabalho “suruiu como uma reação ao cenário que se apresentou com a Revolução Industrial, com a crescente e incontrolável exploração desumana do trabalho” (CASSAR, 2012, p.12). A mecanização nas indústrias restou por defasar e desvalorizar a mão-de-obra do operário que viu como forma de sobrevivência a adesão a uma rebelião, revolução, frente às condições trabalhistas degradantes, precárias e desumanas que lhe eram impostas.

A busca incessante pela tutela a direitos básicos: vida, saúde, bem-estar e os valores sociais do trabalho, enfim, de elementos inatos a dignidade da pessoa humana, começou a se intensificar desde a luta entre classes na Revolução Industrial, integrando, por fim, o contrato de trabalho. O descumprimento, anteriormente, a esses valores mínimos era tamanho a contar da jornada de trabalho, no qual os trabalhadores eram submetidos a um regime de até dezesseis horas diárias de labor, não estando assegurados sequer de hora extra, tampouco de uma remuneração digna. Contrariando, portanto, a concepção do que emergiria, posteriormente, de trabalho decente.

A designação de um contrato específico de natureza trabalhista surgiu em decorrência de sua posterior evolução no direito civil, já que anteriormente era denominado de locação de serviços. A expressão contrato de trabalho se deu com a Lei nº 62, de 5 de junho de 1935 (SENADO FEDERAL, 1935), que tratou da rescisão do pacto laboral, caracterizando o contrato de trabalho como ramo autônomo e independente daquele de locação de mão-de-obra, de natureza civil.

O contrato de trabalho tem, portanto, natureza contratual, considerando a relação entre empregado e empregador como eminentemente contratual, sendo acolhida pelo Direito do Trabalho a teoria contratualista. “É o pacto laboral um contrato típico, nominado, com regras próprias, distinto do contrato de locação de serviços do Direito Civil, de onde se desenvolveu e se especializou”, assevera Martins (2010, p.97).

Também assinala Martins que:

A relação entre empregado e empregador é contratual, com forte intervenção do Estado, pois as leis trabalhistas se aplicam automaticamente aos contratos de trabalho, vindo a restringir a autonomia das partes (MARTINS, 2010, p. 94).

Assim, da mesma maneira que o contrato de trabalho progrediu como instrumento em separado do direito civil, a sua concepção hodierna também sofreu alterações. A observância e a atenção a uma precípua finalidade, a uma função social, surgiu, sobretudo, em decorrência de um período atribulado e marcado por auto-indagações, fruto dos conhecidos descasos trabalhistas e do desemprego desenfreado vigente.

Desse modo, o contrato individual de trabalho nasceu como forma de melhorar a condição social dos hipossuficientes e das minorias historicamente desamparadas, qual seja os trabalhadores.

O Direito Civil que até o referido momento era o responsável por legislar as questões trabalhistas, tendo em vista que o trabalho pouco interessava na comunidade - se não dizer as classes dominantes - entrou em decadência, face às repercussões ocasionadas pela opressão, repressão e exploração no lado mais fraco e frágil, o empregado, que através de uma revolução encontrou uma maneira de ter seus direitos trabalhistas reconhecidos, daí a eclosão de um contrato que regulamentasse as questões inerentes ao trabalho, o contrato individual de trabalho.

Assim como no Direito comum, já exaustivamente retratado no capítulo anterior, o contrato individual de trabalho passou a também atender a condições mínimas, a uma função social. A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em 1943 (BRASIL, 1943) motivada, principalmente, pela edição da *Encíclica Rerum Novarum*<sup>8</sup>, em 1891, enumerou uma série de direitos os quais deveriam ser assegurados à classe dos trabalhadores.

---

<sup>8</sup> É um documento escrito pela Igreja no século XIX, auge da segunda revolução industrial, que teve como intuito o debate as condições de trabalho impostas à época, bem como o apoio ao reconhecimento de direitos a classe dos trabalhadores.

Também tornou taxativa a diferenciação entre trabalho e emprego. Estas designações as quais eram tratadas de maneira similar até a Revolução Industrial passou, através do período de efervescência da manufatura, a adotar conotação divergente e a possuir caracterização diversa em nosso ordenamento jurídico, sobretudo em razão de uma divisão do trabalho a qual começou a florir no modo de produção capitalista.

Sendo assim, é caracterizado como relação de emprego toda prestação de trabalho por pessoa física, não eventual, com pessoalidade, efetuada sob subordinação a empregador (pessoa física ou jurídica) e com onerosidade. Tais elementos foram extraídos dos artigos 2º<sup>9</sup> e 3º<sup>10</sup> da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943), os quais definem, respectivamente, empregador e empregado.

A promulgação posterior da Constituição Federal (BRASIL, 1988) veio para complementar e reforçar as garantias fundamentais, dando ainda um aspecto constitucional ao que antes era considerado privilégio ou regalia. Assim, o dispositivo constitucional e a legislação trabalhista começaram a reger a “categoria” trabalhista, embora, a CLT (BRASIL, 1943) em muitas situações, se recorra, subsidiariamente, as normas de direito civil quando ausente no dispositivo trabalhista a exemplo do artigo 769<sup>11</sup>, CLT (BRASIL, 1943).

Nesse sentido, o contrato individual de trabalho deve, até mais do que no contrato de natureza cível, obedecer a uma função social como maneira de garantir um equilíbrio social entre os contratantes para que não haja excessos descomedidos desarrazoáveis em favor de uma parte. Mais que isto, a seara trabalhista goza de normas públicas, imperativas, indisponíveis e irrenunciáveis.

Assim como na cadeira trabalhista, outras disciplinas quando do estudo jurídico devem atender a uma função social a exemplo da própria evolução constitucional (BRASIL, 1988), em seu artigo 5º<sup>12</sup> ao considerar que a propriedade deve ter sua função social.

---

<sup>9</sup> Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

<sup>10</sup> Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

<sup>11</sup> Art. 769 Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo que for incompatível com as normas deste Título.

<sup>12</sup> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XXIII - A propriedade atenderá a sua função social.

É evidente que a Constituição (BRASIL, 1988) quando vinculou a propriedade a uma função social tentou proteger aqueles menos favorecidos daqueles que se apropriavam desenfreadamente de terras com mero intuito de enriquecimento, nada oferecendo em troca à sociedade. Teve como objetivo, ao promulgar a Carta Magna (BRASIL, 1988), dar uma destinação específica, uma utilidade, uma função social a essa propriedade.

Em seu artigo 170<sup>13</sup>, a Constituição Federal tratou de estabelecer ainda como requisito obrigatório e constitucional no desenvolvimento da atividade econômica, a própria valorização do trabalho humano. Isto significa que a livre iniciativa quando da circulação de riqueza tem em seu interior um viés constitucional, possuindo intrinsecamente na consecução da atividade mercantil o princípio da função social da propriedade; o princípio da dignidade da pessoa humana; e o da proteção do trabalhador, quando da observância ao princípio da busca do pleno emprego.

Mendes em sua obra manifesta-se através da Corte Alemã ao mencionar:

A propriedade privada caracteriza-se, na sua dimensão jurídica, pela utilidade privada e, fundamentalmente, pela possibilidade de disposição; seu uso deve servir, igualmente, ao interesse social. Pressupõe-se aqui que o objeto da propriedade tenha uma função social. Compete ao legislador concretizar esse postulado também no Direito Privado. Ele deve, portanto, considerar a liberdade individual constitucionalmente garantida e o princípio de uma ordem de propriedade socialmente justa (MENDES; BRANCO, 2011, p. 379-380).

Também é de fácil vislumbre em outras matérias jurídicas a aplicação do princípio da função social. No Direito Empresarial, por exemplo, a empresa deve se submeter a uma função social. O princípio da livre iniciativa que é a mínima intervenção estatal na criação e funcionamento da empresa encontra limitação exatamente no que diz respeito ao princípio da função social.

É óbvio que o Direito Empresarial é ramo do direito privado, encontra-se respaldado na legislação civil, contudo, mesmo que o princípio da autonomia da vontade seja o norteador nesses contratos, o Estado interfere quando legisla na produção de normas cogentes, bem como atua delimitando e restringindo essas relações através do princípio da função social, quando, por exemplo, limita a liberdade de grandes

---

<sup>13</sup> Art. 170 A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: III – Função social da propriedade; VIII - Busca do pleno emprego.

empresas se fundirem como forma de estimular a livre concorrência e não gerar monopólio no mercado.

Sendo assim, o Direito do Trabalho, assim como os demais ramos jurídicos, tem sua importância e é dotado de merecedora atenção e prestígio social. Isto se dá em decorrência da histórica luta travada entre classes com o fim do reconhecimento de direitos que até pouco tempo eram tidos como utópicos ou apenas no plano ideal. Essa função social no contrato de trabalho da mesma forma que no contrato civilista representa uma mitigação, redução na capacidade de ajuste entre as partes. Uma verdadeira evolução e não um retrocesso.

Nada mais justo esse reconhecimento, tendo em vista que se o contrato de trabalho não tivesse essa atenuação no princípio da autonomia da vontade, maiores seriam os abusos na relação entre empregador e empregado, maiores ainda a disparidade entre eles, contrariando o que costumeiramente é alvo do discurso trabalhista que é a busca pelo equilíbrio social. Por isso, o princípio da proteção do trabalhador, como fator limitador a essa autonomia privada entre as partes contratantes.

A função social do contrato individual de trabalho, conquanto, não tem denotação própria, não é vista como um conceito, jurisprudencial ou legal próprio, é uma construção jurídica doutrinária, partindo-se da função social do contrato, no direito civil, prevista no Código Civil (BRASIL, 2002), mas apresentando-se como ramo autônomo deste; como também da função social da propriedade, inserida na Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988).

Encontra-se, pois, presente nas diversas disciplinas jurídicas como já bem elucidado durante o transcorrer desse texto. Objetiva, em resumo, a tutela aos direitos mínimos e fundamentais trazidos pela Constituição Federal (BRASIL, 1988), ainda que para isso a autonomia de vontades no contrato individual de trabalho tenha que ser tolhida, face a obediência a um princípio maior, o da dignidade da pessoa humana.

#### **4 A PRINCIPIOLOGIA DA FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO SOB A ÓTICA DA RAZOABILIDADE**

No capítulo anterior se viu que a preocupação com o homem enquanto indivíduo unicamente utilizado para fins de produção e circulação de riqueza começou a entrar em cheque. Um período como a revolução industrial, de efervescência na economia

mundial e que tinha como alvo, além de um produto final, a mercadoria, a exploração e escravização de uma mão-de-obra escrava, acabou despertando o sentimento de revolta na classe dos trabalhadores.

A “audácia” do operariado em lutar pelo reconhecimento do seu trabalho, por condições salubres e dignas de labor, e pelo respeito de seu empregador, marcou não só o período das máquinas, como também escreveu parte importante em toda a história mundial.

A partir da revolução industrial, o reconhecimento do operariado pelo seu trabalho, bem como a luta por condições dignas e salubres de labor começou a tomar espaço. A ideia de que o contrato individual de trabalho deve atender a direitos mínimos trabalhistas e de que também, seguindo o mesmo entendimento de que no contrato de natureza civil, deve-se ter como inerente a sua celebração, uma função social, passou, de maneira discreta, a fazer parte do cotidiano dos trabalhadores.

Entretanto, é óbvio que desvios na contratação e na execução de serviços continuaram, e continuam, a existir em massa. A supressão à garantias mínimas as classes menos favorecidas é algo que sempre esteve presente na sociedade, desde aquelas mais primitivas até as atuais, contemporâneas. É, portanto, em decorrência dessa atitude que o Direito do Trabalho lida incessantemente, isto é, busca coibir a prática demasiada de exploração do empregador sobre o empregado, de modo a proteger a parte hipossuficiente e vulnerável da relação contratual.

O combate a esse tipo de pensamento capitalista, de que os trabalhadores eram e são destinados a um fim único, gerar riqueza ao seu patrão, é facilmente vislumbrado não somente no século XVIII, como também no período compreendido da guerra mundial, ocorrido no século XX. A inferiorização do trabalho e conseqüentemente a sua subvalorização ensejaram questionamentos acerca da banalização a um direito maior, a vida.

É em virtude, principalmente, dessa preocupação ao elemento intrínseco a condição humanista, quer seja a dignidade, que no século XX eclodiram no cenário mundial instituições e documentos importantes na manutenção desse atributo inato ao homem. O surgimento das Organizações Internacionais do Trabalho (OIT), em 1919, procurou mais do que tutelar a dignidade do homem, trouxe à tona a consolidação de direitos de ordem laboral.

A formalização de um trabalho decente, promovido pelas Organizações Internacionais do Trabalho em 1999, surgiu como meio de assegurar uma maior

representatividade aqueles que desempenham alguma atividade laboral, seja ela mental, psíquica ou de força braçal. A vasta gama a que se propõe o trabalho decente, e aí estende-se a toda a classe dos trabalhadores e não somente aqueles com vínculo empregatício. Prioriza-se, em suma, a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana, da função social do contrato individual de trabalho.

Percebe-se que a ingerência desses princípios e aquele denominado de proteção ao empregado, nada mais são do que instrumentos utilizados na manutenção da ordem laboral justa e digna a ambas as partes, empregado e empregador. Em razão de serem cogentes, deônticos e possuírem força normativa, tal como a legislação positivada, a ausência à atenção a esses princípios, aos fundamentos de um trabalho decente, gera um caráter sancionatório a quem desviou essa finalidade.

Em relação aos fundamentos de um trabalho decente, note que a OIT se preocupou em estabelecer conceitos, as vezes lacunoso – como aqueles retratados durante o transcorrer desse texto -, constituindo-se, então, como cláusula aberta; porém com uma precípua finalidade que é a de garantir aquele que é a parte hipossuficiente e vulnerável na relação trabalhista, uma ferramenta de defesa. O trabalho decente foi desenvolvido justamente como meio de controle e atenuação na liberdade de contratar, uma restrição a autonomia de vontades.

Ademais, a concepção de trabalho decente se desenvolveu também como forma de implementar uma política de diálogo social tripartite entre as três esferas disciplinadas pela matéria trabalhista, são elas: o Estado, o empregador e o empregado; e aí entende-se diálogo e não imposição de regras e normas. Assim, esse debate tripartite proporciona reflexões a respeito de solucionar os impasses e desafios gerados na seara nacional e internacional trabalhista.

À vista disso, é que o trabalho decente preconiza fomentar:

As discussões relativas à legislação do trabalho, às políticas e estratégias de melhoria da segurança e saúde ocupacional e outras condições de trabalho, a resolução de conflitos trabalhistas individuais e coletivos, a negociação de condições justas de emprego em benefício dos trabalhadores e trabalhadoras, assim como das empresas e da economia, e a melhoria da produtividade (OIT, 2012, p. 07).

Partindo-se dessa concepção de trabalho decente é que o aprofundamento no que tange aos princípios do direito do trabalho no tocante ao estudo do contrato individual de trabalho fica mais interessante. A dignidade do homem como função

social do contrato individual de trabalho encontra suporte exatamente quando se atém de maneira precisa a essa análise principiológica.

A feitura de um contrato individual de trabalho depende além daqueles critérios de validade previstos no artigo 104<sup>14</sup> do CC (BRASIL, 2002), de outros que, embora não sejam considerados condições de validade, gozam também de proteção legal, isto porque, também deverá ser levado em consideração na celebração do contrato o princípio da boa-fé e o da proporcionalidade e razoabilidade. Diferencia-se do contrato no direito civil, como já retratado anteriormente, sobretudo, porque este possui uma liberdade, uma autonomia privada muito além do contrato trabalhista.

Assim, não é por menos que, consoante disciplina Martinez (2013, p. 102): “As limitações ao exercício da autonomia privada constituíram as medidas pioneiras na busca do equilíbrio contratual entre os desiguais”. Somando-se a essa mitigação na autonomia privada é que o princípio da proteção ao empregado, o qual é exacerbadamente mencionado na doutrina, lei e jurisprudência trabalhista, procura tornar equivalente o empregado e empregador na relação de contratual.

Destina-se, em síntese, a assegurar o mínimo de igualdade entre os polos contratantes tendo em vista que, essencialmente, na relação contratual há uma evidente e natural incompatibilidade entre as partes. Desse modo, “o princípio da proteção surge, então, para contrabalançar relações materialmente desequilibradas” (MARTINEZ, 2013, p. 103). Visa, igualmente, coibir condutas abusivas do empregador, sejam elas comissivas ou omissivas. Além disso, é princípio norteador na análise trabalhista, considerado um dos mais importantes na relação entre empregado e empregador.

Outro princípio paralelo ao da proteção do empregado é o da irrenunciabilidade, o qual, em suma, menciona que não serão passíveis de renúncia ou transação a negociação de direitos indisponíveis, como, por exemplo, a abdicação de férias, salário a anotação na carteira de trabalho. Contudo, a liberdade de contratar e negociar existe, embora seja muito mais mitigada e o instrumento contratual deve atender a princípios tais que possibilitam cada vez menos essa flexibilização no acordo entre os agentes contratantes.

Destarte, segundo a legislação trabalhista em vigor, menciona o artigo 444 da CLT (BRASIL, 1943): “As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de

---

<sup>14</sup> A validade do negócio jurídico requer: agente capaz; objeto lícito, possível, determinado ou determinável; forma prescrita ou não defesa em lei.

proteção ao trabalho”. Também o artigo 9º<sup>15</sup> da CLT (BRASIL, 1943) aduz que é nulo de pleno direito a cláusula que traga a renunciabilidade de direito, deixando ainda mais claro que a natureza das normas trabalhistas que são de ordem pública, imperativas e cogentes, são irrenunciáveis e intransacionáveis pelo empregado.

Conclui-se, pois, nas lições de Cassar (2012, p. 219) que “as partes podem pactuar cláusulas iguais ou melhores (para o empregado) que a lei, mas nunca contra a lei ou as normas coletivas vigentes”.

Outrossim, o princípio da intangibilidade e da irredutibilidade salarial encontra respaldo não somente na legislação trabalhista, como também goza de um viés constitucional. Vale salientar que intangibilidade significa “proteção dos salários contra descontos não previstos em lei” (CASSAR, 2012, p.206). O artigo 7º<sup>16</sup>, inciso VI, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), tratou de positivar tal garantia como fundamental.

Igualmente, o artigo 468 da CLT preleciona:

Nos contratos individuais de trabalho, só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (BRASIL, 1943).

Não obstante a tudo isso, há quem, na relação contratual, ainda se aproveite das benesses que lhe são conferidas, as utilizando em proveito próprio, muitas vezes, não condizente com o mundo fático, o real. O empregado, que tem a seu favor uma legislação, uma base principiológica protetiva, é, todavia muito astuto para se utilizar desse ordenamento de forma não a atender a um princípio da função social no contrato individual de trabalho, mas de maneira tal a atender interesses individuais e egoístas.

O princípio da razoabilidade é imprescindível exatamente para coibir e conter os insultos do empregador e os abusos praticados pelo empregado, já que aquele se utiliza do seu poderio e superioridade e este de sua condição de hipossuficiente. Nas palavras de Martins (2010, p. 66) “deve ser entendido no sentido de que não se podem impor condutas a não ser para o estrito cumprimento do interesse público. Não se pode agir com excessos, nem de modo insuficiente”.

---

<sup>15</sup> Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos oriundos na presente Consolidação.

<sup>16</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

Por oportuno, cabe a ressalva de que nos contratos de natureza trabalhista a incidência de princípios, normas e regras que beneficiem o empregador é ínfima, bastante lacunoso. Por outro lado, as que defendem o empregado, em razão de sua vulnerabilidade, é vasta, tomando quase todo o ordenamento, o que permite que este de má-fé, em virtude do amparo legal que lhe é fornecido pela sua fragilidade, utilize a extensa legislação a seu favor, diversas vezes desvirtuando e boicotando o que de fato aconteceu no mundo real, contrariando até mesmo o princípio da primazia da realidade dos fatos.

Assim, o princípio da função social do contrato merece ser sopesado e balanceado para não prejudicar uma das partes da relação contratual que apenas foi vítima da sagacidade de outra. Logo, os agentes contratuais podem usufruir de tudo que lhes é posto juridicamente, desde que seja consoante com a realidade, com o que de fato ocorreu no mundo real, o que não podem e não deveriam fazer é burlar a legislação em prol de seus interesses individuais, restando, pois, por atingir e prejudicar o outro polo do contrato.

A técnica da ponderação utilizada quando da aplicação de regras e princípios em conflito, se encaixa perfeitamente no caso em comento, tendo em vista que o princípio da função social do contrato individual de trabalho deve ser visto com cautela, de modo não a favorecer um ou outro lado da relação dúplice, mas de estabelecer uma relação justa, de modo a tornar a atividade laboral um trabalho decente, ainda que interesses particulares sejam contrariados.

O princípio da razoabilidade é princípio chave nessa análise porque evita que fraudes, desvios e deturpações sejam cometidos por um dos agentes contratuais. O sopesamento entre o que interessa a uma das partes e o que deve ser aplicado de modo justo encontra barreiras, seja porque não satisfaz a vontade de um, a superioridade deste; seja porque protege demais o outro, findando por prejudicar quem, em situações excepcionais, mais deveria ter tido atenção, o empregador.

A razoabilidade está ligada a imposição de limitações a determinados direitos, sendo imperioso se questionar acerca também da compatibilidade dessas restrições. É lembrada também, especialmente, quando existirem momentos conflitantes, ou mesmo nos casos envolvendo a supremacia demasiada do Estado, quando da aplicação abusiva de suas normas, caso no qual o questionamento acerca dessa imposição estatal é imprescindível na solução de um conflito jurídico.

É, pois, princípio necessário para garantir a solução das diversas crises advindas

de uma relação contratual trabalhista. A razoabilidade encontra fundamento também no artigo 482 da CLT (BRASIL, 1943) ao elencar uma série de condutas, praticadas pelo empregado, aptas a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador.

Portanto, o princípio da razoabilidade serve como parâmetro do que é razoável, do que deve ser ponderado, do que deve ser flexibilizado e em razão das cotidianas revoluções tecnológicas, que diariamente alteram o modo de vida, bem como provocam mudanças no ambiente de trabalho de cada um de nós, é que o Direito de Trabalho se obriga, também, a promover adaptações contratuais.

Assim, não é por menos que é cada vez mais presente e atual a flexibilização e a precarização no contrato trabalhista, fazendo com que, hodiernamente, surjam princípios com o intuito de assegurar condições mínimas ao empregado ou trabalhador, ainda que estas normas sejam usadas por uma minoria como forma de satisfazer e saciar interesses individuais.

## **5 FLEXIBILIZAÇÃO, DIGNIDADE E FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO DE TRABALHO:**

A datar de muito tempo, o trabalho vem encontrando percalços e foi em virtude desse histórico desamparo que o Direito do Trabalho nasceu como instrumento jurídico de tutela às relações que comportam as mais variadas formas de trabalho. Nos dias hodiernos, mesmo com uma legislação trabalhista própria, a CLT (BRASIL, 1943), e com a regulamentação de direitos trabalhistas com viés constitucional, a problemática trabalhista não é diferente.

A notória atenção internacional das relações trabalhistas, sobretudo, no século XX, provocou a evolução de uma concepção de um trabalho decente, no qual visa resguardar institutos mínimos de respeito para com próximo. O trabalho decente pensa (2013) numa ideia de abarcar a multidimensionalidade, isto porque, estabelece dimensões quantitativas e qualitativas do emprego, a saber a extensão da proteção social, o estímulo ao diálogo social triparte, a geração de mais e melhores empregos e combate a toda forma de trabalho inaceitável.

O seu nascedouro está intimamente vinculado a noção dos princípios da dignidade da pessoa humana e da função social do contrato individual de trabalho. O cerne desses princípios é o bem da coletividade, onde a liberdade de cada um é

respeitada e o bem comum alcançado entre as partes contratantes. É sob a égide de um direito social do contrato, com apoio na promoção do bem estar geral que se norteia a atual ordem jurídica brasileira.

Partindo-se dessa premissa que o estudo acerca da precarização e flexibilização trabalhista encontra barreiras. A substituição da mão-de-obra pela máquina acompanha cada vez mais a realidade de quem se utiliza do trabalho como maneira de subsistência. As alterações nas relações individuais de trabalho vêm desde o século XX, sofrendo modificações em face da conjugação de diversos fatores como as constantes inovações tecnológicas e a mudança na organização da produção econômica.

Consoante os ensinamentos de Barros:

A flexibilização no campo do trabalho, historicamente, tem sido uma reivindicação empresarial identificável com uma explícita solicitação de menores custos sociais e maior governabilidade do fator trabalho. Para a realização dessa reivindicação, reclama-se uma flexibilidade normativa, que poderá ser atingida sob o prisma legal, regulamentar e convencional, mas assegurando-se garantias mínimas ao empregado (BARROS, 2010, p. 87).

A análise da flexibilização abriga duas correntes, a primeira que é a de ser aspecto imprescindível na manutenção da ordem laboral, isto porque, os patrões e os próprios empregados estão sujeitos a flexibilizarem o contrato como mecanismo de defesa aos constantes aperfeiçoamentos tecnológicos. A flexibilização, nessa concepção, é modo de se garantir a permanência do empregado naquele posto de trabalho em detrimento de uma eventual ocupação por um aparelho tecnológico.

Verifica-se, daí que a flexibilização é permitida até pelo ordenamento jurídico constitucional, quando a Constituição Federal (BRASIL, 1988) em seu artigo 7º<sup>17</sup> prevê que o salário poderá ser reduzido mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Igualmente, no mesmo artigo, adota como medida flexibilizadora a faculdade conferida a compensação de horários e a redução de jornada, por meio também de acordo ou convenção coletiva.

Assim, a rigor, é medida autorizada constitucionalmente, não afrontando, nem contrariando as normas do direito do trabalho brasileiro como os princípios da

---

<sup>17</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

intangibilidade salarial e irrenunciabilidade, desde que, claro, adotada com cautela.

Sussekind afirma em sua obra:

Se o momento agora é outro e exige um pouco mais de maleabilidade, de modo a permitir não apenas a continuidade do emprego, mas, também, a continuidade da empresa, lembremos de que o Direito do Trabalho sempre foi, em certa medida, flexível e que a questão que agora se põe é saber em que grau pode ser aumentada essa flexibilidade, mediante um processo de adaptação que, garantindo lucro razoável à empresa, continue também, a assegurar o necessário, para que o trabalhador possa alcançar um nível de vida condigno (COSTA apud SUSSEKIND, 2001, p. 54).

Já a outra corrente é a noção pejorativa ligada a esse instrumento, ou seja, a ideia de que flexibilizar gera efeitos negativos para o empregado. É a visão de que a flexibilização precariza o trabalho, “pejotiza”<sup>18</sup> o trabalho, gerando prejuízos a parte vulnerável da relação. É tão logo corrente merecedora de atenção porque não é raro o empregador se valer da sua superioridade econômica como condição de inferiorizar e através dessa política flexibilizadora, desvirtuar o que lhe é permitido por lei.

O princípio da proteção ao trabalhador, mais uma vez aqui aclamado, é norma de caráter restritivo as condutas abusivas praticadas pelo empregador, no qual é aplicado, sobretudo, na violação dos aspectos legais e constitucionais. A flexibilização trabalhista é limitada pelo princípio da proteção do trabalhador, da função social do contrato individual de trabalho e pela dignidade da pessoa humana.

O artigo 9º<sup>19</sup> da CLT (BRASIL, 1943) positiva essa limitação, quando por intermédio do princípio da proteção ao trabalhador, assegura que na celebração de um contrato individual de trabalho é preciso ficar atento aos atos neles estipulados, uma vez que, caso não observados, serão considerados nulos. O contrato não pode ser abusivo a ponto de ser oneroso demais para uma das partes - que muitas vezes é hipossuficiente -, ou prejudicial para toda uma coletividade ou categoria.

Como exemplo dessa problematização encontra-se a terceirização, alvo de diversos discursos jurídicos envolvendo a seara trabalhista, já que contempla as duas correntes acerca da flexibilização. A primeira porque é vista como meio de estimular o crescimento dos postos de trabalho e com isso fazer circular riqueza. Por conseguinte, é

---

<sup>18</sup> Contratação pela qual há a descaracterização da relação trabalhista. Tal fenômeno é assim denominado em alusão à conhecida abreviação PJ, utilizada para designar pessoa jurídica.

<sup>19</sup> Art. 9º Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Constituição.

forma de também controlar a exacerbada substituição da aptidão mental e força braçal do homem em detrimento de uma máquina.

Cassar (2012, p. 510) relembra a definição de terceirização: “É a relação trilateral formada entre trabalhador, intermediador de mão de obra e o tomador de serviços, caracterizada pela não coincidência do empregador real com o formal”. Daí a concepção de vulnerabilidade do trabalhador na terceirização.

Cumprе salientar que a respeito desse crescimento de mais postos de trabalho, é bem verdade que criar trabalho não significa necessariamente dignificar o homem. O trabalho como uma questão social deve atender condições tais a possibilitar que seja utilizado como instrumento justo e digno e não meramente como aumento de riquezas por somente um dos lados, sob pena de se equiparar a ideia de flexibilização como precarização, o que nem sempre é verídico.

A terceirização como ferramenta apta a selvageria da precarização é defendida levando-se em consideração que há apenas um beneficiado dessa mão-de-obra, o empregador. Um dos apontamentos de que a terceirização é medida precária a função laboral, é de que quem assume os riscos é a terceirizada e não o tomador de serviços, isentando-o, pois, quase sempre, de responsabilidade.

Já na corrente a favor da terceirização como modalidade flexibilizadora, além de ser alegado como fundamento o aumento nos postos de trabalho, defendem também que pelo fato da terceirização só ser desempenhada para atividade meio, já seria elemento a descaracterizar a precarização das modalidades flexibilizadoras, já que se coíbe a execução de atividade fim.

Por sua vez, resta claro que o que o empregador procura é satisfazer interesses individuais, com mero ânimo lucrativo. Busca a redução nos custos da contratação, compreendendo-se todos aqueles direitos inseridos na CLT (BRASIL, 1943) e os de cunho constitucional, por exemplo, o salário-mínimo, décimo terceiro, férias, repouso semanal remunerado e até aquelas garantias trabalhistas como a estabilidade da gestante, daí a preferência de um equipamento tecnológico do que pela própria figura humana, a qual traz consigo diversos ônus.

Além disso, como o próprio Estado não ajuda, na ótica do empregador; muito menos, auxilia, fomentando a contratação de trabalhadores, o empregador se vê, então, compelido a adotar medidas drásticas como ferramenta de diminuir os elevados custos decorrentes da relação contratual trabalhista.

Assim como a terceirização, um outro exemplo de medida flexibilizadora, desta

vez de caráter essencialmente abusivo e proibido, mas que é utilizado como instrumento de escapatória de incidência da legislação trabalhista, é o dumping social. Consiste no não adimplemento dos encargos trabalhistas, na prática de ações não trabalhistas conscientes e reiteradas com o intuito estritamente econômico.

Também é definido como a ausência de investimentos, por parte dos empregadores, em localidades cuja produção é de elevado custo, fixando-se em contrapartida naqueles locais em que são oferecidos baixos salários, mão de obra barata, de modo a possibilitar a violação a direitos mínimos do trabalhador, tendo em vista que mediante esse desrespeito as normas trabalhistas, a margem de lucro se perfaz maior.

Observa-se que existe dumping social quando um país ao introduzir suas mercadorias em outros países, faz, porém com um valor consideravelmente menor ao mercado interno, tudo isso em virtude da transgressão aos direitos sociais dos trabalhadores de maneira que são vítimas desse completo descaso, o trabalhador e aqueles países que respeitam os parâmetros nacionais e internacionais de proteção ao trabalho.

Neste sentido, o dumping social gera uma prática da concorrência desleal, acarretando prejuízos imateriais e patrimoniais ao bem estar social. Em decorrência desse desrespeito para com o trabalhador e do dano ocasionado aos prejudicados, a empresa beneficiária dessa conduta a ser combatida, acaba por ferir, sobremaneira, o princípio da dignidade da pessoa humana.

É em razão desses tipos de comportamentos por parte do empregador que as demais instituições estatais brasileiras e internacionais estão intervindo cada vez mais na relação contratual trabalhista. O dirigismo estatal tem acompanhado incessantemente essas questões de ordem social, impondo regras e limites a atitudes desabonadoras dos empregadores.

A consolidação de uma legislação trabalhista (BRASIL, 1943), a promulgação de uma Constituição Federal (BRASIL, 1988), o surgimento de uma organização internacional do trabalho e a elaboração de cartilhas e documentos, como aquela acerca da concepção do trabalho decente, visam, de imediato, a conscientização de ambos os lados de uma relação contratual trabalhista.

Todas essas entidades têm como prioridade, precípua finalidade, fundamento, os princípios da função social do contrato individual de trabalho, proteção ao trabalhador e indubitavelmente o da dignidade da pessoa humana. Em suma, se destinam a assegurar que o contrato de trabalho não deve apenas criar uma relação de subordinação onde o

trabalhador tem como função máxima o mero enriquecimento do seu empregador, gerando mais riqueza.

Pelo contrário, o contrato individual de trabalho deve ter um arranjo tal que essa riqueza e esse trabalho desempenhem uma função social como mecanismo de atender a ambos os lados dessa relação eminentemente privada. Objetiva, por fim, uma utilidade coletiva, um equilíbrio nas relações de trabalho e uma igualdade social com melhor distribuição de renda e riqueza, ampliando a questão para além da esfera contratual até atingir margens políticas e de justiça, considerando o trabalho uma questão social e o contrato como instrumento igualmente social.

Portanto, o princípio da dignidade da pessoa humana como função social do contrato individual do trabalho deve ser flexibilizado. A relativização da aplicação da dignidade da pessoa humana no contrato de trabalho é imprescindível na atualidade como forma de estímulo a celebração do negócio jurídico. Não obstante, critérios como a razoabilidade e a concepção de um trabalho decente devem nortear a relação tríplice (empregador, empregado e Estado), sob o maior argumento de que o trabalho é uma questão social e merece ser tratado como tal.

## **NOTAS CONCLUSIVAS**

Vê-se então que a problemática jurídica apresentada é a de que o trabalho deve ser encarado como questão social e não raras vezes tem se desvirtuado essa finalidade. Nesse sentido, o presente artigo científico procurou demonstrar de forma esclarecedora uma nova concepção do trabalho. O trabalho decente, concepção essa desenvolvida pela OIT, destina-se a atender, em resumo, a precípua finalidade do contrato individual de trabalho, partindo-se, claro, da aplicação do princípio da dignidade humana.

Desde os primórdios que o trabalho vem sendo utilizado como instrumento de inferiorização e subjugação a quem dele sobrevive, o trabalhador. A construção cada vez maior de documentos jurídicos que visam assegurar o bem estar da coletividade mostra-se notável, sobretudo, no século XX, em que o trabalho começa a ser questionado também acerca de sua função social, à luz, por óbvio da dignidade da pessoa humana.

Conforme se vislumbrou nesta obra, o contrato teve sua origem pela disciplina civilista e assistiu a obstáculos, quando, por meio da ingerência do Estado, este tolhia a liberdade contratual. É bem verdade que a autonomia privada tem o dever de ser

restringida em havendo supressão a direitos, ou quando verifica-se, eminentemente, a superioridade de um em detrimento da inferioridade do outro polo. É exatamente dessa discrepância que o desenvolvimento da disciplina trabalhista como ramo autônomo do direito civil, torna peculiar esse poder de negociação entre os atores contratuais.

Ocorre que, a mitigação na liberdade no contrato de trabalho vai além do que aquela vista no contrato civilista e isso se dá em decorrência da proteção natural que o empregador tem, já que é ele quem chefia e controla o trabalhador. Assim, a intervenção constitucional e trabalhista por meio da aplicação de princípios, a exemplo o da proteção do trabalhador, e normas que asseguram o mínimo garantido a atividade laboral, é cada vez maior.

Restou tão logo evidenciar nesse estudo que a interferência maciça do Estado em tutelar a parte mais vulnerável e suscetível a insultos, recebe críticas e elogios, conquanto tornou-se clara que essa interveniência é essencial no equilíbrio social, na equidade e na boa relação de trabalho, ainda que contrarie interesses egoístas particulares. Ademais, é importante também em razão do novo panorama vivido pelo direito do trabalho, que é a relativização do princípio da dignidade humana frente à flexibilização nessas relações.

Portanto, ficou certificado que é nessa flexibilização que a concepção do trabalho decente encontra seus maiores percalços. Ainda que desenvolvida pelas instituições estatais e internacionais como parâmetro a ser seguido e adotado, a ideia de mais e melhores empregos com condições dignas e salubres começa a ser questionada e problematizada frente aos constantes progressos científicos, os quais acabam por desacelerar o crescimento dos postos de trabalho em virtude da substituição da mão-de-obra pela máquina.

Diante disso, a inserção da figura da flexibilização trabalhista enseja reflexões. A ideia de que o contrato de trabalho é relativizado pela dignidade humana não é dúbia, não se perfaz por meio de uma definição absoluta, ensejando exceções em sua aplicação; é medida necessária e fundamental atualmente. Assim a noção de que flexibilizar deve ser vista sob a égide de adaptação de um novo período trabalhista, ainda encontra resistência, embora já amplamente difundida na seara trabalhista.

Por fim, o que se convém declarar neste artigo científico é que o contrato de trabalho tem sua limitação exatamente no princípio do *pacta sunt servanda*, já que a dignidade da pessoa humana é o instrumento limitador dessa relação. O contrato de trabalho deve ser relativizado, porém à luz da ponderação e razoabilidade, em face da

atual conjuntura trabalhista instalada, que é a da flexibilização trabalhista, desde que, esta seja feita sob a análise de um trabalho decente e de modo a não afrontar o ordenamento jurídico pátrio.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, Lais. **Trabalho Decente no Brasil e o Contexto Internacional**. Disponível em:

<[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/2013%20apresenta%C3%A7%C3%A3o%20fenaj%2013dez13%20%5Bcompatibility%20mode%5D\\_1120.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/2013%20apresenta%C3%A7%C3%A3o%20fenaj%2013dez13%20%5Bcompatibility%20mode%5D_1120.pdf)> Acesso em 28. Mar. 2014.

**A OIT no Brasil: Trabalho decente para uma vida digna**. Disponível em: <

[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/oit%20no%20brasil\\_folder\\_809.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/oit%20no%20brasil_folder_809.pdf)> Acesso em: 07 abr. 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. São Paulo. Ed. LTr. 6ª edição. 2010.

BIAGI, Marta Cristina. **PESQUISA CIENTÍFICA: ROTEIRO PRÁTICO PARA DESENVOLVER PROJETOS E TESES**. Curitiba. Ed. Juruá, 2012.

BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Brasília, 9 de ago. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 10 mar. 2013.

BRASIL. Decreto-lei nº 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. **Diário Oficial da União**. Brasília, 6 de novembro de 1992. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D0678.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm)>. Acesso em 26 de fevereiro.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**. Brasília, 11 de jan. 2002.

BRASIL. Constituição (2002). Lei nº 10406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)> Acesso em 15 abr. 2014.

BRASIL. Constituição (1916). Lei nº 3071, de 01 de janeiro de 1916. Código Civil. Brasília, DF, 01 jan. 1916. Revogado. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/13071.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/13071.htm)> Acesso em: 12 mar. 2014.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

CASSAR, Vólia Bonfim. **DIREITO DO TRABALHO**. Rio de Janeiro. Ed. Impetus. 6ª edição. Rev. Atualizada. 2012.

COELHO, Fábio Ulhoa. **CURSO DE DIREITO CIVIL, 3: CONTRATOS**. São Paulo. Ed. Saraiva, 4ª edição, 2010.

**Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão**, 1789. Disponível em:<  
<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-de-direitos-do-homem-e-do-cidadao-1789.html>> Acesso em: 17 abr. 2014.

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **TEORIA GERAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS**. São Paulo. Ed. Atlas. 4ª edição. 2012.

DINIZ, Maria Helena. **CURSO DE DIREITO CIVIL BRASILEIRO: Teoria das Obrigações Contratuais e Extracontratuais**. SÃO PAULO. Ed. Saraiva. 23ª edição. 2007.

GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. **NOVO CURSO DE DIREITO CIVIL, CONTRATOS: TEORIA GERAL**. São Paulo. Ed. Saraiva. 5ª edição. 2009.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **DIREITO CIVIL BRASILEIRO, 3: CONTRATOS E ATOS UNILATERAIS**. São Paulo. Ed saraiva, 9ª edição. 2012.

Jornadas de Direito Civil I, III, IV E V, Enunciados aprovados. Disponível:

<<http://www.stj.jus.br/publicacao seriada/index.php/jornada/article/viewFile/2644/2836>  
> Acesso em 3 mar. 2014.

MARMELSTEIN, George. **CURSO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS**. São Paulo. Ed. Atlas. 4ª edição. 2013.

MARTINEZ, Luciano. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. São Paulo. Ed. Saraiva. 4ª edição. 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **DIREITO DO TRABALHO**. São Paulo. Ed. Atlas. 26ª edição. 2010 .

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **CURSO DE DIREITO CONSTITUCIONAL**. São Paulo. Ed. Saraiva. 6ª edição, 2ª tiragem. Atualizada e Rev. 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. São Paulo. Ed. Saraiva. 28ª Ed. 2013.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO**. Rio de Janeiro, Ed. Renovar, 2ª Ed. Ampliada e Atualizada. 2001.

TARTUCE, Flávio. **DIREITO CIVIL 3: TEORIA GERAL DOS CONTRATOS E CONTRATOS EM ESPÉCIE**. SÃO PAULO. Ed. Método. 6ª edição. Rev. Atualizada e Ampliada. 2011.