

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

Carine Fernandes Schinoff Dorgan

**OS NOVOS CONTORNOS DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA
DIANTE DAS TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO**

Porto Alegre

2013

Carine Fernandes Schinoff Dorgan

**OS NOVOS CONTORNOS DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA
DIANTE DAS TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO**

Monografia do Curso de Especialização em Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho.

Orientador:
Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Porto Alegre

2013

CIP - Catalogação na Publicação

Fernandes Schinoff Dorgan, Carine
Os Novos Contornos da Subordinação Jurídica
diante das Transformações do Mundo do Trabalho /
Carine Fernandes Schinoff Dorgan. -- 2013.
103 f.

Orientador: Leandro do Amaral Dorneles
de Dorneles.

Trabalho de Conclusão de Especialização --
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade
de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito,
Porto Alegre, BR-RS, 2013.

1. Subordinação Jurídica. 2. Novos Contornos da
Subordinação Jurídica. 3. Alargamento das
Fronteiras. 4. Princípio da Proteção. I. do Amaral
Dorneles de Dorneles, Leandro, orient. II. Título.

A Deus, pois sem Ele nada disso seria possível,

...e aos trabalhadores que, ao longo dos anos, lutam por seus direitos e por um trabalho decente com condições dignas.

Agradecimentos

Fruto de estudos, dedicação e persistência, contei com a colaboração de muitas pessoas, às quais dedico meu fraterno agradecimento:

A meu amado Jean Dorgan, pelo incansável incentivo e apoio.

À minha família e amigos, pela compreensão nas constantes ausências.

A todos os que contribuíram direta ou indiretamente para a conclusão dessa etapa.

Ao orientador, Prof. Leandro Dorneles, por sua estimada atenção e a transmissão de sua valiosa sabedoria.

Aos Professores e à equipe da Especialização em Direito do Trabalho da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, pelo conhecimento adquirido e presteza.

Aos colegas, pelo companheirismo e troca de experiências vividas, importante na construção do saber.

“Por isso os colocou Deus num mundo ingrato, para expiarem aí suas faltas, mediante penoso trabalho e misérias da vida, até que hajam merecido ascender a um planeta mais ditoso.”

Evangelho... (1944, p.46).

RESUMO

O foco desse estudo é a subordinação jurídica no Direito do Trabalho. Para isso, analisamos o conceito de subordinação e seu surgimento, a relação de dependência e subordinação jurídica e as espécies de subordinação. Para tanto, elucidam-se as transformações do trabalho e seu desenvolvimento ao longo dos anos. Na sequência, analisam-se as transformações do trabalho diante a globalização e as novas tecnologias. Em seguida, realiza-se um estudo sobre os novos contornos da subordinação jurídica em meio a essas transformações, do trabalhador na fábrica com a atividade repetitiva ao moderno trabalhador criativo e liberal, e o alargamento das fronteiras, o princípio da proteção. O novo modelo de produção propõe novas formas de relações de trabalho, pautadas em uma maior liberdade na prestação dos serviços. São criados o trabalho parassubordinado, o trabalho autônomo economicamente dependente e o teletrabalho. Esta reestruturação produtiva deixa transparecer a insuficiência do conceito clássico de subordinação jurídica, na medida em que os novos trabalhadores guardam, em sua essência, a mesma característica que distingue o trabalhador autônomo dos demais, revelada na ausência de propriedade dos meios de produção e do resultado do trabalho prestado. O que há de novo, portanto, é somente uma maior liberdade na execução dos serviços, e isso impõe uma revisão e ampliação do conceito de subordinação jurídica, de modo a conceber como subordinado tanto o trabalhador que recebe ordens diretas do tomador de serviços quanto aquele que, inserido em uma organização produtiva, possui liberdade na execução dos serviços. O Estado não pode permanecer inerte, e o Direito do Trabalho deve cumprir sua função.

Palavras-chave: Subordinação jurídica. Direito do Trabalho. Transformações do Trabalho. Novos contornos da subordinação jurídica.

ABSTRACT

The focus of this study is the legal subordination in Labour Law. For this, we analyze the concept of subordination and its appearance. The dependency and legal subordination, subordinate species. Thus, it was clarified to change in work and its development over the years. In sequence, analyzed the transformations work on globalization and new technologies. Then carried out a study on the new contours of the legal subordination in the midst of these changes, the factory worker with repetitive activity to modern liberal and creative worker. The expansion of the frontiers, the principle of protection. The new production model proposes new forms of labor relations, guided by a greater freedom to provide services. Are created, the work parassubordinado, economically dependent self-employment and telecommuting. This restructuring process reveals the inadequacy of the classical concept of legal subordination to the extent that new workers hold, in essence, the same feature that distinguishes the self-employed from the others, revealed the absence of ownership of the means of production and income the work performed. What's new, so it is only greater freedom in performing the services, which requires, thus, a revision and expansion of the concept of legal subordination, in order to design both as subordinate worker receives direct orders from the borrower services, as that which, inserted into a productive organization has freedom in performing services. The State can not remain inert and Labor Law should fulfill its function.

Keywords: Legal Subordination. Labor Law. Changes in Labor. New contours of subordination legal.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	SUBORDINAÇÃO	11
2.1	DEFINIÇÃO, CONCEITO E SURGIMENTO DA SUBORDINAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO	11
2.2	DA DEPENDÊNCIA À SUBORDINAÇÃO JURÍDICA	14
2.3	ESPÉCIES DE SUBORDINAÇÃO	19
2.3.1	Subordinação jurídica	21
2.3.1.1	A subordinação jurídica em sua acepção clássica e/ou tradicional	29
3	O NOVO MUNDO DO TRABALHO	31
3.1	AS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO COM A GLOBALIZAÇÃO ...	54
4	OS NOVOS CONTORNOS DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA	65
4.1	O ALARGAMENTO DAS FRONTEIRAS	70
4.1.1	Princípio da proteção	73
4.2	O ROMPIMENTO DA CONCEPÇÃO BINÁRIA AUTONOMIA- SUBORDINAÇÃO	75
4.3	A SUBORDINAÇÃO OBJETIVA	77
4.4	PARASSUBORDINAÇÃO	80
4.5	SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL E INTEGRATIVA	85
4.6	TELETRABALHO	90
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	93
	REFERÊNCIAS	98

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa ao estudo do conceito de subordinação jurídica no âmbito do Direito do Trabalho, em sua evolução histórica e em suas perspectivas futuras. Esse conceito é muito importante, pois constitui o elemento essencial da relação de emprego, que é o instituto fundamental do citado ramo jurídico.

As diversas transformações do cenário econômico e social dos últimos anos, entre as quais a descentralização produtiva, a inovação tecnológica, o surgimento de novas profissões advindas da transição de uma economia industrial para uma economia pós-industrial ou de serviços e a extinção de outras profissões, contribuíram para colocar em crise a tradicional relação de trabalho subordinado.

O escopo da concisa pesquisa é analisar a subordinação desde seu surgimento, evoluindo para seu estado atual ao ponderar a direção do mundo do trabalho e suas modernas formas e paradigmas, sem a pretensão de esgotar o vasto assunto e suas variadas interpretações.

Com as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, tornou-se evidente a necessidade de expandir e/ou suprimir o conceito de subordinação para abranger trabalhadores excluídos por sua aceção clássica. Frente às modificações ocorridas através da reestruturação empresarial, e com a revolução tecnológica e a globalização com suas consequências, a exemplo da maior dificuldade de qualificação das relações de trabalho, a melhor solução é aprofundar as tendências do conceito de subordinação para que se compreenda melhor o tema. Essas mudanças também geraram consequências, como as do âmbito terciário, da prestação de serviços, das cooperativas, nos campos da informação e da comunicação, sem falar na gama de profissionais que ficam desprotegidos no âmbito da tutela trabalhista. Diante desse impasse, a solução adequada seria não apenas continuar as tendências de alargar as fronteiras do conceito de subordinação, em andamento, mas aprofundá-las e adaptá-las para que acompanhe as novas realidades.

O método utilizado é o dedutivo, que se baseia em pesquisa bibliográfica, servindo-se de dados extraídos de autores, legislação e jurisprudência relacionados ao assunto.

No primeiro capítulo apresenta-se um esboço do que foi a subordinação e do que ela representa dentro do Direito do Trabalho, expondo os conceitos sob a ótica de vários doutrinadores.

Por ser o aspecto principal da relação de emprego, para melhor compreender a subordinação analisa-se no segundo capítulo a evolução do trabalho humano ao longo da história, e em particular a partir do século XX através das mudanças advindas da globalização e da expansão tecnológica.

Após analisar a evolução do trabalho, parte-se então, para o estudo da expansão da subordinação, assim como o princípio da proteção, a parassubordinação, a subordinação estrutural e integrativa e o teletrabalho.

A parassubordinação produziu efeitos desregulamentadores nos países em que foi implementada, e o que serviria para abarcar empregados acabou diminuindo seus direitos. Ainda, a subordinação estrutural e integrativa, construída com base na cooperação, na integração do trabalhador à dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços, faz com que sua força de trabalho se integre no lucro.

Já o surgimento do teletrabalho é visto como uma nova forma de prestar o trabalho porque sai da visão direta do empregador, partindo de uma forma clássica; entretanto, segundo os doutrinadores, está demorando a decolar.

Refletindo sobre as possibilidades de expansão da subordinação, as novas tendências e os novos contornos da subordinação jurídica, abarca-se uma série de possibilidades de expansão do Direito do Trabalho.

E por fim apresentam-se as considerações finais com os pontos conclusivos da pesquisa, seguidos da estimulação à continuidade dos estudos e das reflexões no mundo amplo do Direito do Trabalho.

2 SUBORDINAÇÃO

2.1 DEFINIÇÃO, CONCEITO E SURGIMENTO DA SUBORDINAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

O termo “subordinação” deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar) e traduz a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores.¹

Os definidores tipológicos do contrato de trabalho são os conceitos de pessoalidade, subordinação, autonomia e continuidade.

O Direito Individual do Trabalho traz em seu cerne a subordinação. Não obstante a relação de emprego resulte da fusão dos cinco elementos fáticos jurídicos que a compõem, é a subordinação que ganha maior evidência na conformação do tipo legal da relação empregatícia. De fato, a subordinação marcou uma diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais, como a servidão e a escravidão.

A teoria da subordinação nasceu no Direito italiano clássico, com a contribuição doutrinária de Lodovico Barassi,² para distinguir o trabalho do operário da indústria europeia da locação de serviços das teorias civilistas da época. Consolidou-se com o Código Civil da Itália de 1942, interpretada como a heterodireção da prestação de trabalho ou como a alienação dos frutos do trabalho por quem trabalhou para quem pagou salários e ficou com o produto do trabalho. A jurisprudência dos *probiveri* recolheu essa noção traduzindo-a de um modo prático e operacional nos julgados dos órgãos corporativos. Os *probiveri* não teorizaram, mas contribuíram para a criação de uma noção técnica de subordinação como espécie

¹ SUBORDINAÇÃO. In: FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa**. 2.ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986. p.1621.

² LUDOVICO BARASSI. In: **Wikipedia**. Disponível em: <http://en.wikipedia.org/wiki/Ludovico_Barassi>. Acesso em: 16 jul. 2013: “O jurista Ludovico Barassi (1873-1956) foi uma das maiores autoridades italianas sobre Direito Civil, na primeira metade do século 20. Após estudos em Pavia e Berlim, assumiu um cargo de professor em Perugia em 1900 e mais tarde em Gênova, de onde saiu para Pavia, em 1917, e, finalmente, do Milan Università Cattolica del Sacro Cuore, em 1924. Seus principais trabalhos incluem os livros *Istituzioni di Diritto Civile* (1924), usado por gerações de estudantes italianos, e *Il contratto di lavoro nel Diritto Civile italiano* (1901), que estabeleceu a disciplina científica do Direito do Trabalho na Itália.”

jurídica distinta da locação de serviços. Nesse quadro nasceu a progressiva substituição da categoria da *locatio operarum* pela do tipo contrato de trabalho subordinado, correspondente a um determinado tipo de relação de trabalho com imagem própria, socioeconomicamente prevalecente, merecedora da tutela da lei. Assim, foi destruída a concepção do vínculo de trabalho dentro das fronteiras civilistas e restou apenas a figura do contrato. Entretanto, desenvolveu-se a dogmática jurídica dentro e fora das fronteiras do contrato, e naquela foi gerado o desenho de um contrato especial visto por alguns como *sui generis*.³

A construção de Barassi em *Il contratto di lavoro* (1901) mostrou-se decisiva por ter utilizado as noções de subordinação e dependência para explicar o tipo jurídico de contrato que moldou o trabalho. Em sua teoria, a subordinação consistia em pôr à disposição a própria força de trabalho a favor da outra parte contratante, endereçada segundo o próprio escopo pessoal do trabalhador, o que se identificou com o submetimento da prestação ao critério diretivo do empregador, fazendo da subordinação a força atrativa da aplicação de uma legislação social especial para proteger o operário de fábrica. As leis sociais e a subordinação passaram a caminhar juntas sob a figura do contrato de trabalho, que centralizou os limites da tutela. Assim, o trabalhador subordinado foi assemelhado a dependente, expressão até hoje usada no Direito peninsular. A primeira juridicização do trabalho do operário foi fundada na relação entre dependência jurídica, de um lado, e poder diretivo, de outro.⁴

Outros juristas italianos filiaram-se à escola da subordinação, apontando-a como requisito essencial da relação de emprego. Relacione-se Greco, em *Il contratto di lavoro* (Torino, 1939, p.112); Privitera, em *Il contratto d'impiego privato* (Roma, 1952, p.63); Sinagra, em *Istituzioni di diritto del lavoro* (Palermo, 1955, p.151); De Litala, em *Il contratto di lavoro* (Torino, 1956, p.59); Barassi, em *Il diritto del lavoro* (Milano, 1957, v.1, p.325); Mazzoni, em *Manuale di diritto del lavoro* (Firenze, 1958, p.188); e Riva Sanseverino, em *Dell'impresa: commentario del Codice Civile, Livro V* (1958, p.160).⁵

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho. 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p.217-218.

⁴ *Ibidem*, p.218.

⁵ *Idem*, p.571-573.

A subordinação é aceita também pela doutrina e na jurisprudência da França por Brun e Galland, entre outros.⁶

Centraliza-se no conceito de subordinação como elemento divisor do trabalho e atrativo na esfera da relação de emprego. A lei brasileira não conceitua o que é trabalho subordinado, deixando esta definição para os doutrinadores e para a jurisprudência.

Segundo Cassí,⁷ a subordinação no sentido lato é a limitação da autonomia de uma exigência de ordem e de proteção. No sentido estrito do Direito do Trabalho, não tem relação alguma com outras formas de sujeição de um indivíduo com o outro. O instituto foi cunhado no seio da industrialização do século XVIII, diante do novo tipo de trabalho que surgiu nas fábricas, numa relação jurídica que tem, de um lado, o patrão, e de outro, o empregado, substituindo o sistema feudal.

Nas palavras de Catharino,⁸ “subordinado é quem está sob ordem, em ordem, de um ordenador”. Ou seja, colocava o indivíduo a mercê de outro quase na totalidade dos atos de sua vida.

Na lição de Nascimento,⁹ o trabalho subordinado é aquele no qual o trabalhador volitivamente transfere a terceiro definir o modo como o trabalho lhe será prestado. Competem ao favorecido a direção, o poder de organização, o poder de controle e o poder disciplinar na relação jurídica na forma do ordenamento jurídico.

Para Martins,¹⁰ subordinação é um dos requisitos do contrato de trabalho. O autor ainda explica que o obreiro exerce sua atividade com dependência ao empregador, por quem é dirigido. O empregado é, por conseguinte, um trabalhador subordinado, dirigido pelo empregador. O trabalhador autônomo não é empregado justamente por não ser subordinado a ninguém, exercendo com autonomia suas atividades e assumindo os riscos de seu negócio.

⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho. 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p.571-573.

⁷ CASSÍ, Vincenzo (**La subordinazione del lavoratore nel Diritto del Lavoro**. Milano: Giuffrè, 1947) *apud* NASCIMENTO, *op. cit.*, p.573.

⁸ CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 1981. V.1, p.205.

⁹ NASCIMENTO, *op. cit.*, p.582.

¹⁰ MARTINS, Mário Sergio. **Direito do Trabalho**. 29.ed. São Paulo: Atlas, 2013. p.107.

Segundo Gomes e Gottschalk,¹¹ nos regimes de escravidão e de servidão a subordinação do homem ao homem apresentava um aspecto de tal forma depressivo da personalidade que não há como pensar em uma relação de trabalho nos termos em que hoje se a concebe. As condições de trabalho, em tais sistemas de produção, eram soberanamente ditadas pelo senhor. O escravo, de qualquer espécie, não trabalhava porque a isso se tivesse obrigado contratualmente; trabalhava porque era propriedade viva de quem o comprara. Era objeto, e não sujeito de direito.

De acordo com a corrente objetiva, o Direito do Trabalho deve ser particularizado exclusivamente por seu objeto. Os adeptos dessa corrente, sob o critério teleológico para a caracterização do Direito do Trabalho, só admitem o da descrição do conteúdo, consoante o qual o objeto tipificador do Direito do Trabalho corresponde à relação subordinada de trabalho.

Esse entendimento é partilhado por um grande número de juristas, entre os quais Gama Cerqueira,¹² cuja definição de Direito do Trabalho assim se enuncia: “Um corpo de princípios e normas legais que regem as relações sociais originadas do trabalho subordinado e regulam sua prestação numa empresa privada.”

A longa evolução do conceito até chegar à sociedade moderna introduziu um aspecto protetivo da personalidade humana e uma razão protetiva das funções econômicas da vida social no significado da subordinação, numa relação de disparidade entre subordinante e subordinado.

2.2 DA DEPENDÊNCIA À SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

Devido à importância da definição do elemento dependência, compreendido há algum tempo como subordinação jurídica, esse poder diretivo é definido como uma contraface da subordinação.

¹¹ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p.30.

¹² GAMA CERQUEIRA *apud* MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**: Parte Geral. 3.ed. São Paulo: LTr, 1985. p.51.

A subordinação é um desprendimento de fundo histórico e corresponde ao pensamento jurídico dominante no modo de equacionar as forças jurídicas conflituais de uma época. Tão insegura se comporta a doutrina na conceituação de subordinação, em precisar-lhe a natureza, que chegam a distinguir subordinação propriamente de dependência. A acentuação da primeira explica-se pela ênfase que se quer dar à relação de natureza pessoal, imediata, direta e verticalmente hierárquica entre empregador e empregado.¹³ Pontes de Miranda,¹⁴ nessa trilha, escreve que “subordinado é o que fica sob as ordens e a disciplina do empregador”.

Nas palavras de Nascimento,¹⁵ “a legislação brasileira prefere o vocábulo dependência. Porém, a doutrina consagra a expressão subordinação”.

Subordinação é, precisamente, o dever de obediência ou o estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato, à função, desde que legais e não abusivas. A subordinação está sempre presente na relação de emprego, algumas vezes mais intensa, outras menos. Quanto mais o empregado sobe na escala hierárquica e quanto mais técnico ou intelectual for o trabalho, normalmente a subordinação fica mais tênue, frágil.¹⁶ A tônica subjetiva do conceito é manifesta e por ela arrefecem-se os liames da natureza jurídica e limitativa, senão aqueles atos de vontade que inicialmente uniram as partes e armaram o contrato de trabalho.

Para Vilhena,¹⁷ a expressão dependência jurídica não tem conteúdo ou sentido diverso do de subordinação jurídica e deve ser tomada em dois sentidos: um em sentido léxico, como figura metonímica, empregando-se sua natureza jurídica pelo suporte fático em que se assenta, e o outro em sentido propriamente jurídico, não só como a atuação de uma vontade (do empregador) na esfera jurídica de outrem (o empregado), mas como a possibilidade jurídica da atuação. As partes vinculam-se e por esse vínculo é conferido ao empregador o poder jurídico de intervir, a qualquer momento (nos limites objetivos do contrato), na esfera jurídica do empregado.

¹³ VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3.ed. São Paulo: LTr., 2005. p.513.

¹⁴ PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti (1954-1970, p.73, n.2) *apud* VILHENA, *op. cit.*, p.513.

¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho. 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p.599.

¹⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5.ed. Niterói: Impetus, 2011. p.267.

¹⁷ VILHENA, *op. cit.*, p.513.

Se o trabalhador põe sua energia-trabalho à disposição de um terceiro, este, por sua vez, assume o direito de dirigir a tarefa que seu empregado ou operário realizará e, mais adiante, o principal, em troca do pagamento de uma remuneração, assume a faculdade de dispor sobre a forma de utilizar-se dessa energia de trabalho, deixando intacta, claro está, a pessoa do trabalhador, pois dirigir é dispor e também coordenar.¹⁸ Kriphove¹⁹ sintetiza a prestação de trabalho para outrem (empregador), durante certo tempo de acordo com suas ordens, contanto que seja prometida, da parte do empregador, uma contraprestação (salário-ordenado).

Conforme preceitua Cesarino Junior,²⁰ sendo o Direito Social o “sistema legal de proteção aos economicamente fracos” (hipossuficientes), é claro que, em caso de dúvida, a interpretação deve ser sempre a favor do economicamente fraco, que é o empregado, se em litígio com o empregador.

A hipossuficiência absoluta caracteriza-se pelo fato de o indivíduo depender do produto de seu trabalho. Logo, uma vez que o indivíduo possua rendimentos que lhe assegurem a subsistência, independentemente de seu trabalho, cessa a hipossuficiência absoluta, começando a relativa sempre que um comerciante, um industrial, um lavrador, um capitalista ou um proprietário estiver em situação de dependência em relação a outro proprietário mais forte do que ele (hipossuficiente). Isto não impede, entretanto, visto que a lei dispõe para a generalidade dos casos e não para as exceções, que, excepcionalmente, uma pessoa economicamente forte possa ser protegida pelas leis sociais: bastará para isso que se coloque na posição de um economicamente fraco. Assim é que, por exemplo, o milionário empregado de uma fábrica poderá invocar a proteção das leis trabalhistas.²¹

A Consolidação das Leis Trabalhistas²² preceitua no artigo 3º: “Considera-se empregado toda a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” O referido artigo revela o conceito de empregado e alude a dependência, sem esclarecer se ela é de caráter

¹⁸ VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3.ed. São Paulo: LTr., 2005. p.518-519.

¹⁹ KRIPHOVE, Dieter (1996, p.86) *apud* VILHENA, *op. cit.*, p.520.

²⁰ CESARINO JÚNIOR, Antonio Ferreira. **Direito Social brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 1970. p.65.

²¹ *Ibidem*, p.26.

²² BRASIL. Planalto. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 14 set. 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 23 jul. 2013.

econômico, social, técnico ou hierárquico. Mas é a este último, que resulta da subordinação jurídica assumida pelo próprio trabalhador ao ajustar o contrato de trabalho, que se refere a Consolidação.²³

Por algum tempo predominou o apelo à dependência para caracterizar o contrato de trabalho, porém o critério foi superado pela própria evolução deste novo ramo da ciência jurídica, o qual, embora nascido para proteger os economicamente fracos, sobretudo os operários da indústria, alargou consideravelmente seu campo de ação, passando a não distinguir entre o trabalho manual, o técnico e o intelectual.

No ordenamento jurídico nacional só se admite a existência de contrato de trabalho quando estiver evidenciada a subordinação, isto é, quando se verificar que se trata de um trabalho prestado sob a dependência do empregador.²⁴ Além dos requisitos da pessoalidade, não eventualidade e onerosidade, o legislador valeu-se da expressão “dependência” sem qualquer adjetivação para definir o empregado. Na tese de Perez Botija,²⁵

[...] essa dependência significa que uma pessoa está submetida à vontade de outra, porém não através de uma submissão psicológica, de uma vinculação social, de uma obediência pessoal cega ao justo capricho subjetivo do quem manda, senão por meio de uma submissão funcional em virtude da qual se unificam ou coordenam atividades diversas.

E, referindo-se ao poder hierárquico resultante da dependência, este autor adverte que é um poder de disposição sobre homens livres. O trabalhador não abdica de sua condição de cidadão.

Por outra parte, cumpre notar que as possíveis limitações à liberdade nunca ensejam um poder total e ilimitado. Antes, estão juridicamente reguladas pelo Direito objetivo àquele poder de disposição. Segundo reconhecem os doutrinadores e o Direito positivo, elas incidem unicamente sobre a atividade trabalhista; afetam só o objeto do emprego.²⁶

²³ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p.237.

²⁴ ROMITA, Arion Sayão. Conceito objetivo de subordinação. **Arquivos do Ministério da Justiça**, Rio de Janeiro, v.1, n.1, p.75-87, jun. 1943.

²⁵ Perez Botija *apud* SÜSSEKIND, *op. cit.*, p.239.

²⁶ SÜSSEKIND, *op. cit.*, p.239.

O critério da dependência social defendido por Savatier e Oliveira Vianna consiste na fusão dos elementos “dependência econômica” e “dependência hierárquica”, dos quais resultaria o estado de subordinação social em que o empregado se coloca ante seu empregador. Incorre, por isso, na mesma crítica que tornou superado o critério de dependência econômica: nem todos os empregados dependem econômica ou socialmente do respectivo empregador. Demais disto, a subordinação jurídica, oriunda do contrato de trabalho, embora acarrete a dependência hierárquica, não importa na subordinação social do homem que trabalha para seu empregador.²⁷

Para que se compreenda o sentido, os doutrinadores trabalhistas se encarregaram de investigar o conteúdo desta dependência, elaborando quatro teorias ou critérios que agregam uma adjetivação ao termo dependência, quais sejam: técnica, moral, econômica e social, que se verá a seguir.

A característica delimitadora do conceito de trabalho subordinado é a característica da dependência. Dito de outra forma, o Direito do Trabalho não se ocupa de toda e qualquer atividade humana produtiva, desenvolvida para a satisfação de necessidade de outrem, mas apenas da modalidade de atividade laborativa prestada a título oneroso e cujo prestador se encontre em posição de dependência ou de subordinação em relação ao credor.²⁸

É na busca pela objetividade e por critérios genuínos no universo jurídico que a teoria da subordinação jurídica é formulada pelos doutrinadores como o sentido exato e correto do termo dependência elencado no artigo 3º da CLT.

Na doutrina, resta superado que dependência econômica não é o mesmo que subordinação e, por outro lado, que a habitualidade do serviço para a mesma fonte, por si, também é insuficiente para configurar subordinação.

A dependência jurídica equivale à subordinação: o empregado depende juridicamente do empregador, ou seja, subordina-se, na relação contratual, ao empregador, que detém o poder de comando, devendo-lhe obediência. Em outras

²⁷ SAVATIER; OLIVEIRA VIANNA *apud* SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p.239.

²⁸ *Ibidem*, p.22-24.

palavras, a subordinação consiste no dever do empregado de submeter-se às ordens emanadas do poder diretivo do empregador, no limite do contrato. O descumprimento daquelas ordens desencadeia o exercício do poder diretivo. Há uma relação de dever e poder, onde o dever de obediência se submete a um poder de comando: eis a essência da dependência jurídica, ou seja, da subordinação.

Antes de se chegar à subordinação jurídica, ver-se-á as diversas espécies de subordinação.

2.3 ESPÉCIES DE SUBORDINAÇÃO

A substância da relação de trabalho, como objeto que visa o empregador, é a atividade, e esta deve ser pessoal. A intervenção patronal é verificada na atividade do trabalhador, e não na e sobre sua pessoa. O elemento vinculativo que liga o empregado ao empregador é a atividade, que se torna o dado fundamental para a caracterização objetiva da relação de emprego, assim como o elemento definidor do contrato de trabalho. E somente a atividade, o modo de conduzir-se sua aplicação, a execução, autorizarão a intervenção do empregador, com as medidas de ordem técnica e funcional.²⁹

O termo genérico “dependência” ou “subordinação” é utilizado pelos doutrinadores desde o século XIX como critério que distingue o contrato de trabalho dos que lhe são afins. À dependência ou à subordinação os autores acrescentaram as qualificações, como técnica, econômica, social e jurídica.

Subordinação técnica seria o empregador, em virtude de sua atividade, estar em posição de comandar tecnicamente o trabalho dos que se acham sob suas ordens. Para que haja subordinação, não é necessário que o empregador oriente tecnicamente o empregado. Cada vez mais, com o passar do tempo até a atualidade, há necessidade de empregados especializados no mercado de trabalho que tenham certa autonomia para trabalhar e, principalmente, conheçam mais aquele ramo em que exercem suas atividades do que o próprio empregador, que não detém o conhecimento técnico, como é o caso dos trabalhadores intelectuais.

²⁹ VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3.ed. São Paulo: LTr., 2005. p.524.

Apesar de ser comum na relação de emprego, a subordinação técnica não está necessariamente presente e não pode ser tida como pressuposto e/ou requisito dela, uma vez que, no mercado de trabalho atual, a dependência técnica vem se tornando cada vez mais rara, pois a cada dia as empresas demandam trabalhadores mais especializados. É o inverso do retrato do início da Revolução Industrial, quando o trabalhador realizava basicamente atividades simples e repetitivas.

O critério da dependência econômica também é objeto de muitas críticas. Alguns doutrinadores utilizam essa característica para constatar a presença de poder social na relação e, assim, justificar a necessidade da intervenção do Estado conferindo direitos à parte hipossuficiente da relação; porém, enquanto pressuposto da relação de emprego por interpretação da dependência elencada no artigo 3º da CLT, esta também se encontra superada.

A dependência ou subordinação econômica tenta explicar que o traço característico do contrato de trabalho é a dependência da remuneração em relação àquele para quem se esforça e, assim, o trabalho em que se insere o trabalhador subordinado há de ser seu meio de subsistência preponderante. De imediato, surge um problema: se a condição econômica do trabalhador for melhor que a do empregador, ou se aquele trabalho não for seu principal ou único meio de sobrevivência, tal elemento caracterizador restaria prejudicado.³⁰

O instrumento jurídico, em virtude do qual um empregador contrata o trabalho alheio, prescinde do estado de dependência econômica do trabalhador àquele, para que haja relação de emprego. O empregado poderá, inclusive, ser economicamente mais forte do que seu empregador, e nem por isto deixará de haver um contrato subordinado. A dependência econômica do operário ao empregador foi um dos fundamentos históricos da legislação do Trabalho; hoje, porém, descabe invocar um fator econômico, e sim um elemento de ordem jurídica, para distinguir o contrato de emprego de outros contratos afins em que o contratado também presta serviços.³¹

³⁰ AMANTHÉA, Dennis Veloso. **A evolução da teoria da parassubordinação**: o trabalho a projeto. São Paulo: LTr, 2008. p.29.

³¹ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p.238.

A subordinação social, por sua vez, é resultante dos critérios de subordinação técnica e econômica. Os adeptos desta terminologia justificam-na com base no fato de que o empregado, para viver, depende do trabalho que lhe dá o empregador, sem assumir os riscos da atividade econômica, mas obedecendo as ordens.

Desta forma, fica evidente que o legislador brasileiro adotou a teoria da dependência para definir a relação de emprego, encarregando-se a doutrina e a jurisprudência trabalhista, por sua vez, de empregar qualificações, até se chegar ao conceito de subordinação jurídica, que se verá a seguir, este o critério mais aceito pelos doutrinadores e pela jurisprudência.

2.3.1 Subordinação jurídica

A subordinação, nota característica por excelência do contrato de trabalho, é principalmente jurídica (hierárquica), mas também técnica, econômica e social, pois as situações excepcionais em que a dependência não ocorre apenas confirmam a regra: o empregado é economicamente dependente do emprego via de regra, e socialmente inferiorizado em relação ao empregador, também em regra. Até a subordinação hierárquica às vezes é imperceptível (a “tecnoestrutura” da empresa), mas existe porque a subordinação é determinada pela lei (artigo 2º da CLT).

Ou porque a lei a determina, ou porque a realidade a reforça, a subordinação é bastante ampla, razão de ser característica do contrato de trabalho.

Embora haja discussões acerca da natureza jurídica da relação de emprego, as concepções mais consagradas hoje são as que lhe atribuem natureza contratual, com ênfase no espaço para a autonomia da vontade existente, mesmo com limitações, na dinâmica desta relação.³² Na subordinação jurídica desvenda-se uma lista de encontro do fato com o Direito e de sua transformação em fato jurídico. Reunidos os elementos integrantes do suporte fático, torna-se jurídica a relação, e só juridicamente pode ser considerada. Assim se explica a conversão do poder de fato em poder jurídico. Diz-se, então, que a subordinação é um poder-dever-jurídico.³³

³² DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. Teoria geral da relação de emprego e sociedade pós-industrial: algumas reflexões. **Revista Síntese**, São Paulo, v.6, n.31, p.96-126, mar./abr. 2013.

³³ VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3.ed. São Paulo: LTr., 2005, p.517.

A caracterização da relação de emprego exige cumulativamente a presença de quatro requisitos, quais sejam: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e, por fim, a subordinação jurídica.

O conceito de subordinação jurídica é fruto de uma construção doutrinária e jurisprudencial decorrente da necessidade de se destacar qual espécie de trabalho, ou de trabalhador, seria tutelado pelo Direito do Trabalho.

Moraes Filho³⁴ reproduz as seguintes considerações de Paul Colin:

Por subordinação jurídica entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito do empregador comandar, dar ordens, onde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens. Eis a razão pela qual se chamou esta subordinação de jurídica, para opô-la principalmente à subordinação econômica e à subordinação técnica, que comporta também uma direção a dar aos trabalhos do empregado, mas uma direção que emanaria apenas de um especialista. Trata-se, aqui do direito completamente geral de superintender a atividade de outrem, de fixar-lhe limites, sem que para isso seja necessário controlar continuamente o valor técnico dos trabalhos efetuados. Direção e fiscalização, tais são então os dois polos da subordinação jurídica.

Assim, fica claro que o debate acerca do requisito da subordinação jurídica enquanto elemento definidor da relação de emprego surge a partir da necessidade de se delimitar o objeto do Direito do Trabalho, ou seja, de se identificar que espécie de trabalhador seria alvo da tutela das normas trabalhistas e, portanto, da proteção do Direito do Trabalho.

O conceito de subordinação jurídica surgiu concomitantemente com as leis trabalhistas, que conferiram ao subordinado no trabalho uma série de direitos para que diminuísse sua sujeição pessoal. A sujeição transformou-se em sua proteção, condição necessária de sua realização como pessoa. No trabalho prestado a outro indivíduo, o homem foi considerado um sujeito de direitos. Não mais a sua pessoa subordinou-se, mas sua energia de trabalho foi posta à disposição do subordinante.

Vê-se que a subordinação é jurídica, pois deriva da manifestação de vontade das partes – empregado e empregador – para que se possa dar início à relação de emprego. É o critério mais aceito, em virtude da tendência, entre os doutrinadores,

³⁴ MORAES FILHO, Evaristo de. **Tratado Elementar de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960. V.1, p.381-382.

de considerar a teoria contratualista da relação de emprego como a mais aceitável, inclusive para justificar o poder diretivo do empregador, conforme se verifica em Pinto e Silva,³⁵ para quem “subordinação e poder de direção são verso e reverso da mesma medalha: a subordinação é a situação em que fica o empregado e o poder de direção é a faculdade conferida ao empregador”.

O subordinado, não detendo o poder de direção, submete-se ao poder de organização de terceiro, e quem organiza os meios de produção ou a prestação de serviços no exercício da atividade, cujos resultados são próprios, é o empresário. Trata-se do poder de controle, que é o resultado de uma organização hierárquica na qual o trabalho de alguém pode ser fiscalizado e dirigido por outrem. E um terceiro ângulo é que o poder de direção consiste no poder disciplinar.³⁶

É esse também o posicionamento sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho,³⁷ por meio da Súmula nº 269: “O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego”.

Delgado³⁸ define que a subordinação corresponde ao polo antiético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado se comprometeria a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. Em suma, na “situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará”.

³⁵ PINTO E SILVA, Otávio. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. p.16.

³⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p.580.

³⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 269. Relação de emprego. Contrato de trabalho. Diretor eleito. Cômputo do período como tempo de serviço. CLT, arts. 2º, 3º, 4º e 449. [...] Súmula mantida pelo Pleno do TST (Res. 121, de 28/10/2003). Res. 2, de 22/02/88 – **Diário da Justiça da União**, Brasília, 1º mar. 1988. Disponível em: <<http://www.legjur.com/sumula/tst-tribunal-superior-do-trabalho-n-269/>>. Acesso em: 22 set. 2013.

³⁸ DELGADO. Mauricio Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho: relações de trabalho e relação de emprego**. 3.ed. São Paulo. LTr, 2001. p.302.

Como se percebe no Direito do Trabalho, a subordinação é encarada sob um prisma objetivo: ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador. Sua definição subjetiva é insuficiente, pois é incapaz de captar a presença nas hipóteses de trabalhadores intelectuais e altos funcionários.

Partindo de dados contraditórios nos casos comuns, o exercício do poder de dar ordens, o estabelecimento de regras a serem observadas no desempenho do trabalho, a exteriorização do poder diretivo e disciplinar com a fixação de horário de trabalho ou a aplicação de penalidade, isto é, a inequívoca disponibilidade da força-trabalho do prestador, a que corresponde sua permanente obediência, alcançam-se situações que poderão ser resolvidas somente pela similaridade com os casos e elementos apontados. Há padrões básicos de condutas que se cristalizaram na doutrina e na jurisprudência a indicar o estado de subordinação; porém, com o desenvolvimento da atividade industrial e a evolução das práticas de negócios, as linhas mestras desses padrões conformadores do estado de subordinação também se alteram e evoluem.³⁹

Vale destacar que, no contrato de trabalho, o objeto da prestação é a função a ser exercida pelo empregado, ou seja, a tarefa que deverá executar e que se integrará ou que se incorporará no giro total da empresa em movimento. O encontro dessas energias, a do trabalhador e a dos demais elementos componentes da empresa em sua dinâmica, assim como a garantia desse encontro, formam o ponto de interseção entre o mundo livre, da atividade incondicionada, autônoma, e o mundo da subordinação, da atividade vinculada, que garante o regular e contínuo funcionamento de uma empresa. Assim, sustenta-se que a subordinação é uma exigência técnica e funcional, e não pessoal ou como uma forma de conduta instrumentalmente voltada para um procedimento produtivo.⁴⁰

O impacto doutrinário em posturas irresponsáveis trouxe a subordinação, nas palavras de Alonso García:⁴¹

³⁹ VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3.ed. São Paulo: LTr., 2005. p.510.

⁴⁰ *Ibidem*, p.521.

⁴¹ ALONSO GARCÍA, Manuel (1960, p.43-51) *apud* VILHENA, *op. cit.*, p.511.

Imagine-se uma pirâmide de cabeça para baixo e ver-se-á, em seu plano superior, todo o Direito do Trabalho, e em sua ponta inferior a subordinação. Autores em sua maioria e em sua visão retrospectiva da disciplina explicam-na toda assentada na subordinação. Esta é a que sustenta, como que a alma, pois as raízes dimensionais do Direito do Trabalho encontraram no trabalho subordinado a sua primeira e fundamental nutriz, que foi o marco divisório de que se valeu a doutrina (Lotmar, 1902) para destacar da locação de serviços (que, no direito positivo brasileiro, alcançou a sua denominação própria, por meio do contrato de prestação de serviço, previsto no Código Civil de 2002, arts. 593 e seguintes), no instituto romano da *locatio operarum*, o contrato de trabalho.

A subordinação tem natureza jurídica e não econômica, pode ser meramente potencial, comporta graus e não tem caráter técnico, e deve ser limitada por um critério funcional. “A subordinação comporta graus e não tem caráter técnico” explica sua intensidade diversa, consoante as aptidões técnicas do trabalhador, a especificidade da atividade laboral e a importância da função que desempenha. Em regra, o grau de subordinação de um quadro técnico de uma empresa é menor do que o de um operário indiferenciado. Por outro lado, a subordinação é compatível com a autonomia necessária ao exercício de uma profissão ou atividade especializada.⁴²

A subordinação jurídica é o traço verdadeiramente delimitador da situação juslaboral do trabalhador no sentido em que é este elemento que o diferencia de outros prestadores de uma atividade laborativa. Com efeito, o trabalhador não se obriga apenas a prestar determinada atividade de trabalho; ele se obriga a desenvolver esta atividade sob a autoridade do empregador, ou seja, colocando-se em uma posição de dependência perante o credor.⁴³

Sendo o trabalho subordinado uma subespécie de uma realidade mais ampla, sua delimitação conceptual exige operações sucessivas de concretização. Assim, tomando-se como ponto de partida a ideia de atividade humana desenvolvida para a satisfação de necessidades de outrem, o conceito de trabalho subordinado pode ser apreendido a partir de ideias de atividade positiva e produtiva, de liberdade, de onerosidade e de subordinação. A estes elementos acresce a referência à natureza ou à atuação privada do credor do trabalho. O trabalho subordinado reconduz-se a uma atividade humana produtiva, valorizada por si mesma e não pelos resultados em que se traduza. A atividade humana produtiva é valorizada em si mesma, como

⁴² RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho**: Dogmática geral, parte 1. 2.ed. Coimbra: Almedina, 2009. p.436-437.

⁴³ *Ibidem*, p.433.

um bem jurídico, o bem trabalho, porque é *ab initio* (desde o princípio) aproveitada para a satisfação de necessidades de outrem.⁴⁴

A exigência de retribuição no trabalho subordinado é um corolário do requisito da liberdade do prestador, já que o pagamento da atividade faz sentido para o trabalho livre e não para o trabalho servil.

A visualização da subordinação jurídica não é clara, a proteção acaba não se impondo, porque o esquema conceitual da teoria clássica da relação de emprego impõe ao Direito do Trabalho um objeto único, com características rigidamente determinadas. Exerce, portanto, uma função seletiva, marcadamente: protege quem é subordinado, excluindo aquele que não o é.⁴⁵

Para alguns autores, o trabalho subordinado que hoje se conhece é a manifestação moderna do fenômeno do trabalho dependente e livre de épocas anteriores, cuja gênese se encontra na Antiguidade.

A partir do final dos anos 70 alterou-se, de uma forma que abalaria alguns dos equilíbrios tradicionais do Direito do Trabalho, a difusão de trabalhador subordinado típico para os trabalhadores atípicos, tais como mulheres, jovens, trabalhadores estudantes, temporários, especializados. Ora, estes trabalhadores escapam à lógica da fixação uniforme das condições de trabalho. Por outro lado, observa-se que mesmo os trabalhadores típicos vão ficando progressivamente menos dependentes das estruturas de representação sindical.⁴⁶

Avaliar a subordinação em cada caso concreto é verificar o modo como o trabalho é prestado, e não denominação da atividade profissional, já que a questão pode enfrentar situações em que dúvidas de interpretação dividam opiniões. Sob esse prisma, pode-se dizer que saber se o trabalho, em cada caso, é subordinado ou não é uma decisão que não deixa de ser influenciada pela subjetividade do julgador segundo a importância que vier a dar a aspectos da relação jurídica. A mesma profissão pode ser exercida de modo subordinado ou autônomo,

⁴⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho**: Dogmática geral, parte 1. 2.ed. Coimbra: Almedina, 2009. p.17.

⁴⁵ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. Teoria geral da relação de emprego e sociedade pós-industrial: algumas reflexões. **Revista Síntese**, São Paulo, V.6, n.31, p.96-126, mar./abr. 2013.

⁴⁶ RAMALHO, *op. cit.*, p.61-62.

dependendo das circunstâncias em que se efetivar o trabalho.⁴⁷ Assim, a subordinação não se reporta à atividade de trabalho em si mesma, mas à posição relativa das partes no vínculo de trabalho, uma vez que revela o estado jurídico do trabalhador perante o empregador. A subordinação tem, pois, uma dimensão eminentemente subjetiva, cifrando-se naquilo que os juslaboralistas germânicos designaram como dependência pessoal perante o empregador.⁴⁸

Com essa dimensão subjetiva, a subordinação tem uma importância decisiva para a delimitação do conceito de atividade laboral porque coloca em evidência os traços que lhe são específicos. Por sua essência subjetiva, o elemento da subordinação demonstra que o chamado trabalho subordinado se diferencia das outras formas de atividade laborativa pela posição desigual que as partes ocupam no vínculo: da parte do trabalhador, uma posição de dependência, e da parte do empregador a correspondente posição de domínio.⁴⁹

O trabalho subordinado corresponde, assim, a um fenômeno complexo cujo conteúdo comporta uma parcela objetiva e uma parcela subjetiva: a parcela objetiva é comum a outras formas de atividade laborativa e consiste no binômio de troca trabalho/remuneração, e a parcela subjetiva, que o diferencia das restantes atividades laborativas, é o binômio subjetivo dependência do trabalhador/domínio do empregador. Esta modalidade de atividade laborativa é especificamente laboral e, por isso, é designada como atividade laboral. É ela que constitui o fenômeno nuclear do Direito do Trabalho.⁵⁰

A corrente restritiva é defendida por Olea:⁵¹

⁴⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho. 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p.579.

⁴⁸ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho**: Dogmática geral, parte 1. 2.ed. Coimbra: Almedina, 2009. p.24.

⁴⁹ *Ibidem*.

⁵⁰ *Idem*, p.24-25.

⁵¹ OLEA, Manuel Alonso (**Introdução ao Direito do Trabalho**, Sulina, 1969, p.177) *apud* NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho. 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p.370.

O direito do trabalho, como disciplina autônoma, surgiu e se fundamenta sobre a existência, como realidade social, generalizada e básica para a vida em sociedade, do trabalho produtivo, livre e por conta alheia. Essa realidade social, ao configurar-se juridicamente, determinou o aparecimento, no ordenamento jurídico, de um tipo especial de relação jurídica, de caráter contratual, a que se denominou contrato de trabalho. A singularidade do contrato de trabalho reside, por sua vez, na natureza muito especial do objeto das obrigações recíprocas que por força do contrato assumem as partes e, sobretudo, pela obrigação assumida pelo trabalhador, que compromete na execução do contrato seu próprio trabalho e, por ser esta atividade estritamente pessoal, compromete de certa maneira sua própria pessoa. Os sujeitos da relação jurídica, empresário e trabalhador, são tipificados por sua própria especialidade e pela especialidade de seu objeto, dando-se a tipificação fundamental com respeito ao trabalhador, eis que o trabalho é uma expressão de sua personalidade e objeto de sua obrigação.

Também restritiva é a posição de Ferrari:⁵²

Em tese, pode-se dizer que seu domínio não extravasa o campo do trabalho subordinado, encarado tanto como fato social. Não compreende, portanto, o trabalho autônomo, embora imponha às vezes obrigações, ao empregador, e se refira, às vezes, à empresa, porque se ocupa desta e do empregador somente enquanto ambos tenham que ver com o trabalho subordinado. Tampouco está sob o seu domínio o trabalho associado, porquanto o cooperativismo é ou foi uma tentativa para a supressão do trabalho subordinado e se sabe que a lei laboral é uma regulamentação dos serviços prestados pelo homem em estado de dependência. Assim, o direito do trabalho é aplicável unicamente sobre os homens que subordinam livremente sua atividade por razões econômicas e não aquelas atividades subordinadas por razões filosóficas, correcionais, legais ou de formatação profissional.

Semelhante é a posição de Alonso García:⁵³

O objeto próprio, que adquire categoria para constituir-se em centro de um ramo jurídico novo, é o trabalho por conta alheia. É um trabalho livre, que exclui de consideração jurídica neste campo o trabalho forçado em qualquer de suas formas; é um trabalho por conta alheia, que deixa de fora, por falta de alteridade para a criação de direitos, o que se realiza por conta própria; é, em princípio ao menos, um trabalho subordinado ou dependente, que supõe a ausência de consideração jurídico-laboral do trabalho que ainda realizado por conta alheia se leva a cabo, chamado de autodeterminação.

A subordinação jurídica deve ser reconhecida como um estado de dependência pessoal do prestador do trabalho perante o credor. Por outro lado, deve-se reconhecer que, não sendo apenas o reverso do poder de direção do empregador, tem um conteúdo amplo.

⁵² FERRARI, Francisco (**Derecho del Trabajo**, Depalma, 1968, v.1, p.239) *apud* NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p.371.

⁵³ ALONSO GARCÍA, Manuel (**Curso de Derecho del Trabajo**, Bosch, 1964, p.47) *apud* NASCIMENTO, *op. cit.*, p.372.

O conteúdo amplo da subordinação decorre de lhe corresponderem, na titularidade do empregador, o poder de direção e o poder disciplinar. Perante esses poderes, o trabalhador está investido em uma situação passiva complexa na qual avulta o dever de obediência e o dever de acatamento.

2.3.1.1 A subordinação jurídica em sua acepção clássica e/ou tradicional

Na época do surgimento do Direito do Trabalho, o modelo econômico vigente centrado na grande indústria engendrou relações de trabalho de certo modo homogêneas, padronizadas. O operário trabalhava dentro da fábrica, sob a direção do empregador, que lhe dava ordens e vigiava seu cumprimento, podendo eventualmente puni-lo.

Essa relação de trabalho, de presença hegemônica na época, era o alvo da proteção conferida pelo nascente Direito do Trabalho. Desse modo, foi com base nela que se construiu o conceito de contrato (e relação) de trabalho e, por conseguinte, o do seu pressuposto principal: a subordinação.

[...] A subordinação, em sua matriz clássica, corresponde à submissão do trabalhador à ordens patronais precisas, vinculantes, 'capilares', penetrantes, sobre o modo de desenvolver a sua prestação, e a controles contínuos sobre o seu respeito, além de aplicação de sanções disciplinares em caso de descumprimento.⁵⁴

O trabalhador estava submetido a uma disciplina e organização hierárquica rígidas, sendo reduzida ao mínimo sua discricionariedade, a possibilidade de efetuar escolhas, mesmo que puramente técnicas. Nesse contexto, a subordinação foi definida a partir da ideia da heterodireção patronal forte e constante da prestação laborativa, em seus diversos aspectos: conteúdo, modalidade, tempo, lugar etc.

A subordinação foi identificada, assim, com a presença constante de ordens intrínsecas e específicas, com a predeterminação de um horário rígido e fixo de trabalho, com o exercício da prestação laborativa nos próprios locais da empresa, sob a vigilância e o controle assíduos do empregador e de seus prepostos.

⁵⁴ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009. p.43.

A situação jurídica na qual o homem livre se subordina a outro deriva da relação que existe entre trabalho e propriedade. A propriedade atrai a força de trabalho e permite que seu titular dirija, pois os frutos dessa atividade lhe pertencem, como também os riscos do empreendimento. Tradicionalmente, o empregador no contrato de trabalho controla as atribuições inerentes à função a ser realizada como também o modo de realizá-la. Esse critério tradicional da subordinação jurídica, que realça a submissão funcional do empregado às ordens do empregador, mostrou-se suficiente em determinado momento histórico, ou seja, quando predominava o trabalho agrícola, ou numa sociedade industrial primitiva, em que ambos possuíam o mesmo grau de conhecimento.⁵⁵

Na relação de trabalho em que o Direito Laboral identifica a subordinação incide sua proteção típica, e na relação em que a subordinação não é identificada não há a incidência da proteção. Então, o Direito do Trabalho não se aplica nas relações de trabalho em que a subordinação não se faz presente ou, ainda, tem dificuldade de incidir nas relações em que a subordinação se faz presente, mas não é aparente ou não se apresenta de forma típica.⁵⁶

O Direito do Trabalho clássico protege o trabalhador porque ele é subordinado, não porque é economicamente hipossuficiente. Se esse trabalhador não for subordinado, não terá proteção. Essa é a operacionalidade básica da teoria tradicional da relação de emprego.⁵⁷

Assim, a dimensão clássica consiste na sujeição do trabalhador ao poder diretivo empresarial, à forte e constante heterodireção de sua prestação laborativa, em seus diversos aspectos, modalidade, tempo e lugar por parte do empregador.

A fim de compreender as mudanças e o percurso do trabalho, no capítulo a seguir pondera-se essa trajetória do complexo trabalho pelo homem.

⁵⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8.ed. São Paulo: LTr, 2012. p.223.

⁵⁶ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. Teoria geral da relação de emprego e sociedade pós-industrial: algumas reflexões. **Revista Síntese**, São Paulo, v.6, n.31, p. 96-126, mar./abr.2013.

⁵⁷ *Ibidem*.

3 O NOVO MUNDO DO TRABALHO

Remontando a história e analisando as transformações ao longo dos anos do mundo do trabalho, talvez se compreenda a revisão dos postulados clássicos da teoria geral da relação de emprego. Afinal, é reconstruindo o ontem que melhor se poderá interpretar o amanhã.

Sem saber onde se esteve é difícil saber para onde se está indo. Hewison⁵⁸ explica que o impulso de preservar o passado é parte do impulso de preservar o eu. O passado é o fundamento da identidade individual e coletiva; objetos do passado são a fonte da significação como símbolos culturais. A continuidade entre passado e presente cria um sentido de sequência para o caos aleatório e, como a mudança é inevitável, um sistema estável de sentidos organizados permite lidar com a inovação e a decadência. O impulso nostálgico é um importante agente do ajuste à crise, é seu emoliente social, reforçando a identidade nacional quando a confiança se enfraquece ou é ameaçada.

Partindo da premissa que o trabalho é indispensável porque produz riqueza, uma vez transformado em ideologia o trabalho passa a ser um valor em si, um dever voltado para Deus, a pátria, a família e para si mesmo. Sobre ele é cultivada uma rica literatura para exaltar seus efeitos liberadores, santificadores mesmo.

Trabalho é mais do que um bem econômico disponível para circulação: é o requisito para uma existência digna, é alimento, é a forma como as pessoas se realizam. Os indivíduos criam sua identidade pelo trabalho e são identificados na sociedade através do trabalho que desenvolvem. O trabalho não é um bem econômico, mas um valor em si mesmo, um dos valores máximos que devem ser preservados pelo Direito.⁵⁹

Nos milhões de anos que precederam a sociedade mesopotâmica, o progresso foi muito lento. Em uma primeira longa fase, o homem dedicou suas energias principalmente para colocar em funcionamento as técnicas elementares

⁵⁸ HEWISON, Robert *apud* HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 13.ed. São Paulo: Loyola, 2004. p.85.

⁵⁹ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. Teoria geral da relação de emprego e sociedade pós-industrial: algumas reflexões. **Revista Síntese**, São Paulo, v.6, n.31, p.96-126, mar./abr. 2013.

para a sobrevivência através da defesa e do ataque contra as agruras da natureza e outros seres vivos hostis. A história econômica do Egito, da Pérsia e da Grécia permite refletir sobre a forma mais extrema de trabalho adotada até agora pela humanidade, a escravidão, e o longo caminho para sua abolição.

A maioria dos gregos livres desprezavam o trabalho dependente e qualquer atividade que comportasse fadiga física ou, de algum modo, a execução de uma tarefa. Estima-se que na Itália do final do século I a.C. os escravos chegassem a dois milhões numa população total de seis milhões. No período Imperial, entre 50 a.C. e 150 d.C, os escravos nos territórios romanos chegaram a dez milhões numa população total de 50 milhões.⁶⁰

Entre 500 a.C e 100 d.C, o progresso material do Ocidente foi lentíssimo. Um salto épico, o Iluminismo, difundiu a necessidade de aproximar as massas do nível intelectual e material da elite, resgatando-as da superstição, da resignação, do predomínio do mágico, do casual, do natural.

Bloch⁶¹ escreve:

No mundo romano dos primeiros séculos encontravam-se escravos em qualquer lugar: nos campos, nas lojas, nas oficinas, nos escritórios. Os ricos mantinham-nos às centenas ou milhares; era preciso ser bem pobre para não ter ao menos um.

Por volta do século IX, os escravos começaram a escassear, mas as causas do emprego decrescente do trabalho escravo começaram bem antes. A Igreja, por exemplo, exerceu uma notável, se não determinante ação nesse sentido, ainda que ela própria usasse escravos, condenasse sua insubordinação e, pelo pronunciamento de seus expoentes de primeiro plano, justificasse a existência deles e até lhes tornasse cruel a condição.

Com a passagem do baixo Império à Idade Média, e com o enfraquecimento da autoridade central, ficou cada vez mais difícil manter sob controle as grandes massas de “gado humano” e as fugas tornaram-se frequentes e ameaçadoras, como

⁶⁰ DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 5.ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000. p.82.

⁶¹ BLOCH, Marc *apud* DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 5.ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000. p.82.

as rebeliões e a formação de maltas de escravos transformados em delinquentes. A escravidão desapareceu aos poucos na Europa e as desigualdades sociais, de fato ou por nascimento, adquiriram tonalidade mais humana. Com o Cristianismo, o trabalho foi resgatado e o ócio assumiu conotação negativa, pecaminosa, reprovável. Jesus era artesão, seus apóstolos eram pescadores e São Paulo chegou a sustentar que “quem não trabalha não tem direito de comer”.⁶²

O século XII foi o século das cruzadas, das explorações geográficas, o século da organização, da reorganização econômica e urbana, do Direito Romano e Canônico, do enquadramento das confrarias, do artesanato, da indústria da construção e têxtil. Foi o século da renovação monástica, das grandes escolas urbanas, das universidades, dos novos sistemas ideológicos, dos novos métodos intelectuais, da escolástica.⁶³

O Humanismo é justamente a condição do novo homem que se preparava para o Renascimento por meio da apropriação do tempo e da ciência, antes pertencentes apenas a Deus. O mercado e a universidade constituíram as novas instituições em que se realizou este salto épico. “A transitoriedade das coisas dificulta a preservação de todo sentido de continuidade histórica”.⁶⁴

Smith⁶⁵ definiu a relação entre valor de uso e valor de troca, onde a fonte do valor (a mais-valia) de determinada mercadoria é identificada na quantidade do trabalho a ela incorporado: “O trabalho é a única medida universal e exata do valor.” Em 1784, Kant⁶⁶ respondeu que o Iluminismo era a saída do homem da menoridade que lhe foi imputada quando sua causa não residia na deficiência do intelecto, mas na falta de determinação e de coragem de servir-se dele sem a condução de outrem, sendo este o impulso do Iluminismo.

O pensamento iluminista abraçou a ideia do progresso e buscou ativamente a ruptura com a história e a tradição esposada pela modernidade. Sobretudo, foi um

⁶² DE MASI, *op. cit.*, p.99.

⁶³ *Ibidem*, p.95.

⁶⁴ HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 13.ed. São Paulo: Loyola, 2004. p.22.

⁶⁵ SMITH, Adam *apud* DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 5.ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000. p.122.

⁶⁶ KANT *apud* DE MASI, *op. cit.*, p.117.

movimento secular que procurou desmitificar e dessacralizar o conhecimento e a organização social para libertar seres humanos de seus grilhões. Os pensadores iluministas acolheram o turbilhão da mudança e viram a transitoriedade, o fugidio e o fragmentário como condição necessária por meio da qual o projeto modernizador poderia ser realizado. Abundavam doutrinas de igualdade, liberdade, fé na inteligência humana e razão universal “Uma boa lei deve ser boa para todos”, pronunciou Condorcet às vésperas da Revolução Francesa.⁶⁷

O projeto do Iluminismo estava fadado a voltar-se contra si mesmo e transformar a busca da emancipação humana num sistema de opressão universal em nome da libertação humana.

A proposta de Smith era que existia algum mecanismo social, tal como a celebrada mão invisível do mercado. Marx, que em muitos aspectos era filho do pensamento iluminista, buscou transformar o pensamento utópico, a luta para os seres humanos realizarem sua “natureza específica”, como referia em suas primeiras obras, numa ciência materialista ao mostrar que a emancipação humana universal poderia emergir da lógica classista e evidentemente repressiva, embora contraditória, do desenvolvimento capitalista. Ao fazê-lo, concentrou-se na classe trabalhadora como agente da libertação e da emancipação humana precisamente por ser ela a classe dominada da moderna sociedade capitalista.

O Modernismo surgido antes da Primeira Guerra Mundial foi mais uma reação às novas condições de produção (a máquina, a fábrica, a urbanização), de circulação (os novos sistemas de transportes e comunicações) e de consumo (a ascensão dos mercados de massa, da publicidade, da moda de massas) do que um pioneiro na produção dessas mudanças; reagiu, inclusive, contra a desprofissionalização dos artesãos por causa da máquina e da produção fabril sob o comando de capitalistas. O novo movimento assumiu um perspectivismo e um relativismo múltiplo como sua epistemologia para revelar o que ainda considerava a verdadeira natureza de uma realidade subjacente unificada, mas complexa.

O Modernismo dedicava-se muito à busca de futuros melhores, mesmo que a frustração perpétua desse alvo levasse à paranoia. O indivíduo alienado é

⁶⁷ HARVEY, *op. cit.*, p.23.

necessário para se buscar o projeto iluminista com tenacidade e coerência suficiente para trazer algum futuro melhor ao homem, e a perda do sujeito alienado pareceria impedir a construção consciente de futuros sociais alternativos.

Diante do crescente poder de movimentos socialistas e comunistas, do colapso de economias e governos e da ascensão do fascismo, era difícil manter-se indiferente à Revolução Russa. O surrealismo, o construtivismo e o realismo socialista procuravam mitologizar o proletariado.

O processo de industrialização original teve como núcleo dinâmico o desenvolvimento de atividades econômicas não voltadas à produção de alimentos, suficiente para proporcionar à Inglaterra o exercício da hegemonia no cenário internacional a partir da segunda metade do século XVIII, com o surgimento de novos materiais, como o carvão mineral substituindo o carvão vegetal, a energia a vapor e a expansão da produção têxtil.

Desse modo, a substituição dos métodos de trabalhos artesanais pela mecanização na grande empresa, que resultou na elevação da produtividade do trabalho, foi fruto, em parte, da racionalidade patronal na redução de custos e na maximização de lucros. A subordinação do trabalhador ao ritmo da máquina não apenas o tornou um apêndice do equipamento, como também degradou o conhecimento necessário ao processo produtivo, ampliando ainda mais a intensificação do trabalho. Em vista disso, a simplificação das tarefas tornou-se cada vez mais possível, através do processo de mecanização, responsável pela ocupação de mão de obra menos qualificada. Assim, a Primeira Revolução Tecnológica foi responsável pela ampla modernização produtiva e o trabalho teve inserção mais subordinada ao ritmo de expansão das atividades econômicas.

Em relação aos dois últimos séculos, podem ser identificadas duas grandes ondas de profundas inovações: a Primeira Revolução Tecnológica, transcorrida entre 1760 e 1830, e a Segunda Revolução Tecnológica, realizada entre 1870 e 1910. Foram marcas constitutivas da profunda modificação nas bases técnica e material do capitalismo contemporâneo, capazes de assegurar novos ciclos de acumulação de capital.

Entre 1870 e 1910 foi possível constatar uma radical modificação na divisão do trabalho, o que coincidiu justamente com o período referente à Segunda Revolução Tecnológica, também na forma de uma verdadeira onda de inovação, com a descoberta de novos materiais, como o aço e o petróleo, da energia elétrica, do motor a combustão, do telégrafo, do telefone, entre outros, e o capitalismo conseguiu garantir um novo ciclo de acumulação sem precedentes. Uma nova etapa de aprofundamento nas descobertas técnicas e científicas voltou a marcar o desempenho do capitalismo neste último quartel do século XX. A notável generalização das inovações nos campos da informática, telemática, dos novos materiais e da biotecnologia impulsionou a transformação do padrão de organização da produção e do trabalho nas mais diversas atividades econômicas.

Um marco significativo para o mundo do trabalho ocorreu em meados de 1914, quando Henry Ford introduziu seu dia de oito horas e cinco dólares como recompensa para seus trabalhadores da linha automática de montagem de carros, que ele estabelecera no ano anterior em Dearborn, Michigan. O que havia de especial em Ford era sua visão, seu reconhecimento explícito de que a produção de massa significava consumo em massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia; em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista.

A derrota dos movimentos operários radicais que ressurgiram no período pós-guerra imediato preparou o terreno político para os tipos de controle do trabalho e de compromisso que possibilitaram o fordismo.

Em vista da crença de Ford no poder corporativo de regulamentação da economia como um todo, sua empresa aumentou os salários no começo da Grande Depressão na expectativa de que isso aumentasse a demanda efetiva, recuperasse o mercado e restaurasse a confiança da comunidade de negócios. Entretanto, as leis coercitivas da competição mostraram-se demasiado fortes, forçando-o a demitir trabalhadores e a cortar salários.

A subsequente mobilização da época da guerra também implicou planejamento em larga escala e uma completa racionalização do processo de

trabalho, apesar da resistência do trabalhador à produção em linha de montagem e dos temores capitalistas do controle centralizado.

A rotatividade da força de trabalho de Ford mostrou-se impressionantemente alta. Assim como o taylorismo enfrentou resistências fortes nos anos 20, outra barreira importante estava nos modos e mecanismos de intervenção estatal. O Estado teve de assumir novos papéis e construir novos poderes institucionais; o capital corporativo teve de ajustar certos aspectos para seguir mais suavemente a trilha da lucratividade segura; e o trabalho organizado teve de assumir novos papéis e funções relativos ao desempenho nos mercados de trabalho e nos processos de produção.

No Brasil, pode-se destacar que as relações trabalhistas permanecem subordinadas tanto ao conjunto de leis trabalhistas implementadas nos anos 30 como ao funcionamento do mercado de trabalho. A inexistência de um sistema democrático de relações de trabalho com base na contratação coletiva, na liberdade sindical e na presença de organização operária no local de trabalho possibilita a permanência de formas autoritárias de gestão do trabalho, descompromissadas, muitas vezes, com a quantidade e a qualidade dos empregos criados. Por isso, quanto mais fragmentado e descentralizado é o sistema de negociações coletivas, maior é a possibilidade de os frutos do crescimento econômico serem distribuídos inadequadamente. Ao mesmo tempo, a incomparável facilidade empresarial em demitir e contratar mão de obra possibilita constantemente o sensível e imediato ajuste na quantidade de empregos e no custo do trabalho (emprego mais rendimento) à dinâmica econômica. Dessa forma, o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro mostra-se extremamente desfavorável aos trabalhadores, principalmente com a existência de contratos de trabalhos flexíveis, proporcionados pelo FGTS, que permitem o registro de taxa de demissão superior a 1/3 dos empregados no setor formal.⁶⁸

O problema perpétuo de acostumar o trabalhador a sistemas de trabalhos rotinizados, inexpressivos e degradados nunca pôde ser completamente superado; o acúmulo de trabalhadores em fábricas de larga escala, no entanto, sempre trazia a ameaça de uma organização trabalhista mais forte e de aumento do poder da classe

⁶⁸ POCHMANN, Marcio. **O emprego na Globalização**. São Paulo: Boitempo, 2001. p.126.

trabalhadora; daí a importância do ataque político a elementos radicais do movimento operário depois de 1945. A contragosto, as corporações aceitaram o poder sindical, particularmente quando os sindicatos procuravam controlar seus membros e colaborar com a administração em planos de aumento da produtividade em troca de ganhos de salários que estimulassem a demanda efetiva.

Os governos também buscaram fornecer um forte complemento ao salário social com gastos de seguridade social, assistência médica, educação e habitação. Além disso, o poder estatal era exercido direta ou indiretamente sobre os acordos salariais e os direitos dos trabalhadores na produção.

Os mercados de trabalho tendiam a se dividir em setor monopolista e setor competitivo, muito mais diversificado, em que o trabalhador estava longe de ter privilégios. As desigualdades resultantes produziram sérias tensões sociais e fortes movimentos sociais por parte dos excluídos.

O mercado de trabalho enfrentou uma radical reestruturação. Diante da volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão de obra excedente para impor regimes e contratos mais flexíveis.

Os problemas políticos, econômicos e sociais enfrentados por países capitalistas avançados na esteira da Segunda Guerra Mundial eram tão amplos quanto graves, como a luta por um mundo mais seguro e melhor, um futuro melhor. Isso, por certo, não significava o retorno às condições pré-guerra de recessão e desemprego. Para se manter democráticas e capitalistas, as políticas do pós-guerra precisavam tratar das questões de pleno emprego, habitação decente, previdência social, bem-estar e das amplas oportunidades de construção de um futuro melhor.

No pós-guerra imediato, ao final dos anos 60, a desorganização das bases institucionais do desenvolvimento capitalista e o esgotamento do padrão de industrialização norte-americano fizeram desaparecer as condições necessárias para a repressão financeira que forçava a maior valorização produtiva do capital e o compromisso com o pleno emprego.

Esses arranjos de empregos flexíveis não criam por si só uma insatisfação trabalhista forte, visto que a flexibilidade pode às vezes ser mutuamente benéfica. Todavia, os efeitos agregados, quando se consideram a cobertura do seguro, os direitos de pensão, os níveis salariais e a segurança do emprego, de modo algum parecem positivos no ponto de vista da população trabalhadora como um todo.

Os problemas das minorias e dos desprivilegiados ou dos diversos elementos contraculturais que tanto intrigaram foram jogados para debaixo do tapete até que se pudesse conceber algum sistema bem democrático e igualitário de planejamento baseado na comunidade que atendesse às necessidades dos ricos e pobres. Isso pressupõe, no entanto, uma série de comunidades urbanas bem formadas e coesas como ponto de partida num mundo urbano que está sempre em fluxo e transição.

Desde a década de 1970 desenvolveram-se debates sobre a ruptura nas tradicionais normas de produção e concorrência que evidenciaria uma mudança econômica estrutural, responsável pela constituição de uma nova composição no emprego com maior destaque para ocupações profissionais superiores e diretivas. De certa forma, novos conhecimentos científicos e tecnológicos estariam associados às exigências empresariais e, por outro lado, caberia à empresa focalizar na produção, terceirizar atividades e a produção. Dessa maneira, a empresa moderna poderia estar em condições mais adequadas para conviver num cenário de forte concorrência e crescente instabilidade econômica. Assim, o novo desenho empresarial se daria a partir do pressuposto da empresa enxuta e competitiva. As inovações tecnológicas e as mudanças organizacionais poderiam contribuir para a formação de um novo trabalhador, com novas e maiores habilidades lógicas e com informações atualizadas continuamente.⁶⁹

Marx e Engels⁷⁰ afirmaram no *Manifesto Comunista* que a burguesia criou um novo internacionalismo através do mercado mundial,

[...] ao lado da sujeição das forças da natureza ao homem, do maquinário, da aplicação da química à agricultura e à indústria, da navegação a vapor, das estradas de ferro, do telégrafo, da devastação de continentes inteiros para cultivo, da canalização de rios, do surgimento de populações inteiras como por encanto.

⁶⁹ POCHMANN, Marcio. **O emprego na Globalização**. São Paulo: Boitempo, 2001. p.51.

⁷⁰ MARX, Karl; ENGELS, Friedrich (1952, p.25) *apud* HARVEY, *op. cit.*, p.96.

Fê-lo a um alto custo: violência, destruição de tradições, opressão, redução da avaliação de toda atividade ao frio cálculo do dinheiro e do lucro.

Marx⁷¹ ofereceu uma das primeiras e mais completas interpretações da modernização capitalista. Em *O Capital*, analisa a mercadoria, das coisas cotidianas (comida, abrigo, roupa etc.) que se consome no curso da reprodução. Mas a mercadoria é, adverte ele, “uma coisa misteriosa” porque incorpora simultaneamente um valor de uso (ela atende a um desejo ou necessidade particular) e um valor de troca (posso usá-la como objeto de barganha para conseguir outras mercadorias). Tal dualidade sempre torna a mercadoria ambígua: deve-se consumi-la ou trocá-la. Em suma, a maneira pela qual se atribui valor às coisas é importante, e uma análise da forma “dinheiro” e das consequências advindas de seu uso tem interesse fundamental.

As condições de trabalho e de vida, a alegria, a raiva ou a frustração que estão por trás da produção de mercadorias, os estados de ânimo dos produtores, tudo isso está oculto do homem ao trocar um objeto (o dinheiro) por outro (a mercadoria). Pode-se tomar o café da manhã sem pensar na miríade de pessoas envolvidas em sua produção.

A metateoria de Marx procura derrubar essa máscara fetichista e entender as relações sociais que estão por trás dela. Em uma análise profunda do dinheiro, para que ele realize suas funções com eficácia deve ser substituído por meros símbolos de si mesmo (moedas, símbolos, papel-moeda, crédito), o que o leva a ser considerado um mero símbolo, uma “ficção arbitrária” sancionada pelo “consentimento universal da humanidade”. Mas é através das “ficções arbitrárias” que é representado todo o mundo do trabalho social, da produção e do trabalho duro diário. Na ausência do trabalho social, o dinheiro nada valeria, mas é através do dinheiro que o trabalho social pode ser representado.

O capitalismo não se restringe à produção de mercadorias e à troca de mercado. A existência do trabalho assalariado é necessária antes da busca de lucro,

⁷¹ MAX, Karl *apud* HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 13.ed. São Paulo: Loyola, 2004. p.98.

de pôr dinheiro em circulação para ganhar mais dinheiro. Na tese de Marx, a conversão do trabalho em trabalho assalariado significa “a separação entre o trabalho e o seu produto, entre a força de trabalho subjetiva e as condições objetivas do trabalho”.⁷² O trabalhador é visto antes como uma “mão” do que como uma pessoa inteira.

Embora o dinheiro seja o significante do valor do trabalho social, há o perigo perpétuo de que o significante se torne o objeto da ambição e do desejo humano. As preocupações pós-modernas com o significante e não com o significado, com o meio (dinheiro) e não com a mensagem (trabalho social), com ênfase na ficção e não em sua função, nos signos em vez das coisas, antes na estética que na ética, sugerem um reforço, e não uma transformação, do papel do dinheiro descrito por Marx. Contudo, na qualidade de produtor de mercadorias em busca de dinheiro, cada homem depende das necessidades e da capacidade de compra dos outros. Portanto, o capitalismo “produz, de um lado, a sofisticação das necessidades e dos seus meios, e, de outro, uma bestial barbarização, uma completa, brutal e abstrata simplificação da necessidade”.⁷³

O dinheiro confere o privilégio de exercer poder sobre os outros; pode-se comprar seu tempo de trabalho ou os serviços que oferecem, e até criar relações sistemáticas de domínio de classes exploradas apenas com o controle sobre o poder do dinheiro.

Uma divisão social e técnica altamente organizada do trabalho, embora de modo algum seja peculiar ao capitalismo, é um dos princípios fundadores da modernização capitalista. Isso alavanca uma forma de promoção do crescimento econômico e da acumulação do capital, em particular sob condições de troca de mercado em que os produtores individuais de mercadorias podem explorar as possibilidades de especialização num sistema econômico aberto, o que explica o poder do liberalismo econômico (livre mercado) como doutrina fundadora do capitalismo. É precisamente nesse contexto que podem florescer o individualismo possessivo, a inovação e a especulação criativos, embora isso também implique

⁷² *Ibidem*, p.106.

⁷³ MARX, Karl (**O Capital**, 1964, p.148) *apud* HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 13.ed. São Paulo: Loyola, 2004. p.102.

uma proliferante fragmentação de tarefas e responsabilidades e uma transformação necessária das relações sociais que chega a ponto de forçar os produtores a ver os outros em termos puramente instrumentais.

A compra de força de trabalho com dinheiro dá ao capitalista certos direitos de dispor do trabalho dos outros sem considerar, necessariamente, o que eles podem pensar, precisar ou sentir. A onipresença dessa relação de domínio de classe, compensada somente na medida em que os trabalhadores lutem ativamente para afirmar seus direitos e exprimir seus sentimentos, sugere um dos princípios fundadores sobre os quais a própria ideia de “alteridade” é produzida e reproduzida de maneira contínua na sociedade capitalista.

O capitalista tem o poder de mobilizar os poderes da cooperação, da divisão de trabalhador do maquinário como poderes do capital sobre o trabalho. Disso resulta uma detalhada divisão organizada do trabalho na fábrica, o que reduz o trabalhador a um fragmento de pessoa. A competição de mercado força os capitalistas a procurarem mudanças tecnológicas e organizacionais que melhorem sua lucratividade com relação à média social, levando todos os capitalistas a saltos de inovação dos processos de produção que só alcançam seu limite sob condições de maciços superávits de trabalho. A necessidade de manter o trabalhador sob controle na fábrica e de reduzir seu poder de barganha no mercado também estimula o capitalista a inovar.

Segundo Marx,⁷⁴ há aspectos positivos na modernidade capitalista, como a variação do trabalho, a fluência de função, a mobilidade universal do trabalhador, que são exigidas pela indústria moderna e têm um potencial de substituir o trabalhador fragmentado pelo indivíduo plenamente desenvolvido, apto para uma variedade de trabalhos, pronto para enfrentar qualquer mudança da produção e para quem as diferentes funções realizadas são modalidades que dão livre curso aos seus próprios poderes naturais e adquiridos. E aconselha:

O reino da liberdade só começa de fato quando o trabalho determinado pela necessidade e pelas considerações mundanas deixa de existir. Depois disso, começa o desenvolvimento da energia humana que é um fim em si mesmo, o verdadeiro reino da liberdade.

⁷⁴ MARX, Karl *apud* HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 13.ed. São Paulo: Loyola, 2004. p.108.

Estudos sobre as novas tendências das ocupações têm procurado destacar a necessidade de se formar um novo trabalhador, mais condizente com as alterações no conteúdo e nas condições de produção e com a reprodução do trabalho pelo capitalismo de fim de século. Assim, os empresários terminam por privilegiar a contratação, sobretudo, dos trabalhadores mais escolarizados, independentemente de haver mudanças no conteúdo do posto de trabalho.

A partir de 1980, a elasticidade produto-ocupação sofreu forte alteração, e nos anos 90 a alteração da relação produto-ocupação expressou modificações ainda mais significativas. Assim, com o rebaixamento da capacidade de expansão da economia nacional, houve reversão na composição da ocupação total. Durante a década de 1990, a cada 10 empregos criados somente dois eram assalariados, porém sem registro formal, o que configurou o cenário ocupacional, de maior difusão de postos de trabalho não assalariados.⁷⁵

Os indicadores de mudanças heterogêneas nas relações de trabalho parecem apontar numa direção. Depois do auge das lutas sindicais pela implantação do Sistema de Relações de Trabalho no Brasil durante a década de 1980, assiste-se a um movimento de reacomodação laboral à estrutura sindical oficial.⁷⁶ Ao mesmo tempo, setores sociais comprometidos com a democratização das relações de trabalho encontram maiores dificuldades, neste cenário, para tornar realidade suas propostas. Por conta disso, assumem maior proporção os riscos das mudanças sem controle na estrutura corporativa.

A mudança mais radical tem seguido a direção do aumento da subcontratação: 70% das empresas britânicas relataram um aumento da subcontratação entre 1982 e 1985 ou do trabalho temporário, em vez do trabalho em tempo parcial. A tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores “centrais” e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins.⁷⁷

⁷⁵ *Ibidem*, p.97.

⁷⁶ POCHMANN, Marcio. **A Década dos Mitos**. São Paulo: Contexto, 2001. p.166.

⁷⁷ HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 13.ed. São Paulo: Loyola, 2004. p.144.

A primeira onda de liberalização do trabalho havia sido posta em marcha logo no início do Regime Militar. A partir de 1990, uma segunda onda de dilapidação dos direitos sociais e trabalhistas passou a ser imposta no país através de políticas neoliberais para o trabalho que se mostram favoráveis à flexibilização, à desregulação do mercado de trabalho e à transferência exclusiva da responsabilidade pela trajetória ocupacional para o indivíduo, através das políticas de formação e qualificação profissional.

A reversão da trágica evolução do mercado de trabalho não decorrerá exclusivamente do aumento da produção, pois o modelo econômico não se mostra favorável à geração significativa de empregos. O crescimento econômico é necessário, ainda que não seja suficiente para produzir o pleno emprego da mão de obra. A implantação do novo modelo econômico nos anos 90 trouxe implicações significativas para o conjunto das empresas que atuam no Brasil. Por conta disso, ganhou mais importância o processo de reestruturação empresarial, pois com a mudança de conduta nas grandes empresas foram adotados novos programas de gestão da produção, de reorganização do trabalho e de inovação tecnológica.⁷⁸

A constatação acerca da forte desaceleração dos postos de trabalho assalariados formais permite identificar uma profunda modificação na qualidade da ocupação gerada no país. Ao se reconhecer que o emprego assalariado formal representa o que de melhor o capitalismo brasileiro tem constituído para sua classe trabalhadora, pois vem acompanhado de um conjunto de normas de proteção social e trabalhista, conclui-se que sua redução absoluta e relativa nos anos 90 vem acompanhada do aumento de vagas assalariadas sem registro e de ocupações não assalariadas, implicando um aumento considerável da precarização das condições e relações de trabalho. No Brasil tem expandido o trabalho por conta própria, mais conhecido como trabalho autônomo, que se caracteriza, em geral, por portador de condições de trabalho precário e de remuneração contida.

As transformações da economia brasileira na década de 1990 deram maior relevância à temática do custo do trabalho na agenda nacional, em parte porque o custo do trabalho foi associado à competitividade empresarial, à estabilidade

⁷⁸ POCHMANN, Marcio. **O emprego na Globalização**. São Paulo: Boitempo, 2001. p.117.

monetária, à geração de emprego e renda e, ainda, ao grau de formalização dos contratos de trabalho e sua implicação na previdência social. Ao contrário de outras economias que avançaram em seu processo de industrialização, o Brasil continuou a ser um país de baixos salários. De um lado, pode-se constatar que a implantação de ampla política salarial pelo Regime Militar em 1964, que durou 30 anos, não se mostrou suficiente para evitar a abertura do leque salarial nem para ampliar a participação do trabalho na renda nacional.⁷⁹ O fator político ganhou maior dimensão na discussão a respeito das razões explicativas do estágio de baixos salários e de péssima distribuição de renda no país.

De outro lado, a capacidade sindical de estabelecer o piso salarial da categoria profissional mostra-se fundamental no dimensionamento do intervalo entre o maior e o menor salário pago pelo empregador. O salário mínimo contribui com o sindicato na luta pela elevação do piso salarial na medida em que estabelece o limite inferior de contratação do trabalhador por parte do empregador. Conforme a Constituição Federal de 1988, o salário mínimo deve ser fixado por lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às necessidades tanto do trabalhador quanto de sua família, com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

Apesar de estar previsto no artigo 7º, inciso IV, da Constituição Federal, não há dúvidas acerca de seu descumprimento pelo real poder aquisitivo do salário mínimo atual. Diante desta realidade, a política de recuperação do salário mínimo é urgente e fundamental para um conjunto não desprezível de trabalhadores. O objetivo da política de salário mínimo é procurar contra-arrestar as tendências do mercado de trabalho que levam, inexoravelmente, ao rebaixamento dos salários e à maior desigualdade de rendimentos.

Na maior parte das vezes, as ocupações não assalariadas representam as formas de produção e reprodução de estratégias de sobrevivência. As profundas alterações ocorridas na composição do desemprego nacional resultaram tanto da expansão da oferta de mão de obra, que anualmente pressiona o mercado de

⁷⁹ POCHMANN, Marcio. **A Década dos Mitos**. São Paulo: Contexto, 2001. p.128.

trabalho por uma vaga, como do processo de destruição e criação de ocupações motivadas pelo comportamento mais geral da economia. Em virtude disso, determinados segmentos da força de trabalho terminaram sendo mais afetados que outros, embora praticamente não mais existam estratos sociais que possam estar imunes ao desemprego nos dias de hoje no Brasil.

Diante do contexto econômico, marcado pela estagnação da renda per capita e escassa geração de postos de trabalho, o comportamento das taxas de desemprego nacionais não poderia ser diferente, tendo em vista que, a cada ano, cerca de 1,5 milhão de pessoas ingressam no mercado de trabalho. Sem a expansão sustentada da economia a taxas superiores a 5,5%, como forma de dinamizar a oferta de emprego para o potencial de pessoal que anualmente ingressa no mercado de trabalho, o desemprego resulta endêmico, com expansão rápida e persistente.⁸⁰

Entre 1989 e 2000, os trabalhadores aumentaram o nível de escolaridade, o que reflete o comportamento desfavorável do mercado de trabalho. Quanto mais escassa a demanda por emprego, maior a discriminação e o acirramento da competição no interior da classe trabalhadora para ter acesso aos postos de trabalho existentes.⁸¹

O saber torna-se uma mercadoria a ser produzida e vendida a quem pagar mais, sob condições que são, elas mesmas, cada vez mais organizadas em bases competitivas. Ou seja, o capitalismo é orientado para o crescimento. Uma taxa equilibrada de crescimento é essencial para a saúde de um sistema econômico capitalista, visto que só através do crescimento podem ser garantidos os lucros e sustentada a acumulação do capital. Isso implica que o capitalismo tem de preparar o terreno para uma expansão do produto e um crescimento em valores reais, pouco importam as consequências sociais, políticas, geopolíticas ou ecológicas. Na medida em que a virtude vem da necessidade, um dos pilares básicos da ideologia capitalista é que o crescimento é tanto inevitável como bom.

O crescimento em valores reais apoia-se na exploração do trabalho vivo na

⁸⁰ POCHMANN, Marcio. **O emprego na Globalização**. São Paulo: Boitempo, 2001. p.109.

⁸¹ POCHMANN, Marcio. **Relações de trabalho e padrões de organização sindical no Brasil**. São Paulo: LTr, 2003. p.114.

produção. Não significa isso que o trabalho se apropria de pouco, mas que o crescimento sempre se baseia na diferença entre aquilo que o trabalho obtém e aquilo que cria. Por isso, o controle do trabalho, na produção e no mercado, é vital para a perpetuação do capitalismo, que está fundado, em suma, numa relação de classe entre capital e trabalho.

Como o controle do trabalho é essencial para o lucro capitalista, a dinâmica da luta de classes pelo controle do trabalho e pelo salário de mercado é fundamental para a trajetória do desenvolvimento capitalista.

A batalha em torno de minutos e segundos, do ritmo e da intensidade das escalas de trabalho, da vida de trabalho, da semana e do dia de trabalho, do ano de trabalho foi, e continua a ser, travada com bastante regularidade. Os trabalhadores aprenderam a reagir dentro dos limites do sentido recém-internalizado do tempo:

A primeira geração de trabalhadores da fábrica aprendeu com seus mestres a importância do tempo; a segunda formou seus comitês de redução do tempo de trabalho no movimento das dez horas; a terceira geração lutou por horas extras pagas com um valor cinquenta por cento mais alto. Os trabalhadores tinham aceito as categorias dos seus empregadores e aprendido a reagir no seu âmbito. Eles aprenderam a lição de que tempo é dinheiro demais.⁸²

No capitalismo, como mostra a própria história, o desequilíbrio entre classes torna subordinado e dependente o elo mais fraco e, em função disso, surgiram diversos debates acerca da revisão da legislação trabalhista.

Durante o último quartel do século XX, o capitalismo registrou intensa e profunda transformação na estrutura produtiva e ocupacional. Em grande medida, a trajetória de transformações ocorreu acompanhada do fim da Guerra Fria e do Bloco Soviético, ambos considerados importantes parâmetros de orientação da antiga ordem mundial. Em geral, a questão social e, em especial, o problema do emprego foram colocados em segundo plano.⁸³

Dos dois grandes modelos que se confrontaram no século XX, o comunismo

⁸² THOMPSON, Edward Palmer (1967, p.90) *apud* HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 13.ed. São Paulo: Loyola, 2004. p.211.

⁸³ POCHMANN, Marcio. **Relações de trabalho e padrões de organização sindical no Brasil**. São Paulo: LTr, 2003. p.9.

demonstrou saber distribuir a riqueza, mas não saber produzi-la, e o capitalismo demonstrou saber produzi-la mas não distribuí-la, nem distribuir equitativamente o trabalho, o poder e o saber.⁸⁴ Nessa toada, o curso da globalização comprometeu as bases materiais da produção e do emprego e, por consequência, desgastou as organizações sindicais.

No começo do século XX, já não era possível dar à razão iluminista uma posição privilegiada na definição da essência eterna e imutável da natureza humana.

Em praticamente todas as economias de mercado há regras que dizem respeito ao relacionamento entre capital e trabalho. Diante da permanente incerteza nas atividades produtivas, as regulamentações públicas e contratuais constituem elementos fundamentais na busca da estabilidade social e do custo de produção.

Os direitos sociais e trabalhistas associados aos empregos formais, identificados anteriormente como passíveis de universalização, foram ameaçados constantemente e contidos ante o discurso liberal de incapacidade atual de generalização. A maior parte das ocupações cresce sem dispor de medidas legais de proteção social e trabalhista.

A situação tende a ser mais grave nos países não desenvolvidos, pois há grande carência de mecanismos de proteção social aos desempregados e subempregados.

A mão de obra envolvida nesse processo produtivo assume menor custo do trabalho e as mais flexíveis e precárias condições de trabalho possíveis ao empregador, sem exigir, em contrapartida, qualificação profissional superior.

A grave crise do emprego no Brasil não se deve apenas ao problema da escassez de postos de trabalho; ela se deve também ao problema de falta de renda, que faz com que segmentos sociais adicionais sejam remetidos para o mercado de trabalho quando deveriam estar fora dele. Cabe destacar a necessária introdução de um sistema democrático de relações de trabalho, que também poderia contribuir para evitar a maior precarização do trabalho, a rotatividade e os escassos

⁸⁴ DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 5.ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000. p.15.

compromissos na ocupação com as metas de produção e venda. A contratação coletiva de trabalho mais centralizada possível tenderia a impor maior responsabilidade às entidades empresariais e sindicais, sobretudo no que diz respeito à qualificação profissional, à ampliação do tempo de serviço na mesma empresa e à redução da informalidade.

A despeito das divergências nas distintas interpretações sobre a evolução histórica do capitalismo, prevalece a convergência sobre haver desigualdades na repartição do trabalho no mundo. O centro da economia mundial representa o lócus do poder de comando, sendo predominante às atividades de controle do excedente das cadeias produtivas, bem como de produção e difusão de novas tecnologias. A periferia assume um papel secundário na estrutura de poder mundial, por ser lócus subordinado às lógicas financeiras e creditícias, assim como na apropriação do excedente econômico e dependente na geração e absorção tecnológica.⁸⁵

Em 2000, o desemprego aberto alcançou 164,4 milhões de trabalhadores em todo o mundo, enquanto em 1980 eram 55,4 milhões de trabalhadores sem ocupação. Nesse sentido, seguiu crescente a desigualdade na evolução da renda per capita.⁸⁶ A dinâmica da globalização das economias foi fortemente geradora de desemprego, que passou a ser um dos grandes desafios de países não-desenvolvidos. Por uma parte, as nações desenvolvidas registraram importante expansão de suas economias, enquanto as nações não-desenvolvidas registraram frequente oscilação econômica e desempenho diferenciado, especialmente para grande parte das nações com baixas taxas de expansão da produção.

A globalização financeira, que combina o desenvolvimento de inovações financeiras com informatização de mercados, potencializa o volume de transações de curto prazo, pressionando a eliminação de controles cambiais. Assim, os países periféricos e semiperiféricos, no intuito de oferecerem condições mais satisfatórias à atração das corporações transnacionais, terminam por provocar o rebaixamento ainda maior do custo do trabalho (usando recurso público para qualificar mão de obra, criando contratos de trabalho especiais, ampliando a jornada de trabalho, entre outras medidas) e a desregulamentação dos mercados de trabalho. Além de

⁸⁵ POCHMANN, Marcio. **O emprego na Globalização**. São Paulo: Boitempo, 2001. p.16.

⁸⁶ POCHMANN, *op. cit.*, p.20.

provocarem a piora na distribuição de renda, não há garantias de que não possa existir um novo deslocamento do processo produtivo para outra localidade.⁸⁷

Para nações não-pertencentes ao centro da economia mundial houve alterações substanciais na composição do emprego. A continuidade do movimento de periferização da indústria, mais recentemente pelo deslocamento de partes menos complexas das atividades manufatureiras, tem favorecido a constituição da capacidade de produção de bens, com base na alta escala de produção, no baixo preço unitário, na simplificação tecnológica e na rotinização das tarefas realizadas pelos trabalhadores.

As formas de organização e regulação do trabalho encontram-se associadas a padrões de desenvolvimento econômico que, juntos, influenciam a dinâmica do mercado de trabalho.

O atual período por que passam as principais economias capitalistas poderia permitir a constituição de uma nova sociedade tecnologicamente mais avançada, fundada no conhecimento. A cada dia há uma substituição do trabalho mecânico e sistemático pelo trabalho criativo.

No Brasil, através do neoliberalismo, tem-se a construção simbólica de que o surgimento de uma “nova economia” levaria à modernização tecnológica nacional, capaz de garantir ampla geração de empregos novos e de alta qualidade. Mas foi um engano, diante da redução dos empregos de qualidade e da ampliação dos postos de trabalho precários. Hoje, o Brasil é campeão da ocupação doméstica, enquanto engenheiros, físicos e analistas de sistemas dirigem táxis ou exercem atividades subocupadas que quase nada têm a ver com a formação profissional que previamente tiveram.⁸⁸

As resoluções das mazelas do mercado independem do próprio funcionamento do mercado de trabalho; estão subordinadas ao comportamento geral da economia. Não há comprovação suficiente para fazer crer que a elevação educacional coincida, necessariamente, com a redução das desigualdades de rendimentos.

No Brasil, as relações de trabalho não podem ser consideradas uma variável

⁸⁷ *Ibidem*, p.31.

⁸⁸ *Idem*. **A Década dos Mitos**. São Paulo: Contexto, 2001. p.51.

independente em cada espaço geográfico nacional, pois sofrem influências diretas e indiretas de múltiplos fatores. De maneira objetiva, podem ser identificados em dois conjuntos de fatores os condicionantes sobre as transformações nas relações de trabalho: os condicionantes exógenos das relações de trabalho que representam a base sobre a qual se desenvolvem as relações entre capital e trabalho, que podem ser representados pelo cenário político, o ambiente econômico, o comportamento da inflação e o desempenho do mercado de trabalho, e os condicionantes endógenos que estão associados aos atores e às instituições que dão substância ao relacionamento capital/trabalho, como o poder público, a conduta empresarial e a organização sindical.⁸⁹

A Consolidação das Leis do Trabalho ainda continua sendo o referencial básico na regulação das relações de trabalho. Para uma importante parcela dos sindicatos de empregados assalariados urbanos, ela pode expressar certo atraso nas formas de regulação das relações do trabalho; mas, para outra parte não desprezível dos sindicatos assalariados urbanos de pequeno porte, de profissionais liberais e de trabalhadores rurais, a CLT não deixa de ser ainda um parâmetro de atualidade em face das dificuldades de organização dos trabalhadores, da baixa taxa de assalariamento da economia, da alta rotatividade do trabalho, do pequeno tamanho dos estabelecimentos e do conservadorismo patronal.

É possível, por isso mesmo, identificar também a retomada de laços de conformismo e resistência à mudança da CLT, consolidados ao longo das seis décadas de sua existência no país. Não é reduzida a parcela de dirigentes sindicais patronais, de profissionais vinculados à Justiça do Trabalho e de lideranças sindicais de trabalhadores que temem a implementação de um sistema democrático das relações de trabalho, pois isso poderia significar o fim da carreira profissional e também a perda de espaço político nacional.

Observa-se, entre os trabalhadores demitidos, que a contumaz recorrência à Justiça do Trabalho está levando a números significativos de processos trabalhistas. A realidade pode indicar um reforço do papel do Judiciário nas relações de trabalho.

O objetivo governamental tem sido o de sufocar o atual quadro jurídico,

⁸⁹ POCHMANN, Marcio. **A Década dos Mitos**. São Paulo: Contexto, 2001. p.153-157.

através de seu engessamento e da perda de eficiência, com leis que atendam a interesses minoritários e particulares. Encontra-se em curso um desejo de desconstitucionalizar os direitos do trabalho, do artigo 7º da Carta Magna, ou de criar paralelamente uma possibilidade de negociação coletiva à margem do Código social e trabalhista. É algo mais sofisticado, pois, diante do elevado excedente de mão de obra provocado pela maior crise do capitalismo brasileiro, que passa por duas décadas de taxas de expansão da riqueza, de não-livre negociação, apenas de imposição patronal. Ao que parece, a população vem fazendo sua parte, isto é, apostando na educação, mas não se sabe até onde isso poderá ser vantajoso.

Por todas essas razões, faz-se necessária a mudança no marco regulatório do mercado de trabalho, evitando a concentração dos contratos individuais de trabalho no curto prazo e criando alguma forma de compromisso mais duradouro entre o empregado e o empregador. Nesse sentido, o Ministério do Trabalho poderia se afastar de seu papel de *gendarme* (polícia) das relações de trabalho para assumir uma ação efetiva em torno da ocupação no Brasil, aparelhado por intermédio da construção de uma nova política pública do trabalho.⁹⁰

Pochmann⁹¹ revela uma ideologia sobre a nova administração do trabalho, como redução de níveis hierárquicos, diminuição nas funções de chefias, introdução de sistemas participativos e abertos de decisão, com maior diálogo e treinamento do pessoal de administração e produção (novo estilo gerencial); a adoção de programas voltados ao envolvimento do trabalhador com os interesses da empresa, por meio de novos instrumentos de participação e controle na tomada de decisão e de maior seletividade na contratação e no uso da mão de obra (programas de qualidade); tentativas de integração do trabalhador, por meio da motivação pessoal (participação nas tomadas de decisão e maior responsabilidade com os resultados das empresas) e da autorrealização, com atividades fora do contexto do trabalho (esporte, lazer e cultura) que envolvam, sempre que possível, a família (formas de comunicação renovadas); e redinamização das relações de trabalho, graças a acordos na planta produtiva, com o intento de evidenciar a transparência e a credibilidade dos atores diante da cultura da empresa.

⁹⁰ *Ibidem.*

⁹¹ *Idem*, p.47.

Há necessidade de renovar, ampliar e introduzir essas novas concepções, que se mostram cada vez mais importantes na consolidação da empresa moderna, juntamente com a qualificação e o treinamento profissional conforme a condição adequada para a garantia da empregabilidade do trabalhador e a elevação de seu rendimento. Accornero⁹² afirma: "É bom que se separem trabalho e vida. Trabalho e vida têm lógicas e culturas diferentes e a riqueza da existência está em combinar seus momentos e seus âmbitos. Sua justaposição é um mito, um mito a esconjurar."

Para Marx,⁹³ o trabalho é atividade vital, isto é, a essência do homem. Vendendo-o, transformando-o em mercadoria, o trabalhador vende, comercializa, aliena a si mesmo. Por isso, "no seu trabalho ele não se afirma, mais se nega, não se sente satisfeito, mais infeliz, não desenvolve uma energia livre, física e espiritual, mais define o seu corpo e destrói o espírito". Essa degradação, segundo Marx, não depende do trabalho em si, mas do modo como a indústria o organiza, tornando animal a própria atividade que, por si, melhor distingue o homem dos animais.

O progresso e a sociedade avançaram, e o trabalho ocupa um espaço cada vez mais inferior na mente do indivíduo, em sua vida. Com o avanço da sociedade pré-industrial, os lugares e os momentos da vida e do trabalho se desestruturaram. Mas, infelizmente, não desapareceram as formas tradicionais e degradantes de trabalho, muitas vezes constituindo justamente uma fonte geradora de maiores preocupações.

O jogo de forças do mercado, incluindo o comércio, o movimento dos capitais e da mão de obra, não opera no sentido da igualdade, fazendo com que o curso da evolução histórica dos países não seja homogêneo. A evolução histórica do capitalismo nos últimos dois séculos produziu uma recorrente assimetria na repartição do trabalho pelo mundo. Apesar de se encontrar subordinada ao desenvolvimento das atividades produtivas, a capacidade de absorver maior ou menor quantidade de trabalhadores não depende exclusivamente do grau de expansão de cada país, mas do padrão de desenvolvimento nacional e de sua forma de inserção na economia mundial. Da mesma forma, a qualidade dos postos de

⁹² ACCORNERO, Aris *apud* DE MASI, *op. cit.*, p.124.

⁹³ MARX, Karl *apud* DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 5.ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000. p.50.

trabalho existentes tende a estar associada tanto ao desenvolvimento tecnológico e à organização do trabalho quanto às condicionalidades impostas pela regulação no mercado nacional de trabalho.⁹⁴

Ainda hoje, as tentativas de acelerar ou intensificar os processos de trabalho produzem algumas das mais fortes e duras lutas entre os trabalhadores e a administração. A luta de classes inscreve-se no espaço. Com efeito, somente ela evita que o espaço abstrato assuma o controle de todo o planeta e apague todas as diferenças. Apenas a luta de classes é dotada da capacidade de diferenciar, de gerar diferenças que não sejam intrínsecas ao crescimento econômico, isto é, diferenças que não sejam induzidas por esse crescimento nem aceitáveis para ele.

É inegável que o mundo do trabalho passou por diversas transformações e grandes movimentos são identificados, a seguir observaremos o impacto da globalização. O primeiro refere-se ao processo de precarização das condições e relações de trabalho, apontado pela fragilidade dos sindicatos, a fragmentação da negociação coletiva de trabalho, o esvaziamento do conteúdo dos acordos trabalhistas, a redução das taxas de sindicalização e a pulverização das políticas sindicais, ocasionando a depreciação do papel histórico das organizações sindicais, e o segundo diz respeito à desregulamentação do marco legal das relações capital-trabalho em curso num ambiente de desestruturação do mercado de trabalho, identificado pela diminuição relativa do segmento assalariado formal. No Brasil isso não é diferente, e o país sofre essas transformações do modo direto e indireto, assumindo crescentemente maior responsabilidade na geração do excedente estrutural de mão de obra, intensificando as desigualdades aos postos de trabalho existentes e a elevação dos critérios de seletividade patronal nas contratações diante do avanço do excedente estrutural de mão de obra no mundo.

3.1 AS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO COM A GLOBALIZAÇÃO

A globalização não é um fenômeno recente; aquela de que se fala hoje representa apenas o êxito mais elaborado da eterna tendência humana de explorar e depois colonizar todo território que ainda exista até fazer dele um único vilarejo

⁹⁴ *Idem. O emprego na Globalização*. São Paulo: Boitempo, 2001. p.13-14.

sob controle. A tradução prática desta tendência se deu de várias formas, segundo a criatividade de cada grupo, seu espírito empreendedor, sua agressividade e a disponibilidade de tecnologias mais ou menos avançadas.⁹⁵

O trabalho situa-se no cerne da estrutura social; se ela for alterada, inovada e modificada, influenciará diretamente no trabalho.

A transformação tecnológica e administrativa do trabalho e das relações produtivas dentro e em torno da empresa emergente em rede é o principal instrumento pelo qual o paradigma informacional e o processo de globalização afetam a sociedade em geral. Para Marx, entretanto, o trabalho, a criatividade, o divertimento e a vida deveriam ser uma coisa só.⁹⁶

A evolução histórica, no âmago da estrutura social, foi dominada pela tendência secular para o aumento da produtividade do trabalho humano. À medida que as inovações tecnológicas e organizacionais foram permitindo que homens e mulheres aumentassem a produção de mercadorias com mais qualidade e menos esforço e recursos, o trabalho e os trabalhadores mudaram da produção direta para a indireta, do cultivo, da extração e fabricação para o consumo de serviços e trabalho administrativo e de uma estrita gama de atividades econômicas para um universo profissional cada vez mais diverso. O impacto de uma estrutura do emprego, de certa forma valorizada, sobre a estrutura social dependerá da capacidade das instituições de incorporarem a demanda de trabalho no mercado de trabalho e valorizarem os trabalhadores na proporção de seus conhecimentos.

A sociedade pós-industrial em que se vive hoje inaugurou uma condição mais intelectualizada de vida, deslocando a exploração dos braços para o cérebro, cujas características valorizam e do qual está pronta a reproduzir alguns mecanismos através da inteligência artificial. Isso vem coroar uma longa história de evolução que, vez por outra, teve como protagonista o progresso espiritual ou material, modulado por lentas incubações subterrâneas e súbitas explosões criativas.⁹⁷ Nessa transição histórica, a mudança mais significativa é a transformação da estrutura ocupacional.

⁹⁵ DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 5.ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000. p.186.

⁹⁶ *Ibidem*, p.276.

⁹⁷ *Idem*, p.69.

A maior prova da mudança do curso histórico das teorias do pós-industrialismo e do informacionalismo é o aparecimento da nova estrutura social caracterizada pela mudança de produtos para serviços, pelo surgimento de profissões administrativas e especializadas, pelo fim do emprego rural e industrial e pelo crescente conteúdo de informação no trabalho das economias mais avançadas. Ou seja, o novo paradigma informacional interage com a história, as instituições, os níveis de desenvolvimento e a posição no sistema global de interação de acordo com as diferentes redes. Sem dúvida, conhecimentos e informação são as fontes principais de produtividade e crescimento nas sociedades avançadas.

O que é mais distintivo em termos históricos entre as estruturas econômicas da primeira e da segunda metade do século XX é a revolução das tecnologias da informação e sua difusão em todas as esferas de atividade social e econômica, incluindo sua contribuição no fornecimento da infraestrutura para a formação de uma economia global.⁹⁸ As sociedades informacionais poderiam ser caracterizadas por uma nova estrutura social cada vez mais polarizada em que os dois extremos aumentam sua participação em detrimento da camada intermediária.

Entre 1970 a 1990 as sociedades se tornaram pós-industriais, houve um rápido declínio do emprego industrial, e a tendência na década de 1990 é que a maior parte da população está empregada no setor de Serviços.⁹⁹

O endurecimento da lógica capitalista desde os anos 80 promoveu a polarização social apesar da valorização profissional. Essa tendência não é irreversível e pode ser retificada por políticas deliberadas com o objetivo de reequilibrar a estrutura social. Todavia, se deixadas à vontade, as forças da concorrência desenfreada no paradigma informacional levarão o emprego e a estrutura social à dualização.

Provavelmente, as sociedades que mais enfatizam as tecnologias da informação e nas quais a alta tecnologia desempenha um papel muito significativo para a produtividade e a competitividade também parecem ter o mais baixo nível de

⁹⁸ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**: a era da informação, economia, sociedade e cultura. 6.ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999. V.1, p.268.

⁹⁹ *Ibidem*, p.272-274.

empregos em informática e a taxa mais baixa da progressão deles. A expansão dos empregos relacionados à informação e o desenvolvimento de uma “sociedade da informação” parecem ser processos diferentes, embora inter-relacionados.

Na década de 1990, vários fatores aceleraram a transformação do processo de trabalho, como a tecnologia da computação e as tecnologias de rede. A internet e suas aplicações tornaram-se cada vez menos dispendiosas e melhores, com isso possibilitando sua aquisição e utilização em larga escala. A concorrência global promoveu uma corrida tecnológica e administrativa entre empresas de todo o mundo. As organizações evoluíram e adotaram novas formas baseadas em flexibilidade e atuação em redes. O que tende a desaparecer com a automação integral são as tarefas rotineiras, repetitivas, que podem ser pré-codificadas e programadas para que as máquinas as executem.

A maior parte da automação refere-se exatamente à integração do processamento da informação no manuseio do produto.

A evolução do mercado de trabalho durante o chamado período pós-industrial, mostra, ao mesmo tempo, um padrão geral de deslocamento do emprego industrial e dois caminhos diferentes em relação à atividade industrial: o primeiro significa rápida diminuição do emprego na indústria aliada a uma grande expansão do emprego em serviços relacionados à produção e em serviços sociais, enquanto outras atividades de serviços ainda são mantidas como fontes de emprego. O segundo caminho liga mais diretamente os serviços industriais e os relacionados à produção, aumenta com mais cautela o nível de emprego em serviços sociais e mantém os serviços de distribuição.

Assim, quando as sociedades decretam o fim do emprego industrial de forma maciça e em um curto período de tempo, em vez de promoverem a transformação gradual das indústrias, não é necessariamente por serem mais avançadas, mas porque seguem políticas e estratégias específicas baseadas em seu pano de fundo cultural, social e político. As opções adotadas para conduzir a transformação da economia nacional e da força de trabalho têm profundas consequências para a evolução da estrutura ocupacional, que fornece os fundamentos ao novo sistema de classes da sociedade informacional.

Através do pós-industrialismo, as pessoas, além de estarem envolvidas em diferentes atividades, também ocupam novos cargos na estrutura ocupacional. Com certeza, as sociedades informacionais são sociedades desiguais, mas as disparidades se originam menos de sua estrutura ocupacional relativamente valorizada do que das exclusões e discriminações que ocorrem dentro e em torno da força de trabalho.

Uma visão da transformação da força de trabalho nas sociedades avançadas também deve considerar a evolução das categorias do emprego. As organizações produtivas fabricam infelizes porque constroem seus dependentes a serem (ou pelo menos parecerem) eficientes e competitivos a todo custo.¹⁰⁰

Segundo Castells,¹⁰¹ a maior parte da força de trabalho das economias avançadas é assalariada, mas a diversidade dos níveis, a irregularidade do processo e a reversão dessa tendência, em alguns casos, demandam uma visão diferencial dos padrões da evolução da estrutura ocupacional. Poder-se-ia até mesmo formular a hipótese de que, conforme a atuação em rede e a flexibilidade se tornam características da nova organização industrial e conforme as novas tecnologias possibilitam que as pequenas empresas encontrem nichos de mercado, se assiste ao ressurgimento do trabalho autônomo e da situação profissional mista. Dessa forma, o perfil profissional das sociedades informacionais, de acordo com sua emergência histórica, será muito mais diverso que o imaginado.

O empregador não compra mais a força bruta; exige antes inteligência e criatividade.¹⁰² Nesse ponto, não basta estar longe da empresa para deixar de pensar no trabalho, isto é, para deixar de trabalhar. Nem basta a presença física para que a pessoa esteja trabalhando, considerando que sua cabeça pode estar vagando por conta própria, sem se aplicar aos deveres estabelecidos. Até que ponto o empregador consegue controlar a jornada de trabalho do empregado sob essa nova perspectiva de trabalho criativo?

¹⁰⁰ DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 5.ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000. p.31.

¹⁰¹ CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**: a era da informação, economia, sociedade e cultura. 6.ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999. V.1, p.285.

¹⁰² DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 5.ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000. p.310.

A maior parte da força de trabalho não circula na rede, mas torna-se dependente da função, da evolução e do comportamento de outros segmentos dela. Como resultado, tem-se um processo de interdependência hierárquica, segmentada da força de trabalho, sob o impulso dos contínuos movimentos das empresas nos circuitos de sua rede global.

As práticas de produção enxuta, redução do quadro funcional, reestruturação, consolidação e administração flexível são induzidas e possibilitadas pelo impacto interligado da globalização econômica e a difusão das tecnologias da informação. Os efeitos indiretos dessas tecnologias sobre as condições de trabalho em todos os países são muito mais importantes do que o impacto mensurável do comércio internacional ou do emprego internacional direto. O conhecimento e a nova tecnologia intelectual assumem um papel central na nova sociedade. No plano social, surge a necessidade de superar pelo mérito a ordem tradicional das democracias ocidentais, a angústia da família cristã e dos grupos de interesse do egoísmo liberal e do materialismo marxista.¹⁰³

O novo paradigma informacional de trabalho de mão de obra não é um modelo simples, mas uma colcha confusa tecida pela interação histórica entre transformações tecnológicas, política das relações industriais e ação social conflituosa. Segundo Hegedus,¹⁰⁴ pela primeira vez na história da humanidade o futuro é um problema social, não um problema natural.

Diante dessas inovações no mercado de trabalho, os trabalhadores conseguem atuar com liberdade considerável e são estimulados a intensificar a interação formal no desempenho de suas tarefas. As tecnologias foram introduzidas mais para economizar a mão de obra e submeter sindicatos e reduzir custos do que para melhorar a qualidade ou aumentar a produtividade. Como tendência geral, não há relação estrutural sistemática entre a difusão das tecnologias da informação e a evolução dos níveis de emprego na economia como um todo. Empregos estão sendo extintos e novos empregos estão sendo criados, mas a relação quantitativa entre as perdas e os ganhos varia entre as empresas, indústrias, setores, regiões e

¹⁰³ DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 5.ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000. p.172.

¹⁰⁴ HEGEDUS *apud* DE MASI, *op. cit.*, p.197.

países em função da competitividade, de estratégias empresariais, de políticas governamentais, de ambientes institucionais e da posição relativa na economia global.

A tecnologia da informação em si não causa desemprego; ela reduz o tempo de trabalho por unidade de produção. No entanto, sob o paradigma informacional, os tipos de emprego mudam em quantidade, em qualidade e na natureza do trabalho executado.

A flexibilidade dos processos e dos mercados de trabalho, induzida pela empresa em rede e propiciada pelas tecnologias da informação, afeta profundamente as relações sociais da produção herdadas do industrialismo, introduzindo um novo modelo de trabalho flexível e um novo tipo de trabalhador: o trabalhador de jornada flexível. Racionalidade, flexibilidade, precisão, segurança, beleza e rapidez são mais do que simples características: trata-se de um novo paradigma de organização em que as visões gerenciais, políticas e até estéticas da empresa terminam se encontrando.¹⁰⁵

Na maioria dos casos, o trabalho extraordinário não é nem remunerado e adquire todo o sabor de um sacrifício oferecido espontaneamente à empresa em sinal de fiel integração e com a tácita esperança de se obter vantagens na carreira. As empresas encorajam esse comportamento, ensinam a administrar o tempo, adotam expedientes para economizar décimos de minutos, como se realmente o tempo não fosse suficiente para fazer coisas que é preciso fazer. O resultado mais surpreendente é que, quanto menos tempo real é necessário para um funcionário dirigir sua carga de trabalho diário, mais ele tende a ficar no escritório além do horário. Na maioria das vezes, oito horas diárias são suficientes para a realização de todas as atividades. O estresse funcional existe, mas não depende tanto de trabalho ou responsabilidade excessivos quanto da frustração por ter pouco a fazer e ter que demonstrar que se está atarefado.

O servente de pedreiro descrito por Marx parava completamente o trabalho assim que soava a sirene e ia embora, procurando não pensar mais no serviço até o

¹⁰⁵ DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 5.ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000. p.184.

dia seguinte. De um lado da cancela estava o trabalho, e do outro, o tempo livre, tanto mais livre quanto mais forçado era o trabalho. O “colarinho branco” da empresa pós-industrial leva consigo as preocupações, mesmo fora da empresa. Falar de horário é um contrassenso, porque seu cérebro trabalha *full time* (tempo integral), independente do lugar em que se encontre e do horário estabelecido no contrato em função de um rito de papel que sobrevive unicamente pela insana e mofada teimosia de alguns sindicalistas e chefes de pessoal.¹⁰⁶

É difícil dizer onde começa o divertimento e onde termina o trabalho, uma vez que a atividade criativa dissipa qualquer barreira entre estudo, trabalho e tempo livre. A reestruturação de empresas, possibilitada pela tecnologia da informação e estimulada pela concorrência global, está introduzindo uma transformação fundamental: a individualização do trabalho. O homem atual está testemunhando o reverso da tendência histórica da assalarição do trabalho.

As tecnologias disponíveis realizam (aqui, agora) o antigo sonho da ubiquidade, pois a matéria-prima do trabalho intelectualizado, a informação, é suscetível, por sua natureza, da máxima descentralização em tempo real. Em outros termos, o local de trabalho não constitui mais uma variável independente do teorema da organização e o horário rigidamente sincronizado já não constitui exigência real da produção.¹⁰⁷

O caos urbano torna os cidadãos cada vez mais intolerantes com a vida metropolitana e com os deslocamentos cotidianos, que corroem de modo já intolerável o tempo livre, a economia e o equilíbrio psíquico. Torna-se cada vez mais clara a inutilidade do trabalho executado na unidade de tempo e de lugar do grande escritório centralizado e se difunde a aspiração por uma gestão autônoma, flexível, subjetiva e descentrada do próprio trabalho.

Ficou claro que “a questão econômica, política e moral dos anos 90 é o trabalho” e que “a redundância de pessoal nos escritórios é igual àquela das fabricas”, com efeitos desastrosos em termos dos *retraining* (reciclagens) frequentes, de carreiras curtas e de bem menos segurança. Diante da nova situação, previsível para milhões de cidadãos, os governos precipitaram-se para os acertos lançando

¹⁰⁶ DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 5.ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000. p.40.

¹⁰⁷ *Ibidem*, p.225.

campanhas de *job creation* (criação de emprego). “Aguçar o cérebro para inventar novos postos” foi a palavra de ordem de todos os ministros do Trabalho em cada país rico. No papel, o esforço pareceria coroado de êxito. Os Estados Unidos antes de todos, mas também o Japão e a Europa, conseguiram criar mais de 50 milhões de postos de trabalho em 20 anos. Porém, ao olhar de perto o que aconteceu, vê-se que a maioria dos novos postos consiste naquilo que os americanos sarcasticamente chamam de *hamburger-flipping job*, isto é, trabalhos de meio período, de baixa qualidade e baixos salários, feitos na maioria por imigrantes.¹⁰⁸

Assim, o atual sistema de organização do trabalho permanece endemicamente incapaz de utilizar da melhor forma possível os recursos de que dispõe. A única alternativa que resta é a de redistribuir o trabalho e, com ele, a riqueza e a cidadania que dele resultam.

Diante dessas mudanças, constatou-se um aumento do trabalho autônomo, o emprego temporário, a terceirização e a subcontratação como modos de ter o trabalho executado externamente em uma adaptação flexível às condições do mercado. A tendência tecnológica atual promove todas as formas de flexibilidade de modo que, na ausência de acordos específicos sobre a estabilização de uma ou várias dimensões do trabalho, o sistema evoluirá para uma flexibilidade generalizada multifacetada em relação a trabalhadores e condições de trabalho, tanto para os trabalhadores especializadíssimos quanto para aqueles sem especialização.

A difusão da tecnologia da informação na economia não causa desemprego de forma direta; todavia, o processo de transição histórica para uma sociedade informacional e uma economia global é caracterizado pela deterioração das condições de trabalho e de vida para uma quantidade significativa de trabalhadores.

O aumento de flexibilidade e adaptabilidade possibilitado pelas novas tecnologias contrapôs a rigidez do trabalho à mobilidade do capital. A produtividade e a lucratividade foram aumentadas, mas os trabalhadores perderam a proteção institucional e ficaram cada vez mais dependentes das condições individuais de negociação e de um mercado de trabalho em mudança constante. Hoje, em sua maioria, os trabalhadores investem todas as energias na carreira, passam grande

¹⁰⁸ DE MASI, Domenico. **Desenvolvimento sem trabalho**. 5.ed. São Paulo: Esfera, 1999. p.70.

parte do dia no local de trabalho, perdem o gosto pela vida em família e pelo divertimento, durante os feriados têm dor de cabeça se não levarem para fazer em casa qualquer tarefa que preserve o mesmo clima de tensão dos dias normais. Parece que os seres humanos não sabem criar bem-estar sem se atormentarem reciprocamente com as regras cruéis de uma economia empresarial baseada na concorrência desapiadada. Seguramente, a grande experiência do socialismo real faliu miseravelmente, e mesmo assim é preciso retomar o caminho de uma economia social baseada na solidariedade. Ainda que isso não desse trabalho aos desempregados, serviria para melhorar sua condição humana.¹⁰⁹

Jeremy Rifkin, autor de *O fim do trabalho*, pensa que o trabalho do tipo tradicional continuará a diminuir cada vez mais e que, portanto, haverá mais tempo livre. Elabora, ainda, a hipótese de que o uso do tempo se dará, sobretudo, através de ocupações voluntárias: a sociedade do tempo livre estará empenhada em atividades que não mais produzam riqueza, mas solidariedade.¹¹⁰

Partindo da desinstitucionalização do trabalho assalariado, Antunes¹¹¹ identifica um processo de metamorfose pelo qual esta questão passa atualmente. Se, de um lado, reduz o operariado industrial e fabril, de outro aumenta o subproletariano (trabalho parcial, informal, subcontratado) e o assalariamento no setor de serviços. Da mesma forma, incorpora a mão de obra feminina e infantil e exclui os trabalhadores mais jovens e mais velhos, resultando em heterogenização, fragmentação e complexificação da classe trabalhadora. Como saldo desse fenômeno, há precariedade do emprego e da remuneração, desregulamentação das condições de trabalho e conseqüente regressão de direitos sociais, ausência de proteção e expressão sindicais.

Será necessário esperar por mudanças também em outras áreas. Quando a acumulação de riquezas já não tiver um significado social importante, acontecerão mudanças profundas no código moral. Os homens terão de saber se libertar de muitos dos princípios pseudomoraes que supersticiosamente os torturaram por dois

¹⁰⁹ DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 5.ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000. p.240.

¹¹⁰ *Idem*. **O ócio criativo**: entrevista a Maria Serena Palieri. Rio de Janeiro: Sextante, 2000. p.79.

¹¹¹ ANTUNES (**Adeus ao trabalho**, 1997, p.41-44) *apud* DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. Teoria geral da relação de emprego e sociedade pós-industrial: algumas reflexões. **Revista Síntese**, São Paulo, v.6, n.31, p.96-126, mar./abr.2013.

séculos e pelos quais enalteciam como virtudes máximas as qualidades humanas desagradáveis. É preciso ter a coragem de atribuir à motivação “dinheiro” seu verdadeiro valor. Assim, ficarão livres para se desfazerem de todos os hábitos sociais e das práticas e penalidades econômicas que hoje mantêm a todo custo, apesar de serem desagradáveis e injustas. Assim, os homens livres se voltarão para alguns princípios mais sólidos, autênticos e tradicionais, darão mais valor aos fins do que aos meios e preferirão o bem ao útil.¹¹² A solução poderá vir somente de um novo modelo de vida, capaz de reverter os vínculos em oportunidade e a falta de trabalho em liberação do trabalho.

O novo desafio que marcará o século XXI é como inventar e difundir uma nova organização capaz de elevar a qualidade de vida e do trabalho, fazendo uma alavanca sobre a força silenciosa do desejo da felicidade.¹¹³

Quer se queira ou não, o único tipo de emprego remunerado que permanecerá disponível com o passar do tempo será do tipo intelectual criativo. Para quem não estiver preparado a isso, o futuro será sinônimo de desemprego, a não ser que adote um novo modelo de vida. “O futuro pertence aqueles que serão mais capazes de usar a própria cabeça do que as próprias mãos”. Nos anos passados foi o trabalho que colonizou o tempo livre; nos anos futuros será o tempo livre a colonizar o trabalho.¹¹⁴

Com essas profundas mudanças e alterações no mundo do trabalho ao longo dos tempos, ver-se-á no capítulo a seguir os novos contornos da subordinação jurídica, abordando as diversas teses que propõem a revisão dos contornos da subordinação, partindo da interpretação clássica ou tradicional vislumbrada no primeiro capítulo ao modo moderno.

¹¹² DE MASI, Domenico. **Desenvolvimento sem trabalho**. 5.ed. São Paulo: Esfera, 1999. p.100.

¹¹³ *Idem*. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 5.ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000. p.330.

¹¹⁴ *Idem*. **O ócio criativo**: entrevista a Maria Serena Palieri. Rio de Janeiro: Sextante, 2000. p.101-298.

4 OS NOVOS CONTORNOS DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

A subordinação jurídica surgiu em um contexto histórico de exploração do trabalhador, com o objetivo de servir como critério para a construção de um sistema social de proteção social ao obreiro. O dito sistema foi plenamente eficiente durante muito tempo, com todos os avanços da sociedade e a nova inserção do empregado no mercado de trabalho. Fica evidente que a primazia da subordinação tradicional como critério definidor da relação de emprego vem perdendo sua aplicabilidade em meio às novas formas de trabalho. Diante do contexto, verifica-se a tendência de substituir essa noção.

Um salto aos dias que correm denuncia os desdobramento dos lindes iniciais e a amplificação das esferas reguladoras do Direito do Trabalho, que apanha as categorias de prestadores de serviço não mais estritamente qualificados nos rígidos termos dos tempos passados, como os trabalhadores a domicílio ou como certos trabalhadores autônomos, sujeitos a regulamentação especial. O Direito do Trabalho deixou de ser a disciplina reguladora do trabalho exclusivamente subordinado.¹¹⁵

Inicialmente, tem-se que relação de trabalho é “o antecedente de que a relação de emprego é o conseqüente”,¹¹⁶ ou, ainda, o gênero do qual se tem como espécie a relação de emprego. Além da relação de emprego, podem ser elencadas outras relações laborais, tais como a relação de trabalho autônomo, a de trabalho eventual, avulso ou de qualquer outra modalidade admissível pelo ordenamento jurídico trabalhista.

Nas palavras de Dallegrave Neto:¹¹⁷

Considerando que o conceito de relação de trabalho é aquele que pressupõe qualquer liame jurídico entre dois sujeitos, desde que tendo por objeto a prestação de um serviço, autônomo ou subordinado, não há dúvidas que não só os contratos celetistas estão nele abrangidos, mas também boa parte dos contratos civis e comerciais.

¹¹⁵ VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3.ed. São Paulo: LTr, 2005. p.511.

¹¹⁶ PIMPÃO, Hirosê. **Das relações de emprego no Direito do Trabalho**. 2.ed. Rio de Janeiro: José Konfino, 1960. p.13.

¹¹⁷ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Nova competência trabalhista para julgar ações oriundas da relação de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v.71, n.1, p.241, jan./abr. 2005.

Os doutrinadores modernos afastam-se de pressupostos subjetivos e assentam critérios objetivos para determinar o conteúdo da subordinação. O que caracteriza trabalho autônomo é o desempenho, por parte do trabalhador, de uma atividade que consiste na organização dos fatores de produção com vistas a um determinado resultado e, em consequência, assumindo os riscos conexos a tal organização. Trabalho subordinado é um dos fatores da produção organizada pelo empresário, que assume os riscos da atividade econômica e se apropria dos resultados dela.¹¹⁸

A adoção do critério da subordinação jurídica, em sua acepção clássica, levava a excluir do campo de incidência do Direito do Trabalho vários trabalhadores que necessitavam de sua tutela, mas não se enquadravam naquele conceito parcial e restrito. Conforme assinalavam alguns críticos, este não cumpria plenamente sua finalidade essencial, pois não era capaz de abranger todos os trabalhadores que necessitam da proteção juslaboral.

A remodelação quantitativa influiu no fenômeno qualitativo da subordinação, alterando-lhe a estrutura conceitual.

Pode-se observar, ao longo do século XX e até meados do final da década de 1970, uma tendência de expansão do conceito de subordinação, em comparação com sua acepção, tradicional ou clássica, com a consequente ampliação do campo de incidência das normas trabalhistas. Com base nisso, analisa-se que a relação de emprego, conforme acima explicitado, é uma das espécies de relação de trabalho, e em torno dessa relação laboral se construiu o Direito do Trabalho pátrio. Assim é que, no dizer de Delgado,¹¹⁹

[...] a prestação de trabalho pode emergir como uma obrigação de fazer pessoal, mas sem subordinação (trabalho autônomo em geral); como uma obrigação de fazer sem pessoalidade nem subordinação (também trabalho autônomo); como uma obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica e esporádica (trabalho eventual). Em todos esses casos, não se configura uma relação de emprego (ou, se quiser um contrato de emprego). Todos esses casos, portanto, consubstanciam relações jurídicas que não se encontram sob a égide da legislação trabalhista (CLT e leis trabalhistas esparsas) e nem sob o manto jurisdicional próprio (competência própria) da Justiça do Trabalho.

¹¹⁸ ROMITA, Arion Sayão. Conceito objetivo de subordinação. **Arquivos do Ministério da Justiça**, Rio de Janeiro, v.1, n.1, p.83-84, jun. 1943.

¹¹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7.ed. São Paulo: LTr, 2008. p.287.

Conforme Romita,¹²⁰ a Sociologia do Trabalho e a Psicologia Coletiva ensinam que a condição de trabalhador subordinado é indesejável e, como regra geral, o trabalhador subordinado almeja transformar-se em autônomo, ser seu próprio patrão, fixar sua própria jornada de trabalho. Trabalhadores autônomos, por outro lado, não precisam da “proteção” das leis trabalhistas, pois dispõem dos direitos que lhes são outorgados pela legislação específica.

O Direito do Trabalho não tem por finalidade proteger o trabalhador. Sua tarefa é regular a relação de trabalho subordinado, e não proteger o empregado. A crise da subordinação implica em crise do próprio Direito do Trabalho. Na verdade, não há uma crise propriamente dita, mas há necessidade de se adaptar a legislação do trabalho à nova realidade trazida pelas inovações tecnológicas e a globalização da economia.¹²¹ Dessa forma, pode-se ter uma relação de trabalho subordinado típico (a relação de emprego), atípico (trabalho eventual, avulso, temporário, voluntário, dentro outros) ou especial, também denominado em regime diferenciado¹²² (trabalho rural, doméstico, artístico, dentro outros).

Com exceção do trabalho subordinado típico, todas as outras formas de prestação laboral exibem um diferencial para que não se caracterizem como uma relação de emprego, já que apresentam igualmente o elemento da subordinação jurídica. Assim, no caso do trabalho subordinado atípico encontra-se presente o elemento subordinação, mas, por não haver alguns outros elementos da relação de trabalho subordinado típico, ou por eles se encontrarem de forma mitigada, não se deu a essa modalidade a mesma proteção que o Direito Trabalhista pátrio confere ao trabalho subordinado típico (a relação de emprego).

Já no trabalho subordinado especial (ou em regime diferenciado), o trabalho subordinado se caracteriza por preencher todos os elementos da relação empregatícia, mas, em virtude de algumas características especiais que possuem os trabalhadores subordinados a cada tipo de regime jurídico de sua categoria, eles acabam por se diferenciar dos trabalhadores típicos. Ou seja, são empregados, mas,

¹²⁰ ROMITA, Arion Sayão. A crise do critério da subordinação jurídica: necessidade de proteção a trabalhadores autônomos e parassubordinados. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v.68, n.11, p.1287-1298, nov. 2004.

¹²¹ *Ibidem*.

¹²² PINTO E SILVA, Otavio. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. p.29.

em razão de peculiaridades presentes a cada tipo de relação jurídica, possuem tratamento legal específico, com aplicação ou não de todos ou de alguns dos dispositivos celetistas.

Um problema com que se depara a Justiça do Trabalho são os falsos autônomos, as falsas cooperativas de trabalho, as falsas terceirizações, que prestam uma relação típica de trabalho, ou seja, são verdadeiros empregados. Nesses casos prevalece a aplicação do princípio da primazia da realidade, tornando nulo qualquer ato que vise desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos celetistas, conforme o artigo 9º da CLT: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

Segundo a lição de Silva:¹²³

[...] passou o critério da subordinação jurídica por um processo de revisão crítica, arguindo-se que ele reunia em seu âmbito pessoas de condição social muito diferente, levando o Direito do Trabalho a tutelar pessoas que, conquanto subordinadas, não necessitam de proteção, enquanto deixa desamparadas outras que, embora autônomas, padecem de debilidade econômico-social.

A realidade modificou-se ao longo dos anos e cada vez mais se busca o menor vínculo com o empregador.

Diante das mudanças do mundo globalizado, perpetuam-se grandes alterações, de modo que foram produzidos profundos abalos à estrutura do Direito do Trabalho, fazendo emergir, na sociedade contemporânea, novas formas de mão de obra antes não imagináveis, como meio de adaptação do ser humano à agitação do mercado de trabalho produzida pela mecanização e demonstrando, ainda, a não-adequação da legislação trabalhista aos novos tempos, como já foi demonstrado no decorrer da presente pesquisa.

E por que não aumentar o leque de regulações do Direito do Trabalho? Conforme visto no capítulo anterior, houve muitas mudanças no cenário “trabalho” durante os séculos. A necessidade de regulamentação das novas modalidades de

¹²³ SILVA, Luis de Pinho Pedreira. Um novo critério de aplicação do Direito do Trabalho: a parassubordinação. **Revista do Instituto Baiano de Direito do Trabalho – Ergn**, Salvador, v.47, a.46, p.130, 2002.

trabalho se mostra indelével, em detrimento dos defensores de uma corrente flexibilizadora do Direito do Trabalho para quem a prática da negociação coletiva seria de interesse dos trabalhadores, de modo a reduzir a rigidez das leis trabalhistas e fixar condições de trabalho, assim como regulamentar as relações.

Ultrapassada a concepção de estruturas universais de empresa e formato de contrato de trabalho, a cada dia a relação é inovadora. Com tais avanços, diversas modalidades de flexibilização criaram novos tipos de prestação de serviços, como a exteriorização ou subcontratação, contratos de duração determinada e teletrabalho, além do renascimento de formas arcaicas de execução do trabalho, como o trabalho em domicílio e a crescente utilização de serviços prestados por autônomos.

Romita¹²⁴ explica que o esquema clássico da subordinação se altera por força da introdução de novos processos tecnológicos de produção. A prestação a cargo do trabalhador se desenvolve com menos sujeição e mais colaboração. Assim, o Direito do Trabalho poderia estender seu campo de aplicação ao trabalho parassubordinado e ao autônomo.

Morais Filho¹²⁵ dispõe que:

A tendência maior é no sentido de abranger, de maneira indistinta, toda e qualquer espécie de trabalho que se realize em sociedade, público ou privado, dependente ou autônomo. Dia virá em que o Direito do Trabalho será o direito comum do próprio trabalho humano, como seu organizador e regulador.

Há uma tendência expansionista do Direito do Trabalho que não há como negar. Inclusive, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho por vezes admite posicionamentos em sentidos opostos, às vezes de acordo com a corrente flexibilista e outras com a corrente antiflexibilista.

Posição de maior abertura, ampliativa, é assumida por diversos juristas, entre eles Cabanellas¹²⁶, apesar de aparente contradição em alguns pontos de sua obra:

¹²⁴ ROMITA, Arion Sayão. A crise do critério da subordinação jurídica: necessidade de proteção a trabalhadores autônomos e parassubordinados. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v.68, n.11, p.1287-1298, nov. 2004.

¹²⁵ MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1956. V.1, p.129.

¹²⁶ CABANELLAS (**Compendio de Derecho Laboral**, Omeba, 1968, v.1, p.274) *apud* NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p.372.

Tanto o trabalhador dependente como o independente podem ser sujeitos do trabalho; porém, só o trabalhador subordinado se rege por um contrato de trabalho. Daí que, por antomásia, o trabalhador característico, sob o ponto de vista laboral, seja o sujeito de um contrato de trabalho.

Na mesma linha, Pérez Leñero¹²⁷:

[...] esse mesmo fato social trabalho pode dar origem a relações que não são jurídicas, mas morais, salientando-se do conteúdo de nossa ciência. No Direito Positivo, pode ser fundamento de relações jurídicas que hoje, não obstante, não entram, todavia, no Direito Laboral, tal como correntemente se entende (por exemplo, o trabalho profissional autônomo), mas que doutrinariamente terão que entrar no dia em que nossa ciência adquirir a substantividade e independência que terá que alcançar.

Também Brun e Galland¹²⁸, entendem que o Direito do Trabalho passa a ser aplicável não só aos assalariados, mas também “*dans une certaine mesure, aux travailleurs indépendants*” (em certa medida, auto-empregue).

Aqueles que trabalham de modo independente ou autônomo escapam do domínio do Direito do Trabalho, salvo se houver regulamentação específica nesse sentido que deverá ser acolhida doutrinariamente como exceção. Por outro lado, o trabalho profissional pode se revestir de características preponderantemente intelectuais, técnicas ou manuais.

No Direito do Trabalho de alguns países há diferença legislativa e doutrinária, conforme a ocupação do trabalhador. No Brasil é inadmissível tal critério, a legislação a impede (CLT, art. 3º).

4.1 O ALARGAMENTO DAS FRONTEIRAS

Do ponto de vista doutrinário, o alargamento do campo de aplicação do Direito do Trabalho tem sido preconizado, pois este ramo tem por finalidade eliminar a exploração do homem pelo homem. Alguns doutrinadores explicitam que flexibilização seria a modificação atual e potencial das normas laborais, traduzida na atenuação dos níveis de proteção dos trabalhadores e que, frequentemente, vai

¹²⁷ PÉREZ LEÑERO (**Teoría general del Derecho español del Trabajo**, 1948, p.21) *apud* NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p.372.

¹²⁸ BRUN, André; GALLAND, Henri (**Droit du Travail**, Sirey, 1958, p.9) *apud* NASCIMENTO, *op. cit.*, p.373.

acompanhada de uma aplicação da faculdade patronal de direção, podendo as partes do contrato de trabalho estabelecer as condições de trabalho, estando ou não assistidas por seus representantes sindicais. Já os antiflexibilistas afirmam que essa ideia estaria em desacordo com o próprio Direito do Trabalho e seu fim protecionista aos hipossuficientes. Se fosse permitida a adoção daquela tese, segundo os defensores da última corrente, se estaria atentando contra séculos de lutas travadas pela classe operária em busca de seus direitos, dando-se permissão à negociação de condições tidas como indisponíveis.

O significado de subordinação na sociedade contemporânea é diferente daquele existente nas sociedades anteriores: deixou de ser uma sujeição pessoal e atenuou por uma razão de respeito ao direito do homem. No período inicial, o Direito do Trabalho disciplinava dois tipos de relações jurídicas, as coletivas e as relações individuais, restritas, no começo, a um âmbito bem definido, a proteção do operário de fábrica no início da Revolução Industrial.

O Direito Individual do Trabalho sempre ampliou seu âmbito pessoal. Quanto aos tipos de trabalhadores que visava proteger, passou do operário de fábrica ao trabalhador do setor de Serviços, de ambos para o empregado em geral, intelectual, técnico, daí, na sociedade pós-industrial, a todo trabalhador subordinado. No futuro sua pretensão aumenta.

No período contemporâneo se está diante de uma nova fase, a do Direito do Trabalho não só de empregados, senão também de outros tipos de trabalhadores que não estejam vinculados a uma empresa mediante uma relação empregatícia. A proteção do trabalhador desloca-se dos aspectos econômicos para a defesa de sua pessoa e cidadania. Os direitos trabalhistas partem da esfera meramente patrimonial para direitos e interesses morais.

Com o crescimento do trabalho intelectual, das formas flexíveis de organização do trabalho e o desenvolvimento tecnológico elastecem as modalidades de trabalho quanto ao tempo e ao espaço em que é exercido e quebra-se, cada vez mais, a hierarquização. Razões dessa ordem levam a subordinação a ceder lugar para a coordenação e a interação, e o ciclo produtivo da empresa de modo direto e contínuo prescinde de sua modalidade temporal ou executiva, tudo contribuindo para

a superação da noção tradicional de subordinação, mesmo porque a subordinação pressupõe a imputação ao empreendedor de uma atividade de empresa com riscos patrimoniais conexos, enquanto a despersonalização da atividade na complexidade da produção se contrapõe a esse quadro.¹²⁹

Diversas teorias são apontadas para explicar o conceito de trabalho autônomo. Pode-se falar na finalidade da prestação de serviços, teoria em que o objetivo final do credor do trabalho da prestação não é o de dispor da energia de trabalho, mas de usufruir do resultado, da obra, do produto pronto.¹³⁰ Esse critério busca efetuar a separação entre atividade e resultado, de modo a conceituar o trabalho autônomo como aquele em que o tomador de serviços se interessa não pelo modo de sua execução, mas pelos fins atingidos, com a distinção entre obrigação de meios e obrigação de resultados segundo a qual o trabalhador autônomo seria devedor de uma prestação de resultado, enquanto a obrigação do trabalhador subordinado seria de meios, isto é, de mero comportamento.

Uma segunda teoria afirma ainda ser possível classificar o trabalho autônomo levando em consideração o resultado da prestação de serviços: quando o resultado é imediato, isto é, o trabalhador obtém algo e fica com aquilo que produz, para depois revender aos interessados, se configuraria o trabalho autônomo, mas quando o resultado é mediato, ou seja, o trabalhador aliena diretamente o que produz, não chegando a ficar com os frutos de seu trabalho, se caracterizaria o vínculo empregatício.

Uma terceira teoria é a do trabalho por conta própria, conforme lição de Fernandes,¹³¹ que define o trabalhador autônomo como aquele que exerce habitualmente e por conta própria atividade profissional remunerada. Surge assim o elemento da independência no exercício da atividade: o trabalhador autônomo trabalha por conta própria, em oposição ao subordinado, que trabalha por conta alheia.

¹²⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho. 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p.584.

¹³⁰ CASSI, Vincenzo. **La subordinazione del lavoratore nel Diritto del Lavoro**. Milano: Giuffré, 1947. p.105.

¹³¹ FERNANDES, Annibal. **O trabalhador autônomo**. São Paulo: Atlas, 1984. p.58.

Há ainda outra teoria importante, ligada à ideia do trabalho por conta própria e que pode ser enunciada como a assunção do risco da atividade econômica: cabe ao trabalhador autônomo assumir todos os riscos da atividade profissional que desempenha, sendo nítida em face do empregado.

Diante tantas teorias, fica claro que o critério efetivo para a caracterização do trabalho autônomo deve passar pela análise do modo como a atividade é desenvolvida. Uma proposta inovadora seria a heterodireção da atividade como característica essencial do trabalho subordinado, no modo imposto pelo empregador. Esse aspecto mostra como no contrato de trabalho a prestação do trabalho subordinado e a função organizativa do empresário estão estreitamente conexas e interdependentes, autorizando o contrato de trabalho subordinado a planificar e coordenar, pelo poder diretivo, a prestação de trabalho e a coordenar um ou mais contratos de trabalho com outros fatores da produção para realizar o resultado produtivo.¹³² Uma segunda proposta, a coordenação, sendo uma extensão da subordinação com novo desenho mais flexível, denota o intento de utilizar organicamente a prestação do trabalho no âmbito da empresa. Coordenar significa ordenar junto. Difere de subordinação, que é ordenar unilateralmente.

A adoção do critério da subordinação jurídica, em sua matriz clássica, levava a excluir do campo de incidência do Direito do Trabalho vários trabalhadores que necessitavam de sua tutela, mas que não se enquadravam naquele conceito parcial e restrito.

4.1.1 Princípio da proteção

O princípio da proteção foi conceituado por Rodriguez¹³³ como o “critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho”. Silva,¹³⁴ por sua vez, define-o como “aquele em virtude do qual o Direito do Trabalho, reconhecendo a desigualdade de fato entre os sujeitos da relação jurídica de trabalho, promove a atenuação da inferioridade econômica, hierárquica e intelectual dos trabalhadores”.

¹³² NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho. 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p.585.

¹³³ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2002. p.83.

¹³⁴ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 29.

Verifica-se que o princípio da proteção se confunde com a própria razão de ser do Direito do Trabalho, revelando-se como um instrumento de proteção/tutela jurídica do empregado em face do empregador.

O contrato de trabalho guarda uma peculiaridade frente aos demais contratos, sendo uma espécie contratual na qual não se pode separar o sujeito do objeto. No contrato de trabalho, o sujeito contratual (trabalhador) se confunde com o próprio objeto do contrato, que é a prestação dos serviços.

Assim, tanto a desigualdade socioeconômica entre empregado e empregador quanto o fato de, no âmbito do contrato de trabalho, sujeito e objeto se confundirem numa mesma pessoa (empregado) justificam a proteção jurídica de um dos contratantes em detrimento do outro.

Como nota Vilhena,¹³⁵ ocorreu, progressivamente, um desbordamento das fronteiras iniciais com a amplificação do Direito do Trabalho, que passou a abranger categorias de prestadores de serviços não enquadrados nos rígidos termos do passado, como os trabalhadores em domicílio e, inclusive, certos autônomos. Essa ampliação quantitativa – ocorrida por imposição da própria realidade social e dos desígnios da Justiça –, por sua vez, influiu no fenômeno qualitativo da subordinação, alterando o conceito jurídico, alargando-o, conferindo-lhe nova fisionomia.

De fato, todos os atos de Direito devem se assentar numa razão necessária, ou, ao menos, em uma razão suficiente, consistindo o ato jurídico arbitrário “numa motivação ou na procura de uma finalidade estranha à situação objetiva”. Ainda, “uma diferença de tratamento que não tivesse por base uma justificação razoável seria arbitrária e violaria o princípio da igualdade”.¹³⁶

O legislador não pode, assim, tratar aquilo que é essencialmente igual de forma arbitrariamente desigual, o que pode e deve ser averiguado em sede de controle de constitucionalidade das leis.

¹³⁵ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3.ed. São Paulo: LTr, 2005. p.219.

¹³⁶ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009. p.146.

O princípio da igualdade consiste na proibição do arbítrio, o que significa que deve haver uma razão objetiva, razoável, para que se proceda à diferenciação.¹³⁷ Desse modo, a diferença de tratamento, sem uma razão suficiente para justificá-la, consiste em verdadeiro arbítrio, com a conseqüente violação ao princípio da igualdade. Esse princípio é assegurado pela Constituição.

No mesmo sentido são os ensinamentos de Delgado:¹³⁸

Considera-se, todavia, que as mudanças jurídicas a serem implementadas devem fundamentar-se na lógica finalística originária do Direito do Trabalho. Ou seja, qualquer mudança legislativa deverá propor a melhoria das condições de trabalho em favor do obreiro, e não a precarização da prestação de serviços, desenvolvida conforme interesse privado e egoístico do mercado.

Os dispositivos que definem a relação de emprego e seus pressupostos (como os artigos 2º e 3º da CLT) devem ser interpretados de forma teleológica, isto é, a noção de trabalhador subordinado deve ser elaborada em conformidade com as finalidades concretas de tutela perseguidas pelas normas trabalhistas. Essa releitura fundamenta-se nos próprios princípios do Direito do Trabalho, que devem orientar e guiar a interpretação de todas as normas juslaborais, entre os quais se destaca o princípio da proteção, que é a razão de ser e objetivo maior desse ramo jurídico.¹³⁹

Desse modo, uma vez demonstrado que a ampliação do conceito de subordinação pela via jurisprudencial é plenamente possível e altamente desejável, cumpre analisar algumas das propostas que visam ao alargamento, parcial ou total, do campo de incidência do Direito do Trabalho.

4.2 O ROMPIMENTO DA CONCEPÇÃO BINÁRIA AUTONOMIA-SUBORDINAÇÃO

A classificação jurídica do trabalho depois do período inicial da locação, que separou o trabalho do Código Civil do trabalho da legislação trabalhista, criou duas áreas tradicionais: a do trabalho autônomo, que continuou regido pelo Código Civil, e a do trabalho subordinado, de tal modo que a figura do empregado praticamente se

¹³⁷ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009. p.147.

¹³⁸ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006. p.241.

¹³⁹ PORTO, *op. cit.*, p.276.

confundi com a do subordinado ou dependente do poder de direção daquele para quem sua atividade era exercida mediante o pagamento de um salário. Nasceu, assim, a concepção binária autonomia-subordinação que foi, e de certo modo ainda é, a medida de separação das duas grandes áreas do Direito Individual do Trabalho: a do trabalho subordinado, área maior e em sintonia com os princípios protetivos do Direito do Trabalho, e a área não trabalhista, em consonância com as noções contratuais do Direito Comercial, Civil e Empresarial. Essa divisão mostra que o trabalho da pessoa física nem sempre é prestado sob a forma de emprego.¹⁴⁰

O modelo de regulação socioeconômica no qual se apoiava o Direito do Trabalho desde o início do século está em crise, com as alterações que se processaram em relação à empresa, ao sindicato e ao Estado, com a reorganização interna do trabalho, a produção mais seletiva e não-estandardizada, a necessidade de aprendizagem mais larga e contínua do trabalhador, a estabilidade no emprego cedendo lugar a contratos mais aleatórios, o desemprego e a retipificação dos contratos de trabalho. É para alguns a desestruturação do Direito do Trabalho em benefício de uma recontractualização civilista; para outros, é uma agressão ao princípio da igualdade se o objetivo for criar diversificações regulativas para cada tipo de trabalho. Outros, ainda, o veem como um meio de precarização do trabalho e redução dos custos pelas empresas premidas por uma competitividade que as leva a tudo. Outros, mais, preferem compreendê-lo como uma proposta de medida socioeconômica que poderá trazer para o âmbito do Direito do Trabalho outras regulações de vínculos de trabalho que não podem se enquadrar no padrão típico do trabalho em tempo integral, por prazo indeterminado.¹⁴¹

Alguns doutrinadores tentam reelaborar a teoria da subordinação por considerá-la insuficiente para distinguir tipos de trabalho que crescem na sociedade e diferem do padrão sociológico que levou o Direito do Trabalho a construí-la. Assim nasceu a teoria da coordenação e da parassubordinação, a fim de substituir ou complementar os tradicionais conceitos.

¹⁴⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho. 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p.219.

¹⁴¹ *Ibidem*.

Sob o ponto de vista de Galantino,¹⁴² a noção de subordinação é múltipla, confusa e contraditória e exige um trabalho de reconstrução.

4.3 A SUBORDINAÇÃO OBJETIVA

A subordinação objetiva revela-se na integração da atividade do trabalhador na atividade da empresa, o conceito de subordinação deve extrair-se objetivamente e objetivamente ser fixado, devendo ser definido como a participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do credor de trabalho

Segundo Romita,¹⁴³ a subordinação é entendida mediante critério dúplice, em circunstância de ordem subjetiva e de natureza objetiva. Subjetivamente, ela se revela pelo poder de comando assegurado ao empregador e o conseqüente dever de colaboração assumido pelo empregado; sob o aspecto objetivo, a subordinação é explicada pela integração da atividade do empregado na organização da empresa.

A integração do trabalhador na organização empresarial, também conhecida como subordinação objetiva, não é um critério autônomo para determinar a existência de um contrato de emprego, mas um fundamento teórico para a conceituação do trabalhador subordinado.¹⁴⁴

O que ocorre é a integração da atividade do prestador na atividade da empresa, como se dá com os trabalhadores a domicílio que não se inserem. Aquela, periódica e constantemente, conta com a entrega das prestações, com as quais se realiza sua finalidade de produção diante de empresas freguesas ou de consumidores. Como suporte dessa integração abre-se um tráfico de prestações que levam o empresário a contar com a interativa entrega das peças feitas e, por toda via de consequência, a tomar medidas acautelatórias da regularidade desse tráfico, da perfectibilidade das tarefas executadas, o que acaba por configurar, objetivamente, a subordinação.¹⁴⁵

¹⁴² GALANTINO, Luisa *apud* NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p.582.

¹⁴³ ROMITA, Arion Sayão. Conceito objetivo de subordinação. **Arquivos do Ministério da Justiça**, Rio de Janeiro, v.1, n.1, p.75-87, jun. 1943.

¹⁴⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8.ed. São Paulo: LTr, 2012. p.224.

¹⁴⁵ VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3.ed. São Paulo: LTr., 2005. p.514.

A atividade do empregado ou do trabalhador deve integrar a atividade geral da empresa ou se diz que a atividade do prestador, como se converte na atividade da empresa, é vital para a consecução de seus objetivos econômicos, técnicos, administrativos. Assim, a subordinação é elementar para sua atividade e se concentra na atividade.

Nesse sentido, se a subordinação for remodelada, se ampliará a tutela do Direito do Trabalho.

A subordinação objetiva, defendida por parte dos doutrinadores, a exemplo de Vilhena,¹⁴⁶ citado por Porto. Veja-se:

A subordinação objetiva se revela na integração da atividade do trabalhador na atividade da empresa: o conceito de subordinação deve extrair-se objetivamente e objetivamente ser fixado, devendo ser definido como a participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do credor de trabalho.

Ocorre que, na sociedade atual, caracterizada pela racionalização do trabalho com a conseqüente especialização da mão de obra, o empregador nem sempre possui superioridade ou igualdade de conhecimentos e cada vez mais as contratações recaem sobre pessoas que possuem um grau de conhecimento em determinada profissão. Nasce daí o que se chama de “subordinação técnica invertida”, frequentemente presente nas relações de trabalho intelectual.¹⁴⁷

Em resposta à dificuldade a respeito do enquadramento jurídico da relação de trabalho quando presentes elementos compatíveis com a atividade autônoma e com o trabalho subordinado, principalmente em face dos novos perfis profissionais, uma vertente jurisprudencial tem procurado novos critérios de qualificação, dando importância à vontade das partes que, no exercício da autonomia contratual, poderão excluir a subordinação ao regularem seus interesses recíprocos, não sendo possível ao Juízo atribuir qualificação diversa à relação jurídica, apegando-se a elementos que tanto servem para definir o trabalho subordinado como o trabalho autônomo.¹⁴⁸

¹⁴⁶ VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de *apud* PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009. p.69.

¹⁴⁷ *Ibidem*.

¹⁴⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8.ed. São Paulo: LTr, 2012. p.226.

Trabalhadores intelectuais são aqueles cuja atividade pressupõe uma cultura científica ou artística; podem exercer suas atividades na condição de empregado, como também de forma independentes.

O fato de o trabalho executado ser intelectual não descaracteriza o liame empregatício, pois ele consistirá sempre na exteriorização e no desenvolvimento da atividade de uma pessoa em favor de outrem. Por outro lado, inexistente incompatibilidade jurídica, tampouco moral, entre o exercício da profissão e a condição de empregado,¹⁴⁹ porque a subordinação é jurídica, e não econômica, intelectual ou social, e traduz um critério disciplinador da organização do trabalho, sendo indispensável à produção econômica.

A subordinação existente no trabalho intelectual não é encontrada com frequência em contratos dos empregados em geral. Guarda outras características, como a participação da atividade do prestador no processo produtivo empresarial.

Essa subordinação objetiva é suficiente para o reconhecimento do vínculo empregatício? Sucede que, em uma sociedade caracterizada pela racionalização do trabalho, com a especialização da mão de obra, nasce o que se chama de subordinação técnica invertida, frequente nas relações de trabalho intelectual.¹⁵⁰

A debilidade do critério da subordinação funcional do empregado em relação ao empregador não supõe a eliminação da relação de emprego, mas mera insuficiência desse critério em certas situações. Seria a substituição da subordinação-controle ou subjetiva pela subordinação-integração ou objetiva.¹⁵¹

Será necessário, portanto, que essa participação integrativa do trabalhador no processo produtivo implique a conseqüente observância das diretivas do empregador acerca da prestação e ao seu poder disciplinar.

A integração do trabalhador na organização, também conhecida como subordinação objetiva, não é um critério autônomo para determinar a existência de um contrato de emprego, mas um fundamento teórico para a conceituação do trabalhador subordinado.

¹⁴⁹ RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no Direito brasileiro**. 7.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1984. p.143.

¹⁵⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8.ed. São Paulo: LTr, 2012. p.223.

¹⁵¹ *Ibidem*.

4.4 PARASSUBORDINAÇÃO

A parassubordinação originou-se na Itália, em 1973, a partir da Lei nº 533, que confere à Justiça do Trabalho competência para apreciar lides decorrentes dos contratos de colaboração, representação comercial e agência, desde que operassem de forma continuada, coordenada, sem subordinação. São os chamados contratos a projetos.¹⁵²

O Direito do Trabalho contemporâneo, tanto no plano dogmático como no legislativo, vem procurando fundamentações para explicar e regular a nova categoria abrangente das formas atuais de trabalho profissional não-enquadráveis nos moldes até hoje prevalentes: trata-se da figura dos quase empregados.¹⁵³ Em linhas gerais, ela se compõe de trabalhadores que, embora não subordinados (são juridicamente autônomos), são hipossuficientes, pois dependem economicamente do tomador de seus serviços e, em razão disso, fazem jus a alguns direitos previstos pelas legislações trabalhista e previdenciária.¹⁵⁴

À primeira vista, trata-se de um avanço, pois se confere uma maior proteção a trabalhadores que até então não havia – ou seja, houve uma ampliação do âmbito pessoal de incidência de algumas normas trabalhistas –, mas na realidade o efeito produzido é exatamente o contrário.

Embora essa figura encontre a maior elaboração legislativa jurisprudencial e doutrinária na Itália, pode também ser encontrada em outros países europeus.

A relação de trabalho parassubordinado foi definida pela primeira vez no Direito italiano pelo artigo 2º da Lei nº 741, de 1959, o qual mencionava “relações de colaboração que se concretizem em prestação de obra continuada e coordenada”. Posteriormente, foi prevista pela Lei nº 533, de 11 de agosto de 1973. Esse dispositivo estendia o processo do trabalho às controvérsias relativas a “relações de

¹⁵² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5.ed. Niterói: Impetus, 2011. p.272.

¹⁵³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho. 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p.220.

¹⁵⁴ PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação: proteção ou discriminação? In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira (Coords.). **Discriminação**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2010. p.164-175.

agência, representação comercial e outras relações de colaboração que se concretizem em uma prestação de obra continuada e coordenada, prevalentemente pessoal, ainda que de caráter não-subordinado”. Posteriormente a legislação italiana foi flexibilizando, com o DL nº 276/03, que, para serem válidas, as relações de trabalho parassubordinado devem se enquadrar em um contrato de trabalho a projeto por tempo indeterminado; todavia, por ser ampla, vaga e imprecisa, a noção de projeto permite o enquadramento das mais diversas atividades e modalidades de execução e, além disso, poderia acarretar uma perpetuação nas renovações.

No entendimento majoritário, qualquer prestação laborativa pode se enquadrar no tipo da parassubordinação, desde que apresente seus pressupostos ou requisitos, que são a coordenação, a continuidade e a prevalente pessoalidade. Pode ser caracterizada como uma relação de trabalho que se situa em uma zona grise, pairando entre o trabalho subordinado juridicamente e o trabalho autônomo, possuindo algumas semelhanças com o trabalho subordinado típico, sem se confundir com este, e indo além do conceito tradicional de trabalho autônomo.¹⁵⁵

A coordenação é o cerne da caracterização da parassubordinação porque a diferencia da subordinação. Consiste na “sujeição do prestador às diretrizes do tomador com relação às modalidades da prestação, sem, todavia, que ela se transforme em regime de subordinação”,¹⁵⁶ podendo se exteriorizar nas formas mais variadas, incidindo sobre o conteúdo, o tempo e o lugar da prestação laborativa.

Trabalho atípico ou especial é aquele prestado por uma pessoa física com pessoalidade e em caráter profissional, para empresa ou não, com ou sem subordinação, com características que o afastam do padrão tradicional da relação de emprego quer quanto aos seus sujeitos, quer quanto à sua duração, ao tempo de atividade, à forma de remuneração e ao local em que a atividade é desenvolvida.¹⁵⁷ Sua tipologia não abrange situações de emprego comum que surgiram no início da sociedade industrial. A concepção binária autonomia-subordinação é insuficiente

¹⁵⁵ PINTO E SILVA, Otavio. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. p.103.

¹⁵⁶ PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação: proteção ou discriminação? In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira (Coords.). **Discriminação**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2010. p.164-175.

¹⁵⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p.220.

para abranger toda a multiplicidade de situações que se desenvolvem na sociedade pós-industrial e a nova tipologia de contratos de trabalho que não se enquadram como autônomos, nem como subordinados; isso leva à necessidade de uma construção teórica de classificação com três dimensões, e não mais duas, de binária para tricotômica ou trinária.¹⁵⁸

A teoria da parassubordinação é considerada capaz de explicar as modificações recentes da divisão jurídica do Trabalho porque sua amplitude pode reunir diversas formas de trabalho.

Ramalho¹⁵⁹ ensina que o modelo típico de empresa laboral cede lugar para uma multiplicidade de modelos empresariais, e a denominada relação de trabalho típica deixa de ser a dominante para passar a ser apenas mais uma entre diversas situações juslaborais. A retipificação resulta não só de interesses empresariais de redução de custos de trabalho, de maximização da produtividade com menor contingente de trabalhadores e de atendimento às exigências de especialização diante da nova tecnologia que interfere diretamente nos sistemas de produção de bens e prestação de serviços.¹⁶⁰

As empresas contemporâneas usam estratégias como a exteriorização dos empregos equipadas com equipamentos que não exigem mão de obra intensiva permanente e a tempo integral.

O profissional é o homem que exerce uma profissão. Pode-se dar o nome de profissional, até com certa propriedade científica, a todo aquele que tem exercitado, de maneira habitual, uma missão especial que cumpre em benefício dos demais, com a contrapartida a seu favor do direito à justa compensação por seu trabalho.¹⁶¹ Como frisa Cabanellas,¹⁶² a profissionalidade é a condição inerente ao trabalhador que presta serviços próprios de um emprego, faculdade ou ofício, o que implica a necessidade de um requisito prévio, o trabalho assalariado, e de outro delimitativo, a

¹⁵⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho. 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p.222.

¹⁵⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho**: Dogmática geral, parte 1. 2.ed. Coimbra: Almedina, 2009.

¹⁶⁰ NASCIMENTO, *op. cit.*, p.221.

¹⁶¹ *Ibidem*, p.226.

¹⁶² CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de Derecho Laboral**. Buenos Aires: Omeba, 1968. V.1, p.407.

subordinação com que é prestado para outrem.

Segundo Cassar,¹⁶³ parassubordinação é sinônimo de subordinação e designa o estado de sujeição do trabalhador que não é empregado, podendo ser autônomo, eventual, que se situa numa zona de difícil classificação ou de qualquer outra espécie. E a autora conclui que parassubordinação é a subordinação dos empregados que têm características de empregado, normalmente apresentada de forma leve, tênue.

Todavia, a matéria é controvertida.

Para Nascimento,¹⁶⁴

O trabalho parassubordinado é uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em um das modalidades tradicionais, entre os quais se situa, como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação.

Barros¹⁶⁵ segue no mesmo sentido e esclarece que em alguns tipos de trabalho artístico, como diretor de fotografia, atores, se pode encontrar a parassubordinação quando, embora detentores de certa autonomia, preservam sua individualidade mas permanecem à disposição do tomador. Assim, esse terceiro gênero ao lado de trabalho autônomo e do subordinado teria traços característicos que se diferenciariam destes, como a presença pessoal (infungibilidade), a coordenação e a interação funcional com a estrutura da empresa ou com o interesse do sujeito que se utiliza do trabalho de outrem, a continuidade do empenho do trabalho no tempo, até o alcance do trabalho final (um filme, espetáculo), o que implicaria no redimensionamento do Direito do Trabalho.

De forma diferente, Martins¹⁶⁶ conceitua a parassubordinação como sinônimo de telessubordinação, isto é, de subordinação a distância, mesmo dos empregados.

¹⁶³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5.ed. Niterói: Impetus, 2011. p.270.

¹⁶⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 16.ed. São Paulo: Saraiva, 1999. p.329.

¹⁶⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p.244.

¹⁶⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 13.ed. São Paulo: LTr, 2005. p.244.

Cassar¹⁶⁷ descreve três correntes a respeito da matéria: a primeira no sentido de que a parassubordinação é o estado de sujeição sentido por trabalhadores que não são empregados; a segunda, de que o instituto não se confunde com a subordinação dos empregados, nem com a liberdade dos autônomos, mas pela coordenação existente entre o prestador e o tomador de serviços; e a última afirma que parassubordinação é a subordinação leve, tanto daqueles que são empregados como dos que não o são.

Percebe-se que a distinção entre subordinação e parassubordinação se baseia na intensidade do poder diretivo do tomador de serviços: quanto mais intenso e constante, se está diante da subordinação, e quando menos intenso, expressando-se por meio de instruções mais genéricas, configura-se a parassubordinação.

A parassubordinação encobre a redução operada no conceito de subordinação. Afirmar que o trabalhador é parassubordinado é como dizer que é autônomo, sem direito trabalhista algum; então, aquela propicia ao menos algumas tutelas. No entanto, se a parassubordinação não existisse, ele seria considerado um empregado, sendo protegido integralmente.

Os direitos trabalhistas aplicáveis aos trabalhadores parassubordinados são inferiores quantitativa e qualitativamente àqueles previstos para os empregados. Observa-se um desvio para o empregador, de arcar com a consequente aplicação das normas trabalhistas se vislumbrada a relação de emprego. Dessa forma, geraria ainda mais discussões se o poder diretivo era intenso e se o trabalhador se enquadraria na subordinação ou na parassubordinação. Convenha-se que é um critério muito tênue para a caracterização.

Nesse sentido, ao criar a figura da parassubordinação, com a correta atribuição de um patamar inferior de direitos, o legislador acaba por violar o princípio da isonomia e, conseqüentemente, a própria Constituição Federal. Assim, sob a aparência ampliativa e protetora, a figura é restritiva e desregulamentora, exatamente o oposto da tendência expansionista para a realização das finalidades e dos objetivos do Direito do Trabalho. Ao propiciar a redução do conceito de subordinação, a parassubordinação acabou por excluir do campo de aplicação do

¹⁶⁷ CASSAR, *op. cit.*, p.272.

Direito do Trabalho obreiros que necessitam de sua tutela.

Na perspectiva da teoria da parassubordinação há, por certo, reconhecimento da existência de um movimento de fuga da configuração da relação de emprego; mas, em vez de servir para apontar os equívocos da situação, do ponto de vista da preservação do pacto do Estado Social Democrático de Direito esta teoria simplesmente representa mera adaptação à situação imposta pelos arranjos econômicos. Assim, até se tenta fazer uma leitura da realidade, mas se comete o sério equívoco de apenas legitimá-la, oferecendo-lhe um tipo jurídico específico.

Dentro da lógica capitalista, só é possível raciocinar na perspectiva da redução das garantias sociais, aprofundando as desigualdades e reduzindo o nível da condição humana. Por essa razão, a figura da parassubordinação impõe um modo de pensar que meramente acompanha a lógica da destruição dos parâmetros sociais vislumbrados como essenciais a partir de meados do século XX e não tem utilidade jurídica para o Direito Social.

4.5 SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL E INTEGRATIVA

Diante da necessidade de revisar o conceito de subordinação jurídica, frente às mudanças nas relações trabalhistas e das novas formas de executar o trabalho, nasce a teoria da subordinação estrutural, a qual analisa a subordinação objetivamente, com enfoque na atividade prestada pelo trabalhador, e na natureza dessa atividade, se essencial ou não ao funcionamento da empresa empregadora.

O desenvolvimento da teoria da subordinação estrutural está intimamente vinculado ao processo produtivo contemporâneo que busca o esfacelamento da garantia justrabalhista e surge como dura resposta ao argumento de que a legislação em vigor está engessada e inapta para regular o novo modelo de aplicação do capital produtivo. Assim, a subordinação estrutural se manifesta na integração do trabalhador à dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços, incorporando e se submetendo a sua cultura corporativa dominante.

Para Delgado,¹⁶⁸ estrutural é a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo estruturalmente sua dinâmica de organização e funcionamento.

Desta forma, haveria uma relação de dependência recíproca entre empregador e empregado, pois, sem a estrutura organizacional da empresa não há trabalho a ser feito e, por conseguinte, sem o trabalho, a estrutura empresarial não funciona. O trabalho não se separa da pessoa que o presta e, nesse sentido, a subordinação não se dá entre o empregador e seu subordinado, mas sim entre a complexidade organizacional de uma instituição e o serviço prestado.

Superando as atuais dificuldades enfrentadas pelos operadores jurídicos no enquadramento de situações fáticas, advindas do uso do conceito tradicional de subordinação, que foram agravadas em virtude de fenômenos contemporâneos como a terceirização trabalhista, a proposta permite não apenas ampliar o campo de incidência do Direito do Trabalho, mas também oferece uma resposta normativa eficaz a alguns de seus instrumentos desregulamentadores mais recentes, como a terceirização.

O processo de avanço dos direitos fundamentais nas relações de trabalho deve se concretizar, então, através de três caminhos, essenciais e combinados entre si: a busca contínua e crescente pela efetividade do Direito do Trabalho; a construção de um processo de extensão desses direitos fundamentais, com a necessária adequação a determinadas relações de trabalho não-empregatícias; e a ampliação do campo de incidência desse ramo jurídico, em especial através da reconstrução do elemento mais relevante da relação de emprego: a subordinação.¹⁶⁹

A noção de subordinação objetiva, no entanto, tradicionalmente foi alvo de críticas por ser muito ampla e, assim, abranger trabalhadores verdadeiramente autônomos. Isso demonstra que a falha da noção de subordinação objetiva se encontra exatamente no fato de ela abranger trabalhadores verdadeiramente

¹⁶⁸ DELGADO, Mauricio Godinho *apud* PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009. p.250.

¹⁶⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v.70, n.6, p.667, jun. 2006.

autônomos, razão pela qual é necessária sua reformulação. A solução passa, portanto, por sua conjugação com critérios que excluem a autonomia.

A subordinação integrativa proposta por Porto¹⁷⁰ é mais recente e também amplia o âmbito de incidência das normas trabalhistas quando comparada à subordinação clássica. Em sua dimensão integrativa, a subordinação faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente os riscos de perdas ou de ganhos e não é o proprietário dos frutos de seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta sua atividade. Observa-se, então, que ela é um misto da subordinação estrutural com as teorias do alheamento nos frutos, no mercado e nos riscos, teorias oriundas da doutrina espanhola que restringem a incidência da subordinação, resultando ainda assim numa abrangência mais ampla do que a atualmente adotada pela doutrina, apesar de que restringe o âmbito de incidência das normas trabalhistas. No entanto, a autora afirma que a subordinação estrutural é uma consequência da subordinação integrativa.

Cumprir observar que o fato de o trabalhador acolher, estruturalmente, a dinâmica de organização e o funcionamento do empregador decorre de ele não possuir uma organização produtiva própria e de sua prestação estar integrada em uma organização produtiva alheia, a qual assume os riscos de ganho e de perda. Todavia, esse fator estrutural é uma consequência, e não uma característica da subordinação integrativa.

A subordinação reticular foi originalmente proposta por Mendes e Chaves Júnior.¹⁷¹ Os autores defendem sua proposta de alargamento do conceito de subordinação que, por sua vez, está mais direcionada ao fenômeno da terceirização.

A subordinação estrutural reveste-se de ideologia protetiva ao trabalho digno e aos direitos fundamentais de todo e qualquer trabalhador. A nova teoria complementa a ideia clássica de subordinação, não se abandonando os critérios

¹⁷⁰ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009. p.253.

¹⁷¹ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural: reticular e alienada. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas/SP, n.32, p.127-146, jan./jun. 2008.

tradicionais, porém ampliando a incidência da proteção estatal quando da aplicação do conceito de subordinação estrutural.

Assim, o modelo de produção ordem-subordinação é substituído pelo modelo colaboração-dependência. A liberdade formal dos trabalhadores passou a corresponder à demanda do sistema produtivo por trabalho humano abstrato, cuja concretude dependeria das necessidades conjunturais do tomador.

O trabalhador supostamente autônomo, mas habitualmente inserido na atividade produtiva alheia, a despeito de ter controle relativo sobre o próprio trabalho, não detém nenhum controle sobre a atividade econômica.

Se a prestação de trabalho ingressa na empresa através de um contrato de prestação de trabalho autônomo, mas adere às atividades da empresa ou de uma das unidades da rede empresarial, a disposição do trabalho subsiste pelo tomador ou tomadores, já que a impessoalidade da disposição do trabalho não afasta a circunstância de ter sido contratado para desenvolver atividade e não resultado. Trata-se do reconhecimento do conceito de subordinação estrutural e reticular.

A abordagem estrutural e reticular acerca de subordinação permite novas soluções, essa nova ideia vai além da perspectiva do contrato individual de trabalho. A doutrina e a jurisprudência moderna, passaram a admitir que a subordinação é uma conduta voltada para um procedimento produtivo, partindo da atividade desenvolvida e concentrando-se nela, inserindo-se num processo de produção de bens e serviços. A subordinação é definida dentro de outro plano, essencialmente objetivo, qual seja pela integração do obreiro no processo produtivo empresarial. Nesse sentido, o trabalhador é subordinado quando a sua atividade se integra aos objetivos empresariais.

Para essa nova corrente, a subordinação resultaria do fato objetivo de que o homem não se separa do trabalho que realiza, trabalho este que serve de instrumento para realização de um fim social maior, o objetivo comum de toda a cadeia estrutural de uma empresa, o lucro.

O indivíduo, ao prestar o trabalho, expende horas de vida, gasta neurônios, envelhece e vive. Por conta disso, sua condição humana na terra se subordina a

uma finalidade menor, em termos de objetivo de existência humana, diretamente ligada ao lucro.

Ou seja, essa nova teoria produz um novo significado ao conceito de subordinação jurídica, que emerge não apenas do uso da voz do empregador, do supervisor, ou do gerente. Ela pode se formar na retina dos múltiplos agentes econômicos coordenados pela unidade central, de modo silencioso. A subordinação jurídica pode ser então “reticular”, onde nenhuma atividade econômica é desenvolvida pelo suposto empregador, que se envolve na produção de um determinado resultado pactuado com a unidade central.

Assim, sempre que reconhecida atividade econômica em rede, é necessário imputar a condição de empregador a todos os integrantes da rede econômica, atraindo assim a incidência do princípio da proteção e seus aspectos consequentes: a aplicação da regra ou da condição mais benéfica.

Com o conceito de subordinação estrutural-reticular apreende-se o fenômeno das coalizões de empresas e de empregadores, quer assumam formas jurídicas explícitas e reguladas pelo direito empresarial, quer sejam coalizões factuais, reconhecendo a possibilidade de que tais empresas ou empregadores assumam cada um parte das suas funções diretivas que o art. 2º, da CLT estabelece como necessárias e suficientes ao reconhecimento dos sujeitos de deveres jurídicos do tomador.

O conceito, ao mesmo tempo, absorve as múltiplas formas de controle e mando, tais como, GPS, câmeras, relatórios de desempenho e tacógrafos. Em suma, trata-se de atrair para a proteção dos direitos fundamentais socioeconômicos aqueles que têm semelhanças com o empregado e que em outros sistemas jurídicos recebem tratamento distinto, com proteção jurídica e social inferior ao do empregado.

Porém esse fator estrutural é uma consequência e não uma característica da subordinação. Por conta disso a subordinação é colocada em uma dimensão integrativa e não estrutural. Tem-se de se diferenciar a integração do trabalhador à empresa, e a integração entre trabalhador e empresa. No primeiro caso, tem-se a

subordinação estrutural, no segundo, a integrativa. Os dois institutos, se mesclam e aparecem, em parte na doutrina, como sendo a mesma coisa. Isso porque a diferença é sutil e, dependendo da forma como analisada essa relação empregado-empresa, o conceito de altera.

Os conceitos de subordinação objetiva, estrutural ou integrativa, apesar de não serem majoritariamente apresentados como sinônimos, buscam quebrar o paradigma e o conservadorismo da ideia subjetivista da subordinação, afastando a necessidade do exercício do poder diretivo do empregador para a caracterização de emprego. Trata-se de uma flexibilização necessária com a finalidade de estender os direitos fundamentais do trabalhador celetista a um maior número de profissionais.

A concepção estruturalista da subordinação surge como uma necessidade imposta pelas inovações tecnológicas e a complexidade do trabalho a distancia, resgatando o valor do trabalho e evidenciando este como fonte de realização do indivíduo e digno da maior proteção estatal possível.

4.6 TELETRABALHO

Uma nova modalidade na forma de trabalhar é o teletrabalho; com ele, também o empregado não fica aos olhos do empregador durante o período laboral.

O teletrabalho é um bom exemplo da necessidade de expansão do conceito de subordinação para acompanhar as transformações nas relações de trabalho ocasionadas por mudanças como aquelas advindas das inovações tecnológicas e da descentralização produtiva. Pode-se defini-lo a partir de dois aspectos fundamentais. O primeiro é que a execução da prestação laborativa ocorre em lugar diverso daquele em que se encontra o empregador, havendo então uma situação de descentralização produtiva caracterizada pela colocação logística do trabalhador em local externo à empresa (embora possa se situar próximo a ela). O segundo aspecto é a utilização de tecnologias de informação e de comunicação no desenvolvimento da atividade laborativa e na conexão entre o trabalhador e o empregador.

O teletrabalho é modelo de renovação, mas sua difusão está se revelando particularmente laboriosa e lenta. Os inconvenientes são: para as empresas, a

dificuldade de controlar o processo de trabalho de cada operador descentralizado, a resistência dos velhos chefes, a redução de identidade da empresa e a necessidade de revolucionar a mentalidade por meio da atividade formativa; para os trabalhadores, o possível isolamento inicial, marginalização da dinâmica empresarial e dos jogos de poder, a necessidade de reciclar hábitos pessoais e familiares, o perigo, principalmente para as mulheres, do trabalho duplo, do excessivo enraizamento ao contexto familiar e de se desvincular da sociedade sindical; e para a coletividade, o perigo da atomização sindical e de nova instabilidade.¹⁷²

A expansão do trabalho em domicílio ocorreu, sobretudo, em virtude dos processos de descentralização artificial das atividades próprias da organização empresarial. O objetivo da “expulsão”, pelas empresas, de parcelas de seu ciclo produtivo é, principalmente, a contenção dos custos, em geral por meio da tentativa de enquadrar os trabalhadores em domicílio como autônomos, afastando deles a incidência das normas trabalhistas. Frente a essa situação, para garantir a aplicação das tutelas juslaborais, de natureza imperativa, foram necessários alguns ajustes.

Para o reconhecimento da subordinação no trabalho em domicílio foi preciso ampliar o conceito clássico ou tradicional. Desse modo, o conceito tradicional de subordinação foi ampliado ou atenuado, como dizem alguns autores, para adaptá-lo à peculiar posição desse obreiro perante a empresa.

O trabalhador em domicílio, na prática, atua como se fosse um funcionário externo, com delegações amplas e remotamente dirigidas para a execução de tarefas permanentes e indispensáveis ao ciclo das operações negociais da empresa comitente. Nesse sentido, a subordinação também pode ser visualizada objetivamente na medida em que a atividade do obreiro integra a da empresa.

Nas situações limítrofes do trabalho externo, é a integração ou não da atividade do prestador na atividade do credor de trabalho.

Entretanto, o teletrabalho libera os empregados dos custos de deslocamentos físicos e deixa à empresa os custos dos deslocamentos de informações. Distanciar os empregados, afastá-los do olhar direto do empregador, impedir sua convocação

¹⁷² DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 5.ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000. p.268.

física a qualquer instante e a qualquer pretexto, eliminar as infinitas ocasiões em que a contiguidade espacial permite transbordar e ampliar o discurso, as relações, o exercício da autoridade fora do estrito âmbito do trabalho deve parecer aos chefes uma redução inaceitável de sua força, uma renúncia insuportável aos símbolos de autoridade, tanto mais primitiva quanto mais baseada na convivência entre superiores e subalternos.

O fato de o trabalhador realizar sua atividade distante da empresa e de seus superiores hierárquicos não significa que ele se encontre livre do poder empresarial de direção e controle, mas é mais uma forma vislumbrada cujo enfoque a subordinação clássica ou tradicional deverá ampliar.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo do Direito do Trabalho alcança especificidade significativa e, por consequência, alcança tamanha complexidade que, conforme o período, demanda aprofundado conhecimento para saber se há ou não sua incidência.

Surgido em um contexto marcado pela desigualdade econômica e social para conferir proteção aos operários, garantindo-lhes condições mínimas de trabalho e de vida, o Direito do Trabalho foi criado para tutelar os trabalhadores hipossuficientes que necessitavam de sua proteção normativa para alcançar um nível de vida digno. Nesse sentido traz-se o presente estudo, voltado a analisar especificamente a subordinação, que distingue quais fatos podem ou não ser abrangidos pelas normas trabalhistas e qual a importância sobre a regulação de tais fatos diante das significativas evoluções do trabalho.

O Direito do Trabalho não abrange as novas modalidades de trabalho. Mas, existem relações de trabalho que se situam numa zona cinzenta, que não se enquadram nem na autonomia plena nem na subordinação total, e estão num estado de incerteza jurídica que exige proteção legal. Entende-se que a tutela trabalhista deve ser aplicada em qualquer relação de trabalho, e seria ideal que todos fossem donos do resultado de seu trabalho. Mas isso, na lógica capitalista, não ocorrerá sem que, antes, o próprio modelo se tenha rompido, e não se pode imaginar que meramente negar do ponto de vista teórico a existência da subordinação seja uma atitude revolucionária.

Por vezes o trabalhador supostamente autônomo, mas habitualmente inserido na atividade produtiva alheia, a despeito de ter controle relativo sobre o próprio trabalho, não detém controle algum sobre a atividade econômica.

A ascensão dos direitos que protegem os empregados ocorreu de forma linear na história brasileira, trazendo suma importância para a concretização da ideia de dignidade no Direito do Trabalho. Não se pode negar a existência de diversas evoluções no modo de trabalhar, e com isso foram criadas algumas dificuldades na identificação da subordinação em seus moldes clássicos para a caracterização do contrato de emprego.

Não obstante, a essas modalidades de trabalhadores devem ser assegurados alguns direitos, como os direitos fundamentais. Diante disso, é necessário rever o campo de aplicação do Direito do Trabalho, sobretudo as novas formas jurídicas de trabalho. É importante que os governos desenvolvam políticas de proteção para adequação das leis à realidade brasileira e revisem as zonas limítrofes da subordinação.

O custo da empresa é um fator a ser considerado numa política de desenvolvimento econômico onde se pretende dar trabalho ao maior número de pessoas.

O conceito de subordinação é insuficiente, pois uma mesma atividade pode se configurar como trabalhador autônomo e também como subordinado. Há de se buscar uma releitura da subordinação clássica, atualizando-a, à luz das necessidades atuais, criando concepções que possam preservar a proteção social mínima do trabalhador; ao invés de excluí-lo, caminhar em sentido inverso, incluindo o maior número possível de trabalhadores.

O apego desmedido a conceitos do passado pode fechar os olhos para uma realidade a cada dia maior, que é a dos trabalhadores autônomos, uma adesão involuntária aos males do capitalismo. E não há dúvida de que a terceirização provoca a precarização das condições de trabalho.

A subordinação pode apresentar graus ou intensidades variados em razão da diversidade da forma da prestação laborativa mantida com a empresa por certas categorias de trabalhadores, como os representantes comerciais, os altos empregados, os trabalhadores em domicílio e os trabalhadores intelectuais. É consenso entre os operadores do Direito que a subordinação da relação de emprego não atua sobre a pessoa do trabalhador criando um estado de sujeição em desfavor dele diante do tomador de serviços.

A característica fundamental do elemento fático-jurídico “subordinação” reside na inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços. A dinâmica empresarial é única e todas as etapas interdependentes formam um todo, a essência da atividade econômica. Estando inserido nesta cadeia produtiva de bens,

o trabalhador atende o requisito fático-jurídico da subordinação no modelo estrutural, independente de estar sujeito ao controle, à fiscalização ou objetivamente submisso quanto ao modo de exercer sua função.

A subordinação já foi compreendida como tendo caráter técnico, moral ou econômico. Entretanto, os melhores doutrinadores abandonaram essas possibilidades interpretativas e se fixaram no conceito de que a subordinação do empregado ao empregador é jurídica, porque é o resultado de um contrato que visa à execução de determinada prestação de serviços pelo empregado em um empreendimento econômico de responsabilidade do empregador, daí se deduzindo deveres recíprocos de trabalho e remuneração. Não restam dúvidas de que a subordinação é jurídica, porque resulta de um contrato e nele encontra seu fundamento e seus limites.

As tendências do mercado de trabalho apontam para as formas flexíveis de contratação, e quanto maior for o nível de profissionalização e qualificação, mais ampla será a autonomia no trabalho.

A subordinação que existe no trabalho intelectual apresenta outras características, entre as quais alguns autores incluem a participação integrativa da atividade do prestador do processo produtivo empresarial (subordinação objetiva e jurídica); no entanto, a subordinação objetiva não é suficiente para o reconhecimento da relação de emprego. Logo, será necessário ainda que a participação integrativa implique consequente submissão às diretivas do empregador acerca da prestação de serviços e ao poder disciplinar. O fato de ser executado um trabalho intelectual não descaracteriza o liame empregatício.

O novo modelo de organização empresarial de produção pós-industrial e flexível, vigente nos países do regime capitalista, e a visão estrutural da subordinação permitem que se incluam nas normas de proteção do trabalho várias formas de prestação laboral advindas do desenvolvimento e do avanço tecnológico, especialmente no campo informacional. A subordinação sob esse enfoque dispensa a existência de ordem direta do empregador, que passa a ordenar apenas a produção com um todo, sendo que o controle se dá através de seu resultado, e não sobre a forma de sua realização. Assim, rompe-se o conceito clássico de hierarquia

funcional, pois nesse ambiente pós-grande indústria cabe ao trabalhador ali inserido apenas colaborar.

Durante a pesquisa constatou-se que falta um exercício mais ativo dos sindicatos, pois através da negociação coletiva há possibilidade de empresários e trabalhadores construírem normas melhor adaptadas ao mercado de trabalho, com mais possibilidade de preservar ou ampliar empregos, estimulando o investimento produtivo. O sindicato não deve atuar apenas no conflito, mas em parceria com o capital. Por isso, quanto mais fragmentado e descentralizado for o sistema de negociações coletivas, maior será a possibilidade de os frutos do crescimento econômico serem inadequadamente distribuídos. E, claro, aos empresários, por sua vez, cabe contribuir para o desenvolvimento econômico, propiciando qualidade de vida aos trabalhadores.

Entretanto, todo o cenário não significa o desaparecimento do trabalho dependente, mas que ele é realizado sob uma nova aparência. O empregador, como proprietário da empresa, assume os riscos do empreendimento, e claro está que lhe há de ser reconhecido o direito de dispor daqueles fatores, cuja reunião forma uma unidade técnica de produção. Ora, sendo o trabalho, ou melhor, a força de trabalho indissoluvelmente ligada à sua fonte, que é a própria pessoa do trabalhador, daí decorre, logicamente, a situação subordinada em que terá de ficar relativamente a quem pode dispor de seu trabalho. E não restam dúvidas de que o processo produtivo agrega valor à atividade econômica.

Assim, frente às novas formas de trabalho, os indícios reveladores da subordinação utilizados pela jurisprudência vêm se modificando. Não é mais necessária a presença do trabalhador na empresa ou o estabelecimento de um horário de trabalho rígido para caracterizar a subordinação.

Viu-se também que a instituição do trabalho parassubordinado implica um redimensionamento do próprio Direito do Trabalho, a fim de que se definam as situações que serão por eles abrangidas e os institutos de natureza trabalhista que lhe serão aplicados. É uma nova forma de interpretar a própria subordinação e viola o princípio da igualdade.

Os trabalhadores que não são empregados, tais como os autônomos e os eventuais, em razão de sua hipossuficiência, fazem jus à proteção da ordem jurídica.

A teoria da subordinação estrutural complementa a ideia clássica de subordinação, ampliando a incidência da proteção estatal, mas vem se revelando de forma discreta na jurisprudência. Alguns julgados têm-na utilizado como solução para os casos em que o conceito clássico de subordinação se apresenta inócuo. Necessário, então, repensar a ideia de subordinação, pois se em sua origem o Direito do Trabalho foi fundado na subordinação jurídica clássica como elemento a determinar a pessoa protegida por ele, não consegue mais amparar uma série de relações dependentes de tutela.

O novo desafio que marcará o século XXI é como inventar e difundir uma nova organização, capaz de elevar a qualidade de vida e do trabalho, fazendo alavanca sobre a força silenciosa do desejo da felicidade.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O teletrabalho e a subordinação estrutural. **Direitos humanos e Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

ALVES, Amauri Cesar. **Novo contrato de emprego**: parassubordinação trabalhista. São Paulo: LTr, 2005.

AMANTHÉA, Dennis Veloso. **A evolução da teoria da parassubordinação**: o trabalho a projeto. São Paulo: LTr, 2008.

ARTUR, Karen. Sociologia, Direito e Economia: mudanças no conceito de subordinação. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, v.40, n.135, p.603-610, 2004.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

_____. _____. 8.ed. São Paulo: LTr, 2012.

_____. Trabalhadores intelectuais: subordinação jurídica: redimensionamento. **Direito do Trabalho e Direito da Seguridade Social**: fundamentos constitucionais e teoria geral do Direito do Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

BENTO, Rafael Tedrus. Parassubordinação e teletrabalho: novas formas de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v.38, n.148, p.85-107, out./dez. 2012.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, promulgada em 5 de outubro de 1988. 7.ed. rev., atualiz. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

_____. Planalto. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 14 set. 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 23 jul. 2013.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 269. Relação de emprego. Contrato de trabalho. Diretor eleito. Cômputo do período como tempo de serviço. CLT, arts. 2º, 3º, 4º e 449. [...] Súmula mantida pelo Pleno do TST (Res. 121, de 28/10/2003). Res. 2, de 22/02/88 – **Diário da Justiça da União**, Brasília, 1º mar. 1988. Disponível em: <<http://www.legjur.com/sumula/tst-tribunal-superior-do-trabalho-n-269/>>. Acesso em: 22 set. 2013.

BULGUERONI, Renata Orsi. Parassubordinação: origem, elementos, espécies e tutela. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n.131, [não-paginado], jul./set. 2008.

CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de Derecho Laboral**. Buenos Aires: Omeba, 1968. V.1.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4.ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

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

_____. Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**, Porto Alegre, v.6, n.34, p.61-81, jan./fev. 2010.

CASSI, Vincenzo. **La subordinazione del lavoratore nel Diritto del Lavoro**. Milano: Giuffrè, 1947.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede: a era da informação, economia, sociedade e cultura**. 6.ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999. V.1.

CASTELO, Jorge Pinheiro. Desconstruindo e construindo paradigmas na relação de trabalho. In: BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; BERARDD, Carlos Francisco (Orgs.). **Novos dilemas do trabalho, do emprego e do processo do trabalho: homenagem ao professor Ari Possidônio Beltran**. São Paulo: LTr, 2012. p. 85-95.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 1981. V.1.

CESARINO JÚNIOR, Antonio Ferreira. **Direito Social brasileiro**. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 1970.

CHOHFI, Thiago. **Subordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Trabalhadores do Brasil: 20 anos de proteção constitucional ou a subordinação revisitada. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**. Belém-PA, v.41, n.81, p.259-280, jul./dez. 2008 Supl.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Nova competência trabalhista para julgar ações oriundas da relação de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v.71, n.1, p. 240-252, jan./abr. 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7.ed. São Paulo: LTr, 2008.

_____. _____. 11.ed. São Paulo. LTr, 2012.

_____. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v.70, n.6, p.657-667, jun. 2006.

_____. **Introdução ao Direito do Trabalho: relações de trabalho e relação de emprego**. 3.ed. São Paulo. LTr, 2001.

DE MASI, Domenico. **Desenvolvimento sem trabalho**. 5.ed. São Paulo: Esfera, 1999.

_____. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 5.ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000.

_____. **O ócio criativo**: entrevista a Maria Serena Palieri. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. Teoria geral da relação de emprego e sociedade pós-industrial: algumas reflexões. **Revista Síntese**, São Paulo, v.6, n.31, p.96-126, mar./abr. 2013.

EVANGELHO segundo o Espiritismo. 3.ed. Traduzida da por Guillon Ribeiro. São Paulo: Federação Espírita do Brasil, 1944. [Tradução de **L'Évangile selon le Spiritisme**. Paris, 1864].

FERNANDES, Annibal. **O trabalhador autônomo**. São Paulo: Atlas, 1984.

FREDIANI, Yone. A quem o direito do trabalho deve proteger e o novo conceito de subordinação. In: BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; BERARDD, Carlos Francisco (Orgs.). **Novos dilemas do trabalho, do emprego e do processo do trabalho**: homenagem ao professor Ari Possidônio Beltran. São Paulo: LTr, 2012. p.58-62.

FREITAS, Claudio Victor de Castro. A Parassubordinação, o contrato de trabalho a projeto e o Direito brasileiro – uma análise das novas relações de trabalho sob uma ótica globalizada. **Revista LTr**, São Paulo, v.73, n.10, p.1240-1258, out. 2009.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 13.ed. São Paulo: Loyola, 2004.

GALANTINO, Luisa. **A reconstrução do conceito de subordinação**. Atualidades do Direito do Trabalho: Anais da Academia Nacional de Direito do Trabalho 2011. São Paulo: LTr, 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2007.

_____. _____. 5.ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

LUDOVICO BARASSI. In: **Wikipedia**. Disponível em: <http://en.wikipedia.org/wiki/Ludovico_Barassi>. Acesso em: 16 jul. 2013.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**: Parte Geral. 3.ed. São Paulo: LTr, 1985.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 13.ed. São Paulo: LTr, 2005.

_____. _____. 29.ed. São Paulo: Atlas, 2013.

_____. Trabalho à distância. **Trabalho e Doutrina: Processo Jurisprudência**, São Paulo, n.24. p.4-10, mar. 2000.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural: reticular e alienada. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, n.32, p.127-146, jan./jun. 2008.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1956. V.1.

_____. **Tratado Elementar de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960. V.1.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de Direito do Trabalho**. 16.ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho. 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

PAROSKI, Mauro Vasni; FERREIRA, Cícero Pedro. Subordinação na relação de emprego e a necessidade de sua releitura nas sociedades contemporâneas. **Trabalho Encarte**, Curitiba, n.180, p.6543-6557, fev. 2012.

PAVIONE, Lucas dos Santos. A parassubordinação no Direito do Trabalho: perspectivas de uma releitura da subordinação no Direito brasileiro. **Revista da AGU**, Brasília, v.9, n.26, p.204-221, out./dez. 2010.

PIMPÃO, Hiroshê. **Das relações de emprego no Direito do Trabalho**. 2.ed. Rio de Janeiro: José Konfino, 1960.

PINTO E SILVA, Otavio. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

POCHMANN, Marcio. **A Década dos Mitos**. São Paulo: Contexto, 2001.

_____. **O emprego na globalização**. São Paulo: Boitempo, 2001.

_____. **Relações de trabalho e padrões de organização sindical no Brasil**. São Paulo: LTr, 2003.

POLETTI, Alexandre. Vínculo empregatício: parceria - ausência da subordinação jurídica. **Jornal Trabalhista Consulex**, Brasília, v.15, n.719, p.745-774, jul. 1998.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação: proteção ou discriminação? In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira (Coords.). **Discriminação**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2010. p.164-175.

_____. A relação de emprego e a subordinação: a matriz clássica e as tendências expansionistas. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v.72, n.7, p.815-26, jul. 2008.

_____. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009.

PROSCURCIN, Pedro. O fim da subordinação clássica no Direito do Trabalho. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v.65, n.3, p.279-291, mar. 2001.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho**: Dogmática geral, parte 1. 2.ed. Coimbra: Almedina, 2009.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares; MEDEIROS, Dárten Prietsch. A Subordinação Sem Derivações Semânticas. In: _____; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda (Coords.). **Parassubordinação**: Homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2011. p.183-200.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **A reconstrução do conceito de subordinação**. Atualidades do Direito do Trabalho: Anais da Academia Nacional de Direito do Trabalho 2011. São Paulo : Ltr, 2012.

RODRIGUES, Bruno Alves. Novo paradigma de subordinação na relação de emprego. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v.39, n.69, p.57-74, jan./jun. 2004.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2002.

ROMITA, Arion Sayão. Conceito objetivo de subordinação. **Arquivos do Ministério da Justiça**, Rio de Janeiro, v.1, n.1, p.75-87, jun. 1943.

_____. A crise do critério da subordinação jurídica: necessidade de proteção a trabalhadores autônomos e parassubordinados. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v.68, n.11, p.1287-1298, nov. 2004.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no Direito brasileiro**. 7.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1984.

SILVA, Antonio Álvares da. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 1999.

_____. Um novo critério de aplicação do Direito do Trabalho: a parassubordinação. **Revista do Instituto Baiano de Direito do Trabalho – Ergn**, Salvador, v.47, a.46, p.130, 2002.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O Direito do Trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

STEPHAN, Cláudia Coutinho. O rompimento da concepção binária subordinação /autonomia. **RDT: Revista do Direito Trabalhista**, Brasília, v.17, n.9, p.18-19, set. 2011.

SUBORDINAÇÃO. In: FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa**. 2.ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2005.