

RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO

Carolina de Oliveira SOBRAL¹

Resumo: O presente trabalho visa realizar uma abordagem teórica acerca dos conceitos “relação de trabalho” e “relação de emprego”, traçando seus contornos, e destacando a importância dada pela Constituição Federal ao trabalho como um todo. Após a abordagem dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, faz-se uma análise acerca de algumas das mudanças ocorridas no cenário trabalhista, tais como a flexibilização, o aumento dos índices de desemprego e da prestação do trabalho informal.

Palavras-chaves: Contrato de trabalho. Relação de emprego. Subordinação, Flexibilização. Trabalho informal. Desemprego

INTRODUÇÃO

Em face da edição da Emenda Constitucional n.º 45, publicada em dezembro de 2004, que ampliou significativamente a competência da Justiça do Trabalho, reacenderam-se os debates acerca do que venha a ser relação de trabalho e relação de emprego. O presente trabalho não tem como objetivo analisar a competência em si, mas traçar os contornos para os dois conceitos, abordando especificamente os pressupostos de existência da relação empregatícia, que são expressados da seguinte forma: trabalho prestado por pessoa física, trabalho efetuado com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, e a subordinação, enfatizando algumas de suas principais peculiaridades.

Caracterizado o objeto deste estudo, ou seja, a distinção entre contrato de trabalho (gênero) e relação empregatícia (espécie), serão feitas algumas considerações acerca de algumas das transformações ocorridas no mundo do trabalho, em razão da globalização, da flexibilização dos direitos trabalhistas, dos altos índices de desemprego e do aumento do trabalho informalmente realizado.

¹ Aluna da Pós-graduação das Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente.

Destaca-se que o presente estudo não pretende analisar a atual competência da Justiça do Trabalho, nos termos que dispôs a Emenda Constitucional n.º 45, de dezembro de 2004, embora algumas vezes a ela se refira, já que o objetivo aqui perseguido é o de apenas tecer algumas considerações acerca da relação de trabalho, gênero do qual é espécie a relação de emprego.

RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO

Em primeiro lugar, necessário destacar o fato de que a Constituição Federal de 1988, tem como um de seus princípios fundamentais o **trabalho**², em seu sentido amplo, dentre o qual a relação de emprego é apenas uma de suas espécies, apesar de, ao nosso ver, ser a mais importante delas - bastando verificar que a mesma Constituição elencou uma série de dispositivos próprios da relação de emprego (art. 7º) -, e a que mais se desenvolveu, desde o início dos tempo até os dias atuais.

A Constituição Federal tanto protege o **“trabalho”**, que em diversos de seus dispositivos utiliza a expressão, assim como sua derivação **“trabalhadores”**, é o que se pode observar, por exemplo, nos seguintes dispositivos: art. 1º, inciso IV, art. 5º, inciso XIII, art. 6º, *caput*, art. 7º, *caput*, art. 170 e art. 193.

O **“trabalho”**, segundo a Constituição Federal, ainda é considerado como fundamento da ordem econômica e da ordem social, o que dignifica a expressão e revela sua importância, acima de todos outros conceitos relacionados que possam existir. A este respeito a manifestação abaixo citada:

[...] os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa: **é através do trabalho que o homem garante sua subsistência e o crescimento do país**, prevendo a Constituição, em diversas passagens, a liberdade, o respeito e a dignidade ao trabalhador (por exemplo: CF, arts. 5º, XIII; 6º; 7º; 8º, 194-204). **Como Salienta Paolo Barile, a garantia de proteção ao trabalho não engloba somente o trabalhador subordinado, mas também aquele autônomo e o empregador, enquanto empreendedor do crescimento do país;** (MORAES, 2004, p. 52) <grifo nosso>.

Assim, mais que disciplinar alguns dos direitos inerentes à relação empregatícia (art. 7º), protege a Constituição Federal o **trabalho** (gênero), como ponto inicial e

primordial de toda a circulação de riquezas do país, inclusive àquelas destinadas aos cofres públicos, por meio dos tributos.

Importante mencionar, que foi a partir da evolução das relações de trabalho é que se chegou ao que hoje se denomina relação empregatícia, como apenas uma das espécies de prestação do trabalho humano, ou seja, foi em razão das transições dos períodos de escravidão à servidão, de servidão às corporações de ofício e destas ao período pós revolução industrial é que se desenvolveu a **relação de emprego subordinado**, assim como o próprio Direito do Trabalho, como forma de disciplinar as controvérsias decorrentes do mesmo.

As relações jurídicas são a base do próprio Direito, eis que em função das mesmas é que se estruturam as normas e princípios criados e aplicados pelo ordenamento jurídico. Dentre estas relações jurídicas, o presente estudo se limitará a traçar os contornos da relação de emprego e, por exclusão, se chegará ao conceito de relação de trabalho, consubstanciado em toda a forma de prestação de trabalho humano.

Apesar da distinção entre relação de trabalho (gênero) e relação de emprego (espécie), a Constituição Federal assim como a Consolidação das Leis de Trabalho, por diversas vezes, utiliza indistintamente os termos, ora referindo-se a relação de trabalho (art. 442, CLT), ora referindo-se a relação de emprego.

Tal fato se deve a grande importância que tem, atualmente, a relação de emprego, vista diversas vezes como se fosse o próprio gênero. Aliás, em razão da relação empregatícia é que se desenvolveu o próprio Direito do Trabalho, tudo como forma de garantir direitos mínimos àqueles que são responsáveis pela circulação de riquezas do país, com uma vasta reunião de normas e princípios próprios. Neste aspecto, importante a manifestação abaixo transcrita:

Passados duzentos anos do início de sua dominação no contexto socioeconômico do mundo ocidental, pode-se afirmar que **a relação empregatícia tornou-se a mais importante relação de trabalho existente no período**, quer sob a **ótica econômico-social**, quer sob a **ótica jurídica**. No primeiro plano, por generalizar-se ao conjunto do mercado de trabalho, demarcando uma tendência expansionista voltada a submeter às suas regras a vasta maioria de fórmulas de utilização da força de trabalho na economia contemporânea. No segundo plano, por ter dado origem a um universo orgânico e sistematizado de regras, princípio e institutos jurídicos próprios e específicos, também com larga tendência de expansionismo – o Direito do Trabalho. (DELGADO, 2004, pág. 286) <grifo nosso>

² Conforme inciso IV, do art. 1º, da Constituição Federal.

Assim, necessário consignar que, apesar de muitas vezes utilizar-se indistintamente os termos relação de trabalho e relação de emprego, as expressões não se confundem, simplesmente por terem características e regras próprias.

Necessário frisar, ainda, que até a implementação da Emenda Constitucional n.º 45, de dezembro de 2004, denominada como a “Reforma do Judiciário” apenas as controvérsias oriundas da relação de emprego, assim como outras permitidas por Lei eram de competência da Justiça do Trabalho, sendo que após a edição da Emenda Constitucional, ainda que em princípio, já que o tema é bastante controvertido, passaram a ser de competência da Justiça do Trabalho, também as controvérsias oriundas da relação de trabalho.

VÍNCULO EMPREGATÍCIO – CARACTERIZAÇÃO

Segundo o que dispõe o art. 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, para que surja a figura do empregado, é necessário que estejam presentes os seguintes pressupostos, ou como prefere Delgado (2004, p. 290), fatores fático-jurídicos: a) que a prestação do trabalho seja feita por pessoa física; b) que a prestação do trabalho seja efetuada com pessoalidade; c) que o trabalho não seja eventual; d) que haja onerosidade e; e) que o trabalho seja prestado de forma subordinada.

Presentes os cinco pressupostos, estará caracterizada a relação de emprego, protegida segundo os dispositivos previstos na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho, na legislação esparsa e nos acordos e convenções coletivas firmados entre as partes interessadas.

A relação de emprego pode então, ser conceituada como “... a relação jurídica de natureza contratual tendo como sujeitos o empregado e o empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado.” (NASCIMENTO, 2004, p. 500). Ou, ainda, como “... o vínculo obrigacional que liga o empregado ao empregador, resultante do contrato individual de trabalho.” (RUSSOMANO, 1976, p. 92).

O primeiro fator fático-jurídico necessário à configuração do vínculo de emprego é que o trabalho seja prestado por **pessoa física**, eis que o Direito do Trabalho visa proteger a vida, a saúde, o lazer, a convivência familiar, a integridade moral, entre outros bens do empregado, já que apenas este, enquanto pessoa natural, pode usufruí-los.

Importante mencionar que, muitas vezes, como forma de burlar a legislação trabalhista, se pode observar pessoas que por determinação de seus empregadores, constituem pessoas jurídicas e passam a, pessoalmente, prestar serviços, em condições que certamente validariam a existência do vínculo empregatício, o que não se pode permitir. Em casos como este, valendo-se principalmente do princípio da primazia da realidade, a Justiça do Trabalho pode e deve, assim que provocada, verificar a fraude, segundo a teoria que permite a desconfiguração da pessoa jurídica, caracterizando a relação de emprego, e conferindo a este empregado, enquanto pessoa física, os direitos trabalhistas a ele inerentes. Este elemento fático-jurídico refere-se apenas ao empregado, e não ao empregador, que pode ser tanto uma pessoa física, quanto uma pessoa jurídica.

O segundo fator fático-jurídico é a **pessoalidade**. O vínculo existente entre empregado e empregador é considerado *intuitu personae*, ou seja, é efetuado segundo as características pessoais daquele que se está contratando. Mesmo nos dias atuais, em que há grande disposição de mão-de-obra, não se contrata um empregado sem que sejam analisados seus requisitos pessoais, seu currículo ou suas recomendações, e é por esta razão que o empregado não pode se fazer substituir aleatoriamente por qualquer outra pessoa. O contrato de emprego tem, portanto, um caráter de infungibilidade.

É claro que, neste aspecto de infungibilidade não se incluem situações de substituição legalmente previstas, como ocorre por exemplo no caso de férias do empregado, ou no caso de afastamento por doença ou acidente do trabalho. A pessoalidade, como pressuposto de existência do vínculo empregatício, deve estar presente tanto no momento do aperfeiçoamento do contrato, quanto no momento de sua dissolução, já que a morte do empregado dissolve automaticamente a relação.

O terceiro fator fático-jurídico se relaciona ao modo com que o trabalho é prestado, ou seja, a sua **não eventualidade**. Este pressuposto, embora seja um tanto controverso no que se refere à sua definição, pressupõe a idéia de permanência do vínculo que une empregado e empregador, o que acaba sendo reforçado pelo princípio da continuidade da relação de emprego. Trata-se de um contrato de trato sucessivo, que se prolonga no tempo e, em regra, não tem prazo estipulado para terminar.

Conforme já mencionado, o conceito do que seja “não eventual” para o Direito do Trabalho é controverso, e neste aspecto é que foram construídas diversas teorias a respeito:

A) teoria da descontinuidade; B) teoria do evento; C) teoria dos fins do empreendimento e; D) teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços.

Todas estas teorias se fundamentam em construções teóricas acerca do que venha a ser a não eventualidade, sendo necessário, segundo leciona Delgado (2004, p.297), que seja feita uma interpretação convergente e combinada de todas as teorias, para que se chegue a um ponto comum no que se refere ao conceito de trabalho eventual (em contrapartida ao conceito de não eventualidade, necessário para a caracterização do vínculo de emprego):

[...] pode-se formular a seguinte caracterização do trabalho de natureza eventual:

- a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo;
 - b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviço;
 - c) curta duração do serviço prestado;
 - d) natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços;
 - e) em conseqüência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também ao padrão dos fins normais do empreendimento.
- (DELGADO, 2004, p. 297) <grifo nosso>

Fazendo-se uma interpretação inversa do entendimento acima esposado, torna-se possível chegar à conclusão do que venha a ser um trabalho não eventual, passível de fazer configurar a existência do vínculo de emprego. O que não se pode deixar de destacar é a idéia de permanência que deve sempre existir.

O quarto elemento fático-jurídico, necessário à configuração do vínculo de emprego é a **onerosidade**, ou seja, a necessidade de que o empregado receba uma contraprestação pelo trabalho que presta. Aliás, é essa contraprestação que acaba por impulsionar o empregado a continuar a realizar aquele trabalho, já que dele precisa para sobreviver, mantendo a si próprio, assim como a sua família.

O quinto e último pressuposto de existência da relação de empregatícia, isto é, a **subordinação**, se revela como o mais importante dentre todos os outros pressupostos já citados, já que muitas vezes é inclusive utilizado para definir a própria relação de emprego, quando se menciona a expressão: “contrato de trabalho subordinado”.

A Consolidação das Leis do Trabalho ao mencionar o referido pressuposto, o expressa da seguinte forma: “... sob a dependência deste...” (art. 3º), o que significa, em

princípio, que o empregado deva se submeter ou se sujeitar ao comando do empreendimento, cabível ao empregador.

A subordinação, como pressuposto de existência da relação de emprego pode ser conceituada como: “Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado comprometer-se-ia a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.” (DELGADO, 2004, p. 302).

No que se refere à natureza desta subordinação, pode-se dizer que, atualmente, já é praticamente pacífico o entendimento de que trata-se de uma dependência de **caráter jurídico**.

Esse caráter jurídico da subordinação se deve ao fato de que a relação de emprego deriva de um **contrato**, ou seja, de um contrato de emprego, ao qual se aplica a legislação e princípios trabalhistas próprios.

Importante destacar que, segundo alguns autores, a subordinação ainda pode ser vista sob dois aspectos: o objetivo e o subjetivo. A este respeito bem leciona Barros (2005), ao dispor que, sob o prisma subjetivo, os aspectos econômico, pessoal e técnico são apenas facetas da subordinação jurídica, variando de uma situação para outra, apenas com relação ao grau de intensidade em que se apresentam, e segundo a mesma autora (2005, p. 242), objetivamente, a subordinação “[...] consiste na integração da atividade do trabalhador na organização da empresa mediante um vínculo contratualmente estabelecido [...]”.

Após todas estas considerações, é necessário que se verifique que sob qualquer ângulo que se observe, atualmente, a subordinação não pode mais ser vista ou entendida como se incidisse sobre a própria pessoa do empregado, pois não é essa a intenção da lei, mas sim em razão da realização da atividade para o qual foi contratado, e é neste aspecto que incide o poder de direção e de fiscalização do empregador.

CONSIDERAÇÕES ACERCA DAS ALTERAÇÕES OCORRIDAS NO CENÁRIO TRABALHISTA

Conforme já mencionado, a relação de emprego, pode e deve ser vista como a mais importante espécie de relação de trabalho existente, principalmente se verificarmos que até a promulgação da Emenda Constitucional n.45, tínhamos uma Justiça Especializada

apenas em julgar dissídios oriundos da relação jurídica que envolve empregado e empregador.

O fato é que vivemos uma época de grandes transformações sociais, políticas e econômicas, o que, sem dúvida alguma, acaba por interferir nas relações de trabalho, e conseqüentemente na própria relação de emprego.

A globalização, como fator que une, de uma certa maneira, todas as regiões do globo terrestre, estreitando a comunicação entre os agentes e acirrando a concorrência entre os pólos foi e ainda é fator determinante nas relações de trabalho. Neste aspecto, oportuna a colocação de Bosco (2003) ao mencionar que a ausência de fronteiras estimula a exploração do capital e que como conseqüência dessa exploração tem-se o aumento diretamente proporcional do número de desempregados.

Aliado à denominada globalização das relações, o avanço da tecnologia também é fator determinante ao expressivo aumento dos índices de desemprego (substituição do trabalho humano por máquinas). Todos estes fatores acabam por fazer com que as formas de prestação do trabalho se diversifiquem e, conseqüentemente, tem-se o aumento do trabalho informalmente prestado. O trabalho não deixou de existir, o que mudou foi a forma com o que o mesmo vem sendo realizado, se até algum tempo atrás era fácil encontrar empregados, hoje é bem mais fácil encontrar trabalhadores que para garantir a própria sobrevivência, assim como de suas famílias, fazendo “bicos”, sem nenhum tipo de proteção legal.

Neste contexto, não se pode deixar de mencionar a flexibilização. Os direitos trabalhistas, tão duramente conquistados, às custas de muito esforço daqueles que trabalharam sem nenhum tipo de proteção, hoje são precarizados ou melhor “negociados”, tudo com fundamento na teoria que entende ser necessária uma flexibilização das normas que regem as relações de emprego, e novamente voltamos àquela fase em que se entendia desnecessária a intervenção estatal, deixando grande parte dos direitos trabalhistas expostos à negociação entre as partes, e sujeitos, portanto, a qualquer tipo de fraude.

Não se deixa de reconhecer a importância da negociação, como forma de prevenção e solução dos conflitos trabalhistas, entretanto, deve-se verificar que a negociação só pode ser considerada válida se trazer benefícios para ambas as partes, pois do contrário, não passará de uma ilegal renúncia de direitos, o que é proibido pelo ordenamento jurídico trabalhista.

No mesmo contexto, deve-se mencionar o instituto da terceirização, onde o tomador dos serviços, com o objetivo de diminuir seus custos, ao invés de contratar diretamente os

empregados, transfere o ônus a uma empresa especializada, o que também não deixa de ser uma forma de flexibilização da relações.

Se a flexibilização dos direitos trabalhistas é ou não benéfica, não importa, o que deve ser analisado em cada caso concreto. Entretanto, não se pode ignorar que a própria Constituição Federal de 1988 prevê em alguns de seus dispositivos, inseridos no artigo 7º, tais como os previstos nos incisos VI (irredutibilidade salarial), XIII (compensação de horários) e XIV (turnos ininterruptos de revezamento). O que importa para este estudo, é compreender que a flexibilização não passa de mais um reflexo da atual situação em que vivemos, onde para se manter, mesmo que informalmente, o indivíduo se submete ao trabalho sem nenhum tipo de proteção, sujeitando-se aos mandos e desmandos de seu empregador.

Entre a formalidade de uma relação de emprego e a informalidade com que muitos desempenham sua força de trabalho, apesar de preencherem todas as condições exigidas para serem considerados como verdadeiros empregados, importante mencionar que há, atualmente, o que a doutrina denomina de trabalho parassubordinado, tema sobre o qual se manifesta Alice Monteiro de Barros:

Atenta a essa realidade, boa parte da doutrina italiana mostra a necessidade de adotar novos modelos para disciplinar as transformações operadas nas modalidades de trabalho. Para isso, sugere-se um modelo intermediário entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, isto é, o trabalho parassubordinado ou coordenado. Os trabalhadores, nesse caso, não são subordinados, mas prestam uma colaboração contínua e coordenada à empresa e, por motivos fáticos e de desnível econômico, contratam seus serviços com esta em condições de inferioridade, sob a modalidade de contratos civis ou mercantis, como o de obra, prestação de serviços profissionais, transporte, etc. sem, entretanto, possuírem uma efetiva liberdade negocial. Propõe-se para o trabalho parassubordinado uma tutela adequada, sem a intensidade prevista para o trabalho subordinado e sem ausência de tutela eficaz que ainda caracteriza o trabalho autônomo. (2005, p. 262) <grifo nosso>

Essa espécie intermediária de prestação de serviços reflete, mais uma vez, a necessidade de que o Direito do Trabalho, como fonte de proteção do trabalho, seja periodicamente revisto, e que passe por uma reestruturação, tendo em vista todos, entre outros, aspectos já mencionados. Neste ponto, oportuno o entendimento abaixo transcrito:

Derradeiramente, necessitamos de um Estado forte, intervencionista e preocupado com verdadeira política social, que conceda aos trabalhadores maior proteção jurídica, assegurando-lhes, inclusive, um mínimo de garantias sociais e econômicas, distribuídas com mais

eficiência e justiça. Nesse sentido, totalmente pertinente o pronunciamento do Papa João Paulo II, quando afirma que *'toda sociedade, se não quiser ser destruída a partir de dentro, deve estabelecer uma ordem social justa'*.

Sintetizando, a questão é criar condições para que todos tenham proteção social. Atualmente, ainda que sob equivocada ótica, quem está na informalidade não tem proteção legal alguma, e, mesmo com o preenchimento de todos os requisitos de uma verdadeira relação de emprego, sequer lhes são assegurados os direitos trabalhistas. (BOSCO, 2003, p. 145) <grifo nosso>.

O que não se pode permitir é o que freqüentemente se tem visto, empregados, na verdadeira acepção do termo, disfarçados de autônomos, de estagiários, de voluntários, de eventuais, etc., tudo como forma de burlar, não por vontade sua, mas de seus “empregadores”, a legislação trabalhista, diminuindo os custos da produção, e aumentando os lucros.

CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo traçar algumas considerações acerca do que pode ou não ser considerado como uma relação de emprego, tendo em vista principalmente a promulgação da recente Emenda Constitucional n.º 45, de dezembro de 2004, que, em tese (já que ainda existem muitas controvérsias acerca do assunto), ampliou a competência da Justiça do Trabalho, dando-lhe poderes para apreciar e julgar quaisquer controvérsias decorrentes da relação de trabalho.

Traçados os pontos que delineiam a relação empregatícia, pode-se concluir, que a mesma somente poderá ser considerada existente, caso estejam presentes todos os pressupostos exigidos pela lei. Ausente qualquer dos pressupostos ou elementos fático-jurídicos, não haverá relação de emprego, mas sim relação de trabalho, que poderá ser, apenas para exemplificar, trabalho autônomo, caso ausente a subordinação, trabalho voluntário, caso ausente a contraprestação, trabalhado eventual, caso ausente a não eventualidade.

Neste ponto, segundo Jean Vicent apud Barros (2005, p. 190), a relação de trabalho pode ser conceituada como “todos os contratos nos quais a atividade pessoal de uma das partes constitui o objeto da convenção ou uma das obrigações que ela comporta”.

É preciso considerar, ainda, o que dispõe o § 2º do art. 3º da Lei n.º 8.078/90³ (Código de Defesa do Consumidor), para que se possa concluir acerca da existência ou não da relação de trabalho, ou seja, teremos relação de trabalho sempre que faltar um dos requisitos necessários à configuração da relação de emprego, e sempre que não estiver configurada entre as partes uma relação de consumo, que será regida pela Lei acima mencionada.

Sobre a diferenciação entre as relações de trabalho e as relações de emprego, necessárias as definições do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Ives Gandra da Silva Martins Filho, acerca das expressões “trabalhador” e “empregado”:

Trabalhador é a pessoa física que, mediante seu esforço físico ou intelectual, oferece um serviço ou obra a outrem, seja pessoa física ou jurídica, de forma remunerada ou graciosa.

(...)

Empregado: Aquele que presta serviço de natureza continuada a empregador, tanto público quanto privado, sob a dependência deste e mediante salário. (2005, p. 34)

Diferentes os sujeitos, diferentes as relações jurídicas das quais fazem partes: na relação de trabalho são partes empregado e empregador; na relação de trabalho são partes trabalhador (ou conceito mais específico que se possa aplicar para determinada relação jurídica, como por exemplo, eventual, autônomo, avulso, aprendiz, cooperado, temporário, voluntário, etc.) e o tomador de serviços.

Importante destacar, ainda, que sem diminuir a importância da relação de emprego, a Constituição Federal enalteceu o **trabalho**, como gênero, erigindo-o a categoria de princípio fundamental da República Federativa do Brasil (art. 1º, inciso IV), como princípio geral da ordem econômica (art. 170), e como primado da ordem social (art. 193), o que não pode deixar de ser considerado, se verificarmos a inversão de papéis atualmente ocorrida, ou seja, o aumento dos índices de desemprego em contrapartida às diversas outras formas de prestação do trabalho não subordinado atualmente desempenhadas.

Diante de todo o exposto, atendendo ao que determina a Constituição Federal, para que se obtenha uma ordem social justa, deve a sociedade reconhecer a necessidade e a importância do trabalho, como fonte primária da circulação de riquezas, assegurando-se aos trabalhadores como um todo, incluindo os subordinados, um mínimo de proteção legal.

³ “§2º Serviço é qualquer atividade fornecida no mercado de consumo, mediante remuneração, inclusive as de natureza bancária, financeira, de crédito e securitária, salvo as decorrentes das relações de caráter trabalhista.”

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.
- BOSCO, Carlos Alberto. **Trabalho Informal: Realidade ou relação de emprego fraudulenta?** Curitiba: Juruá, 2003.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 3.ed. São Paulo: Ltr, 2004.
- FILHO, Ives Gandra Martins. **A reforma do poder judiciário e seus desdobramentos na justiça do trabalho**. Revista LTr, São Paulo, v. 69, n. 01, p. 30-45, jan.2005.
- MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. São Paulo: Atlas, 2004.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 19.ed. São Paulo: Saraiva, 2004.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 5.ed. São Paulo: LTr, 1976.