

A dicotomia entre os contratos de trabalho *stricto sensu* e a teoria geral dos contratos

Leonardo Rodrigues Baraldo

Monografia apresentada ao Curso de Direito do Centro Universitário de Barra Mansa, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação da professora Mestre Ieda Duarte Ferreira.

Resumo.

A relação de emprego, com contornos generalizados e relevantes do ponto de vista social, é um produto acabado somente no século XIX, oriundo das necessidades da grande indústria. Foi muito comum nos ordenamentos jurídicos que essa relação tomasse a forma de um contrato e como tal fosse disciplinado, como uma tratativa privada que dispensa imposição estatal. É possível, inclusive, realizar uma verdadeira análise sobre a classificação das obrigações contratuais civis e concluir que a relação jurídica de emprego pode se enquadrar no contexto civilista, embora não seja recomendável submetê-la às livres emanções da autonomia privada. A questão de traduzir a referida relação em um contrato civil, contudo, torna-se insustentável, porque a subordinação, o tempo dispendido e os limites da vitalidade do empregado fazem com que a contraprestação decorrente dessa vinculação seja a única fonte de sobrevivência de muitos. No despertar das violentas reivindicações operárias, no século XIX, por condições mais dignas no trabalho, foi necessário revitalizar ensinamentos religiosos para reconhecer a função do labor na economia e Estado modernos, além de realizar o construto de um trabalho que dignifique o homem.

Palavras-chave: Direito do trabalho; Contrato de emprego; Dignidade humana.

Abstract.

The employment relationship, with general contours and relevant social point of view, it is a finished product until the nineteenth century, originating from the needs of big business. It was very common in legal ordination that this relationship took the form of a contract and as such was disciplined, as a private dealing that dispenses state imposition. It is also possible to perform a real analysis of the classification of civil contractual obligations and conclude that the legal employment relationship can fit in the context civilist, although it is not recommended to submit it to free emanations of private autonomy. The issue to translate this ratio into a civil contract, however, becomes unsustainable because the

subordination, the time spent and the limits of the vitality of the employee make that, the payment resulting from this binding, be the only source of survival for many people. In the wake-up of violent revindications from the workers, in the nineteenth century, for better conditions at work, it was necessary to revitalize religious teachings to recognize the role of labor in the economy and modern state, in addition to carrying the construct of a work that dignifies man.

Key words: Labour law; Employment contract; Human dignity.

Sumário. Introdução. 1 A relação de emprego. 2 O contrato de trabalho *stricto sensu* sob a ótica da teoria geral dos contratos. 2.1 Quanto à natureza da obrigação entabulada. 2.2 Quanto à forma. 2.3 Quanto à sua designação e à falta de disciplina jurídica. 2.4 Quanto ao tempo de sua execução. 2.5 Quanto à pessoa do contratante. 2.6 Contratos reciprocamente considerados. 2.7 Considerações sobre a classificação. 3 O trabalho como fator dignificante do ser humano. Conclusão. Referências.

Introdução.

A teoria geral dos contratos do direito civil constitui a pedra fundamental na qual todos os contratos típicos e atípicos daquele ramo repousam, norteados a formação, execução e extinção, além de exercer papel fundamental na hermenêutica. Tal teoria foi construída por incontáveis anos, ganhando estabilidade e confiabilidade. A relação de emprego, em determinado momento histórico que varia de nação para nação, se destacou do direito civil para ganhar autonomia didática como um direito essencialmente social. Tal segregação pode ter sido motivada por diversos agentes sociais e históricos.

Sendo inerente à dinâmica laboral, alguns países adotam teorias sobre a relação de trabalho que transcendem o “contrato”, negando ou subestimando-o. Essa modulação do *status* jurídico da relação de trabalho influencia sobremaneira na tratativa que a ela será dispendida, vez que se for um contrato, estará submetida à normatização geral das obrigações civis, de alguma maneira. Há ainda que se evidenciar o objeto dos contratos de trabalho levados à baila, destacando os decorrentes da relação de emprego, denominados contratos de trabalho “*stricto sensu*”, por sua relevância e peculiaridades.

1 A relação de emprego.

A relação de emprego no Brasil é caracterizada como sendo pacto de uma prestação por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. É por pessoa física, pois o trabalho já traz a ideia fundamental de ser exercido por pessoa natural. É com pessoalidade, marcado por ser *intuitu personae*, firmado e executado essencialmente pela pessoa do trabalhador contratado, não devendo ser transmitido a terceiros. Não pode ser eventual, pois traduz uma ideia de permanência e continuidade das tratativas que se prolongam no tempo. É subordinado considerando que o empregado se submete à direção do empregador no que concerne ao exercício de suas atividades regulares. Por fim, é oneroso, pois do trabalho prestado haverá um complexo de contraprestações patrimoniais (DELGADO, 2011, p. 279).

Algumas teorias também surgiram para explicar, ou classificar, a relação jurídica existente entre empregador e empregado. Comumente são abordadas as teorias acontratualista, anticontratualista e contratualista que podem possuir diversas subespécies segundo o autor que as aborde.

Dentre as diversas teorias que buscam explicar a relação de emprego, a vertente da teoria acontratualista não se ocupa sequer em analisar o grau de voluntariedade do ato que constitui marco inicial e mantenedor da relação empregatícia. Preconiza a ideia do “ato-condição”, segundo o qual o fato de o empregado ter ingressado na empresa, e ter o empregador admitido que aquele adentrasse, já seria motivo suficiente para concretização do vínculo jurídico obrigacional entre eles (CASSAR, 2011, p. 257).

A manifestação de maior relevo na teoria anticontratualista é a corrente institucionalista, que enfatiza uma empregadora forte, imponente e hierarquicamente superior ao trabalhador. De certa forma, essa característica de superioridade não deixa de se fazer presente nas relações de emprego, mas a corrente institucionalista prega o ingresso do trabalhador não na instituição da “relação de emprego”, como no casamento civil, mas sim na instituição-empresa. A utilização da palavra “empresa” é carregada de significado, pois que indica a apreciação dessa corrente na Consolidação, como se verifica nos artigos 2º, 10 e 448 (CASSAR, 2011, p. 255).

Essa, entretanto, não é a posição adotada pelo ordenamento trabalhista brasileiro, seja pela menção expressa que o título IV, capítulo I da CLT intitulado “do contrato de trabalho”, seja pela própria construção social nacional, que tende sempre a uma tratativa consensual no ato da contratação e no ato extintivo da relação (CASSAR, 2011, p. 254).

É a teoria contratualista a adotada pelo Direito brasileiro no que concerne aos contratos laborais, segundo franca aderência dos doutrinadores pátrios. Traduz-se na premissa de que a vontade e a negociação, mesmo que limitadas pela lei, são características indistacáveis à realização de uma relação de emprego. Alguns autores tentaram enquadrar o vínculo laboral em tradicionais contratos civis como o de locação, compra e venda, mandato e sociedade. A eles não restou melhor sorte do que aos adeptos das teorias acontratualista e anticontratualista (CASSAR, 2011, p. 258).

2 O contrato de trabalho *stricto sensu* sob a ótica da teoria geral dos contratos.

Partindo da premissa de que a relação de emprego é corporificada num verdadeiro contrato de trabalho *stricto sensu*, ou contrato de emprego, natural o entendimento de que esse próprio contrato assimila todas as características da relação que lhe dá origem. A definição de contrato de emprego pode ser feita, portanto, da seguinte maneira:

[...] é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (o empregado) obriga-se de modo pessoal e intransferível, mediante o pagamento de uma contraprestação (remuneração), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), que assume os riscos da atividade desenvolvida e que subordina juridicamente o prestador (MARTINEZ, 2011, p. 124).

A partir do conceito nuclear de “negócio jurídico”, que identifica a natureza, acresceram todas as características da relação laboral, quais sejam as comumente utilizadas: pessoa física, pessoalidade, onerosidade, alteridade, não eventualidade e subordinação.

Essa definição revela-se compatível com a conceituação civil para “contrato” que, nas irretocáveis palavras da doutrinadora Maria Helena Diniz (2011, p. 39):

Contrato é o acordo de duas ou mais vontades, na conformidade da ordem jurídica, destinado a estabelecer uma regulamentação de interesses entre as partes, com o escopo de adquirir, modificar ou extinguir relações jurídicas de natureza patrimonial.

Sobre o assunto, a teoria geral dos contratos, também denominada de teoria civil dos contratos ou mesmo teoria das obrigações contratuais, possui papel essencial e estruturante, vez que a regra é a diversidade dos tipos contratuais. Essa é a disposição do artigo 425 do Código Civil pois “é lícito às partes estipular contratos atípicos, observadas as normas gerais fixadas neste Código”. Logo, como função da teoria geral dos contratos, pode-se entender:

A teoria das obrigações contratuais tem por escopo caracterizar o contrato, abrangendo nesse conceito todos os negócios jurídicos resultantes de acordo de vontades, de modo a uniformizar sua feição e excluir, assim, quaisquer controvérsias, seja qual for o tipo de contrato, desde que se tenha acordo bilateral ou plurilateral de vontades (DINIZ, 2011, p. 29).

Se essa teoria tem por objeto a caracterização de um contrato, de maneira abrangente, não seria inteligível excluir de plano a possibilidade de classificar o contrato de emprego, típica figura de acordo bilateral de vontades. Seguindo essa seara, buscar-se-á demonstrar se há inviabilidade de classificar o contrato de emprego, por suas peculiaridades. Se essa hipotética incompatibilidade seria causa suficiente para expurgar tal modalidade contratual das rédeas do Direito Civil.

Aplicando, em suporte, as contribuições doutrinárias de Maria Helena Diniz (2011), cuja obra responde pelo sistema a seguir adotado, será proposta a aplicação das categorias contidas na teoria das obrigações contratuais ao contrato laboral, embora não seja praxe da doutrina trabalhista nacional uma detida análise sobre o tema.

2.1 Quanto à natureza da obrigação entabulada.

A primeira classificação proposta diz respeito à determinação unilateral ou bilateral. Essa qualificação, incluída na teoria geral dos contratos, afere-se através dos efeitos, que poderão ser de ordem unilateral, gerando obrigações para apenas uma das partes, ou bilaterais, quando todos se obrigam a uma prestação contraposta. Para essa segunda opção, também é comum a nomenclatura de contrato sinalagmático, porque se caracteriza pelo “sinalagma”, a dependência recíproca de obrigações. É, portanto, simples a tarefa de classificar como bilateral o contrato de emprego, pois a existência de uma “relação” é algo imprescindível à sua própria existência. Tanto o contrato individual quanto o contrato coletivo de trabalho podem nela se inserir, porquanto a ideia do contrato plurilateral, em suas obrigações, pode ser entendido no mesmo âmbito dos contratos bilaterais, não causando prejuízo quanto à boa técnica.

Será oneroso o contrato em que ambas as partes se obrigam, uma para com a outra, sofrendo um sacrifício patrimonial ao mesmo tempo que auferem um benefício em contrapartida. De outra sorte é o negócio jurídico gratuito, no qual apenas uma das partes suporta prejuízo patrimonial em favor da outra. A partir dessa conceituação bem simples, conclui-se que o contrato de trabalho tem natureza onerosa, pois o empregador dispende

importâncias financeiras enquanto o empregado aplica sua força de trabalho intelectual e/ou mecânica. “Observe-se, por fim, que não descaracteriza a onerosidade o fato de ser a remuneração paga parcialmente por terceiros (gorjetas) ou *in natura* (art. 458, *caput*, CLT)” (DELGADO, 2011, p. 489).

Os contratos aleatórios são aqueles nos quais se adere um elemento futuro e incerto, atribuído ao acaso, para determinar qual das partes irá auferir um benefício em reduzida, normal ou inexistente quantidade. Ainda que um dos contraentes, sem fortuna no resultado final, nada venha a receber, será devedor da parte em que se obrigou. No sentido oposto entende-se o negócio jurídico comutativo, “em que cada contraente, além de receber do outro prestação relativamente equivalente à sua, pode verificar, de imediato, essa equivalência” (DINIZ, 2011, p. 100-101).

Essa última é a opção adequada ao contrato de trabalho, pois nele se consubstanciam obrigações certas e equivalentes, de maneira que ambos os contraentes, em situações naturais, não devem se submeter a eventos futuros e incertos. Há uma segurança, garantia e certeza, de que a cada prestação ofertada, caberá contraprestação equivalente, ou subjetivamente equivalente, segundo os critérios adotados e aceitos no previamente pactuado (MARTINEZ, 2011, p. 125).

Na quarta classificação proposta quanto à natureza da obrigação, há os contratos paritários e por adesão. Os contratos paritários há igualdade para, mediante transigência mútua, serem insculpidas cláusulas contratuais por ambas as partes. Nos dizeres de Maria Helena Diniz (2011, p. 107) “os interessados livremente se vinculam, discutindo amplamente e fixando as cláusulas ou as condições que regerão a relação contratual”. É uma emanção da autonomia da vontade, corolário da teoria contratual. No que concerne à adesão, há uma definição muito oportuna, que encerra de maneira sintética os aspectos mais relevantes desse tipo contratual:

[...] constituem uma oposição à ideia de contrato paritário, por inexistir a liberdade de convenção, visto que excluem a possibilidade de qualquer debate e transigência entre as partes, uma vez que um dos contratantes se limita a aceitar as cláusulas e condições previamente redigidas e impressas pelo outro, [...] aderindo a uma situação contratual já definida em todos os seus termos (DINIZ, 2011, p. 107).

O contrato de emprego, conclui-se, não se enquadra às rígidas classificações civilistas no quesito paridade *versus* adesão. No entanto, com suas particularidades, é mais afável aceitá-lo com a qualidade paritária ante a flexibilidade das cláusulas, que podem ser

transigidas. Também considerando a latente possibilidade do empregado em manifestar sua vontade e concretamente negociar de maneira extrajudicial, pelos instrumentos normativos coletivos como fonte de obrigações trabalhistas (DELGADO, 2011, p. 304).

2.2 Quanto à forma.

A classificação quanto à forma vem a ser aquela em que se determina a necessidade ou não de determinado rigor na conclusão contratual a fim de que surta os efeitos de direito esperados. Maria Helena Diniz (2011, p. 110) os divide em consensuais, solenes e reais. A mera exteriorização da concordância recíproca entre os contraentes é causa suficiente para conclusão do contrato consensual. São solenes ou formais os contratos que se aperfeiçoam apenas mediante realização de determinado procedimento ou rito, tal como a exigência de contrato escrito ou mesmo a realização de escritura pública. Contrato real é entendido como aquele que só se materializa com a tradição da coisa objeto de negociação. São exemplos clássicos o comodato e o mútuo.

Ora, os contratos de emprego são, em regra e por excelência, consensuais. A dicção do artigo 443, *caput* da CLT assevera que “o contrato de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado”. Isso leva à conclusão de que nenhuma formalidade especial lhe é afeita. Mas é imprescindível que seja realizada, mediante documento escrito, “a contratação do aprendiz (art. 428 da CLT), a contratação de trabalhador temporário (art. 11 da Lei 6.019/74), a contratação coletiva (acordo coletivo ou convenção coletiva, nos termos do parágrafo único do art. 611 da CLT) e a contratação de atleta (art. 3º da Lei 6.345/76 e art. 28 da Lei n. 9.615/98)” (MARTINEZ, 2011, p. 125).

2.3 Quanto à sua designação e à falta de disciplina jurídica.

Nesse ramo estão separados os contratos nominados de um lado e inominados de outro. A ideia de nomeação aqui proposta se traduz em dois fatores: haver *nomen iuris* previsto em lei e possuir disciplina legal. A presença de ambos os fatores caracteriza o contrato nominado, a ausência o classifica como inominado, enquanto previsão de um fator e a ausência de outro tornará esse contrato nominado e inominado, no tocante a cada fator que foi ou não atendido. Sem dúvida alguma, o *nomen iuris* está presente na lei, mas prevê o artigo 442 da CLT que “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso,

correspondente à relação de emprego”. A disciplina legal é farta, centralizada no Decreto-lei n. 5.452/43, a Consolidação das Leis do Trabalho, cujo objeto encontra-se circunscrito no art. 1º: “Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas”. Assim, todos os fatores caracterizadores do contrato nominado estão presentes, motivo pelo qual é tido, o contrato de emprego, como típico ou nominado (MARTINEZ, 2011, p. 125).

2.4 Quanto ao tempo de sua execução.

Ao analisar a perpetuação da execução de um contrato no tempo, dois grupos se apresentam: contratos de execução imediata e contratos de execução continuada. O contrato laboral encontra-se no segundo grande grupo, pois independente de prefixação de prazo ou sua indeterminação, será sempre de caráter não eventual, contínuo até que haja termo. Tanto o é, que o silêncio das partes mesmo quando vencido o contrato de experiência, gera a presunção de prolongamento do pacto sem prazo certo, se em serviço permanece o empregado. É a disposição do artigo 451 da CLT, determinando que “o contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo”.

2.5 Quanto à pessoa do contratante.

Quanto à pessoa do contratante é proposta a divisão entre contrato pessoal ou *intuitu personae* no qual o contraente é escolhido em razão de suas qualidades exclusivas; e contratos impessoais, nos quais a pessoa do contraente é absolutamente indiferente podendo, inclusive e em muitos casos, serem executados por terceiros os serviços pactuados. Nesse quesito, mais uma vez, é natural concluir pela natureza pessoal do contrato de emprego e isso é assim porque esse contrato decorre da relação de emprego, cujo elemento caracterizador fundamental, dentre outros, é a pessoalidade. Da mesma maneira ressalte-se que a pessoalidade é inerente apenas à pessoa do emprego, e para o empregador vige, em regra, a impessoalidade (DELGADO, 2011, p. 487).

2.6 Contratos reciprocamente considerados.

A noção de contratos reciprocamente considerados remete à ideia de dependência ou independência de terminado pacto. Partindo desse pressuposto, dividem-se em contratos principais, que existem em função de si mesmos; e contratos acessórios, caracterizados pela existência decorrente e vinculada a outro contrato tido como principal. Considerando que a relação de emprego, e por isso o contrato de emprego, é o ponto central de todo o sistema trabalhista, por evidente o contrato de emprego é um contrato principal. E a ele é comum aderirem diversos pactos acessórios como os contratos de mandato e de depósito (MARTINEZ, 2011, p. 126).

2.7 Considerações sobre a classificação.

A tarefa de classificar o contrato de emprego sob a perspectiva da teoria das obrigações contratuais pôde-se alcançar, a bem da verdade, com algumas adaptações, sendo um contrato: bilateral, oneroso, comutativo, paritário, típico, *intuitu personae*, principal e, em regra, consensual. Isso apenas demonstrou que não é a forma que determina a segregação da relação de emprego das demais relações obrigacionais.

Ora, a existência de princípios próprios como os da inalterabilidade contratual lesiva, intangibilidade salarial e proteção, poderia ser levantada como hipótese para a resolução dessa questão. Também a especialização legislativa que, no Brasil, ocorreu preponderantemente entre as décadas de 1930 e 1940.

Ocorre que tais princípios e normas jurídicas são efeitos, e não causa do tratamento especial. Por muito tempo a atividade humana sob forma de trabalho pôde ser vendida, trocada ou subvertida. Mas algum elemento, causa que se sobressai a tantos efeitos, é motivador idôneo para justificar a dicotomia entre as obrigações civis e as obrigações de emprego. Razão pela qual a relação de emprego trouxe sua modalidade contratual para novo ramo do direito abrigado sob princípios especiais, organização própria e autonomia didática.

3 O trabalho como fator dignificante do ser humano.

Historicamente, poder-se-ia dizer que o trabalho foi tido como castigo desde a tradição hebraica, encontrada em Gênesis 3,17, cujo texto expressa bem a aflição do homem que deveria se submeter ao exercício de trabalho: “E disse em seguida ao homem: ‘Porque

ouviste a voz de tua mulher e comeste do fruto da árvore que eu te havia proibido comer, maldita seja a terra por tua causa. Tirará dela com trabalhos penosos o teu sustento todos os dias de tua vida”. O homem sujeito ao trabalho era, portanto, um ser castigado por Deus, devendo aceitar o trabalho como se apresentasse, penoso que o fosse, pois esse era seu encargo. Ao rico, com propriedades de berço, esse era abastado pela vontade do Senhor, pois que herdara de seus pais o suficiente para não se submeter aos serviços extenuantes. A vontade de Deus, portanto, justificava o encargo de um e o gozo de outro, essa era a visão de justiça social, o ditame religioso era o fator de pacificação social por sua austeridade.

E essa visão permaneceu intocável até o advento do cristianismo. Sob seus afáveis argumentos, a doutrina cristã passou a convidar os ricos e abastados na Terra a participar do encargo social, numa verdadeira concepção de função social da propriedade privada, que visava ao bem estar de todos. Essa foi, contudo, uma convenção religiosa de pouca aplicabilidade, ou de pouca abrangência, na realidade uma recomendação. Contudo, tal preceito seria mais tarde muito oportuno para a resolução de vultoso impasse social nos séculos que se sucederam.

No último decênio do século XIX, basta sintetizar que a consolidação do sistema industrial e a alta concentração de trabalhadores nos centros urbanos passou a gerar um inconformismo generalizado, isso porque se exigia muito dos obreiros, seu labor era explorado até a vitalidade exaurir-se. Quem exigia, no caso, eram os empregadores, afortunados administradores do desenvolvimento econômico pátrio e ávidos por amontoar patrimônio. Isso se fazia às expensas da saúde e tempo da classe operária. Foi suficiente que os explorados se organizassem em associações para reivindicar garantias, e que surgisse uma nova proposta mais equânime de distribuição dos frutos do labor, para que se tornasse previsível a ruptura do então atual sistema insustentável por outro mais harmônico, em tese. Porque assim sempre se desenvolveu o homem, numa eterna busca do que lhe parece mais adequado às necessidades e interesses, seja a salvação de sua alma, seja a satisfação das necessidades mais urgentes.

A evidência dessa ruptura foi vista com grande preocupação por uma instituição ainda muito influente no mundo ocidental, a Igreja Católica, guardiã dos fundamentos cristãos, cujas ideias de igualdade, segundo ela, passaram até mesmo a serem usados em desfavor do sistema de concentração de capital vigente. Toda a tormentosa questão histórica que se apresenta é relatada na carta encíclica *Rerum Novarum*, emanada pelo pontífice Leão XIII. Seu teor, inclusive, tem o evidente fito de propor solução à celeuma entre trabalhadores e empregadores. Seu subscritor, há que se reconhecer, foi perspicaz em sua tradução da

questão e utilizou de maneira formidável a técnica hermenêutica de integração, manuseando o texto bíblico não para revirar o sistema capitalista, mas para estabilizá-lo.

Por fim, o ponto certo em que tocou o apelo católico, ainda bastante influente à época, diz respeito à respeitabilidade com que deve ser tratada a atividade laborativa, a sua dignidade provinha da divindade, considerando que mesmo Jesus Cristo havia trabalhado de maneira humilde por significativa parte de sua existência. Como se depreende do trecho seguinte, exemplificador da renovação que se tornou a simples manifestação e interpretação bíblica aplicada ao caso:

O trabalho do corpo, pelo testemunho comum da razão e da filosofia cristã, longe de ser um objecto de vergonha, honra o homem, porque lhe fornece um nobre meio de sustentar a sua vida [...] Jesus Cristo Nosso Senhor confirmou com o Seu exemplo. Ele, que «de muito rico que era, Se fez indigente» para a salvação dos homens; que, Filho de Deus e Deus Ele mesmo, quis passar aos olhos do mundo por filho dum artesão; que chegou até a consumir uma grande parte da Sua vida em trabalho mercenário: «Não é Ele o carpinteiro, o Filho de Maria?». Quem tiver na sua frente o modelo divino, compreenderá mais facilmente o que Nós vamos dizer: que a verdadeira dignidade do homem e a sua excelência reside nos seus costumes, isto é, na sua virtude; que a virtude é o património comum dos mortais, ao alcance de todos, dos pequenos e dos grandes, dos pobres e dos ricos; só a virtude e os méritos, seja qual for a pessoa em quem se encontrem, obterão a recompensa da eterna felicidade. (LEÃO XIII, 1891).

A interpretação religiosa, influente norteadora da índole moral, afastou a visão de estilo de vida degradante oriundo do trabalho, declarou que este não deveria ser exercido nas condições em que se encontrava à época, e exigiu urgência na determinação governamental ou privada de melhoria das condições ambientais e de qualidade de vida dos obreiros. O trabalhador não precisava sentir-se diminuído perante seus semelhantes, mas sentir-se exaltado. O respeito aos limites individuais e garantia de direitos mínimos, fundamentais, seria o que mais tarde se denominaria “dignidade humana”. Outro legado da encíclica *Rerum novarum* seria visto anos depois, com a adoção internacional do modelo de diálogo entre governo, empregadores e empregados, único hígado o suficiente para discutir políticas laborais.

Décadas se sucederam até que a necessidade de um permanente diálogo internacional corporificasse uma instituição dedicada para esse fim. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), surgida em 1946, adota um modelo tripartite de deliberação, apoiada na participação dos trabalhadores, empregadores e Estado. Sua função reconhece a necessidade de se dignificar o trabalho, como expresso em seu preâmbulo: “Considerando que existem

condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais” (OIT, 1946).

Diante das narrativas apresentadas seria ininteligível considerar que o trabalho, por si só, dignifica. É o “trabalho”, tutelado por condições especiais, que deve dignificar. E o fará somente na medida em que haja respeito aos limites de sua força física e intelectual, proporcionando o pleno desenvolvimento da capacidade laborativa e em harmonia com o meio ambiente natural, havendo contraprestação apta a promover a satisfação de suas necessidades e de sua família.

Conclusão.

A preponderância da teoria contratual, na relação laboral subordinada no Brasil, tem razão de ser na própria forma que toma o pacto. Conquanto com algumas adaptações, é possível manter a qualificação de “contrato” para a relação de emprego, mesmo após o advento do Digesto Obreiro de 1943 sendo, repita-se, um contrato bilateral, oneroso, comutativo, paritário, típico, *intuitu personae*, principal e, em regra, consensual. E isso não implica na subordinação dessa relação jurídica a todos os mandamentos civis, considerando uma especificidade que torna permissivo o destacamento.

A importância do valor-trabalho justifica-se por diversos prismas, quais sejam: o social, pois as condições adequadas de trabalho satisfazem o empregado, estancam conflitos, viabilizando a paz social; o empresarial, considerando que a produção, ainda hoje, não dispensa a atividade humana produtiva que lhe é inerente; do Estado, que passou a assumir os encargos do seguro social laboral e do pleno emprego para com o setor de empregadores, a fim de que possa auferir as benesses do crescimento econômico; o religioso, já que na tradição cristã o trabalho pode ser visto como algo puro, atinente aos filhos de Deus; do indivíduo, pois especialmente através do labor alcançam uma condição de vida adequada ao seu pleno desenvolvimento e manutenção do núcleo familiar.

Esses novos conceitos substituíram a percepção anterior sobre o trabalho-castigo que é um dever e uma obrigação para o indivíduo. Do ponto de vista transcendental, a paz no trabalho é fundamento do estado democrático, considerando que “os direitos de liberdade só podem ser assegurados garantindo-se a cada um o mínimo de bem-estar econômico que permite uma vida digna” (BOBBIO, 2004, p. 206-207).

Tratar o contrato de trabalho da mesma forma que uma relação comercial, seria ignorar o ser humano e suas necessidades, que são amparadas exclusivamente com os proventos que do trabalho ele pode auferir. No especial contrato de trabalho, o empregado dispense seu tempo e sua saúde, ficando vulnerável às vicissitudes da natureza humana. E a falta de satisfação no desempenho de suas funções, bem como na contraprestação que recebe, geram tensões sociais relevantes que não se pode ignorar e ameaçam o progresso econômico e social.

Por isso, hoje, ser titular de um posto de trabalho, não somente de emprego, é motivo a orgulhar o ser humano. O trabalho é importante para o Estado, a Indústria, a religião e a sociedade. Através de sua atividade produtiva, o trabalhador consegue prover suas necessidades, sem depender tão intimamente do Estado, garantindo a liberdade e gozo dos direitos civis e políticos. Não estará _ o homem _ sentindo-se inferior perante seus semelhantes, pois no exercício de sua profissão há a garantia de meios condizentes e em respeito às suas limitações, com garantias fundamentais, inclusive no que concerne à saúde e segurança. O Estado moderno, comprometido com o seguro social, encontra nos frutos do labor produtivo, o meio de custeio daqueles que se tornaram um encargo para a sociedade por sua inutilidade. E o trabalhador, no pleno gozo de suas faculdades em um trabalho digno, não se encontra como um estorvo, mas adquire um *status* de esteio da paz social.

Referências.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011.

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

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro, volume 3: teoria das obrigações contratuais e extracontratuais**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LEÃO XIII. *Rerum novarum*. 1891. Disponível em: <http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html>. Acesso em 23 jul. 2013.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OIT. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho**. 1946. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em 23 jul. 2013.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. A Organização Internacional do Trabalho: uma agência das nações unidas para a efetividade dos direitos trabalhistas. In SENA, Adriana Goulart de; DELGADO, Gabriele Neves; NUNES, Raquel Portugal (Org.). **Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2010.