

ΠΩΛ ΗΙΛΣΙΑ

REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO AMBIENTAL DA AMAZÔNIA
Programa de Pós-graduação em Direito Ambiental da Universidade do
Estado do Amazonas

UEA 
EDIÇÕES

UEA
UNIVERSIDADE
DO ESTADO DO
AMAZONAS

GOVERNO DO ESTADO DO AMAZONAS

Wilson Lima
Governador

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO
AMAZONAS**

Prof. Dr. Cleinaldo de Almeida Costa
Reitor

Prof. Me. Cleto Cavalcante de Souza Leal
Vice-Reitor

Profa. Ma. Kelly Christiane Silsa e Souza
Pró-Reitor de Ensino de Graduação

Profa. Ma. Samara Barbosa de Menezes
Pró-Reitora de interiorização

Profa. Dra. Maria Paula Gomes Mourão
Pró-Reitora de pesquisa e pós-graduação

Profa. Ma. Márcia Ribeiro Maduro
Pró-Reitora de Planejamento

Prof. Dr. André Luiz Tannus Dutra
**Pró-Reitor de Extensão e Assuntos
Comunitários**

Prof. Me. Orlem Pinheiro de Lima
Pró-Reitoria de Administração

Profa. Dra. Maristela Barbosa Silveira e Silva
Diretora da Editora UEA

Prof. Dr. Erivaldo Cavacanti Filho
**Coordenação do Programa de
Pós-Graduação em Direito Ambiental**

Profa. Ma. Taís Batista Fernandes Braga
Coordenadora do curso de Direito

**NOVA HILEIA: REVISTA ELETRÔNICA
DE DIREITO AMBIENTAL
ISSN: 2525-4537**

Prof. Dr. Erivaldo Cavacanti Filho, UEA
Prof. Dr. Mauro A. Ponce de Leão Braga, UEA
Profa. Dra. Maria Nazareth Vasques Mota, UEA
Prof. Dr. Sandro Nahmias Melo, UEA
**Coordenação do Programa de
Pós-Graduação em Direito Ambiental**

Prof. Dr. Sandro Nahmias de Melo
Editor Chefe

Prof. Me. Denison Melo de Aguiar
Editor Adjunto

Profa. Ma. Carla Cristina Torquato
Profa. Ma. Adriana Almeida Lima
Profa. Ma. Dayla Barbosa Pinto
Prof. Me. Luiz Cláudio Pires Costa
Prof. Me. Ygor Felipe Távora da Silva
Profa. Esp. Monique de Souza Arruda
Prof. Esp. Átila de Oliveira Souto
Editores Assistentes

Prof. Dr. Celso Antonio P. Fiorillo, FMU-SP
Prof. Dr. César O. de Barros Leal, UNIFOR
Prof. Dr. Antonio Carlos Morato, USP
Prof. Dr. José Helder Benatti, UFPA
Prof. Dr. Fernando A. de C. Dantas, UFG-GO
Profa. Dra. Solange T. da Silva, Mackenzie - SP
Conselho Editorial

Prof. Dr. Paulo Affonso Leme Machado,
Universidade Metodista de Piracicaba - SP
Profa. Dra. Maria Gercília Mota Soares, INPA
Profa. Dra. Luly R. da Cunha Fischer, UFPA
Profa. Dra. Lucas Gonçalves da Silva, UFS-SE
Profa. Dra. Lorena Fabeni, UNIFESP
Prof. Dr. Jeronimo Treccani, UFPA
Prof. Dra. Danielle, de Ouro Mamed, ISEPE- PR
Prof. Dr. Celso Antonio P. Fiorillo, FMU-SP
Profa. Dra. Raquel Y. Farjado, PUC-PERU
Avaliadores

Prof. Me. Denison Melo de Aguiar
Primeira revisão

Prof. Me. Denison Melo de Aguiar
Revisão Final

Os artigos publicados, bem como as opiniões neles emitidas são de inteira responsabilidade de seus autores.

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da Universidade do Amazonas

R454

Nova Hileia: Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia / Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas. Vol.6, n.2 (2019). Manaus: Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental, 2010.

Semestral

ISSN: 2525-4537

OS DESDOBRAMENTOS DA SUBORDINAÇÃO TRABALHISTA E SEU IMPACTO NO BRASIL

THE DEVELOPMENTS OF LABOR SUBORDINATION AND ITS IMPACT IN BRAZIL

Yuri Bindá Leite¹

Resumo: A pesquisa foi desenvolvida para evidenciar os tipos de subordinação e seu impacto das relações trabalhistas no Brasil. Por meio de uma revisão teórica sistemática, o estudo analisou como foi o processo da evolução do direito do trabalho no mundo até o contemporâneo. A submissão, por vezes, é tida como algo desagradável, por isso a relevância do debate científico do tema, o que justifica a sua produção. Sendo assim, indaga-se: Por que as relações empregatícias são evitadas no contexto nacional? Para responder a pergunta, recorrendo ao método bibliográfico, histórico, legal e doutrinário, a investigação terá dois prismas, o primeiro destrará o histórico da subordinação e o segundo a influência deste no Brasil.

Palavras Chave: Subordinação, trabalho, empregatícias, impacto.

Abstract: A survey was developed to demonstrate the types of subordination and its impact on labor relations in Brazil. Through a systematic theoretical review, the study of analysis as was the process of evolution of labor law in the world until the contemporary. Submission is sometimes unpleasant, so the scientific debate on the topic is relevant, or justifies its production. Therefore, ask: Why are employment relationships avoided in the international context? To answer a question, execute a bibliographic method, an investigation will take two approaches, the first or subordination history and the second study of this impact in Brazil.

Keywords: Subordination, work, employment, impact.

INTRODUÇÃO

O trabalho foi proposto com o objetivo de analisar os desdobramentos da subordinação trabalhista no contexto brasileiro. É comum a antipatia de empregadores com as relações trabalhistas, sua repulsa tem uma explicação histórica reapresentada há tempos pelos diferentes representantes do poder público.

Sendo assim, indaga-se: Por que as relações empregatícias são evitadas no contexto nacional? Para responder a pergunta, a pesquisa terá o objetivo geral de entender qual a relação da subordinação no decorrer das eras e a sua relação com o direito do trabalho moderno.

A discussão que circunda a pesquisa gira em torno do motivo que levou a pejotização do trabalho ser algo tão frequente, explica-se, o sentimento de que a subordinação é algo que

¹ Advogado. Bacharel em Direito pela Universidade do estado do Amazonas. Mestrando em Segurança Pública, Cidadania e Direitos Humanos. Contato: bleiteyuri@gmail.com.

torna o homem menos humanizado é uma realidade vivida desde a Idade Antiga, onde quem vendia sua força de labor eram apenas os escravos.

Para poder compreender o problema destacado o artigo será iniciado com o contexto do trabalho nas diferentes épocas da sociedade. Desde a idade antiga, com o sistema romano e grego de subordinação que o labor começou a perder seu valor. Na idade média a vassalagem e o colonato assumem o contexto das relações dependência.

Após, com a idade moderna, e o surgimento da subordinação industrial e o a mudança nas estruturas sociais, por meio de vários idealizadores do capitalismo, o trabalho começou a ser visto como algo honroso para o cidadão e a sua importância foi evidenciada.

Após superado o primeiro objetivo específico, será apresentado o contexto brasileiro de subordinação e quais os requisitos que da relação trabalhista para que o indivíduo seja considerado um empregado, tais como: pessoa física, subordinada, com personalidade, onerosidade e habitualidade.

A partir de uma revisão teórica sistemática, por meio do método bibliográfico, espera-se entender e os motivos que levam a pejotização das relações trabalhista para assim poder combater eles.

2. HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO

2.1 NOÇÃO PRELIMINAR DO QUE É O TRABALHO

Parte dos Léxicos acredita que a palavra trabalho deriva da expressão “*tripallium*” que significa tortura; por isso, pelo menos etimologicamente, essa palavra traz a ideia de sofrimento. Esse desvalor do trabalho marcou a mitologia bíblica no que tange a punição dada pela desobediência (FELICIANO, 2013).

A Bíblia relata a história mitológica de um Jardim chamado Éden. Cada dia era vivido com a máxima providência divina. Tudo que estava naquele lugar “pertencia” ao casal Adão e Eva. A única lei que deveriam obedecer era a de não comer do fruto proibido. A dependência para o sustento era vista como algo agradável. Afinal, não era preciso fazer qualquer tipo de esforço, além da obediência.

Quando o homem decidiu sair desse estado de bem-estar, mudou-se o cenário, adveio sobre ele grande castigo: “No suor do teu rosto comerás o teu pão, até que te tornes à terra; porque dela foste tomado; porquanto és pó e em pó te tornarás” BÍBLIA (2016). A penitência que fora imposta sobre os personagens resume-se ao “trabalho” no sentido de tortura”. O mesmo delito gerou a mitológica Eva a sentença de ter “*travaglio*”, que em italiano quer dizer

trabalhos pesados e dolorosos (FELICIANO, 2013): “com dor darás à luz filhos.” (Gênesis 3,16)

2.2 NA IDADE ANTIGA

A sociedade, então, busca voltar ao chamado “Paraíso” e fugir da tortura imposta. A Idade Antiga foi a que mais evidenciou essa concepção de prazer frente a um povo que sobrevive do suor de seu trabalho.

2.2.1 Sistema Romano de Subordinação

Havia dois tipos de escravos na sociedade Romana: os que já nasciam sem liberdade e os que adquiriam essa condição, geralmente, por causa das guerras (FELICIANO, 2013).

O Sistema Romano teve uma classificação rígida em relação ao estado social do seu povo. Tal classificação levava em consideração aspectos de liberdade, familiares e cidadania, sejam estes o *status libertatis*, *status civilis* e o *status familiae*. Os escravos não tinham “casta”, pois eram apenas “a coisa” (*res*) que movia as atividades básicas e cansativas (FELICIANO,2013). Basicamente, eles só tinham o dever de trabalhar para sobreviver.

2.2.2 Sistema Grego de Subordinação

A Grécia também se baseava nos preceitos de trabalho outrora explicitados. O trabalho mediante contraprestação era visto como mercadoria (GASPAR, 2003). O indivíduo manteria a sua humanidade se escolhesse a arte, filosofia, defesa, política e o sacerdócio. Do contrário, a perderia. Surge, então, a Filosofia Helenística baseada na disjunção entre a *Práxis* e a *Poièses* (FELICIANO, 2013). A *Poièses* era justamente a união do binômio liberdade-tempo, que gerava a criatividade. Para criar, precisava-se de tempo e da plena liberdade.

2.2.2.1 A origem do desvalor do Trabalho e o retorno da dependência Bíblica

A *Práxis* é a ação com uma finalidade específica para produzir um resultado útil. O trabalho valorizado pela sociedade era o politicamente relevante. Dispensavam-se as mediações materiais. Ou seja, o trabalho duro e cansativo, que não tinha qualquer participação na *Pólis*. Graças à *Práxis*, posteriormente, foi definido o *homo faber* que pensava e tinha ideias; e o *animal laborans* que servia apenas para tarefas duras e pesadas (FELICIANO, 2013).

Voltando-se a primeira visão, que fora relatada na Bíblia, o Criador deixa sua criatura com plena dependência de suas vontades, ou seja, nesse período da história, em que o trabalho escravo predominava, os direitos não eram totalmente inexistentes. O próprio Código de Hamurabi, na Babilônia, relata alguns direitos dos escravos. Os escravos incas, por exemplo, chegavam a receber pequenas glebas agricultáveis para, dessa forma, extinguir suas dívidas. Logo, a escravidão era apenas temporária (FELICIANO, 2013).

2.2.3O Trabalho Livre: Prestação de Serviços e Empreitada

O trabalho livre na Antiguidade foi organizado pelas *collegias* (FELICIANO, 2013), posteriormente, chamadas de corporações de ofício. Tal liberdade decorria de dois troncos: o primeiro, *liberti*, oriundo da emancipação da condição de escravos e o segundo, *ingenui*, daqueles que jamais foram escravos.

Pode-se observar, também, o início do aluguel de coisas e das relações autônomas, nessa época, com a *locatioconductio rei* e a *locaciooperis faciendi*. A primeira, trata-se do aluguel de coisas não consumíveis por determinado tempo. Já a segunda, era relacionada a serviços prestados por profissionais liberais que recebiam o *honorarium* não possuíam qualquer tipo de subordinação. A divisão do *Operis faciendi* dava-se de duas maneiras: *locatioconductiooperis* que antecede o contrato de empreitada, onde o serviço prestado é modulado pela *Obrae alocacioconductiooperarum* que, posteriormente, será chamada de prestação de serviços (GASPAR, 2005).

2.3 Na Idade Média

Na idade Média, devido à queda do império romano, os grandes latifúndios cresceram. O que cooperou para essa concentração de núcleos de terra foi a grande violência e instabilidade política. Com isso, muitos súditos, que não tinham terra, mas temiam pelos ataques dos bárbaros, fizeram alianças em troca de segurança e sustento.

O período vai desde o fim do Império Romano (476) até a tomada da Constantinopla pelos turcos (1453) (VINCENTINO, 2013) e começou com o sistema feudal, passando pela economia artesanal e, finalmente, pelo regime corporativo. O Feudalismo foi a época da história em que a subordinação começou a ganhar novas características. Porém, dessa vez, ela é introduzida de forma tão sutil que quase não fora percebida à época.

2.3.1 Subordinação pelo Sistema Feudal

Com a notável ausência de interesse do sistema escravocrata e a necessidade de substituição desse regime, o viés cristão estava sendo enraizado e este era totalmente incompatível com a ausência de liberdade.

As instituições mais emblemáticas do período foram a vassalagem, o colonato e a servidão. As unidades territoriais relativamente organizadas eram três. O manto comunal, que representava os bosques e áreas comuns entre servos e senhores (FELICIANO, 2013). O Manto senhorial, que era de proveito do senhor e sua família, abrigava o moinho, os fornos e a capela. Por último, o manto servil, que era o de exploração dos servos.

2.3.1.1 Colonato

O antigo território romano foi distribuído entre as tropas reais, os servidores da coroa, as igrejas e os mosteiros (FELICIANO, 2013). As terras resultantes da divisão denominaram-se feudos. E o modelo feudal inicia o novo regime social baseado no colonato. Os colonos eram obrigados a cultivar na terra de seu senhor; uma parte de toda sua colheita era destinada ao sustento do proprietário.

O colonato evidenciou-se por uma relação de dependência dos camponeses com o proprietário da terra feudal (GASPAR, 2003). Aqui, mesmo com um sistema basicamente de trocas, é visível a subordinação do camponês, contudo, com características peculiares. O servo tinha a falsa impressão de que não era subordinado ao seu colono, quando na verdade era ainda mais dependente deste.

2.3.1.2 Vassalagem

A Vassalagem era o pacto onde pequenos proprietários de terra se aliançavam com grandes proprietários de terra para obrigações sinalagmáticas: o menor cooperava com as campanhas militares e o maior garantia a proteção de ambos. Já o Benefício era “concedido” às famílias que não tinham nenhuma propriedade, em troca de servirem ao senhor feudal pelo período que estavam nas terras “doadas” (FELICIANO, 2013).

Os vassalos eram considerados “livres”, com alguns poucos direitos. Dentre esses, o direito a posse da terra e o cultivo da gleba. A corveia era o instituto em que o trabalhador medieval deveria trabalhar gratuitamente no manto senhorial por alguns dias da semana. O

senhor feudal detinha poderes quase absolutos sobre a vida, liberdade e propriedade dos seus servos (FELICIANO, 2013).

2.4 Na Idade Moderna

Os feudos não conseguiam conter o grande avanço populacional interno; não havia mais trabalho para todos (FELICIANO, 2013). A colheita não supria a alimentação. Aliado a esse contexto, o artesanato entrava em outro padrão. A necessidade de fazer a mercadoria escoar fez com que os artesãos se instalassem perto dos mares. Desta feita, os grandes portos voltaram a criar forma. Assim, surgem os Burgos, grandes mercados que, posteriormente, formariam as cidades.

2.4.1 A Subordinação nas corporações de ofício

Alia-se ao contexto da idade moderna o aumento das formas autônomas de trabalho. Para poder controlar as prestações de serviço volta-se a figura das *collegias*, que recebem o nome de corporações de ofício (FELICIANO, 2013). Estas regulamentavam a técnica das trocas e os direitos dos trabalhadores; possuíam o monopólio dos segredos Industriais; e restringiam o ofício dos trabalhadores, pois na cidade onde havia uma corporação de ofício, um artesão não podia exercer suas funções de forma unilateral.

2.4.1.1 Mediação do mercado consumidor

O controle do mercado consumidor e a produção passavam pelo domínio das corporações. O costumeiro contrato cedeu lugar ao estatuto profissional que enumerava as verbas a serem pagas ao profissional e todos os direitos inerentes à relação (FELICIANO, 2013). A estrutura organizacional era formada por mestres, companheiros e aprendizes.

2.4.1.2 Estrutura

A estrutura de ascensão era praticamente estática, os aprendizes quase nunca conseguiam ser companheiros. Quando conseguiam, estagnavam, pois o título de mestre, geralmente, era hereditário (FELICIANO, 2013). Essa realidade, posteriormente, vai causar o enfraquecimento e conseqüentemente a dissolução das corporações.

2.4.2 A Subordinação na Sociedade Industrial

É interessante ressaltar que a sociedade pré-industrial não sabia a diferença entre as atividades comuns da vida social e a relação de trabalho. Foi a prática mercantil burguesa que trouxe a diferenciação entre as atividades trabalhistas e não trabalhistas, como preceitua Gaspar (2003), citando Catani:

Paralelamente, associou-se a noção de trabalho (referente ao trabalhador livre, na relação assalariada) à sua forma institucional, o emprego. O trabalho, como emprego, como função a ser desempenhada na ou para a produção (incluindo-se, aí as funções indiretas de concepção e da gestão do trabalho, assim como as funções de organização de administração, de governo e de reprodução da vida social num sentido mais abrangente), tornou-se importante referencial para o desenvolvimento emocional, ético e cognitivo do indivíduo ao longo do seu processo de socialização e, igualmente, para o seu reconhecimento social, para a atribuição de prestígio social intra e extra grupal. O desemprego tornou-se fonte de tensão psicossocial, tanto do ponto de vista individual, como para a vida comunitária.

A Idade moderna é marcada pelo surgimento das grandes navegações. A liberdade contratual volta a ser característica das relações de trabalho. O regime das manufaturas invade o mercado europeu e os antigos agricultores, que sobreviviam do seu plantio, não conseguiram competir com o novo regime (FELICIANO, 2013).

Vários camponeses foram levados às metrópoles para trabalharem nas indústrias. Muitos ficaram à deriva, tendo que se “alojar” nas ruas das cidades (GASPAR, 2003). Essa época foi marcada também por Leis que proibiam a vadiagem e a ociosidade. A finalidade precípua destas normas era diminuir o número de mendigos e pedintes nas ruas da capital.

A volta da escravidão também marca essa época. A igreja católica que havia reprimido com veemência a escravidão da Idade anterior, nessa época, mudou o seu posicionamento: o indivíduo que seria aprisionado, na concepção eclesiástica, seria apenas um objeto, mas, mesmo assim, possuía alma (FELICIANO, 2013). Desta forma, a religião reivindicava, ao menos, os direitos naturais mínimos daquele.

3. SUBORDINAÇÃO NO BRASIL

3.1 O IMPACTO DO LIBERALISMO NAS PRESTAÇÕES DE SERVIÇOS

O início da Idade Contemporânea é marcado pelo liberalismo. A economia não orbita mais em função da terra e sim do capital (FELICIANO, 2013). O homem observa com clareza o valor do trabalho, mediante das novas oportunidades de crescimento, em contraposição com a ascensão estática do período anterior. As Constituições tendem a separar os poderes, o que gera uma maior confiabilidade nos sistemas nacionais. Os direitos fundamentais convergem a uma tendência de igualdade formal que também marca a nova era.

A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789) foi um dos principais documentos gerados nesse novo período, que codificou a afirmação dos direitos individuais superiores e anteriores ao Estado (FELICIANO, 2013). O sistema coletivo de trabalho sofreu grandes modificações: o prestador de serviços pode discutir livremente o seu contrato com o tomador, porém possui nova nomenclatura; não pode mais vender ou comercializar o seu trabalho pois é uma pessoa e não uma propriedade.

3.2 O FIM DAS CORPORações DE OFÍCIO

Em 1791, a Lei *Le Chapelier* fechou formalmente as corporações de ofício. O objeto da referida norma resultou de pressões no âmbito interno que invocavam a liberdade e o fim do monopólio (FELICIANO, 2013). Assim, o capitalismo ganha espaço na Europa. Acentua-se que o dinheiro não é invenção do capitalismo, mas vincula-se ao poder.

As fases históricas do Capitalismo começam na época das grandes navegações, tendo sido os países incentivados a acumular riquezas. Após isso, entra-se na segunda fase decorrente da primeira e segunda revolução industrial. Por fim, é apresentado o capitalismo financeiro, com as novas tecnologias e a maior circulação de dinheiro (FELICIANO, 2013). Os Bancos tiveram papel essencial nesse período.

O capitalismo caracteriza-se pelo lucro. A acumulação de capital, mediante a mais valia, no que tange a exploração do trabalho humano, é evidenciada. A livre concorrência torna-se fator de disputas mercadológicas que resultam em produções mais aceleradas com um custo menor. Em consequência disso, as desigualdades sociais aumentam.

Na fase da Industrialização, havia uma rotina de trabalho exaustiva, com horário rigorosamente controlado. O sistema de trocas medieval encontra espaço novamente. O trabalhador é obrigado a vincular-se ao empregador, não só pelo contrato, como também pelas exaustivas dívidas contraídas no decorrer da atividade.

Também destaca-se que, nesse momento histórico, as mulheres foram utilizadas no trabalho e ocuparam postos nas indústrias. Outra “meia força” aproveitada nas indústrias foi a dos menores. Esse cenário, que causou intensas revoltas, mostrou a necessidade de se ter Leis Trabalhistas para pacificar e devolver a dignidade à pessoa humana (FELICIANO, 2013). Como bem preceitua Lacordaire: “Entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, entre o senhor e o servo, é a liberdade que oprime e a lei que liberta”.

O capitalismo financeiro é caracterizado pelo grande fluxo de capital e também pelo deslocamento do trabalho com conseqüente despersonalização do empregador. As condições do trabalho ficam cada vez mais agravadas. O proletariado põe-se a protestar contra as desigualdades sociais e as péssimas circunstâncias de trabalho. O recuo do Estado é confrontado com o dever de proteger um cidadão de outro (FELICIANO, 2013). A eficácia horizontal dos Direitos Fundamentais colide com os efeitos do *pacta sunt servada*. Evidencia-se, portanto, a importância de o Estado intervir na regulação do contrato de trabalho.

A época pós-industrial caracterizou-se pela globalização econômica, hoje conhecida como “Pós-Modernidade”. A expansão das grandes corporações multinacionais, o consumo em massa, a maximização dos fluxos internacionais de capital e as terceirizações acompanharam essa nova fase (FELICIANO, 2013).

Com os ciclos produtivos descentralizados, o trabalho é deslocado por entre os países. O capital não tem mais vínculos naturais e atinge várias partes do mundo com facilidade. A velocidade dos meios telemáticos faz com que a presença física do trabalhador reduza nas fábricas, com isso o ciclo de capital se movimenta com mais liberdade, fato negativo para a organização, o funcionamento e a atuação dos sindicatos.

A despersonalização da figura do empregador é outro ponto relevante. Em um local onde não é sabido quem está no comando, o campo probatório para demonstrar a subordinação torna-se escasso (FELICIANO, 2013). No entanto, mesmo sem saber com precisão quem está chefiando, o índice de subordinação mediante novas tecnologias tem crescido.

O trabalho material já não mais produz coisas e sim ideias. O taylorismo é substituído pelo trabalho imaterial. De Masivolta ao sistema Grego, onde o trabalho valorizado era apenas o criativo (GASPAR, 2003). Rifkin chega a falar que as Máquinas tornarão a fazer até as atividades que exigem o pensamento, como, por exemplo, executar tarefas administrativas e gerenciais que conseguiriam controlar a produção desde a matéria prima até o próprio

Marketing e distribuição do produto final. Haveria apenas uma hegemonia técnica (GASPAR, 2003).

Quando essas notícias foram publicadas, os trabalhadores temeram pelo fim de seus postos, o que de fato aconteceu em muitos setores. No entanto, conforme Moraes (2015) o efeito se inverteu:

Em meados dos anos 90, o economista americano Jeremy Rifkin causou polêmica com seu livro *O Fim do Emprego* (Makron Books), no qual previa que a era do emprego estava com os dias contados. Segundo Rifkin, o aumento da produtividade resultante da adoção de novas tecnologias – como a informática, a robótica e as telecomunicações – iria provocar efeitos devastadores no nível de emprego mundial. Milhões de pessoas perderiam seu ganha-pão no campo, na indústria e no setor de serviços. Somente uma pequena elite de trabalhadores especializados conseguiria prosperar numa economia global dominada pela tecnologia.

(...)

Se a tecnologia pode decretar o fim do emprego para alguns, ela pode, paradoxalmente, representar um aumento do trabalho para muitos. Nos últimos anos, o advento de inovações como a internet e o telefone celular acabou com as limitações de tempo e espaço. Qualquer pessoa pode hoje ser encontrada a qualquer momento, em qualquer lugar, ampliando seu ambiente virtual de trabalho. “Se não houver uma mudança no perfil cultural da sociedade como um todo, as tecnologias só trarão mais e mais trabalho para a vida das pessoas”, diz o consultor Simon Franco

Com o século XXI, certas tendências capitalistas enfraqueceram. Dentre os fatores que levaram a essa realidade pode-se destacar o retorno do intervencionismo. A deflagração da Crise financeira dos EUA, nos anos de 2007 e 2008 (MIESSA, 2013), provou que o liberalismo tinha grandes falhas. Os economistas tiveram que se render às necessárias intervenções do Estado com a finalidade de resgatar a ordem do sistema financeiro.

No entanto, as renovações tecnológicas, assim como as relações globalizadas, apenas cresceram. Masa ideia de Justiça Social, mesmo sendo fortemente atacada, continuou a trazer humanidade aos povos do mundo.

Mesmo com a deslocalização do trabalho, a produção mercadológica e os serviços prestados ainda têm que se firmar em um sítio geográfico, assentado em algum Estado Nacional. Logo, não há o que se falar em fim das relações de emprego. A globalização não veio para acabar com o Direito do Trabalho, mas sim para evidenciar a sua total importância (MIESSA, 2013). Não obstante, os países das matrizes têm que criar condições para que suas regras protetivas alcancem outros pontos do Globo, de modo a inibir toda e qualquer exploração nociva do trabalho humano.

Alia-se a esse contexto, o fato de a fiscalização das normas protetivas mundiais terem a contribuição do mercado consumerista. Os preços baixos não atraem tanto quando provenientes de serviços desumanos (mesmo que em outros países). Para controlar essas atividades, foram inventados aplicativos (ODIA, 2017) que mostram se determinada loja vale-se de trabalho escravo para obter mais lucro. A pressão social faz com que as empresas tenham mais cuidado ao importar determinado produto, sendo obrigadas a analisar a sua procedência para não cair no desprestígio de seus clientes.

3.3. CONTEXTO BRASILEIRO: DIFERENÇA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E RELAÇÃO DE EMPREGO

A prestação de serviços se assemelha à relação de trabalho. Para distingui-las é necessário analisar os requisitos dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Estes que devem ser manifestados concomitantemente para gerar a relação de emprego.

3.4.1 Pessoaalidade

O contrato de trabalho é “pessoal”, ou seja, o empregado é contratado para prestar serviços pessoalmente, não podendo ser substituído por alguém de sua escolha (CASSAR, 2015). Todavia, o empregador pode pôr um substituto de sua escolha, seja para cobrir férias, faltas ou atrasos. Ressalta-se que o contrato de trabalho é realizado por uma pessoa física e é intransmissível.

A pessoaalidade do empregado não implica em exclusividade deste. Um cantor que toda segunda-feira canta em um restaurante terá pessoaalidade, pois executa o trabalho de forma pessoal, embora outros músicos toquem no mesmo estabelecimento durante os outros dias da semana (CASSAR, 2015).

3.4.2 Não Eventualidade

O artigo 3º traz a “não eventualidade”. O trabalho tem que ser realizado de forma permanente e não acidental. O ponto de referência para medir a eventualidade é o empregador, ou seja, a necessidade de determinado serviço tem que ser duradoura. Isso não implica que o trabalhador, para obedecer esse requisito, precise trabalhar apenas em atividade-fim da empresa (CASSAR, 2015). Dessa maneira, eventual é aquele trabalho que não é essencial à empresa, totalmente acidental.

3.4.3 Onerosidade

A “onerosidade” é um desdobramento da natureza sinalagmática do contrato, pois o tomador recebe os serviços de seus empregados e, por isso, tem a obrigação de remunerá-los.

Inexiste contrato de emprego gratuito (Delgado, 2012). A vantagem recebida pode ser tanto na forma de pecúnia como em utilidades.

3.5 Os riscos do negócio devem ser suportados pelo empregador

Os riscos do negócio devem ser suportados pelo empregador. O mercado mundial sofre intensas variações e o estabelecimento tem que se resguardar para possíveis contratempos vindouros (CASSAR, 2015). Afinal, o salário tem natureza alimentícia, porém, cabe esclarecer que, em determinados casos, o trabalhador pode investir com recursos próprios no negócio. Como exemplo, tem-se a situação do médico que compra seu estetoscópio; da manicure que traz os seus equipamentos para o salão de beleza; do motoqueiro que faz entregas com sua moto, etc. De acordo com a jurisprudência:

MOTORISTA COM CAMINHÃO PRÓPRIO PARA USO EXCLUSIVO PELA EMPRESA OU GRUPO. RELAÇÃO DE EMPREGADO CONFIGURADA. Motorista com caminhão próprio contratado todos os dias ou sempre que houver necessidade, e isto ocorria toda semana, no mínimo três dias por semana, que recebe fixo por dia trabalhado e combustível in natura e que trabalhava com exclusividade para a reclamada ou para o grupo familiar, é empregado, pois seu trabalho é necessário, pessoal, oneroso e não corre o risco do negócio. RO 927/04. 8ª Turma. 1ª Reg. Rel. Juíza Vólia Bomfim CASSAR. Sessão do dia 30/11/2005.

3.6 SUBORDINAÇÃO

3.6.1 Subordinação Jurídica

A “subordinação jurídica” é a dependência hierárquica do empregado com o empregador. Esta decorre da Lei, assim, quando um trabalhador aceita fechar um contrato de trabalho, obriga-se a cumprir todas regras e orientações da prestação de serviços (CASSAR, 2015). O tomador tem poder de direção, que é desdobrado em três núcleos: o primeiro é o organizacional ou hierárquico, onde o empregador deve organizar a estrutura econômica da empresa, como cargos e funções. O segundo é o diretivo, onde ele pode fiscalizar e dar concretude à atividade do trabalhador. O terceiro é o disciplinar onde o empregador pode dar punições em virtude de algum desvio de conduta do empregado (CASSAR, 2015).

2.6.2 Parassubordinação e Telessubordinação

A parassubordinação, de origem italiana, trata-se de uma relação onerosa onde a subordinação é mais suave (CASSAR, 2015). Como exemplo: dubladores, apresentadores,

atores, etc. Mesmo sendo autônomos apresentam certa sujeição. Amauri Mascaro e Alice Monteiro (CASSAR, 2015) acreditam que ela se encontra em uma zona intermediária entre o autônomo e o subordinado; Martins define-a como equivalente à telessubordinação; Cassar (2015) defende que é sinônimo de subordinação:

Defendemos que a parassubordinação é sinônimo de subordinação e designa o estado de sujeição do trabalhador que não é empregado, podendo ser autônomo, eventual ou de qualquer outra espécie.

2.6.3 Subordinação direta e indireta

A subordinação pode ser direta ou indireta. Direta quando o empregado recebe ordens imediatamente dos diretores e empresários sem qualquer intermediação. Indireta quando o patrão nomeia prepostos para repassar as ordens a terceiros e estes repassam para os trabalhadores (CASSAR, 2015). De acordo com o inciso III da Súmula nº 331 do TST, a indireta não gera vínculo com o tomador, no caso de vigilantes, conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

2.6.4 Subordinação objetiva e subjetiva

Da mesma forma, poderá ser objetiva e subjetiva. Basicamente, a subordinação subjetiva é aquela que o indivíduo está sujeito ao seu amo, como por exemplo, na época da escravidão (CASSAR, 2015). O Legislador adotou o enfoque objetivo, onde a sujeição recai sobre o serviço prestado e não a pessoa.

2.6.5 Subordinação Estrutural

A subordinação estrutural ou integrativa, reconhecida no ordenamento jurídico brasileiro, é aquela proveniente da inserção do trabalhador nas atividades da empresa (CASSAR, 2015). Desta forma, o operário está na dinâmica estrutural do funcionamento da empresa, bem como, sujeita-se às regras desta.

2.7 DIREITO DO TRABALHO NA POSIÇÃO DE REGULADOR DA VIDA PRIVADA

A História do Direito do Trabalho mostra a constante atualização de acordo com a evolução dos meios de produção desta Ciência. Neste capítulo, primeiramente, será abordada a grande mutação do conceito de subordinação com novos meios telemáticos.

O capitalismo traz mudanças significativas no cenário internacional no que tange a competitividade entre as nações para o poderio e o crescimento de suas respectivas indústrias. Com isso, insere-se a proposta de vender mais a um custo menor. A eletricidade e os processos químicos foram essenciais para o início da mecanização do trabalho, ao passo que marcaram a estabilização do processo produtivo (CHAVES, 2017).

Alia-se, também, a esse contexto o aumento das políticas públicas e o investimento para a infraestrutura das cidades, que contribuíram com o empoderamento do trabalhador, como, por exemplo, a inserção dos transportes públicos nas capitais metropolitanas, bem como a premissa de interação entre o trabalho e o capital. O Direito do trabalho contribuíra para a regulamentação da competição econômica entre os estados no âmbito interno e externo (CHAVES, 2017).

As Guerras Mundiais e a inserção de novos estados industriais incentivaram a difusão do que foi chamado fordismo pelos sistemas produtivos internacionais. Essa nova configuração tendeu a trazer uma uniformidade com os sistemas keynesianos com o foco na demanda agregada. Por isso, instituir um salário adequado, bem como trazer à baila outras garantias, fazia com que a economia fosse incentivada (CHAVES, 2017). Sendo nítida a importância do ramo jurídico para a manutenção da ordem econômica.

O Direito do Trabalho era um dos pilares que fazia com os objetivos acima supracitados fossem cumpridos. Em um contexto de recessão, esse ramo do direito é mais importante ainda, pois auxilia o desenvolvimento das políticas fiscais contra cíclicas, afastando a menor arrecadação do Estado (CHAVES, MENDES, OLIVEIRA; 2017). Por isso, é correto afirmar que o Direito do Trabalho impulsiona o capitalismo.

Retrata-se nesse contexto, a forte utilização do princípio da livre concorrência é importantíssima para que haja segurança jurídica no quesito do indivíduo ter direito a ter direito. A legalidade torna-se mais efetiva quando se apresenta um sistema que é assimétrico (CHAVES, MENDES, OLIVEIRA; 2017).

A propriedade e o livre comércio são pautados pelo devido processo legal e pela coisa julgada, que se torna relevante e essencial no contexto legal para haver maior confiança e manter o princípio da não surpresa (CHAVES, MENDES, OLIVEIRA; 2017). Conjuntamente, prova-se que tal segurança jurídica pressupõe certa preservação econômica.

O Direito do Trabalho assumiu a posição de regulador da vida privada. Delgado (2013) o chama de “patamar civilizatório mínimo”. Isso faz com que os princípios dos

Direitos Humanos relacionados às garantias sociais, que são – positivados na Constituição Brasileira– sejam efetivamente indisponíveis.

Consequentemente ao desencadeamento de várias crises, no decorrer dos anos 70, o mundo viveu uma nova e atenta fusão de sistemas, que reorganizaram o sistema politico-ideológico resultante das políticas neoliberais inseridas no mercado econômico das grandes potências mundiais. Tal sistema, conhecido como toyotismo, consolidou no cenário industrial a ideia de produções secas, ou seja, com novos níveis de hierarquia e a possibilidade de subcontratações (DELGADO, 2015).

Após tais mudanças, o trabalho sentiu as primeiras modificações na sua estrutura. A terceirização e a precarização começaram a ser acentuadas. Concomitante a milhares de demissões (oriundas do sistema enxuto), deu-se a desregulamentação dos direitos trabalhistas adquiridos pela sociedade da época (ARAÚJO, 2017).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por intermédio da pesquisa, foi respondida a indagação do porquê de as relações de emprego serem tão reprimidas pela sociedade. Desde as histórias bíblicas, trabalho já era um castigo pelo pecado do homem e por isso era considerado algo ruim.

Aliado a esse diapasão, a idade antiga veio com os sistema romanos e gregos onde a arte e a liberdade eram tidas como fonte da plenitude humana, que vendia seu trabalho eram apenas os escravos. Os nobres intelectuais eram remunerados por seus honorários, que representava a honra.

O trabalho livre foi sutil na referida época, tendo como precursor o sistema de empreitadas e prestação de serviços, que até o século XXI, seria utilizado como forma de labor humano.

Por conseguinte a idade média surge com o forte medo do cidadãos, sendo assim nasce a necessidade de proteção. Não seria mais necessárias a imposição da retirada da liberdade. A partir de agora, por meio do sistema de colonato e vassalagem, as pessoas entregavam por livre e espontânea vontade os seus corpos a submissão.

O feudalismo perdurou por grande parte da idade média, sendo substituído, de forma gradativa, pela expansão dos burgueses na Europa, sistema que era incompatível com a grande concentração de terras vivida pelo suseranos da época. Cidades foram formadas ao redor do comércio.

A idade contemporânea também trouxe avanços ao valor do trabalho e da subordinação, considerando que as teorias capitalistas movimentaram o mercado e

demonstraram que as relações protegidas pelo Estado são mais duradouras. Assim surge a legislação trabalhista propriamente dita, que equilibra o emprego e conseqüentemente o mantem.

No Brasil a legislação trabalhista foi bem evidenciada na era Vargas, sendo positivada como um direito autônomo o que propiciou uma estrutura que ameniza a discrepância da paridade das armas em uma relação de pura subordinação.

Sendo assim, com base nos resultados encontrados no decorrer da pesquisa, nota-se que a subordinação evoluiu com o decorrer do tempo, inicialmente era vista como algo ruim e precisou de uma longa transição para adquirir seu valor no contexto social. Por isso, a análise em comento é tão relevante para o meio acadêmico, pois esclarece os benefícios do Direito Laboral na manutenção das estruturas econômicas, bem como combate a pejetização no Brasil.

REFERÊNCIAS

- CHAVES, Leticia Righi Rodrigues de Xavier. **Informe sobre Ações Envolvendo a UBER no Direito Comparado**. Disponível em: Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano/ Coordenadores: Ana Carolina Paes Leme, Bruno Aves Rodrigues, e José Resende Chaves Júnior, coordenadores. Rio de Janeiro: LTR, 2017
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo :LTr, 2012
- GASPAR Lopes, Everaldo. **Direito do Trabalho e Pós-Modernidade**. São Paulo:LTR, 2015.
- MIESSA, Elisson e CORREA, Henrique. **Estudos aprofundados da Magistratura do Trabalho. Salvador:** Editora JusPodvim, 2013.
- FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso Crítico de Direito do Trabalho - Teoria Geral do Direito do Trabalho - 1ª Edição-** Editora Saraiva, 2013.
- VICENTINO, Cláudio. **História geral e do Brasil**. 2. ed. São Paulo: Scipione, 2013.
- CASSAR, Vólia. **Direito do Trabalho**. 15ª edição. São Paulo: Método, 2015.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito processual do trabalho**. 6ª ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

Data de submissão: 20 de outubro de 2019.
Data de aprovação: 20 de janeiro de 2020.