

# A "NOVA" CONCEPÇÃO DE RELAÇÃO DE TRABALHO

LUZIMAR BARRETO FRANÇA \*

**Resumo:** O emprego formal está declinando. Novas formas de trabalho foram criadas. As leis trabalhistas brasileiras - criadas a partir de 1943 -, precisam ser reformuladas para que estas novas formas de trabalho possam ser protegidas. Neste sentido, a Emenda Constitucional 45/2004 estendeu a todas as formas de trabalho humano a proteção do Judiciário Trabalhista. Neste artigo procuramos debater alguns apontamentos e possíveis conseqüências acerca do novo tratamento conferido a estes "novos trabalhadores".

**Palavras chave:** trabalho precário, Judiciário Trabalhista, Constituição Federal, Emenda Constitucional 45/2004

---

\* Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito de Presidente Prudente. Pós-graduando (*lato sensu*) em Direito e Processo do Trabalho pela PUC/MG. Membro do Centro de Estudos de Geografia do Trabalho (CEGeT). Email: lbf.adv@bol.com.br

A evolução do ordenamento jurídico<sup>1</sup> deve sempre estar atrelada à própria evolução da sociedade. Não se aceita um conjunto de leis que prescinde dos acontecimentos atuais.

As relações estabelecidas entre os indivíduos são inúmeras, complexas e mutáveis e, por tal motivo, nem sempre o Direito<sup>2</sup> tem soluções prontas para todas as novas questões. Na realidade, verifica-se em muitas vezes um descompasso entre a realidade fática e o ordenamento jurídico; porém, mesmo diante deste desencontro, o certo é que a ordem jurídica deve atualizar-se.

Assim como as demais relações intersubjetivas, a relação de trabalho também se modificou no tempo. Novas formas de trabalho surgiram, desafiando a legislação, e impondo a sua modernização.

Até 31 de dezembro de 2004 (data da publicação da Emenda Constitucional nº 45), a Justiça Trabalhista<sup>3</sup>, vale dizer, somente (pasmem) conhecia as relações de emprego, ou seja, as relações nas quais exista o vínculo empregatício. As demais formas de trabalho humano não eram conhecidas pelo Judiciário Trabalhista<sup>4</sup>. Assim, ficavam à margem os trabalhadores eventuais, autônomos, cooperados e demais.

Este texto tem por finalidade analisar o conceito de “relação de trabalho”, recentemente inserido na Constituição Federal,

<sup>1</sup> Orlando de Almeida Secco conceitua ordenamento jurídico como sendo: “a organização e disciplinamento da sociedade realizada por intermédio do Direito”. Cf. SECCO, Orlando de Almeida. **Introdução ao estudo do Direito**, 2.ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro, Freitas Bastos, 1988, p. 35.

<sup>2</sup> O termo Direito deve ser entendido como sinônimo de ordenamento jurídico (conjunto de normas).

<sup>3</sup> Setor do Poder Judiciário responsável pela solução dos conflitos trabalhistas (art. 114, Constituição Federal).

<sup>4</sup> Dizer que não era conhecida significa que não era da competência da Justiça Trabalhista.

bem como algumas possíveis conseqüências desse processo para o trabalhador.

De início, abordamos de forma resumida as noções de relação de trabalho e relação de emprego, inclusive, o tratamento conferido pelo Judiciário a estes dois conceitos.

Em seguida, apontamos algumas constatações e possíveis conseqüências advindas com a constitucionalização do conceito de “relação de trabalho”, para, ao final, tecermos algumas considerações meramente especulativas sobre o assunto, visto que o tema é recente no mundo jurídico e suas bases ainda estão em formação.

## 1. Relação de emprego e relação de trabalho

A relação de emprego conhecida nos dias atuais surgiu com a Revolução Industrial, sendo que a partir dessa época, os trabalhadores em geral passaram a trabalhar por salários. Desde o início do trabalho assalariado, sempre existiu um contingente excedente de mão de obra. Além disso, a necessidade de se manter por meio do trabalho obrigou o trabalhador a subordinar-se às regras impostas pelo capital.

Ao capitalista, cuja finalidade é a obtenção do lucro, seria sempre interessante a redução dos custos da produção, inclusive, a redução dos salários pagos aos empregados. Essa submissão ao capital e sua resistência fez nascer as lutas pelos direitos trabalhistas.

É capitalista todo aquele que compra a força de trabalho de alguém que se coloca em situação de submissão com a finalidade de obter lucro. Assim, não somente o grande industrial ou o poderoso comerciante, mas também todos aqueles que, em decorrência de sua posição econômica, compram a força de trabalho de outrem. O empregado por sua vez, necessitando de meios para garantir a sua subsistência, submete-se aos desígnios de seu

empregador, tudo em troca de um salário. VIANNA<sup>5</sup> explica a relação entre as classes trabalhadora (proletariado) e capitalista:

A primeira (o proletariado), mais numerosa, não dispunha de poder, mesmo porque, no regime em que o Estado apenas assegurava, no plano teórico, a Igualdade e a Liberdade, a classe capitalista, pela força do dinheiro, pela submissão pela fome, impunha ao proletariado a orientação que tinha de ser seguida. Explorando e escravizando a massa trabalhadora, a minoria patronal não se preocupava com a condição de vida de seus empregados: as relações entre patrões e trabalhadores se constituíam dentro dos muros de cada fábrica. Fora desta pressinta estreita, deste pequeno território comum, as duas classes - a rica e a trabalhadora - viviam tão separadas, tão distantes, tão indiferentes, como se habitassem países distintos ou se achassem divididas por barreiras intransponíveis. Criara-se o contraste flagrante e violento entre o supermundo dos ricos e o inframundo dos pobres.

Em resposta a esta exploração e com a resistência da classe operária, formou-se um novo ramo das ciências jurídicas, com base nas justas reivindicações dos trabalhadores e, por isso também desde o seu nascedouro, inclinouse em defesa desta classe. DURAND<sup>6</sup> informa a significação moral do Direito do Trabalho: *“ele representa o conjunto de meios pelos quais é reconhecida juridicamente a pessoa do trabalhador, na sua significação absoluta de pessoa humana”*. Enfim, o conflito posto entre o capitalista (detentor dos meios de produção) e o empregado

(subordinado ao capital) fez surgir um novo ramo do direito, protetivo em sua essência.

Até antes da publicação da EC nº 45/2004, a Justiça do Trabalho era competente apenas para dirimir as controvérsias entre trabalhadores<sup>7</sup> e empregadores<sup>8</sup> (relações de emprego). MARTINS<sup>9</sup> explica que:

Relação de trabalho é o gênero, que compreende o trabalho autônomo, eventual, avulso etc. Relação de emprego trata do trabalho subordinado do empregado em relação ao empregador.



A CLT disciplina a relação de empregados. A Justiça do Trabalho, de modo geral, julga questões de empregados.

Contrato de trabalho é gênero, e compreende o contrato de emprego. Contrato de trabalho poderia envolver qualquer trabalho, como o do autônomo, do eventual, do avulso, do empresário etc. Contrato de emprego diz respeito à relação entre empregado e empregador e

<sup>5</sup> VIANNA, Segadas et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. Volume 1. 21. ed. São Paulo : LTR, 2004, p. 34.

<sup>6</sup> DURAND, Paul. *apud* SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. Volume 1. 21. ed. São Paulo : LTR, 2004, p. 99.

<sup>7</sup> Art. 3º, CLT. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

<sup>8</sup> Art. 2º, CLT. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

<sup>9</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo : Atlas. 2004, p. 114.

não a outro tipo de trabalhador. Daí por que se falar em contrato de emprego, que fornece a noção exata do tipo de contrato que estaria sendo estudado, porque o contrato de trabalho seria o gênero e o contrato de emprego, a espécie.

Para existir a relação de emprego, a legislação e o Judiciário exigem uma série de requisitos<sup>10</sup>; na falta de um deles, estaria desconfigurada tal relação. Em resumo, a relação de emprego é a estampada (ou a que deveria estar) na CTPS<sup>11</sup> do trabalhador.

É evidente que, havendo diferenciação no conceito, também há diferenciação no tratamento desses institutos. Assim, a proteção conferida à relação de trabalho é distinta da proteção conferida à relação de emprego. O tratamento dado ao empregado (com contrato de emprego) pelo Judiciário e outros órgãos, é muitíssimas vezes mais benéfico do que o dado aos demais trabalhadores (eventual, liberal, cooperado, etc.).

Ao trabalhador empregado, a Justiça do Trabalho lhe defere um amplo leque de benefícios, tanto com relação aos direitos reconhecidos, quanto à forma de solução (mais célere e parcial à causa operária). Os demais trabalhadores (autônomos, eventuais, cooperados, etc.) ficam afetos à Justiça comum, sendo que não lhe são reconhecidos direitos trabalhistas (nem mesmo os mínimos).

Com a edição da Emenda Constitucional 45/2004, o artigo 114 da Constituição Federal passa a ter a seguinte redação:

<sup>10</sup> São requisitos do contrato de emprego: a) continuidade: o trabalho deve ser prestado com continuidade, de trato sucessivo, perdurando no tempo; b) subordinação: o obreiro deve exercer sua atividade com dependência do empregador, por quem é dirigido; c) onerosidade: o empregado deve receber salário pelos serviços prestados; d) pessoalidade: o contrato de emprego é de natureza *intuitu personae*, ou seja, realizado com certa e determinada pessoa; e e) alteridade: o empregado presta serviços por conta alheia, sem qualquer assunção dos riscos do empreendimento.

<sup>11</sup> CTPS: Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

A doutrina explica que a expressão “relação de trabalho” envolve conceito amplo que segundo *MARTINS* (acima), abrange todas as demais formas de trabalho (autônomo, eventual, avulso, cooperado, etc.). A inserção do novo conceito de “relação de trabalho” amplia a proteção da Justiça do Trabalho aos diversos outros “trabalhadores”, que antes estavam à margem desta Justiça protetiva.

## 2. Conseqüências do novo conceito

O estabelecimento do novo conceito de “relação de trabalho” impõe severas mudanças no ordenamento jurídico. Salienta-se que pela sua recente implantação, o debate a respeito das suas conseqüências está apenas começando, sendo certo que diversas outras questões surgirão com a mudança.

Algumas questões já estão sendo discutidas. Respeitando-se os limites propostos, analisaremos, a seguir, algumas delas.

### 2.1. Reconhecimento pela lei de outras formas de trabalho

É fato que nas últimas décadas a relação de trabalho tem se transformado, tendo havido uma acentuada diminuição no trabalho formal, além do surgimento (ou incremento) de novas formas de trabalho (o trabalho eventual, autônomo, cooperado, etc.). ALVES fala em

precarização do mundo do trabalho<sup>12</sup>. ANTUNES aponta uma tendência de subproletarização do trabalho, onde haveria um aumento de formas de trabalho precário, parcial, temporário, subcontratado, terceirizado, informal, entre outras<sup>13</sup>.

E, reconhecendo essa tendência, o legislador amplia agora o conceito de relação de trabalho, abarcando assim, todas essas demais formas, e não apenas a relação de emprego (com vínculo formal de emprego).

O Judiciário Trabalhista e o próprio Direito do Trabalho, por muito tempo, estiveram debruçados em uma situação que não condiz com a realidade atual. Se outrora predominava o contrato de trabalho formal com “carteira assinada”, hoje em dia as relações de trabalho são precárias, heterogêneas e fugazes. Esse descompasso implica o desprestígio de uma parcela cada vez maior de trabalhadores, totalmente à margem da proteção e das prerrogativas do Direito do Trabalho.

Nesse sentido, o novo conceito de “relação de trabalho” inscrito na Constituição Federal recepciona toda a tese de precarização do trabalho, trazendo para a seara constitucional o problema destes novos “trabalhadores”. E, apesar de ainda ser necessária a feitura de normas infraconstitucionais, regulamentando e protegendo os novos trabalhadores, o fato é que o reconhecimento constitucional já deve conferir-lhes um novo tratamento, mais protetivo e afinado com o Direito do Trabalho.

<sup>12</sup> ALVES, Giovanni. **Trabalho e Sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da “década neoliberal” (1990-2000)**. Disponível em: <<http://www.revistasociologiaepolitica.org.br/download/resumo/a05n19.pdf>> Acesso em: 13 abr. 2005.

<sup>13</sup> ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 7. ed. rev. ampl. - São Paulo: Cortez, 2000, p. 52.

## 2.2. A proteção exercida pelo judiciário trabalhista

Tendo-se em conta a particularidade do conflito trabalhista, desenvolveu-se um ramo específico para tal assunto - o Judiciário Trabalhista. MARANHÃO<sup>14</sup> esclarece:

Com o desenvolvimento da economia capitalista, avivando os antagonismos de classe, a instituição de uma justiça especial para dirimir os conflitos do trabalho tornou-se um imperativo político-social. Fez-se sentir a necessidade de criar, “ao lado da justiça da propriedade, uma justiça do trabalho, com o mesmo significado”. Seu destino, na frase de Couture, é transformar a luta de classes em evolução civilizada.

Resta acrescentar que todo o arcabouço criado em redor do conflito trabalhista e da sua eminente função social fez com que os próprios juízes (e demais operadores) se especializassem e adquirissem uma consciência própria dos problemas oriundos da exploração do trabalho humano. É importante salientar também que o Judiciário Trabalhista tem regras próprias, inclusive, princípios informativos próprios dos quais merece destaque o princípio da proteção ao trabalhador. Para MARTINS<sup>15</sup>:

Temos como regra que se deve proporcionar uma forma de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este último uma superioridade jurídica. Esta é conferida ao empregado no momento em que se dá ao trabalhador a proteção que lhe é dispensada por meio da lei.

<sup>14</sup> MARANHÃO, Délio et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. Volume 2. 21 ed. São Paulo : LTR, 2004, p. 1305 - 1306.

<sup>15</sup> Op. cit., p. 97.

Pode-se dizer que o princípio da proteção pode ser desmembrado em três: (a) o in dubio pro operario; (b) o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador; (c) o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador.

A relação entre o patrão e o empregado sempre foi de contrastes, baseada na submissão do empregado ao patrão. Para corrigir tal distorção, cunhou-se o princípio da proteção do trabalhador que permite ao juiz conduzir o processo de forma parcial, inclinando-se sempre em defesa do trabalhador. Desse modo, trazendo para a Justiça do Trabalho todos estes novos “trabalhadores” (eventuais, autônomos, parciais, etc), podemos esperar que a todos eles seja deferidos esta proteção.

### 2.3. A necessária edição de leis infraconstitucionais em prol dos “novos trabalhadores”

O novo conceito, mesmo elevado ao nível de preceito constitucional, impõe a necessária regulamentação infraconstitucional.

É claro que essas leis não serão editadas em tempo breve; aliás, a morosidade é uma característica de nossos legisladores. Porém, importa salientar que, mesmo na ausência de legislação expressa, o Judiciário Trabalhista tem possibilidade de estender os direitos trabalhistas já reconhecidos aos demais trabalhadores. Assim, boas expectativas surgem para os “novos trabalhadores”.

É também necessário discutir uma maneira de garantir o direito de coletividade aos demais trabalhadores. O associativismo e o sindicalismo são direitos inerentes àqueles que trabalham; e, aproveitando que uma reforma sindical se aproxima, seria proveitoso que esse debate fosse travado para o fim de possibilitar, de alguma forma, a coletivização dos direitos dos “novos trabalhadores”.

### 2.4. A busca do pleno emprego

Apesar de o novo conceito estar inscrito na Constituição Federal e de, a partir de agora, o Judiciário Trabalhista passar a solucionar as questões concernentes às demais formas de trabalho, é preciso lembrar que tal novidade não pode ser reconhecida como a melhor solução.

Ocorre que mesmo diante de uma evidente crise e do necessário reconhecimento de formas precárias de trabalho, a atenção principal de todos aqueles que tratam do assunto deve ser a efetivação do pleno emprego, aliás, a busca do pleno emprego é também um princípio constitucional<sup>16</sup>. Segundo SILVA<sup>17</sup>, a busca do pleno emprego é:

(...) um princípio diretivo da economia que se opõe às políticas recessivas. Pleno emprego é expressão abrangente da utilização, ao máximo grau, de todos os recursos produtivos. Mas aparece no art. 170, VIII, especialmente no sentido de propiciar trabalho a todos quantos estejam em condições de exercer uma atividade produtiva. Trata-se do pleno emprego da força de trabalho capaz. Ele se harmoniza, assim, com a regra de que a ordem econômica se funda na valorização do trabalho humano. Isso impede que o princípio seja considerado apenas como mera busca quantitativa, em que a economia absorva a força de trabalho disponível, como o consumo de mercadorias. Quer-se que o trabalho seja a base do sistema econômico, receba o tratamento de principal fator de produção e participe do produto da riqueza e da

<sup>16</sup> Art. 170 e incisos, Constituição Federal;

<sup>17</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 9 ed. São Paulo : Malheiros, p. 675.

renda em proporção de sua posição na ordem econômica.

A noção de pleno emprego, estabelecida no trecho acima, evidencia que tal objetivo não se atende apenas com a ampliação quantitativa dos postos de trabalho (ou formas de trabalho). Exige-se mais. Assim, mesmo que salutar aos diversos trabalhadores, o recente conceito de relação de trabalho não atende ao objetivo constitucional da busca do pleno emprego; pelo contrário, serve apenas como medida paliativa, que não pode ser recebida como a solução final para os problemas da atualidade.



### 2.5. O papel do judiciário e a valorização dos sindicatos

Por fim, resta acrescentar que o Judiciário tem, por natureza, um papel de solucionador de conflitos. Para a atuação do Judiciário Trabalhista, tem que, necessariamente, haver uma lide.

Como solucionador de conflitos, o Judiciário somente atua quando as demais formas de composição restaram infrutíferas ou inadequadas (pós-atuação). A atuação do Judiciário pressupõe uma agressão ao direito ou a uma prerrogativa do trabalhador.

Ainda que seja importante a atenção do Judiciário aos problemas oriundos da relação de trabalho, seria mais relevante a adoção de mecanismos e dispositivos que, por força própria, atenuassem os conflitos trabalhistas. Nesse sentido, ganha importância a valorização dos sindicatos como instrumentos verdadeiros e eficientes na proteção da classe trabalhadora. Ademais, a própria essência do Direito do Trabalho repousa na força dos sindicatos. VIANA explica<sup>18</sup>:

Assim, mais do que subprodutos do capitalismo, tanto o sindicato quanto o Direito que conhecemos são resultados de um seu modo de ser, representado por aquelas formas específicas de produção (de bens) e reprodução (social). E é exatamente esse modo de ser que está vivendo um processo de transformação.

(...)

É importante notar, a propósito, a relação entre o sindicato e o Direito. O sindicato participando de seu crescimento. Ao mesmo tempo, deu-lhe força, adicionando à sanção do Estado a sanção da greve. Por sua vez, o Direito soube lhe retribuir, criando patamares mínimos ao contrato coletivo, punindo atos anti-sindicais e protegendo até as formas de autotutela.

### 3. Sintetizando

Ainda que tardiamente, o Direito atualiza o conceito legal de trabalhador em consonância com o que vem sendo debatido nas demais ciências sociais. Em realidade,

<sup>18</sup> VIANA, Márcio Túlio. **A nova competência, as lides sindicais e o anteprojeto de reforma.** Disponível em: <[http://www.amatra5.org.br/artigos25\\_05.php](http://www.amatra5.org.br/artigos25_05.php)> Acesso em: 13 abr. 2005.

quanto a essa questão, o Judiciário Trabalhista mostrava-se obsoleto nos últimos anos, em virtude das novas concepções de trabalho que escapavam do seu alcance.

As estatísticas apontam para um decréscimo acentuado nos postos de trabalho regular (com carteira assinada); E, ao contrário, o trabalho informal e outras formas vêm ganhando destaque.

É de se esperar que o tratamento dado pelo Judiciário Trabalhista às questões relacionadas às diversas outras formas de trabalho (eventual, autônomo, cooperados, informal, etc) possa representar um melhoramento das condições desses “novos” trabalhadores. Isso tudo, depende das orientações a serem definidas pelos Tribunais competentes. De fato, o novo conceito exige uma reflexão profunda do Judiciário Trabalhista, sem descuidar do importante papel dos sindicatos na formação dessa nova ordem.

Alguns juristas mais entusiasmados dizem que estamos vivendo o surgimento de um novo Direito do Trabalho; outros acreditam apenas em uma modernização pontual, que não irá solucionar os problemas atuais do trabalho. De qualquer modo, o certo é que a nova Emenda não tem o condão de resolver, como num passe de mágica, todos os percalços enfrentados pelos trabalhadores.

É preciso lembrar que as idéias de diminuição (ou flexibilização) dos direitos dos trabalhadores ainda persistem respaldadas por diversos setores. Assim, para que a nova Emenda efetive a verdadeira proteção ao trabalhador é necessário o engajamento de todos (judiciário, sociedade civil, sindicatos, etc).

Um novo modelo sindical se anuncia. Um novo conceito de trabalho foi introduzido na Constituição Federal. Neste novo contexto, o debate deve ser intensificado, combinando

esforços de todos os ramos do conhecimento que se dedicam à temática do trabalho.

Nas palavras de SOUZA FILHO<sup>19</sup>: “Um ‘novo’ mundo do trabalho passa a ser redesenhado, tendo como fundo o quadro acima. Da precisão ou incorreção dos traços de seus atores poderemos ter diante de nossos olhos uma obra semelhante a *Guernica*, de Picasso, ou *Dança*, de Matisse. Todas, entretanto, com o enigmático semblante de *Mona Lisa em Gioconda*, de Da Vinci.”

### Referências bibliográficas

ALVES, Giovanni. **Trabalho e sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da “década neoliberal” (1990-2000)**. Disponível em: <[www.revistasociologiaepolitica.org.br/download/resumo/a05n19.pdf](http://www.revistasociologiaepolitica.org.br/download/resumo/a05n19.pdf)> Acesso em: 13 abr. 2005.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 7. ed. rev. ampl. - São Paulo: Cortez, 2000, p. 52.

BRASIL. **Constituição Federal, consolidação das leis do trabalho, legislação trabalhista e previdenciária**. Organizador Nelson Mannrich ; 5. ed. - São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2004.

DURAND, Paul. *apud* SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. Volume 1. 21. ed. São Paulo : LTR, 2004, p. 99.

MARANHÃO, Délio et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. Volume 2. 21 ed. São Paulo : LTR, p. 1305-1306.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

<sup>19</sup> Roberto Murillo SOUZA FILHO é dirigente do SINPRO (Sindicato dos Professores) de Itajaí e Região. A íntegra do texto está disponível em <<http://www.espacoacademico.com.br/036/36souza.htm>>. Acesso em: 13 abr. 2005.




SECCO, Orlando de Almeida. **Introdução ao estudo do Direito**, 2.<sup>a</sup> ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1988, p. 35.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 9 ed. São Paulo : Malheiros, p. 675.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. Volume 1 e 2. 21 ed. São Paulo : LTR, 2003.

VIANA, Márcio Túlio. **A nova competência, as lides sindicais e o anteprojeto de reforma**. Disponível em

<[http://www.amatra5.org.br/artigos25\\_05.php](http://www.amatra5.org.br/artigos25_05.php)> Acessado em: 13 abr. 2005.

VIANNA, Segadas et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. Volume 1. 21. ed. São Paulo : LTR, 2004, p. 34. 

### La “nueva” concepción de relación de trabajo

**Resumen:** El empleo formal está declinando. Nuevas formas de trabajo fueron creadas. Las leyes laborales brasileñas - creadas a partir de 1943 -, precisan reformularse para que estas nuevas formas de trabajo puedan ser protegidas. En este sentido, la Enmienda Constitucional 45/2004 extendió a todas las formas de trabajo humano la protección de la Justicia Laboral. En este artículo intentamos debatir algunas cuestiones y posibles consecuencias acerca del nuevo tratamiento conferido a estos “nuevos trabajadores”.

**Palabras clave:** trabajo precario, Justicia Laboral, Constitución Federal, Enmienda Constitucional 45/2004.

### The “new” conception of relationship of work

**Abstract:** Formal jobs are declining. New forms of working have been conceived. The Brazilian Labor Laws - which started from 1943 on -, need to be reworted, so these new forms of working can be protected. According to this, the Constitutional Amendment 45/2004 has extended to all forms of human labor the protection of the Labor Judiciary. In this work we have tried to discuss some notes and possible consequences about the new treatment given to these “new workers”.

**Key-words:** precarious work, Labor Judiciary, Federal Constitution, Constitutional Amendment 45/2004