

NOVO CONCEITO DE PROTEÇÃO - DIREITOS HUMANOS NO TRABALHO

Luiz Carlos Amorim Robortella¹

1. EFICÁCIA ECONÔMICA E SOCIAL

As sociedades modernas buscam um modelo político com eficácia econômica, eficácia social e sustentabilidade.

A nova arquitetura política deve compatibilizar a preservação do meio ambiente e dos recursos naturais com o desenvolvimento. Não se pode mais calcular o nível de riqueza apenas com base na capacidade de produzir bens e serviços; segundo JOSÉ ELI DA VEIGA, “o aumento do PIB já se tornou antieconômico em vários países do primeiro mundo. Um crescimento que mais acumula mazelas do que acrescenta riquezas” (Veiga, 2011).

O sistema representativo tradicional, por outro lado, não atende à multiplicidade de interesses; a sociedade se organiza em grupos que querem participar dos processos de decisão.

Reivindica-se melhor distribuição da riqueza e mais emprego; segmentos sociais exigem a redução das desigualdades, às vezes com atos de violência (Le Figaro, Entreprises, 12.5.09). Movimentos como “Ocupem Wall Street” ou “Somos os 99%” representam bem essa justificada onda de protesto.

Mas há também um radicalismo cultural e político, um hedonismo exacerbado, com a primazia do aqui e agora. Fala-se em hipermodernismo, hiperindividualismo, hipercapitalismo.

É preciso resgatar os valores essenciais da liberdade, igualdade e dignidade, e para essa tarefa o direito do trabalho tem que assumir seu papel, que vai muito além de meramente estabelecer regras de proteção aos empregados.

¹ Advogado – Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo – Professor do Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Mackenzie (1974-1995) - Professor Titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Fundação Armando Álvares Penteado (2000/2008 – Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho (cadeira n. 91) – Membro do Instituto Latino Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Membro da Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Fiquei muito feliz com a escolha deste tema, que coincide com as preocupações atuais da doutrina com relação ao resgate dos princípios de valorização do ser humano, em todas as suas dimensões.

2. A crise do emprego

O crescimento do Leste europeu, da China e da Índia fez dobrar a população ativa em 10 anos, chegando a 3 bilhões de pessoas. Para aumentar a competitividade, diante de tanta oferta de mão de obra, as empresas passaram a pagar baixos salários e a precarizar as relações de trabalho (Brown, 2005).

As economias nacionais são afetadas duramente por esse lamentável “dumping social” e pela interdependência resultante da globalização. Apenas 300 empresas multinacionais controlam aproximadamente 2/3 da produção industrial mundial (Purcalla Bonilla, 2009).

A abertura comercial submete as empresas às exigências do mercado internacional e, para piorar, muitas decisões são tomadas por instituições supranacionais sem maior responsabilidade política.

Temos duas novas figuras: a riqueza sem Estado e o Estado sem riqueza.

As empresas não têm pátria. Espalham-se pelo mundo em busca de mais lucro com o menor custo.

A nova tecnologia permite o controle de câmeras de segurança de bancos em Genebra, Suíça, através de operadores instalados no Norte da África; a gestão de bilhetes de companhias aéreas é centralizada na Índia; os principais centros de dados de empresas europeias estão instalados na Jamaica, Barbados ou Filipinas; clientes das empresas de telefonia são atendidos em centros instalados no Marrocos (Purcalla Bonilla, 2009).

É necessária a resposta sindical diante da fragmentação, do deslocamento tecnológico e geográfico dos processos produtivos. Como diz Capella Hernandez, a internacionalização dos trabalhadores permite enfrentar a globalização capitalista (Capella Hernandez, 2011).

Às formas novas de produzir, que geram impacto sobre o emprego, veio se somar a crise econômica de 2008, calculando-se haver hoje cerca de 210 milhões de desempregados, segundo a OIT (OIT, 2010).

Muitos trabalhadores só conseguem ocupações informais, à margem do sistema jurídico, em verdadeira exclusão social.

Estas realidades ensejam propostas de endurecimento nas técnicas e conceitos jurídicos de proteção, uma espécie de retorno ao protecionismo social, para se contrapor ao protecionismo econômico oferecido a empresas e bancos afetados pela crise.

Outros, ao contrário, consideram indispensável a redução do aparato legislativo de proteção para maior facilidade de contratação.

Tais medidas suscitam controvérsia e grande oposição política. Medidas de afrouxamento ou flexibilização são logo estigmatizadas como ataque neoliberal aos direitos dos trabalhadores.

No entanto, a crise de emprego assola muitos países, especialmente os mais ricos, inclusive aqueles que têm uma rede de proteção social, permitindo seis afirmações:

- a) a regulação jurídica não deve inibir o desenvolvimento de novas empresas e a geração de trabalho;
- b) o trabalho típico, em tempo integral, com subordinação rígida, está diminuindo;
- c) o trabalho atípico, com menor ou nenhuma subordinação, por tempo determinado e baixa carga horária, interessa às empresas, pois contratam mão de obra conforme as necessidades de seu sistema produtivo, e, frequentemente, também aos trabalhadores, que melhoram a qualidade da vida pessoal e familiar;
- d) leis trabalhistas mais flexíveis estimulam a contratação de trabalhadores;
- e) políticas sociais ativas do Estado são necessárias para aumentar os níveis de empregabilidade e, havendo falta de trabalho, garantir renda ao trabalhador;
- f) a geração de trabalho é a melhor forma de proteção social e diminuição da pobreza.

3. NOVOS PARADIGMAS.

O princípio da proteção é essencial ao direito do trabalho, deve ser dogmaticamente atualizado tanto na concepção quanto na técnica jurídica, em face da realidade.

O modelo de relações de trabalho tem importante papel na prosperidade das empresas, na geração de trabalho e na qualidade de vida dos trabalhadores.

Na França, o acordo nacional interprofissional de janeiro de 2008 teve o objetivo de harmonizar a legislação social com a competitividade das empresas.

A primeira modificação é admitir que o mercado de trabalho é muito heterogêneo.

A igualdade clássica, proclamada pelo direito do trabalho, entre trabalho manual, técnico ou intelectual, não mais se justifica. Faz-se necessário reconhecer um direito do trabalho intelectual ou de alta qualificação, com tipos especiais de contrato.

A dinâmica dos negócios, as novas tecnologias e os métodos produtivos exigem crescente qualificação profissional dos trabalhadores, fazendo desaparecer a tradicional subordinação jurídica.

A liberdade de iniciativa e de contratar passaram a ter maior importância nas atividades de alta qualificação.

Quando se valoriza o acervo intelectual, o trabalhador detém, ele próprio, parcela decisiva dos *meios e modos de produção*, comprometendo a visão dicotômica tradicional.

Esta nova realidade tem conseqüências diversas e por vezes antagônicas:

- jornadas flexíveis
- cargas excessivas de trabalho
- permanente reciclagem

Quanto maior a qualificação, mais larga a autonomia no trabalho, tornando obscura a diferença radical de tratamento legal entre subordinado e independente, como reconhecido no Relatório BOISSONAT².

Com a diminuição ou desaparecimento da subordinação em várias tarefas, é natural a escolha de outras modalidades de contrato.

A tutela coletivista tradicional da legislação brasileira e de outras, decorrente do princípio da proteção, oferece uma base a quem é empregado, mas exclui os demais, que trabalham sob regimes jurídicos diversos.

Os professores CESARINO JR. e MARLY CARDONE, embora expressando o pensamento dominante à época, que concebia um direito do trabalho voltado ao empregado e empregador, reconhecem que, sob um ponto de vista lógico-científico, nele deveriam estar incluídas "todas as formas de trabalho, tanto o trabalho subordinado, objeto do contrato individual de trabalho, como o trabalho autônomo, objeto do contrato de empreitada"³.

Como se vê, a doutrina clássica já antecipava a tendência que se vai firmando consistentemente⁴.

Por tudo isto, o moderno princípio da proteção deve se harmonizar com a realidade do mercado de trabalho.

4. A revisão dogmática

O emprego vem perdendo espaço para outras formas de contratação do trabalho, inclusive de natureza civil.

A prestação de serviço, a empreitada e a subcontratação criam um mercado recheado de relações atípicas e diferenciadas.

² BOISSONAT, Jean. 2015 – Horizontes do Trabalho e do Emprego. São Paulo: LTr, 1998. p. 76.

³ Cesarino Junior, Antonio Ferreira, Cardone, Marly, "Direito Social", vol.I, 2ª. Ed., S. Paulo: LTr, 1993, pp. 99/100.

⁴ ROMITA, Arion Sayão, "O princípio da proteção em cheque", S. Paulo, LTr, 2003, pp. 220/221.

Na sociedade da informação, o trabalhador que detém o know how escapa às noções tradicionais de poder de direção e subordinação. Com formação sofisticada e espírito empreendedor, mostra-se menos confortável na relação de emprego.

Na grande empresa houve a revolução dos serviços, expandindo as atividades terceirizadas. As grandes corporações vêem-se rodeadas de pequenas ou microempresas.

O direito do trabalho vê-se forçado a assumir outros valores econômicos e sociais.

Em sua moderna concepção, é um instrumento de síntese dos interesses comuns ao capital e ao trabalho: não se destina apenas a compensar a inferioridade econômica do trabalhador, mas também para a organização da produção.

Além da proteção e redistribuição da riqueza, deve estimular a produção de riqueza e regular o mercado de trabalho.

Esse papel na gestão econômica e social implica novas técnicas de proteção.

Na Europa, a maioria dos empregos nos últimos anos é a tempo parcial, duração temporária ou horários diferenciados, à noite ou apenas no fim de semana, e cresce o número de trabalhadores autônomos⁵.

São muitas as formas atípicas:

- a) tempo – parcial, fim de semana, flexível, à noite, mediante chamada etc.;
- b) contrato – prazo determinado, partilha do posto de trabalho, anualização, zero hora (sem fixação da quantidade), interino ou precário, de inserção de jovens etc;
- c) localização – escritórios satélites, trabalho móvel, escritórios hotéis, em domicílio, teletrabalho;
- d) trabalho terceirizado – agência, autônomo, empresa fornecedora⁶.

5. Crescimento do trabalho autônomo.

O professor argentino ADRIÁN GOLDIN⁷ identifica um processo de deslaboralização dos prestadores de trabalho, especialmente na atividade intelectual.

ANTONIO MONTEIRO FERNANDES⁸ reconhece a inadequação das normas trabalhistas e propõe uma regulação que atenda à diversidade das situações concretas.

⁵ VENDRAMIN, P. e VALENDUC, G. op. cit., p. 135.

⁶ VENDRAMIN, P. e VALENDUC, G op. cit., p. 136.

⁷ GOLDIN, Adrián. Ensayos sobre el futuro del Derecho del Trabajo. Buenos Aires: Zavalía, 1997. p. 76-77.

⁸ FERNANDES, Antonio Monteiro. Um rumo para as leis laborais. Coimbra: Almedina, 2002. p. 38-39.

O relatório Supiot confirma a tendência ao desaparecimento ou profunda transformação da subordinação.

Estas perspectivas, segundo o relatório, impõem novo debate:

“Les progrès de l’autonomie au travail sont la face heureuse des évolutions actuelles. Ils s’expliquent par le développement des nouvelles technologies, l’élévation du niveau de formation des travailleurs, les nouvelles méthodes de management participatif, etc. Partout où l’organisation en réseau tend à se substituer à l’organisation pyramidale, le pouvoir s’exerce de manière différente: par une évaluation des produits du travail, et non plus par une prescription de son contenu. Les salariés se trouvent ainsi davantage soumis à des obligations de résultat qu’à des obligations de moyens. (...) Un nombre croissant de travailleurs salariés opèrent ainsi dans des conditions que ne diffèrent pas sensiblement dans les faits du travail indépendant d’un sous-contractant.”⁹

O relatório reconhece a tendência à redução do campo de aplicação do direito do trabalho que, embora não se afaste totalmente do conceito estrito de subordinação jurídica, não pode ignorar a grande desenvoltura do trabalho autônomo. Textualmente, “cette tendance est le corollaire des politiques législatives et jurisprudentielles conduites pour ouvrir un espace plus large au travail indépendant”¹⁰.

A *Lei Madelin*, no direito francês, foi exemplo dessa preocupação, mitigando a presunção de existência de contrato de emprego quando há um tipo contratual expressamente escolhido pelas partes¹¹.

O mesmo se vê no direito espanhol, segundo ANTONIO BAYLOS¹²:

“(...) la presunción de existencia del contrato de trabajo reduce su virtualidad a los casos en los que las partes no han manifestado expresamente su voluntad de obligarse; cuando por el contrario se há elegido un tipo contractual no laboral (arrendamiento de servicios, contrato de agencia, de transporte, etc) solo se puede obtener la calificación de la relación como laboral mediante la prueba – sin presunción legal que la ahorre – de todos los presupuestos materiales de la misma.”

É altamente recomendável o trabalho autônomo quando “libera as capacidades de inovação e adaptação de trabalhadores realmente independentes e que são frequentemente portadores de uma alta qualificação”¹³.

⁹ SUPIOT, Alain. Au-delà de l’emploi. Paris: Flammarion, 1999. p. 36-37.

¹⁰ SUPIOT, A. op. cit., p. 41.

¹¹ Veja-se a alteração do Código de Trabalho pela Lei 94-126 de 11 de fevereiro de 1994:

“Art. 49. Il est inséré, dans le code du travail, un article L. 120-3 ainsi rédigé:

Art. L. 120-3. – Les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou après des unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et des allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d’allocations familiales *sont présumées ne pas être liées par un contrat de travail dans l’exécution de l’activité donnant lieu à cette immatriculation.* (...)”

¹² BAYLOS, Antonio. Derecho del trabajo: modelo para armar. Madrid: Trotta, 1991. p. 70.

¹³ SILVA, O. P. e. op. cit., p. 119.

Parece-me anacrônica e injusta a proteção trabalhista homogênea, que não enxerga diferenças entre os diversos prestadores de serviços. Tal homogeneidade cria uma desigualdade concreta resultante da igualdade abstrata¹⁴.

Há na França o *cadre*, que corresponde à definição legal do *executivo*; os *cadres* são afastados das normas gerais coletivas e têm de negociar individualmente suas condições de trabalho. São trabalhadores altamente qualificados, investidos de poder de comando. Exercem uma parcela da autoridade patronal.

Segundo BAYLOS¹⁵, o ordenamento espanhol amplia a autonomia individual em atividades como de executivos, representantes comerciais, artistas e atletas profissionais¹⁶.

Além disto, exclui os mais qualificados do alcance das normas coletivas. Esses empregados, que não são propriamente executivos, têm suas condições de trabalho reguladas por acordo individual¹⁷.

Na Itália, por sua vez, temos os *dirigenti*, *quadri*, *impiegati* e *operari*¹⁸, que também merecem específico tratamento¹⁹.

Abaixo dos *dirigenti* está a categoria dos *quadri*. Os requisitos os *quadri* são estabelecidos pela contratação coletiva²⁰.

Os *quadri* ficam entre *dirigenti* e *impiegati*²¹, e podem ou não ter o tratamento dispensados aos empregados; tudo é tratado na negociação coletiva²².

6. Crescimento do trabalho autônomo

Para superar a anacrônica distinção entre subordinado e autônomo, na Itália se criou a expressão *trabalhador parassubordinado*, correspondente a *coordinated freelance worker*, *employee-like person*, *quasi self-employed worker* ou trabalhador autônomo economicamente dependente.

O ordenamento italiano admite o trabalho a projeto, para a realização de obra ou serviço determinado, em que o trabalhador fica sujeito a regime próprio, diverso da legislação trabalhista, com certas garantias mínimas.

O esquema clássico da subordinação se alterou porque os novos processos tecnológicos exigem um trabalhador mais versátil, plurifuncional, que trabalha com menor sujeição, dada a nova organização flexível das empresas (Romita, 2004)."

¹⁴ PEDRAZZOLI, Marcelo. Las nuevas formas de empleo y el concepto de subordinación o dependencia. Derecho del Trabajo. n.19. Buenos Aires: La Ley, set. 1989. p.1481.

¹⁵BAYLOS, A. op. cit., p. 73.

¹⁶BAYLOS, A. id., loc. cit.

¹⁷BAYLOS, A. id., loc. cit.

¹⁸Artigo 2.095 c.c, alterado pela Lei n. 190, de 13 de maio de 1985.

¹⁹GALANTINO, Luisa. Diritto del lavoro. Torino: G. Giappichelli, 1996. p. 278.

²⁰GALANTINO, L. op. cit., p. 279.

²¹GALANTINO, L. id., loc. cit.

²²NICOLINI, Giovanni. Diritto del lavoro. Milano: Giuffrè, 1992. p. 264.

A parassubordinação é vista com reservas por respeitável doutrina, como o culto Márcio Túlio Viana, que diz, acidamente:

“...as seqüelas da parassubordinação avançam para muito além do próprio Direito. Remetido a si mesmo, esse trabalhador a meio caminho perde a consciência de classe; privatiza-se enquanto cidadão; passa a compor o que Gorz chama de *não classe*, desculturado e mais uma vez solto. Além disso, tende a se tornar um trabalhador fluido, dócil, flexível – e, nesse sentido, ainda mais subordinado do que o empregado formal” (Viana, 2011).

Apesar do imenso respeito que se devota ao ilustre professor mineiro, sua visão é crítica e pessimista, apresentando como desvantagens justamente o que de melhor ostentam as modernas formas de produção: menor desgaste físico, menor grau de subordinação, mais participação do trabalhador, mais flexibilidade de horários, propiciando melhor qualidade de vida profissional e familiar.

O acesso do trabalhador aos processos decisórios tem caráter emancipatório, tendente a criar verdadeira democracia industrial e a valorizar a cidadania no interior da empresa.

Os modernos mecanismos participação reduzem os focos de conflito; a maior docilidade e flexibilidade do trabalhador advêm da partilha do poder na empresa.

E tem outra grave distorção: vê o mercado de trabalho como realidade homogênea, onde a todos se deva aplicar tutela coletivista, uniforme, não enxergando as diferenças.

De todo modo, o trabalhador juridicamente autônomo e economicamente dependente constitui um desafio a ser enfrentado pelo direito do trabalho (Ross, 2005).

Os sistemas jurídicos estão ampliando as possibilidades de contratação, reconhecendo as diferenças entre trabalhadores e as várias maneiras de trabalhar, o que, a nosso ver, contribui para diminuir a exclusão social.

O direito do trabalho foi elaborado tendo como princípio fundamental proteger o empregado da exploração do capital.

Ora, com a valorização dos direitos humanos fundamentais, não se pode comparar o capitalismo de nossos dias com a sórdida exploração de mão de obra do século 19 e início do 20.

Neste século XXI é perfeitamente plausível e aceitável a revisão do conceito de proteção e de suas técnicas.

No Brasil, a legislação trabalhista adotou como premissa, a partir de 1930, a ideia de que todo empregado é frágil em face do empregador.

Paradoxalmente, essa mesma legislação, apesar de bastante alterada e revisada, mantém na informalidade cerca de 50% dos verdadeiros frágeis, ou seja, aqueles de baixa remuneração e qualificação.

Os tomadores de serviço os excluem da legislação trabalhista, assumindo todos os riscos dessa escolha. Assim agem porque nem sempre os querem como empregados e, quando querem, não suportam os enormes encargos e exigências decorrentes da lei protecionista.

Do outro lado, os trabalhadores intelectuais e de alta qualificação preferem ser autônomos ou pequenos empresários. Preferem não se submeter à legislação trabalhista, ciosos que do seu empreendedorismo, além das vantagens tributárias.

Temos, portanto, uma dupla informalidade:

- a) os hipossuficientes não conseguem entrar no regime da CLT;
- b) os mais qualificados não querem entrar nesse regime (Lima, 2007).

O mercado informal, especialmente na América Latina, é uma triste realidade, justificando a afirmação de Hernando de Soto de que em nosso continente ocorreu uma "revolução informal" (Hoyos, 1990).

A mudança na técnica de proteção é indispensável, para afastar essa profunda divisão dos trabalhadores em "incluídos e excluídos", ou "formais" e "informais" (Silva, 2004).

O Prof. José Manuel Lastra diz ser inaceitável presenciar na sociedade atual trabalhadores sem direitos frente a trabalhadores com direitos, formais e informais; devemos marchar para um direito laboral comum.

No mesmo sentido o Prof. Gérard Lyon-Caen:

"Le Droit du Travail a changé de bénéficiaires: il protège les plus forts et dessert les plus faibles" (Ray, Jean-Ammanuel).

Esta citação foi extraída de Ray que, em artigo, critica decisão da Cour de Cassation de junho de 2009, admitindo relação de emprego de 4 participantes do reality show "Ilha da Tentação", em hotel estrelas da Tailândia, no ano de 2003. Diz ele: "...une activité associant 3 des sept péchés capitaux peut-elle sans rire constituer un travail ? Cita Lord Beveridge: travailler signifie qu'on fait le qui est nécessaire, et pas seulement que l'on désire faire".

Voltando aos excluídos, merece destaque estudo da OIT conduzido por Janine Berg (OIT, 2010) sobre o mercado de trabalho brasileiro:

Mercado formal

Empregados urbanos e rurais - 34,5%

Empregados domésticos -	2,00%
Servidores públicos -	7,7%
Autônomos e pequenos empregadores -	5,4%

Mercado informal

Empregados urbanos e rurais -	17,5%
Empregados domésticos -	5,5%
Autônomos -	21,7%
Trabalhadores não-remunerados -	3,6%
Trabalho para consumo próprio -	4,0%

As diferentes formas de contratação constituem um dado fenomenológico que rejeita a alegada atipicidade.

Os novos perfis da atividade econômica, as tecnologias, a maior qualificação profissional e intelectual engendram novos processos de inserção no trabalho.

O teletrabalho se vale das novas tecnologias da informação e comunicação. É descentralizado e flexível, desvinculando-se de parâmetros como local e horário. Como dado negativo se pode identificar o enfraquecimento coletivo dos trabalhadores, que se dispersam, tornando-se mais individualistas, inclusive na formação dos contratos (Purcalla Bonilla, 2009).

Com a valorização do seu acervo intelectual, o trabalhador detém efetivo poder na empresa, assumindo parte importante dos meios e modos de produção. Quanto maior o nível de profissionalização e qualificação, mais ampla a autonomia no trabalho, tornando injustificável a proteção trabalhista com base no critério da subordinação.

Os tribunais do trabalho brasileiros, assim como os americanos e europeus, enfrentam dificuldades para classificar tais figuras intermediárias à luz da legislação protecionista.

Muitas vezes, por falta de normas específicas, acabam por estender-lhes a legislação trabalhista. É um processo intuitivo, casuístico, que varia de um juiz a outro, causando instabilidade e insegurança no sistema de relações de trabalho.

Como diz Lord Wederburn este processo intuitivo é uma espécie de *teste do elefante*: fácil de se reconhecer quando se vê, mas difícil de definir (Ross, 2005).

Afinal, os empregados são cada vez mais independentes tecnicamente e os autônomos cada vez mais dependentes economicamente, o que inutiliza o critério da subordinação como pressuposto essencial do sistema protetor.

Por isto mesmo, o “Livro Branco” da União Europeia preconiza proteção a todas as formas de trabalho, com ou sem subordinação (Fioravante, 2010).

A prestação de serviço, a empreitada e a subcontratação em geral criam relações atípicas e diferenciadas.

Enfim, a subordinação como fator de incidência da proteção é conceito a ser reconstruído, a fim de se harmonizar com as realidades da atividade econômica.

Segundo ARION SAYÃO ROMITA, a aplicação descontrolada do princípio da proteção redundante, na prática, em graves injustiças (Romita, 2010).

Na Austrália ocorreu profunda revisão da legislação do trabalho, com ampliação da autonomia individual na formação dos contratos, a qual, somada a fatores como abertura do mercado, novas tecnologias e qualificação da mão de obra, aumentou os níveis de produtividade (Isaac, 2005).

Cresceu o número de trabalhadores que atuam nas próprias casas, assim como em tempo parcial, em caráter eventual e através de empresas fornecedoras de mão de obra, temporária e permanente. Para a doutrina australiana, a “cidadania do trabalhador industrial – *industrial citizenship* - deve ser “redesenhada no século 21 tendo em vista as necessidades e aspirações dos trabalhadores que estão sob novas formas de contratação (trabalho em tempo parcial, eventual e autônomo) (McCallum, 2005).

A atual dinâmica da produção pode ser atendida por formas de trabalho independente e intermitente.

A reforma alemã de 1974 criou os para-subordinados, ao lado dos trabalhadores a domicílio, agentes de comércio e outros autônomos. O para-subordinado é “pessoa semelhante ao trabalhador subordinado”²³, cabendo ao judiciário trabalhista a competência para apreciar seus litígios, à semelhança da Itália.

Na França, é caracterizado como intermediário (misto) entre trabalho subordinado e autônomo. GERARD LYON-CAEN²⁴ diz:

“No estado atual das práticas em matéria de emprego faz certamente falta um conceito intermediário (para-subordinação não é de uma total limpidez) que permita aplicar os conceitos de Direito do Trabalho a certas pessoas que não são “verdadeiros” independentes sem serem assalariados: que são a parte mais fraca do contrato.”

Entretanto, a autonomia traz outra face: a fragilidade econômica do trabalhador²⁵.

²³ ALVES, Amauri César. Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista. São Paulo: LTr, 2004. p. 97.

²⁴ *Apud* OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação jurídica: um conceito desbotado. Revista de Direito do trabalho. São Paulo: RT, abril-junho 2007, vol. 126. p.120.

²⁵ LYON-CAEN, Gerard. *Apud*. OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação jurídica: um conceito desbotado. Revista de Direito do trabalho. São Paulo: RT, abril-junho 2007, vol. 126. p.123-124

Em outras palavras, embora atuem por conta própria, são economicamente dependentes do tomador.

Na Inglaterra, os direitos em matéria de não-discriminação, a proteção da saúde e da segurança, as garantias de salário mínimo, assim como a proteção dos direitos de negociação coletiva, foram estendidos aos trabalhadores economicamente dependentes.

Na União Européia os agentes comerciais, conforme a Diretiva 86/653/CEE, têm proteção quanto ao pagamento da remuneração, conversão dos contratos a termo em contratos sem termo, e indenização pela cessação do contrato.

Problemas semelhantes podem surgir quando os trabalhadores estão implicados em longas cadeias de subcontratação.

Vários países europeus adotam a responsabilidade conjunta e solidária dos principais contratantes em relação às obrigações dos subcontratados. Este sistema incentiva o controle do cumprimento da legislação do trabalho pelos parceiros comerciais.

A Espanha adotou um estatuto dos trabalhadores autônomos, fruto de acordo, em 26 de setembro de 2006, entre o governo espanhol e os representantes dos trabalhadores por conta própria, incluindo os economicamente dependentes.

A nova lei espanhola (n. 20, de 11.7.07) no preâmbulo, diz que, do ponto de vista econômico e social, o trabalhador autônomo atual é muito diferente. Antes, eram atividades de pequena rentabilidade, de reduzida dimensão, sem grande investimento, tais como agricultura, artesanato e pequeno comércio. Hoje, prolifera em países de elevado nível de renda, em atividades de alto valor agregado, em face de novas concepções de administração, da difusão da informática e das telecomunicações.

Além disto, é a forma escolhida por muitos para se inserir no mercado com autodeterminação e independência.

A lei tem as seguintes linhas gerais:

- a) cria, dentre outros, o trabalhador autônomo economicamente dependente;
- b) garante os direitos fundamentais como trabalho, livre escolha de profissão, liberdade de iniciativa, propriedade intelectual, não-discriminação, respeito à intimidade, proteção à saúde e segurança, conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar;
- c) é conceituado como aquele que recebe pelo menos 75% de sua receita de um só cliente, para o qual trabalha de forma habitual, pessoal, predominante e direta;
- d) responsabilidade subsidiária do principal tomador, no caso de subcontratação;
- e) não pode ter empregados;
- f) executa trabalho de forma diferenciada dos empregados do tomador;

- g) contrato escrito;
- h) na falta de cláusula de prazo, se presume o tempo indeterminado;
- i) descanso anual de 18 dias;
- j) descanso semanal e feriados;
- k) limitação de jornada, podendo ser excedida em no máximo 30%;
- l) indenização por perdas e danos, em caso de rescisão injusta;
- m) aplicação de acordos de interesse profissional, celebrados entre empresas e associações de trabalhadores autônomos;
- n) competência da Justiça Laboral.

7. Contrato de atividade profissional.

ALAIN SUPIOT sustenta que a condição jurídica de trabalhador assalariado deve ser substituída pela noção de “estado profissional da pessoa”, permitindo conciliar a diversidade, a continuidade e a descontinuidade do trabalho.

Mais que estabilidade no emprego, há que garantir estabilidade no trabalho ou continuidade da carreira. Trata-se de proteger o trabalhador na transição de um trabalho a outro, proporcionando garantias ao longo dos períodos de trabalho e também na ausência destes. As interrupções e mudanças na vida laboral são concebidas como elementos normais da condição profissional²⁶.

Admite a aplicação do direito do trabalho tanto ao subordinado como ao autônomo, com tratamentos diferenciados e proteções adequadas a cada situação.

8. A flexigurança ou workfare state

O Tratado de Lisboa de 2004 recomenda que os Estados-Membros melhorem o desempenho econômico através da flexibilização das políticas de mercado de trabalho e modernização das políticas sociais.

É uma evolução do *welfare state*, baseado principalmente na proteção rígida mediante atuação do Estado, para o *workfare state*, que tem como principal característica políticas ativas e passivas no mercado de trabalho, possibilitando a criação de novos empregos ou ocupações (Spattini, 2009).

Os objetivos são: maior inclusão no mercado de trabalho; melhor proteção social; aumento da capacidade de adaptação dos trabalhadores; melhor educação e formação profissional; maior flexibilidade dos mercados de trabalho (Purcalla Bonilla, 2009).

Isto sintetiza a flexigurança, uma forma de proteção macroeconômica e macrossocial para equilibrar os interesses do empregador, que necessita mão de obra flexível e menor rigidez legal para aumentar a competitividade, e os do empregado, que exige proteção social quanto a emprego e renda, com qualidade de vida.

A flexigurança não oferece estabilidade no emprego, mas maior facilidade para a conquista de um posto de trabalho, a fim de manter o maior número de

²⁶ SUPIOT, Alain. Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa, RIT, v.118, 1999, n.1, p. 39-41.

trabalhadores em atividade. Obrigam-se, por isto, a participar de programas vocacionais ou de reciclagem, que vão aumentar suas qualificações e nível de empregabilidade (Spattini, 2009).

A flexigurança propõe, em resumo:

- 1 - normas trabalhistas mais flexíveis;
- 2 - estratégias globais de aprendizagem permanente, especialmente para os menos qualificados;
- 3 - políticas eficazes para atenuar os impactos do desemprego e facilitar o acesso a novos empregos;
- 4 - sistemas de seguridade social que garantam renda ao trabalhador;
- 5 - meios de conciliação do trabalho com as responsabilidades pessoais e familiares(Purcalla Bonilla, 2009).

O denominado *life long learning* constitui importante ferramenta da política social europeia. O Tratado de Lisboa tem por meta um modelo de conhecimento dinâmico e competitivo que gere crescimento econômico sustentável, mais e melhores postos de trabalho, maior coesão social e respeito ao meio ambiente. A formação profissional é uma estratégia de longa duração que pressupõe uma verdadeira revolução cultural, muita responsabilidade e empenho das empresas e do Estado (Galantino, 2010).

Segundo Jeffrey Sachs, em entrevista ao Valor, as economias que adotam um capitalismo mais moderno, como Noruega, Suécia, Dinamarca, Holanda e Alemanha, vêm obtendo bons resultados.

Equilibram mercado com políticas sociais e ambientais. São países altamente produtivos, orientados pelo mercado, com baixa desigualdade, taxas bem baixas de pobreza, igualdade entre homens e mulheres. São generosos nas licenças maternidade e paternidade e nas férias porque acreditam em uma vida equilibrada. Têm níveis de corrupção muito baixos porque não deixam os negócios ditarem a política, deixam os governos regulamentarem os negócios.

Nesses países é onde se vem praticando mais intensamente políticas de flexigurança.

9. Proteção à dignidade e à igualdade

A igualdade é um valor que compõe todas as declarações fundamentais desde o século XVIII. Vindo com a Revolução Francesa, resgatou o individualismo, como o fizera o próprio Renascimento nos séculos XV e XVI.

O Renascimento exaltou o ser humano em suas múltiplas dimensões físicas, intelectuais e morais.

O catálogo dos direitos humanos, dentre eles o princípio da igualdade, se consolidou no curso da história, apesar de trágicas rupturas, como o genocídio praticado pelo regime nazista.

A Declaração de 1948, que emergiu das ruínas da Segunda Guerra Mundial, tem grande importância porque, além de reafirmar a universalidade dos direitos humanos, os colocou sob a proteção da comunidade internacional (Piovesan, 2006).

A partir dos anos 70, os direitos humanos assumiram uma dimensão política, de contestação, de protesto contra o “statu quo” e de subversão da ordem estabelecida, envolvendo feministas, minorias étnicas, ecologistas, homossexuais, imigrantes, deficientes físicos, índios, desempregados e outros, que passaram a desenvolver suas teses sob a ótica dos direitos do homem (Lochak, 2005).

Essa generalização, de caráter supra-ideológico, leva o legislador ao risco de criar subsistemas de direito vazios de conteúdo.

Esse risco provém de dois fatores: a excessiva preocupação humanista, que pode confundir direitos humanos com princípios morais e bons sentimentos; a exagerada preocupação com sua positivação, que pode fechá-los dentro de uma redoma de juridicismo estreito (Lochak, 2005).

As liberdades públicas, concebidas como direitos humanos expressamente garantidos e protegidos na lei, predominaram por longo tempo nos estudos de teoria do estado. A expressão direitos do homem tinha uma conotação jusnaturalista, ou seja, de direito natural e, portanto, muito mais ampla (Lochak, 2005).

Alguns direitos humanos são deontologicamente mutantes, pois abrigam valores contraditórios, que se tensionam reciprocamente. Por isto mesmo, a doutrina dos direitos humanos é uma obra contínua, aberta, que sempre será inconclusa; é um processo permanente de construção e reconstrução (Piovesan, 2006).

Um paradoxo deve ser salientado. No plano material, os direitos humanos proclamam a igualdade de todos e, ao mesmo tempo, reconhecem o direito à diferença, como forma de proteção do direito individual.

Proteger a igualdade e, ao mesmo tempo, a diferença, não é tarefa simples. Como diz DANIÉLE LOCHAK, “les membres des minorités revendiquent, certes, l'égalité des droits c'est-à-dire le droit d'être traités comme l'ensemble des autres citoyens, en dépit de ce que les on distingue: un droit à l'indifférence, en somme. Mais ils revendiquent aussi des droits en tant que membres de cette minorité, tels que la liberté religieuse ou le libre usage de leur langue maternelle. Plus fondamentalement, ils revendiquent le droit de préserver leur identité” (Lochak, 2005).

Ou seja, as minorias reivindicam igualdade de direitos, apesar de diferenças concretas; em suma, um direito à indiferença. Todavia, ao mesmo tempo, exigem direitos enquanto membros dessa minoria, tais como liberdade religiosa, lingüística, para preservar sua identidade.

O que LOCHAK denomina “direito à indiferença” não significa a mera igualdade, mas um tratamento justo, compatível com as identidades e diferenças, no confronto com os demais.

Em suma, há um direito à igualdade e um direito à diferença. O melhor conceito de justiça preconiza tratamento igual para os iguais e desigual para os desiguais, na medida em que se desigualam.

No famoso *Hooters Case*, a Suprema Corte dos EUA considerou discriminatória conduta de um restaurante de somente contratar jovens do sexo feminino. A ação foi iniciada por candidatos homens cuja contratação fora vedada. A empresa alegou que vendia “Sex appeal” feminino e que seus clientes não iam ao restaurante apenas em razão de seus *hamburgers*, mas também por causa das garçonetes.

A Suprema Corte decidiu que o restaurante poderia vender também “sex appeal” masculino, sendo injustificável e discriminatório o critério de seleção, inclusive em razão do objeto da empresa.

Aqui surge uma questão delicada. Um restaurante japonês ou africano que não contrata brancos está a praticar discriminação ? À luz da jurisprudência norte-americana, conclui-se que seria discriminatória essa conduta.

Segundo BOAVENTURA DE SOUZA SANTOS, temos o direito de ser iguais quando nossa diferença nos inferioriza; temos o direito de ser diferentes quando a igualdade nos descaracteriza (Piovesan, 2006).

A preocupação com a igualdade de oportunidades, absolutamente correta, não pode permitir atentados a dois valores fundamentais da civilização: liberdade e igualdade.

Formas muito rígidas, repressivas, de impor igualdades assumem uma feição stalinista

Discriminar é criar diferenças para o exercício de direitos, com base em critérios injustificados como raça, sexo, idade, religião, opção sexual e outros.

A discriminação ofende o princípio da igualdade e destrói direitos.

É uma forma de preconceito, mas muito mais grave, eis que contrário à ordem jurídica. Equivale a racismo, xenofobia, intolerância com as diferenças.

A jurisprudência norte-americana construiu a teoria da discriminação por impacto adverso, assim como a da Comunidade Econômica Européia, porém denominando-a discriminação indireta (Lima, 2006)

A Diretiva 2.000/43 da UE procura eliminar a dupla discriminação contra a mulher, sexual e racial. Propõe ações afirmativas em favor de grupos com desvantagem social, além de repressão proporcional.

Consagra o diálogo social entre os parceiros sociais e as organizações não-governamentais para o combate à discriminação. Impõe a criação de órgão especial para examinar os problemas de discriminação, estudar soluções e prestar assistência às vítimas.

Admite a ação afirmativa, servindo-se do termo ação positiva, para prevenir ou compensar desvantagens relacionadas com a origem racial ou étnica.

Inverte o ônus da prova, ou seja, basta o demandante apresentar elementos de prova inicial para criar presunção de discriminação.

Estimula a promoção do diálogo social entre os parceiros sociais, convenções coletivas, códigos de conduta e intercâmbio de experiências, bem como diálogo com organizações não-governamentais (Lima, 2006).

No Brasil, a CF/88 consagra como princípio máximo o respeito aos direitos humanos.

Art. 3º, incisos III e IV - Consagra como objetivos fundamentais:

a) redução das desigualdades sociais;

b) promoção do bem comum, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação.

- Art. 4º - "o Brasil se rege, nas suas relações internacionais, pelos seguintes princípios: (...) prevalência dos direitos humanos; (...) repúdio ao terrorismo e ao racismo;"

- Artigo 5º, caput – princípio da igualdade

- XLI e XLII - "a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais" e "a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei."

- Artigo 7º, XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, cor ou estado civil."

- Artigo 20, XI – são bens da União as terras ocupadas pelos índios.

- Arts. 231 e seguintes – proteção aos direitos dos índios, em especial sobre suas terras, garantido o seu ingresso em juízo.

- Lei n. 7.716/89 – Penas severas para os crimes raciais e aumenta o rol de condutas puníveis ao proibir a prática do induzimento ou a incitação à discriminação.

- Lei n. 9.459/97 – Inclui os critérios etnia e procedência nacional e acrescenta um parágrafo ao artigo 140 do Código Penal, prescrevendo pena de reclusão de um a três anos e multa "se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião ou origem".

- Leis esparsas voltadas à punição da discriminação racial:

Lei n. 2.889/56 (crime de genocídio);

Lei n. 4.117/62 (meios de comunicação que promovam práticas discriminatórias);

Lei n. 5.250/67 (difusão de preconceito de raça);

Lei n. 6.620/78 (incitação ao ódio ou discriminação racial);

Lei n. 8.072/90 (genocídio como crime hediondo);

Lei n. 8.078/90 (publicidade discriminatória);

Lei n. 8.081/90 (discriminação nos meios de comunicação ou na publicidade);

Por outro lado, constitui direito humano fundamental de terceira geração, conforme assentado pela moderna teoria geral do direito, o meio ambiente saudável.

Os direitos de terceira geração são aqueles de titularidade coletiva, que interessam a todos e a cada um em particular, podendo ser citados, além do meio ambiente, o direito à paz e ao desenvolvimento econômico.

No caso do meio ambiente, o que se preserva é o acesso de todos à qualidade de vida, tratando de que a saúde corporal e mental não seja atingida por agressões ambientais decorrentes do desenvolvimento da tecnologia, dos processos e necessidades produtivas, dos maquinismos e da explosão urbana.

Mas não se deve pensar e planejar a proteção da natureza e do meio ambiente em benefício exclusivo do ser humano, mas sim como um pressuposto inerente a todas as formas de vida animal, vegetal ou mineral.

O ambiente saudável deve ser obtido mediante uma relação ecologicamente equilibrada entre as várias espécies animais, plantas, flores, assim como pela preservação da limpeza dos rios, dos oceanos e da atmosfera.

Da mesma forma, quando se cuida da saúde do trabalhador, devem-se incluir todas as espécies de trabalho humano e não apenas aquelas que têm como configuração jurídica a relação de emprego.

Seria uma limitação desarrazoada, incompatível com o trato amplo, expansivo, multidisciplinar, que a matéria exige. Seria confinar fatores naturais às premissas dogmáticas, naturalmente mutáveis, das ciências jurídicas e sociais, eis que determinadas por condicionantes meramente culturais e históricas.

Há, pois, uma ordem pública tecnológica ou ambiental que atrai a tutela através do poder do Estado, abrangendo todos os cidadãos e, conseqüentemente, os trabalhadores. Desse modo, amplia-se a proteção ao trabalhador.

Afinal, vive-se o que Bobbio denomina a “era dos direitos” e, nesse contexto, inclui-se o direito ambiental, conceituado como o conjunto de normas, princípios e instituições voltados a preservar a qualidade de vida, a saúde humana e o equilíbrio entre a natureza e o homem.

No direito brasileiro, a tutela do meio ambiente, em termos gerais e também especificamente nas relações de trabalho, é prevista em vários preceitos da Carta de 1988.

O meio ambiente de trabalho pode ser definido como “o conjunto das condições, leis, influências e integrações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida das pessoas nas relações de trabalho”. É, em outras palavras, o complexo de fatores físicos, químicos ou biológicos que atuam sobre o trabalho humano, em todas as suas formas.

Não se limita, e nem deveria, como já demonstrado, limitar-se à figura do empregado, embora este, consideradas as circunstâncias em que evoluiu historicamente o direito do trabalho, seja aquele que mais proteção obteve através da intervenção estatal ou da negociação coletiva.

Diante das modificações que se produzem nos processos produtivos, como as inovações tecnológicas, o teletrabalho e o trabalho em domicílio, que levam à desconcentração da mão-de-obra, talvez se deva modificar o conceito de ambiente laboral, para não mais restringi-lo ao espaço interno da fábrica ou da empresa, mas sim estendê-lo à moradia e ao ambiente urbano.

O que interessa é a proteção ao meio ambiente onde o trabalho humano é prestado, qualquer que seja a condição do seu exercício. Merecem proteção, portanto, também os trabalhadores autônomos, avulsos, eventuais, temporários etc.

Nas atividades terceirizadas, uma das maiores críticas de sindicatos e estudiosos está no fato de nem sempre se assegurar aos empregados da empresa fornecedora, quando o serviço é executado no estabelecimento da tomadora, uma proteção idêntica à dos trabalhadores desta, no que concerne aos riscos ambientais.

Esta é uma das manifestações perversas da terceirização descuidada e muitas vezes fraudulenta: trabalhadores que atuam lado a lado, exercendo funções semelhantes ou mesmo idênticas, não gozam da mesma proteção contra os riscos ambientais.

Tal comportamento é injustificável, etica e juridicamente. A preservação da saúde não pode ser desigual apenas pelo fato dos trabalhadores manterem vínculos jurídicos formais com empregadores distintos, pois, afinal, o meio ambiente nocivo os agride igualmente.

No sistema jurídico brasileiro, a segurança e medicina do trabalho constituem um mero segmento do direito ambiental.

Cuidam exclusivamente de aspectos ligados ao contato direto com agentes lesivos à saúde do trabalhador subordinado, ou seja, o empregado, no âmbito do estabelecimento do empregador, e desde que haja previsão expressa em quadros previamente elaborados.

Parece necessária uma revisão dos conceitos que presidem a disciplina legal das atividades que causam dano físico ao trabalhador.

Mais do que uma indenização pelo trabalho em condições ambientais danosas, se deveria cuidar de eliminar todos os agentes nocivos.

No direito internacional, a Convenção 148 da Organização Internacional do Trabalho, que cuida dos riscos profissionais no local de trabalho decorrentes de contaminação do ar, do ruído e vibrações, tem como princípio fundamental a eliminação do atentado à saúde e não apenas sua neutralização.

Necessária se faz maior preocupação com os aspectos ergonômicos. A ergonomia tem por fim o estudo de sistemas para que as máquinas possam funcionar no ambiente de trabalho em harmonia com o homem.

Os ambientes de trabalho insalubres devem ser abolidos definitivamente.

Caminhamos para uma noção de “habitat laboral”, ou seja, o ambiente de trabalho, encarado como fator de qualidade de vida do trabalhador “lato sensu”, a partir de uma concepção mais ampla que atrai tudo que envolve e condiciona, direta e indiretamente, o local onde o ser humano busca sua realização profissional e econômica

10. Proteção ao economicamente frágil

Dessas experiências se conclui que a proteção trabalhista deve atender ao grau de debilidade econômica do trabalhador e não mais calcar-se na subordinação.

Ademais, a intervenção do Estado deve fazer-se de modo a garantir o respeito à igualdade, à dignidade, aos direitos da personalidade, permitindo inclusão social, renda e qualidade de vida ao trabalhador e, ao cabo, favorecer a dinâmica do mercado de trabalho.

Não é tarefa das mais fáceis.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

Ávila, Priscila de Oliveira Pinto. *Lavoro Ripartito e Lavoro Intermittente*. In: Mannrich, Nelson (coord.). *Reforma do Mercado de Trabalho: A experiência italiana*. Editora LTr, 2010.

Baylos, Antonio. *Direito do Trabalho: Modelo para Armar*. Trad. Flávio Benites e Cristina Schultz. São Paulo: LTr, 1999.

Barros, Alice Monteiro de. Trabalhadores intelectuais: subordinação jurídica. Redimensionamento. Revista de Direito do Trabalho, Editora RT, S. Paulo, n. 115, 2004.

Boissonat, Jean. 2015 – Horizontes do Trabalho e do Emprego. São Paulo: LTr, 1998.

Brito Filho, José Cláudio Monteiro de. Discriminação no trabalho. São Paulo: LTr, 2002.

Bulgueroni, Renata Orsi. Parassubordinação: origens, elementos, espécies e tutela. In: Mannrich, Nelson (coord.). Reforma do Mercado de Trabalho. A experiência italiana. Editora LTr, 2010.

Brown, William. Third Party Labour Market Intervention in Open Economies. In: Labour Market Deregulation. Essays in Honour of Keith Hancock. Joe. Isaac & Russell D Lansbury (org.). Sidney: The Federation Press, 2005.p.195.

Cadidé, Iracema Mazetto. A subordinação estrutural no contexto da terceirização. Revista LTr. Vol. 74, nº 05, Maio/2010. p.572.

Capella Hernandez, Juan Ramón, Revista Anamatra n. 61, 2011, p.5. Disponível em:

<http://ww1.anamatra.org.br/sites/1200/1223/00003003.pdf>

Acesso em: 19-08-11.

Chevallier, Jacques. L`état post-moderne, Paris, L.G.D.J, 2008.

Ferreira, Cristiane Aneolito. Breve abordagem sobre as formas de terceirização denominadas Trabalho Temporário e *Somministrazione* a Tempo Determinado em cotejo com o Decreto Legislativo n.276/2003 que instituiu a Reforma Biagi na Itália. In: Mannrich, Nelson (coord.). Reforma do Mercado de Trabalho. A experiência italiana. Editora LTr, 2010.p. 236.

Fioravante, Tamira Maira. O papel da contratação coletiva de trabalho perante as novas tipologias contratuais no Direito Italiano. In: Mannrich, Nelson (coord.). Reforma do Mercado de Trabalho. A experiência italiana. Editora LTr, 2010.

Galantino, Luisa. Direito ao trabalho e Direito do trabalho no modelo comunitário. In: Mannrich, Nelson (coord.). Reforma do Mercado de Trabalho. A experiência italiana. Editora LTr, 2010.

García Trascasas, Ascensión. La reforma de la ocupación y el mercado de trabajo en Italia. España: Editorial Bomarzo S. L., 2006.

Gimenez Gluck, David. Una manifestación polémica del principio de igualdad: Acciones positivas moderadas y medidas de discriminación inversa. Valencia: Tirant Lo Blanch, 1999.

Goldin, Adrián. Ensayos sobre el futuro del Derecho del Trabajo. Buenos Aires: Zavalía, 1997.

GOMES, Joaquim Barbosa. Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio: Renovar, 2001.

Hoyos, Arturo. “La flexibilización del derecho laboral en Panamá”, in “La Flexibilización del trabajo. Un estudio internacional”, Coord. Oscar Hernandez Alvarez, Caracas, Univ. Centro Occidental Lisandro Alvarado, 1990.p.150.

Isaac, Joe “The deregulation of the Australian Labour Market. In: Labour Market Deregulation. Essays in Honour of Keith Hancock. Joe Isaac & Russell D Lansbury (org.).Sidney: The Federation Press, 2005.

Le Figaro. Caderno Entreprises, 12.5.09.

Le Monde. 3 e 4 de maio de 2009.

Le Monde. 10 e 11 de maio de 2009, DébatsHorizons.

Lima, Firmino Alves. Mecanismos antidiscriminatórios nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2006.

Lima, Francisco Meton Marques de. A “Pejutização” do contrato de trabalho – retorno ao princípio da autonomia da vontade – Lei n. 11.196/05. Revista LTr. n. 06, 2007.

Lochak, Danièle. **Les droits de l’homme**. Paris: Éditions La Découverte, 2005.

Massoni, Túlio de Oliveira. O lugar do sindicalismo no novo direito do trabalho: A ação sindical para além da fábrica. . In: Mannrich, Nelson (coord.). Reforma do Mercado de Trabalho. A experiência italiana. Editora LTr, 2010.

McCallum, Ron. Industrial Citizenship. In: Labour Market Deregulation. Essays in Honour of Keith Hancock. Joe. Isaac & Russell D Lansbury (org.). Sidney: The Federation Press, 2005.

Moreira, Priscila Soeiro. O contrato a projeto na Reforma Italiana de 2003. In: Mannrich, Nelson (coord.). Reforma do Mercado de Trabalho. A experiência italiana. Editora LTr, 2010.

NiceMatin. 17.4.2009.

OIT, working paper n.5, “Laws or luck – Understanding rising formality in Brazil, Berg, Janine, ILO Office in Brazil, 2010.

OIT, “Trabajo”(La Revista de la OIT) n. 70, dezembro de 2010, p. 8.

Oliveira, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação jurídica: um conceito desbotado. Revista de Direito do trabalho, São Paulo, n. 126, 2007.

OZAKI, Muneto (director de publicación). Negociar la flexibilidad: Función de los interlocutores sociales y del Estado. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2000, p. 57.

Pastore, José. A CLT se complica cada vez mais. (Publicado no site *O Estado de S. Paulo* de 03.08.10) www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_295.htm
Acesso em: 13/04/11.

Pedreira, Pinho. A discriminação indireta. Revista LTr. São Paulo: vol. 65, nº 4: 402-406, 2001.

Piovesan, Flávia. Direito internacional dos direitos humanos e igualdade étnico-racial. In: PIOVESAN, Flávia; SOUZA, Douglas Martins de. (coord.). Ordem jurídica e igualdade étnico-racial. Brasília: SEPPIR, p. 19-58, 2006.

_____. Direitos humanos e o trabalho. In: FREITAS JR., Antonio Rodrigues de. Direito do trabalho e direitos humanos. São Paulo: BH Editora, p. 287-317, 2006.

Podetti, Humberto A., “Cambio social y adaptabilidad del Derecho del trabajo”, Derecho del Trabajo, n. 12, dez/1990, Buenos Aires, La Ley, p. 2520.

Purcalla Bonilla, Miguel Angel. El trabajo globalizado: Realidades Y Propuestas. España, 2009.

Reich, Robert B. “Supercapitalismo”, Rio, Elsevier, 2008.

Rodrigues, Ana Cristina Barcellos. Apprendistato. In: Mannrich, Nelson (coord.). Reforma do Mercado de Trabalho. A experiência italiana. Editora LTr, 2010.p.189/190.

Rodrigues, Iram Jácome. Transformações no mundo do trabalho e dilemas do sindicalismo. Revista do direito do trabalho. São Paulo, Editora RT, n. 117, 2005.

Romita, Arion Sayão. Os princípios do direito do trabalho ante a realidade. Revista LTr, Vol. 74, nº09, setembro/2010.

_____. A crise do critério da subordinação jurídica – necessidade de proteção a trabalhadores autônomos e parassubordinados. Revista LTr. Vol. 68, nº11. Novembro/2004.

Ross, Iain. Commentary. Industrial Citizenship. In: Labour Market Deregulation. Essays in Honour of Keith Hancock. Joe Isaac & Russell D Lansbury (org.). Sidney: The Federation Press, 2005.

Silva, Otavio Pinto e. Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2004.

Soria, Thiago Melosi. Contrato de Inserimento. In: Mannrich, Nelson (coord.). Reforma do Mercado de Trabalho. A experiência italiana. Editora LTr, 2010.p. 194/195

Spattini, Silvia. "The Reform of Social Protection Systems and Flexicurity in a European Perspective", obra coletiva "The Modernization of Labour Law and Industrial Relations in a Comparative Perspective", Kluwer Law International, Bruxelas, 2009.

Veiga, José Eli da, *Gato por Lebre*, Valor Econômico, 16.8.2011, p. A17.

Vendramin, Patricia e Valenduc, Gérard, "L'avenir du travail dans la société de l'information", L'Harmattan, Paris, 2000.

Viana, Márcio Túlio, "Trabalhadores parassubordinados: deslizando para Fora do Direito", In: Renault, Luiz Otávio Linhares e outros (coordenadores), "Parassubordinação", S.Paulo, LTr, 2011, p. 29.