

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC-SP

Arthur Andreoni Calixto

POR UMA TEORIA EVOLUTIVA E EXPANSIONISTA DA SUBORDINAÇÃO NA  
ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO

DIREITO DO TRABALHO

SÃO PAULO

2018

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC-SP

Arthur Andreoni Calixto

POR UMA TEORIA EVOLUTIVA E EXPANSIONISTA DA SUBORDINAÇÃO NA  
ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de ESPECIALISTA em Direito Material e Processual do Trabalho, sob a orientação do Prof. Dr. Ricardo Pereira de Freitas Guimarães.

SÃO PAULO

2018

Banca Examinadora

---

---

---

## RESUMO

Este trabalho analisa o desenvolvimento do conceito de subordinação na relação de emprego conforme as alterações no mundo do trabalho, principalmente no sistema capitalista de produção.

Por ser elemento basilar da relação de emprego e chave de acesso à proteção do Direito do Trabalho, propusemos a análise da evolução do conceito de subordinação à luz do desenvolvimento do próprio Direito do Trabalho.

Assim, analisamos, na primeira parte, como o Direito do Trabalho surgiu e se estabeleceu nos idos da Revolução Industrial e como a subordinação foi inicialmente proposta pela doutrina.

Em seguida, examinamos as alterações do mundo do trabalho à luz das novas tecnologias e da superação do modelo fordista/taylorista de produção e como a doutrina acompanhou essa mudança para adequar o conceito de subordinação.

Na parte final, trazemos os apontamentos da doutrina no que tange à subordinação em meio à 4ª Revolução Industrial, que traz um novo modelo de produção, denominado economia de compartilhamento.

Palavras-chave: subordinação, Direito do Trabalho, relação de emprego, economia de compartilhamento.

## **ABSTRACT**

This study analyzes the development of the concept of subordination in the employment relationship according to the changes in the world of work, mainly in the capitalist system of production.

As an element of the employment relation and access key to the protection of Labor Law, we proposed the analysis of the evolution of the concept of subordination in the light of the development of Labor Law itself.

Thus, we analyze, in the first part, how Labor Law has emerged and settled at the time of Industrial Revolution and how subordination was initially proposed by the doctrine.

Next, we examine the changes in the world of work in the perspective of new technologies and the overcoming of the fordista/taylorist model of production and how the doctrine accompanied this change to fit the concept of subordination.

In the final part, we bring notes of the doctrine regarding the subordination in the middle of the 4th Industrial Revolution, which brings a never seen before model of product, called sharing economy.

Key-words: subordination, Labor Law, employment relationship, sharing economy.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>7</b>
<b>2. CONSIDERAÇÕES SOBRE O TRABALHO.....</b>	<b>8</b>
2.1 Conceito de trabalho.....	8
2.2 O surgimento do trabalho.....	8
2.3 O trabalho na Antiguidade.....	8
2.4 O trabalho na Idade Média.....	13
2.5 A Idade Contemporânea e o Regime Liberal.....	18
<b>3. O SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>22</b>
3.1 A crise do regime liberal e o surgimento do Direito do Trabalho.....	22
<b>4. A SUBORDINAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>31</b>
4.1 A subordinação como fundamento do Direito do Trabalho.....	31
4.2 A subordinação no ordenamento jurídico brasileiro.....	31
<b>5. AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO.....</b>	<b>43</b>
5.1 As alterações no mundo capitalista de produção.....	43
<b>6. A NECESSIDADE DE ALTERAÇÃO DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO.....</b>	<b>46</b>
6.1 A proposta da subordinação objetiva.....	46
6.2. A proposta da subordinação estrutural.....	48
<b>7. O SÉCULO XXI E A ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO.....</b>	<b>51</b>
7.1 O novo modelo de produção.....	51
7.2 A “nova” proposta para a subordinação.....	57
<b>8. CONCLUSÕES.....</b>	<b>60</b>
<b>9. BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>62</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A subordinação é o principal elemento da relação de emprego, sendo apontada como tal pela doutrina italiana já em 1901. Portanto, falar sobre subordinação é falar sobre trabalho.

Necessário se faz abordarmos como surgiu o trabalho e como ele foi sendo tratado ao longo dos séculos pela ciência jurídica, desde a Idade Antiga até a Idade Contemporânea e o regime liberal, o que fizemos no primeiro capítulo.

Em seguida, demonstramos como a Revolução Industrial e o regime liberal alteraram de forma brusca o trabalho como era prestado e o tratamento jurídico que vinha recebendo.

No capítulo 3, onde entramos propriamente no tema, mostramos como a subordinação se espalhou na doutrina para se tornar a “pedra de toque” da relação empregatícia.

Entretanto, as metamorfoses das tecnologias alteraram o mundo do trabalho de tal forma que foi preciso propor novos critérios e conceitos para a subordinação, sob pena de mitigar sua abrangência.

A doutrina estava ainda absorvendo e refletindo as novas ideias para a subordinação no período pós-toyotista quando o século XXI traz na bagagem a economia de compartilhamento, com formas de trabalho nunca antes vistas.

No capítulo 6, trazemos as soluções para a correta definição da subordinação na relação de emprego, a fim de que o Direito do Trabalho não deixe desprotegido trabalhadores que dele necessitam.

## 2. CONSIDERAÇÕES SOBRE O TRABALHO

### 2.1 Conceito de trabalho

Há várias espécies de definições para se conceituar a palavra trabalho: filosófica, sociológica, econômica, jurídica, histórica entre outras.

Na visão histórico-sociológica, trabalho é “toda atividade realizada pelo homem civilizado que transforma a natureza pela inteligência. Há mediação entre o homem e a natureza: domando-a ela a seu desejo, visa a extrair dela a sua subsistência”<sup>1</sup>.

Essa transformação da natureza pelo homem e sua inteligência, chamada trabalho, é o que diferencia, segundo Paulo Sérgio do Carmo, o homem do animal, “pois o ninho do pássaro ou a casa da abelha, por exemplo, são atividades regidas pelo instinto, programadas, nas quais não há a intervenção da inteligência”<sup>2</sup>.

A partir desse conceito de trabalho, evita-se o pleonasmo no primeiro título deste estudo: não há se falar em trabalho humano, pois, se é trabalho, consequentemente é humano.

### 2.2 O surgimento do trabalho

Estudiosos afirmam estar o surgimento do trabalho diretamente relacionado com o surgimento do próprio ser humano, pois o homem já trabalhava até mesmo antes de se relacionar em sociedade.

Como salienta Segadas Vianna<sup>3</sup>, o ser humano trabalha desde quando precisava obter seu alimento, o que, tendo em vista o primitivismo da vida à época, era basicamente sua única necessidade. Ao longo do tempo, passou a fabricar armas e instrumentos para se defender de animais e outros serem humanos.

Sob outro enfoque, Alice Monteiro de Barros conclui que “Adão já trabalhava”<sup>4</sup>. Com base na obra de Manuel Alonso García, a autora explica, porém, que a doutrina

---

<sup>1</sup> CARMO, Paulo Sérgio do. *A ideologia do trabalho*, p. 15 *apud* JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. 8. ed., São Paulo : Atlas, 2015, p. 3.

<sup>2</sup> *Idem*, p. 3.

<sup>3</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 20. ed., São Paulo: LTr, 2003, v. I, p. 29.

<sup>4</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed., São Paulo : LTr, 2006, p. 49.

cristã não destacava o “trabalho em si, mas a fadiga, o esforço penoso nele contido”<sup>5</sup>.

Notadamente, a transformação das sociedades – aqui referidas como os grupos de seres humanos que convivem em um regime de colaboração mútua – ocorreu à velocidade em que o foi possível desenvolver as práticas e a organização de trabalho.

Portanto, não apenas as sociedades mudaram com o trabalho, mas o trabalho também mudou com as sociedades: o trabalho que se conhece atualmente não possui as mesmas características daquele que existia nos primórdios.

Das diversas alterações que o trabalho sofreu, a mais significativa, em nosso sentir, ocorreu quando o homem começou a trabalhar não mais em proveito próprio, como quando fazia para obter seu alimento, mas em proveito de outrem. Nas palavras de Jorge Luiz Souto Maior, essa mudança se trata da “utilização do trabalho alheio para a satisfação dos interesses próprios”<sup>6</sup>.

Distingue-se essa mudança em particular porque, à época, como não se desvinculava o trabalho de quem o executava, ou seja, não se distinguia o corpo humano em si e a energia produzida por este corpo<sup>7</sup>, aproveitar-se do trabalho alheio, ainda que com seu consentimento, inevitavelmente, acabava por esbarrar em sua liberdade, o que transgredia postulados jurídicos atualmente consolidados.

Como ensina Felice Battaglia<sup>8</sup>, houve tempo em que o conceito de liberdade não era autêntico como é atualmente, motivo pelo qual, somado a fatores como as particulares condições econômicas daquele tempo, levou-se a utilização do trabalho alheio ao extremo: a escravidão.

### 2.3 Trabalho na Antiguidade

A primeira forma pela qual se passou a utilizar o trabalho para a satisfação do

---

<sup>5</sup> *Idem*, p. 49.

<sup>6</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho, vol. I, Parte I*. São Paulo : LTr, 2011, p. 44.

<sup>7</sup> AGEO, Carlos M. Raggi. *Contratos y convenios del Trabajo*. Cultural S.A., Havana, 1940, p. 59 *apud* ROMITA, Arion Sayão. *A subordinação no contrato de trabalho*. Rio de Janeiro : Forense, 1979, p. 8.

<sup>8</sup> BATTAGLIA, Felice. *Filosofia do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1958, p. 30. Trad.: Luis Washington Vita e Antonio D’ Elia in BARROS, Alice Monteiro de. *Ob. cit.*, p. 50.

interesse alheio foi a escravidão; mais especificamente, por meio da “escravização advinda dos combates”<sup>9</sup>.

De acordo com Segadas Vianna<sup>10</sup>, o costume era matar todos os adversários das tribos e grupos rivais quando terminado o combate, seja para devorá-los ou para se libertar dos incômodos que pudessem vir a provocar. Em determinado momento, porém, os vencedores pensaram que os vencidos seriam mais úteis vivos, já que poderiam se utilizar forçosamente do trabalho destes.

Portanto, “basicamente se chegava à condição de escravo, em primeiro lugar, pelo subjulgamento em razão de conquista ou pela catividade do prisioneiro não sacrificado”<sup>11</sup>.

Em certo momento, explica Vianna<sup>12</sup>, passou a ser inviável para os chefes das tribos ou grupos vencedores usufruírem do trabalho de todos os seus prisioneiros em proveito de interesses pessoais, motivo pelo qual começaram a vender, trocar e alugar escravos.

Não demorou muito para que este comércio de escravos ganhasse força.

Primeiro, porque com o passar do tempo a condição de escravo passou não apenas a derivar da derrota nos combates, mas também do fato de nascer de mãe escrava, de condenação penal, de descumprimento de obrigações tributárias, de deserção do exército, entre outras razões<sup>13</sup>.

Em segundo lugar, pelo fato de o trabalho ter ganhado conotação negativa na Antiguidade. É certo que uma das teorias gregas sobre o trabalho o considerava vil e opressor da inteligência do ser humano, sendo propalada por pensadores das classes mais favorecidas, segundo Felice Battaglia<sup>14</sup>.

O pensamento de Aristóteles, por exemplo, vai ao encontro dessa corrente,

---

<sup>9</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Ob. cit.*, p. 45.

<sup>10</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Ob. cit.*, p. 29.

<sup>11</sup> OLEA, Manoel Alonso. *Introdução ao direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1984, p.66 in SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Ob. cit.*, p. 45.

<sup>12</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Ob. cit.*, p. 29.

<sup>13</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Ob. cit.*, p. 49.

<sup>14</sup> BATTAGLIA, Felice. *Filosofia do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1958, p. 30. Trad.: Luis Washington Vita e Antonio D’ Elia in BARROS, Alice Monteiro de. *Ob. cit.*, p. 50.

como denunciado por Segadas Vianna:

*Àquele tempo, a escravidão era considerada coisa justa e necessária, tendo Aristóteles afirmado que, para conseguir cultura, era necessário ser rico e ocioso e que isso não seria possível sem a escravidão. É curioso anotar que o grande estagirita, com um dom profético, soube prever que ‘a escravidão poderá desaparecer quando a lançadeira do tear se movimentar sozinha’<sup>15</sup>.*

Para explicar o pensamento aristotélico que defendeu a escravidão, Mozart Victor Russomano afirma que se trata do “espírito da época”<sup>16</sup>: ainda que talento e a inspiração tivessem o distinguido, o meio, o preconceito, os costumes, os hábitos individuais, a família, os costumes, a sociedade e as tradições o puxaram para a terra que já existia<sup>17</sup>.

Sendo assim, por muitos anos foram atribuídos ao trabalho valores penosos ou desprezíveis<sup>18</sup>, não sendo considerado algo dignificante<sup>19</sup> para o ser humano. Não à toa que, etimologicamente, o termo trabalho signifique “pena de servidão do homem à natureza”<sup>20</sup>, cuja origem vem do latim *tripalium*, espécie de instrumento de tortura que pesava sobre os animais<sup>21</sup>.

Entretanto, uma distinção se faz necessária: o trabalho considerado vil era o manual, justamente este confiado aos escravos. Para os homens livres também existia o trabalho, mas se limitava à contemplação e ao pensamento, “para os quais os escravos eram considerados incapazes”<sup>22</sup>.

De toda forma, aberto um leque de possibilidades de se tornar escravo, o número de pessoas sob essa condição aumentou, o que impulsionou seu comércio. Cada vez mais a mercantilização afastava o homem de sua essência e o aproximava da natureza de mercadoria, o que o tornou um “objeto do direito de propriedade, não

<sup>15</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Ob. cit.*, p. 30.

<sup>16</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. *O empregado e o empregador no direito brasileiro*. 7. ed., Rio de Janeiro: Editora Forense, 1984, p. 2.

<sup>17</sup> Em nosso sentir, Russomano se referiu à doutrina determinista. Em nossa literatura, recomendamos, dentre outros: AZEVEDO, Aluísio. *O cortiço*.

<sup>18</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Ob. cit.*, p. 50.

<sup>19</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. 8. ed., São Paulo : Atlas, 2015, p. 4.

<sup>20</sup> CARMO, Paulo Sérgio do. *A ideologia do trabalho*, p. 15 in JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Ob. cit.*, p. 3.

<sup>21</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 3. ed. – Niterói : Impetus, 2009, p. 3.

<sup>22</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Ob. cit.*, p. 50.

como sujeito de direito”<sup>23</sup>.

Na sociedade romana, com elevada população escrava, as relações sociais foram se tornando cada vez mais complexas, fazendo com que a demanda comercial por escravos aumentasse. Atreladas à condição de coisa conferida a estes, criou-se então terreno fértil para o que a doutrina posteriormente classificou como *locatio conductio*, operação consistente em utilizar a mão de obra de escravos de outros senhores a partir de seu arrendamento<sup>24</sup>.

Essa relação jurídica se dava por meio de um contrato que observava as regras da locação de coisas e Alice Monteiro de Barros a definiu como “ajuste consensual por meio do qual uma pessoa se obrigava a fornecer a outrem o uso e o gozo de uma coisa, a prestação de um serviço ou de uma obra em troca de um preço que a outra parte se obrigava a pagar e que se chamava *merces* ou *pensio*”<sup>25</sup>.

A autora explica que, no Direito Romano, a *locatio conductio* era gênero de três espécies: *locatio rei*, *locatio operis* e *locatio operarum*.

A *locatio rei* se baseava em uma parte conceder à outra o uso e gozo de uma coisa em troca da *merces* ou *pensio*.

Na *locatio operis*, também chamada de *locatio operis faciendi*, uma parte (*conductor*), assumindo os riscos, se obrigava a executar determinada obra para entregá-la à outra parte (*locator*), em troca da retribuição ajustada. O objeto do contrato, pois, neste caso, é o resultado. Tendo em vista o resultado como objeto e o risco do negócio ser suportado por aquele que executa a obra (*conductor*), está-se diante do embrião da empreitada.

Por fim, a *locatio operarum* foi a precursora do contrato de trabalho. O *locator* prestava seus serviços mediante remuneração (*merces*) fixada pelo tempo despendido e o *conductor* arcava com os riscos dessa prestação. Neste caso, o objeto do contrato é o trabalho e não seu resultado. Nota-se que as designações das partes (*locator* e *conductor*) se invertem nos dois últimos casos.

Importante salientar, contudo, que na *locatio operarum* o *conductor* não tinha

---

<sup>23</sup> *Idem, idem.*

<sup>24</sup> *Idem, p. 52.*

<sup>25</sup> *Idem, idem.*

somente em vista a energia do trabalho, abstraindo o resultado da atividade, bem como que na *locatio operis* não havia separação total do trabalho produtivo e do resultado obtido, conforme adverte Raul Jorge Rodrigues Ventura<sup>26</sup>.

A *locatio* era proporcionalmente escassa se comparada à escravidão. Primeiro, porque a riqueza era produzida pelos escravos. Segundo, porque não poderia ser objeto de trabalho intelectual<sup>27</sup>. Ainda assim, a *locatio* também foi praticada por homens livre e de baixo poder aquisitivo<sup>28</sup>.

Vale mencionar, ainda, que neste período existia uma parcela mínima da população romana que exercia atividade autônoma e em regime de liberdade, como os artesãos, de forma associativa. Tais associações eram conhecidas como colégios romanos ou *collegia* e foram fundadas provavelmente por Numa Pompílio<sup>29</sup>. Porém, não se tratavam de entidades com caráter profissional, mas sim religioso e de socorro mútuo, motivo pelo qual não tiveram tanta influência, pois a base de toda economia romana estava o trabalho escravo<sup>30</sup>.

De acordo com Roger Rémondon<sup>31</sup>, a crise do sistema escravocrata teve início com as inúmeras fugas de escravos, atreladas ao pensamento humanístico do cristianismo e à filosofia estoica, bem como com a política igualitária implantada no Império Romano por Marco Aurélio e Severos.

## 2.4 Trabalho na Idade Média

A evolução jurídica trazida pela Idade Média consiste em não mais considerar aquele que presta o serviço como uma coisa, mas considerá-lo agora como pessoa.

---

<sup>26</sup> VENTURA, Raul Jorge Rodrigues. *Teoria da relação jurídica de trabalho*. Imp. Portuguesa, Porto, 1944, p. 54 *apud* ROMITA, Arion Sayão. *A subordinação no contrato de trabalho*. Rio de Janeiro : Forense, 1979, p. 7.

<sup>27</sup> GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. Rio de Janeiro : Forense, 1995, p. 111.

<sup>28</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Ob. cit.*, p. 52.

<sup>29</sup> *Idem; idem*.

<sup>30</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. *Ob. cit.*, p. 3.

<sup>31</sup> RÉMONDON: La crisis del Imperio Romano, de Marco Aurélio a Anastácio. Barcelona, 1967, p. 21 y 36. *Apud* MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. 24. ed., Madid: Tecnos, 2003, p. 55. *Apud* BARROS, Alice Monteiro de. *Ob. cit.*, p. 54.

De acordo com Gustav Radbruch<sup>32</sup>, a relação de trabalho deixa de ser regulada pelos direitos reais de propriedade e passa a ser objeto da dos direitos pessoais.

Mas o olhar deve ser atento: apesar de não ter mais a condição jurídica de escravo, o indivíduo continua a não poder dispor de sua liberdade e ainda estava sujeito a diversas restrições, por exemplo, de deslocamento, como explica Segadas Vianna<sup>33</sup>.

Isso porque, como a economia se limitava à agricultura e à pecuária, o trabalhador estava diretamente ligado à terra por meio do sistema feudalista que trouxe a servidão.

A partir das invasões bárbaras e a conseqüente queda do Império Romano do Ocidente em 476 d.C., passou-se por um período de instabilidade e de descentralização governamental. Temerosos, escravos alforriados e homens livres se socorriam aos senhores feudais, proprietários dos meios de produção (terra) em busca de proteção e assistência. Em troca, recebiam uma gleba e se tornavam servos para cultivá-la poderem retribuir a proteção conferida.

Nas palavras de Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante<sup>34</sup>:

*O feudalismo, adotado na Europa durante os séculos X ao XIII, representa o regime pelo qual alguém se tornava vassalo de um senhor, prestando serviços, obediência a auxílio; por sua vez, recebia do senhor, em troca da proteção e do sustento, um feudo (concessão de terras ou de rendimentos).*

Apesar de possuírem alguns direitos<sup>35</sup>, como contrair núpcias, os servos eram submetidos a pesadas cargas de trabalho, poderiam ser maltratados, encarcerados<sup>36</sup>, convocados para a guerra ou cedidos para donos de oficinas que passaram a surgir<sup>37</sup>.

O trabalho servil, conhecido como servidão, possuía inúmeros pontos de

---

<sup>32</sup> RADBRUCH, Gustav. *Introducción a la ciencia del derecho*. Rev. de Der. Privado, Madrid, 1930, p. 114, *apud* ROMITA, Arion Sayão. *Ob. cit.*, p. 11.

<sup>33</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Ob. cit.*, p. 31.

<sup>34</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Ob. cit.*, p. 6.

<sup>35</sup> Direito de herança de animais, objetos pessoais e uso de pastos em alguns lugares. SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Ob. cit.*, p. 31.

<sup>36</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Ob. cit.*, p. 54.

<sup>37</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Ob. cit.*, p. 32.

contato com a escravidão, conforme doutrina majoritária. Não à toa o termo “servo” ter origem no latim *servus*, que significa escravo<sup>38</sup>. Entretanto, nota-se a presença de uma ínfima bilateralidade não vislumbrada até então no regime escravocrata.

Ademais, o servo seguia a sorte da gleba, à qual também estava vinculado hereditariamente.

Entretanto, os feudos não possuíam capacidade produtiva para atender todas as necessidades de seus habitantes. Não era possível cultivar e produzir todos os bens ali. Apesar de o indivíduo ter se unido aos membros de sua família para produzir, como explica RUSSOMANO<sup>39</sup>, ainda assim a produção estava aquém das necessidades.

Sendo assim, os indivíduos começaram a buscar em outros feudos determinada mercadoria que porventura não produzissem, dando início a um intenso comércio em áreas que facilitavam este intercâmbio de produtos, como margem de rios, lagos, mares etc<sup>40</sup>.

Após a insuficiente organização familiar, que ocorreu principalmente por afeto e confiança<sup>41</sup>, a aproximação dos homens para produção se deu pelo critério profissional, sendo que assim dividiam os gastos da produção e os lucros, asseguravam direitos e prerrogativas<sup>42</sup> e ainda controlavam o mercado e a concorrência<sup>43</sup>. Essa organização de indivíduos pelo ofício que desempenhavam originou as chamadas corporações de ofício, cujo embrião são os colégios romanos.

As corporações de ofício eram compostas por mestres, companheiros e aprendizes.

Ocupava o cargo mais alto, de mestre, aquele que possuísse destacada aptidão profissional ou aquele que executasse uma obra prima. Porém, Alice Monteiro de Barros relembra que tais critérios foram aos poucos desaparecendo, instalando-se

---

<sup>38</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho : uma releitura necessária*. São Paulo : LTr, 2009, p. 22.

<sup>39</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. *Ob. cit.*, p. 3.

<sup>40</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Ob. cit.*, p. 55.

<sup>41</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. *Ob. cit.*, p. 3.

<sup>42</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Ob. cit.*, p. 32.

<sup>43</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Ob. cit.*, p. 6.

uma oligarquia no seio das corporações<sup>44</sup>.

Os aprendizes eram jovens trabalhadores que aprendiam o ofício ensinado pelo mestre, o qual instituíam um regime disciplinar rigoroso que fazia os jovens trabalhadores estarem a ele submetidos estritamente<sup>45</sup>.

Terminada a aprendizagem, que poderia durar de dois a doze anos, a depender da complexidade do ofício, chegava-se à condição de companheiro, profissional qualificado que dispunha de liberdade pessoal, mas que só chegaria à condição de mestre se tivesse dinheiro para comprar a carta de mestria ou se se casasse com a filha do mestre ou sua viúva<sup>46</sup>.

Essa restrição ao topo hierárquico, explica RUSSOMANO<sup>47</sup>, acontecia porque os mestres queriam impedir a concorrência e assegurar a transmissão dos privilégios das mestrias aos seus filhos ou sucessores.

Tendo em vista que as corporações prestavam um serviço ao erário como órgãos de arrecadação de impostos, os reis, também visando a enfraquecer o poder da nobreza, as conferiam diversos privilégios<sup>48</sup>, dentre eles o poder de autorregulação.

Sendo assim, as corporações fixavam normas estatutárias, por exemplo, de que só poderiam exercer determinado ofício quem estivesse filiado à respectiva corporação<sup>49</sup>, leis que submetiam os aprendizes à extrema subordinação do mestre<sup>50</sup>, proibição para recrutar companheiros de outras corporações, imposição de limites ao número de aprendizes, vedação do trabalho artesão do estrangeiro<sup>51</sup>.

Apesar da contrapartida do mestre em ensinar o ofício ao aprendiz ou da corporação em amparar as famílias dos artesãos em caso de invalidez ou morte<sup>52</sup>, o sistema não passava de uma forma mais branda de escravização do trabalhador<sup>53</sup>, já

---

<sup>44</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Ob. cit.*, p. 55.

<sup>45</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. Curitiba: Juruá, 1997, p. 11 *apud* JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Ob. cit.*, p. 9.

<sup>46</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Ob. cit.*, p. 55-56.

<sup>47</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. Curitiba: Juruá, 1997, p. 11 *apud* JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Ob. cit.*, p. 9.

<sup>48</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Ob. cit.*, p. 33.

<sup>49</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Ob. cit.*, p. 9.

<sup>50</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Ob. cit.*, p. 33.

<sup>51</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Ob. cit.*, p. 55.

<sup>52</sup> *Idem*, p. 56.

<sup>53</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Ob. cit.*, p. 33.

que não estavam livres da imensa superioridade e da violência do mestre<sup>54</sup>.

Chegou-se ao ponto de os mestres, não raro, aumentarem propositalmente o tempo da aprendizagem para evitar a formação de técnicos que viriam pleitear admissão na corporação<sup>55</sup>.

Neste cenário, Manoel Alonso Olea afirma que as relações de trabalho não foram estabelecidas entre trabalhador e corporação, mas entre um empresário e o trabalhador, já que “o trabalhador por conta alheia tornou-se um associado de segunda categoria, enquanto que o controle da corporação passou às mãos dos mestres, ‘empresários no sentido estrito da expressão’”<sup>56</sup>.

Portanto, não é possível estabelecer qualquer ligação entre as corporações de ofício e os sindicatos que vá além da mera aproximação dos indivíduos pela profissão.

As corporações eram organizações que reuniam mestres e proprietários de pequenas oficinas para defesa de interesses recíprocos e comuns, relativos à produção. Portanto, não eram grupos de pessoas, mas grupos de empresas, um órgão eminentemente patronal, motivo pelo qual Mario de La Cueva explica que, quando muito, poderiam ser comparadas aos sindicatos patronais<sup>57</sup>.

Entretanto, RUSSOMANO defende que, ainda assim, há de haver certa ponderação em tal comparação, pois enquanto o sindicato patronal visa à defesa e à coordenação dos interesses de seus associados em face da comunidade e de seus empregados, as corporações nunca se preocuparam com esta última, pois não admitia a figura do assalariado<sup>58</sup>.

As condições desfavoráveis impostas pelas corporações, bem como os embaraços criados para se chegar em nível hierárquico dos mestres – que recusavam a muitos a agremiação por medo de o mercado não comportar a superprodução ou que seus favorecidos ou descendentes não suportassem a futura concorrência<sup>59</sup> – fizeram com que os companheiros se rebelassem contra os mestres e se unissem em

---

<sup>54</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. *Ob. cit.*, p. 4.

<sup>55</sup> *Idem*, p. 5.

<sup>56</sup> *Idem*, p. 6.

<sup>57</sup> *Idem*, p. 6.

<sup>58</sup> *Idem*, p. 8.

<sup>59</sup> *Idem*, p. 5.

suas próprias corporações, as quais foram denominadas companhias.

Referido autor aponta que no embate mestrias *versus* companhias é possível encontrar o embrião da luta de classes que, atualmente, se trava entre empregados e empregadores<sup>60</sup>.

## 2.5 Idade Contemporânea e o Regime Liberal

Instaurou-se uma instabilidade no seio da sociedade europeia, resultante dos entrechoques havidos por mestrias e companhias, bem como do surgimento dos pensamentos econômicos liberais recheados de princípios políticos individualistas, motivos estes pelos quais o Estado se viu pressionado a abandonar a posição de inércia até então adotada perante a situação.

Foi então que na França, no ano de 1776, foi promulgado o Edito de Turgot – sobrenome do economista francês liberal Anne Robert Jacques Turgot, ministro das finanças do Rei Luís XVI – o qual extinguiu grande parte das corporações, sendo mantidas apenas aquelas cujos mestres possuíam alguma influência política.

O golpe fatal nas corporações foi a promulgação da Lei Le Chapelier, em 1791, que extinguiu de forma definitiva todas as corporações e sedimentou que todo homem era livre para se dedicar ao trabalho, profissão arte ou ofício que achasse conveniente<sup>61</sup>.

A Revolução Francesa foi exitosa e consagrou os postulados liberais. O indivíduo e sua autonomia passaram a ocupar os holofotes sociológicos e jurídicos. O Código de Napoleão, de 1804, dispõe que a norma suprema das relações jurídicas é a vontade contratual dos indivíduos<sup>62</sup>. O trabalhador agora está livre das amarras corporativistas.

Entretanto, ao mesmo tempo em que a Revolução Francesa traz consigo a

---

<sup>60</sup> *Idem*, p. 6.

<sup>61</sup> *Idem*, p. 6.

<sup>62</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Ob. cit.*, p. 58.

liberdade e a autonomia do trabalhador, a Revolução Industrial<sup>63</sup>, em contrapartida, traz consigo um trabalhador mais capacitado, infatigável, feito de ferro, sem nervos e sem amor, que trabalha por cem e recebe por dez: a máquina<sup>64</sup>.

O trabalhador, que acabara de conquistar sua autonomia, assistiu à máquina de fiar, o tear mecânico e a máquina de vapor reduzirem a procura por mão de obra do trabalhador livre, pois a transformação da matéria prima prescindia agora o número elevado de operários<sup>65</sup>.

Como explica Lorena Vasconcelos Porto<sup>66</sup>, os trabalhadores livres e libertos das imposições feudais foram para a cidade, onde estava se construindo o novo centro produtivo. Porém, ressalta a autora, a liberdade era apenas aparente. Sem a terra para cultivar e sem as ferramentas do trabalho artesanal, as duas opções que poderiam livremente escolher eram trabalhar como operário ou morrer de fome.

A burguesia, a qual detinha os meios de produção, percebeu então que quaisquer condições propostas para o trabalho assalariado seriam aceitas pelos milhares recém operários; percebeu, assim, que tinha o poder de controlar o trabalho.

A partir do novo não intervencionismo estatal, a concorrência passou a ser desenfreada entre os industriais. Como explica Cesarino Jr.<sup>67</sup>, buscava-se cada vez mais a redução do custo da produção, principalmente pelo abaixamento ilimitado dos salários, aumento excessivo das horas de serviço e emprego de mulheres e crianças, as chamadas meias forças.

O operário passou a ser oprimido e degradado. Em que pesem as propostas da Revolução Francesa de a igualdade, liberdade e fraternidade, esta última foi esquecida e não posta em prática<sup>68</sup>.

No mesmo sentido, a crítica de Alain Supiot<sup>69</sup>, para o qual a fraternidade,

---

<sup>63</sup> Eric Hobsbawm afirma que a maioria dos estudiosos aponta a década de 1780 como início da Revolução Industrial. HOBBSAWM, Eric. *A era das revoluções – 1780-1848*. Tradução: Maria Tereza Lopes Teixeira e Marcos Penchel. São Paulo: Paz e Terra, 2005, p. 51 *apud* SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Ob. cit.*, p. 109.

<sup>64</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. *Ob. cit.*, p. 8.

<sup>65</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Ob. cit.*, p. 34.

<sup>66</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *Ob. cit.*, p. 22.

<sup>67</sup> CESARINO JR., A. F. *Direito social brasileiro*. 5. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1963, v. I, p. 98.

<sup>68</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. *Ob. cit.*, p. 7.

<sup>69</sup> SUPIOT, Alain. *Crítica do direito do trabalho*. Tradução António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 168.

apesar de seu forte conteúdo jurídico, não ascende ao nível de princípio geral do direito como fizeram a liberdade e a igualdade.

As consequências foram das mais terríveis: jornadas de 17 horas, crianças trabalhando nas fábricas, salários ínfimos e condições de higiene e segurança degradantes.

O Estado assistia a tais situações sem nada fazer, pois o liberalismo não admitia o intervencionismo estatal: o indivíduo agora é “livre”, não está “obrigado” a aceitar as condições propostas pelos detentores dos meios de produção. *Laissez-faire, laissez-passer*, diria Gournay.

Para agravar a situação, o associativismo estava proibido pela Lei Le Chapelier. Não havia nenhum organismo para a união e organização e defesa dos interesses dos trabalhadores, como havia, ainda que de forma parca, na época das companhias. Parte da doutrina denuncia que a real intenção dessa lei nunca foi extinguir as corporações de ofício, pois já estavam em crise e em vias de desaparecimento, mas sim proibir as tentativas dos trabalhadores de se organizarem em sindicatos<sup>70</sup>.

O trabalhador, sozinho, sem poder se organizar, se mostrava completamente vulnerável em relação ao empregador, o qual, apesar do individualismo liberal da época, se mostrava, de fato, um ser coletivo, pois sua vontade emanava no âmbito comunitário, ao contrário da vontade do trabalhador que produzia efeitos somente na relação bilateral.

Esta é a base para o que Maurício Godinho Delgado denominou de “falácia da proposição jurídica individualista liberal”. Nas palavras do autor:

*Na verdade, perceberam os trabalhadores que um dos sujeitos relação de emprego (o empregador) sempre foi um ser coletivo, isto é, um ser cuja vontade era hábil a detonar ações e repercussões de impacto social, seja certamente no âmbito da comunidade do trabalho, seja eventualmente até mesmo no âmbito comunitário mais amplo. Efetivamente, a vontade empresarial, ao se concretizar em ação, atinge um universo bastante amplo de pessoas no conjunto social em que atua. Em comparação a ela, a vontade obreira, como manifestação meramente individual, não tem a natural aptidão para produzir efeitos além do âmbito restrito da própria relação bilateral*

---

<sup>70</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *Ob. cit.*, p. 27.

*pactuada entre empregador e empregado.*<sup>71</sup>

Márcio Túlio Viana<sup>72</sup> sugere que as condições de trabalho e vida dos operários desse tempo fossem até piores das do escravo e do servo. O escravo, sob a condição de coisa, pertencia à parte valiosa do patrimônio do senhor, que não queria perdê-lo. O industrial não tinha essa preocupação com os operários, que eram “descartáveis”, “fungíveis”, batendo às portas das fábricas dezenas deles todos os dias. Já o servo, por sua vez, contava com a proteção das “redes primárias de solidariedade” e com a relação de cunho “paternal” existente entre ele e o senhor.

Ademais, o trabalho operário consistia na consecução de atos elementares e repetitivos, diferente da complexidade e engenho exigidos pelo trabalho artesão medieval. Ao perder qualidade, a mão de obra se torna facilmente substituível, o que permitiu ao industrial – diante da ausência de limitações normativas – aplicar somente o critério do menor custo salarial<sup>73</sup>.

---

<sup>71</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo : LTr, 2011, p. 92.

<sup>72</sup> VIANA, Márcio Túlio. *Poder diretivo e sindicato: entre a opressão e a resistência*. Caderno Jurídico, Brasília, Escola Judicial do TRT da 10ª Região, ano IV, n. 6., nov./dez., 2005, p. 20-27 *apud* PORTO, Lorena Vasconcelos. *Ob. cit.*, p. 24.

<sup>73</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *Ob. cit.*, p. 27.

### 3. O surgimento do Direito do Trabalho

#### 3.1 A crise do regime liberal e o surgimento do Direito do Trabalho

O liberalismo entra em crise quando a desigualdade real entre industrial e operário começa a gerar instabilidades no seio da sociedade, pois agora o interesse do Estado estava sendo colocado em risco. Percebeu-se que o individualismo teria de passar a um plano secundário para que os holofotes se voltassem para o interesse social<sup>74</sup>.

A desigualdade fática entre as classes formalmente iguais gera um estado de miséria sem precedentes e como salientam Orlando Gomes e Elson Gottschalk<sup>75</sup>, o movimento operário começa a criar uma consciência de classe.

Isso porque, explicam os autores, indivíduos colocados em condições de vida semelhantes tendem ao associacionismo, cuja força aumenta proporcionalmente à precariedade das condições, para os quais essa tese é perfeitamente confirmada pelo Direito do Trabalho<sup>76</sup>.

A grande indústria se consolida como um ente coletivo de exploração do trabalhador, mas, do outro lado, um sentimento solidário e de união se espalha entre a população operária que, enclausurada nas fabricas, começa a questionar os princípios liberais e reclama modificações em seus institutos<sup>77</sup>.

Logo os protestos, que começaram tímidos e surdos, nas palavras de RUSSOMANO<sup>78</sup>, se levantavam dos tugúrios, das tabernas, das oficinas, das ruas, das praças até, finalmente, advirem dos gabinetes dos sábios<sup>79</sup>, dos parlamentos, dos palácios de governo e dos púlpitos das igrejas.

Revive-se o ideário sindical, deflagram-se greves, criam-se organizações

<sup>74</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Ob. cit.*, p. 39.

<sup>75</sup> GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. Rio de Janeiro : Forense, 1995, p. 2.

<sup>76</sup> *Idem, idem*.

<sup>77</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Ob. cit.*, p. 60.

<sup>78</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. *Ob. cit.*, p. 8.

<sup>79</sup> No mesmo sentido, Cesarino Jr.: "Surgiu assim um movimento operário, em que êstes, animados e incitados pelos intelectuais, passaram a exigir, como reivindicações da classe operária, diversas melhorias nas suas condições, sendo primeiramente visados o melhoramento dos salários e a redução das horas de trabalho." CESARINO JR., A. F. *Direito social brasileiro*. 5. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1963, v. I, p. 99.

proletárias, arquitetam-se sabotagens. A inércia estatal conduzia a crise para proporções imensas, abalando os alicerces da estrutura social vigente<sup>80</sup>.

É um período, como explica VIANNA, que ficou marcado por uma “história social marcada pela luta de classes, com trabalhadores fortemente apoiados por suas organizações profissionais, com o espírito de classe bem nítido”<sup>81</sup>.

Os políticos e as campanhas eleitorais se voltaram para a massa trabalhadora, mesmo esta ainda não possuindo direito de voto, explica RUSSOMANO<sup>82</sup>, por medo da pressão popular. Após, quando se adotou o sufrágio universal e empregado e empregador passaram a depositar seu voto de confiança nas urnas, os congressistas passaram a se preocupar – por interesse pessoal ou por senso de responsabilidade – em corresponder aos mandatos recebidos.

Em uma singular análise, Mariano Tissembaum, citado por Cesarino Jr., explica que:

*O individualismo nasceu como uma justa reação contra a prepotência do Estado e proclamou a defesa dos direitos do homem contra a tirania do poder real ou feudal. Mas, por ocasião do advento da grande indústria, o individualismo não previu que o homem, libertado do poder onipotente do Estado, cairia sob a prepotência de seu próprio semelhante, convertido em empresa industrial de grande potência econômica. A aplicação cega do individualismo gerou na ordem jurídica a mesma situação de preponderância e predomínio que tinha combatido na ordem política.*<sup>83</sup>

Como já havia previsto Thomas Hobbes, “o homem é o lobo do homem”.

Assim, tomou corpo uma nova concepção de sociedade, como explica Segadas Vianna, na qual faz surgir o “Estado polícia” ou o “Estado providência”. Percebeu-se que a liberdade econômica e a livre concorrência não conseguiam harmonizar os interesses individuais e que a diversidade econômica entre os indivíduos gerada pela liberdade foi causa da existência de classes sociais que se

<sup>80</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Ob. cit.*, p. 42.

<sup>81</sup> *Idem*, p. 52.

<sup>82</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. *Ob. cit.*, p. 8-9.

<sup>83</sup> TISSEBAUM, Mariano R. *Los riesgos del trabajo industrial*. Santa Fé, 1938, p. 67 *apud* CESARINO JR., A. F. *Ob. cit.*, p. 43-44.

opõem e ameaçam a existência do próprio Estado. Era necessário, pois, que o Estado interviesse para atenuar a vontade das partes em prol do interesse coletivo.

Ressalta-se, contudo, a advertência de Alain Supiot, para o qual o Direito do Trabalho, muito longe de ter sido inventado pelo legislador, procede dos próprios fatos. Para o autor, ver no Direito do Trabalho um conjunto de regras arbitrariamente decidido pelos poderes públicos, é esquecer que os sindicatos e as greves existiram muito antes de serem legalizados<sup>84</sup>.

Adentra-se, então, no período de formação do Direito do Trabalho, primeiro dos quatro períodos da história do Direito do Trabalho, de acordo com a afamada<sup>85</sup> classificação<sup>86</sup> dos juristas espanhóis Leon Martin-Granizo e Mariano Gonzalez-Rothvoss.

A Inglaterra foi, notoriamente, o país que mais rápido se desenvolveu durante a Revolução Industrial. Em 1802 promulgou uma lei, denominada *Moral and Health Act*, que foi a primeira lei verdadeiramente tutelar, dentro do espírito do Direito do Trabalho<sup>87</sup>, pois protegia o menor do trabalho noturno e de jornadas superiores a 12 horas, bem como os providenciava algum ensino básico.

À época, muitos jovens, a maioria com menos de 10 anos e órfãos, eram enviados pelas autoridades para trabalhar nas fábricas inglesas. Estima-se que em 1800 aproximadamente 20.000 menores trabalhavam nas fábricas de algodão<sup>88</sup>.

A lei partiu da iniciativa de Robert Peel, deputado e rico produtor industrial inglês, que estava preocupado<sup>89</sup> com os padrões de tratamento humano despendidos

---

<sup>84</sup> SUPIOT, Alain. *Ob. cit.*, p. 272.

<sup>85</sup> Mencionam essa classificação DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo : LTr, 2011, p. 93-100; BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed., São Paulo : LTr, 2006, p. 63-64; e MORAES, FILHO, Evaristo de. *Introdução ao direito do trabalho*. São Paulo: LTr Editora, 1971, p. 53.

<sup>86</sup> Maurício Godinho Delgado propõe uma classificação própria para as fases do Direito do Trabalho, dividindo-as em fase das manifestações incipientes ou esparsas (1802 a 1848), fase da sistematização e consolidação do Direito do Trabalho (1848 até 1919), fase da institucionalização do Direito do Trabalho (1919 a 1979/80) e fase da crise e transição do Direito do Trabalho (a partir de 1979/80). DELGADO, Maurício Godinho. *Ob. cit.*, p. 93-100.

<sup>87</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Ob. cit.*, p. 63.

<sup>88</sup> Sítio eletrônico do Parlamento britânico. Disponível em: < <http://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/livinglearning/19thcentury/overview/earlyfactorylegislation/> > Acesso em: 02 fev. 2018.

<sup>89</sup> Há relatos que no Brasil, Jorge Street, empresário do setor têxtil, também preocupado com as condições de trabalho nas fábricas, discursou na Associação Comercial em 1919 defendendo a limitação da jornada em 8 horas.

aos menores que trabalhavam em fábricas como a sua.

A lei, que também é conhecida como *Peel's Act*, foi o marco inicial do período de formação (1802 a 1848) do Direito do Trabalho.

Ainda nesse período, Napoleão restabelece na França em 1806 os *conseils de prud'hommes*, os quais, como explica Alice Monteiro de Barros<sup>90</sup>, são considerados por parte da doutrina como precursores da Justiça do Trabalho, pois eram órgãos destinados a dirimir controvérsias entre industriários e operários. Também na França, em 1813, foi proibido o trabalho de menores em minas.

Em 1824, na Inglaterra, a coalização deixa de ser crime<sup>91</sup> e então os sindicatos operários se tornam entidades legais<sup>92</sup>.

Para Maurício Godinho Delgado<sup>93</sup>, nessa época ainda não se pode falar em um ramo jurídico próprio e autônomo, pois o espectro normativo trabalhista ainda era muito esparso e estético, sem a presença significativa de uma dinâmica de construção de normas com forte indução operária.

Para o autor, tratavam-se de esforços dispersos para conter as manifestações contra a exploração do trabalho infantil e feminino, motivo pelo qual, em sua própria classificação, denomina o período de 1802 a 1848 como o período das manifestações incipientes ou esparsas.

O segundo período, denominado de intensificação do Direito do Trabalho, perdura de 1848 até 1890 e tem como marco inicial a publicação do Manifesto Comunista (1848), de Marx e Engels.

RUSSOMANO<sup>94</sup> explica que, a partir dessa obra, pela primeira vez os trabalhadores encontraram alguém que colocasse sua inteligência e cultura a serviço da causa operária, que até então se movia guiada apenas por impulsos.

O Manifesto obteve a capacidade de unir a classe operária para que atuasse

---

JACINO, Ramatis. *Transição e exclusão: o negro no mercado de trabalho em São Paulo pós-abolição – 1912/1920*. São Paulo: Nefertiti, 2014, p. 135 *apud* SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Ob. cit.*, p. 119 e 120.

<sup>90</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Ob. cit.*, p. 63.

<sup>91</sup> *Idem, idem*.

<sup>92</sup> *Idem, idem*.

<sup>93</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Ob. cit.*, p. 95.

<sup>94</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. *Ob. cit.*, p. 9..

como um ente coletivo, que passou, a partir de então, a fazer pressão incisiva sobre o empresariado e sobre a ordem institucional vigente<sup>95</sup>.

Não se pode esquecer, ainda, que o ano de 1848 é o ano da Primavera dos Povos. A Revolução de 1848, na França, é destacada por DELGADO<sup>96</sup> como a “primeira grande ação coletiva sistemática dos segmentos dominados”, capaz de ter colhido como frutos o reconhecimento do direito de associação e greve, fixação da jornada de 10 horas e, no plano político, o sufrágio universal.

Surgiu pelo avanço das teorias que contestavam o capitalismo e diante do reconhecimento das injustiças na vida dos trabalhadores que o novo modelo de produção causara. Porém, foi, sobretudo, foi um movimento motivado pelo estado de miséria<sup>97</sup>.

Ainda no período de intensificação, relevante acontecimento ocorreu no governo de Bismark, quando foi criada a primeira forma de seguro social na Alemanha, em 1883. A política bismarkiana também foi responsável por implementar notória legislação trabalhista.

Parte da doutrina<sup>98</sup> defende que apesar das contribuições para a intensificação do Direito do Trabalho, Bismark queria, de fato, frear o avanço do movimento operário impulsionado pelas ideias comunistas e socialistas, pois ao mesmo tempo que promulgava legislação protetiva ao trabalhador, não reconhecia o direito de associação em sindicatos, nascedouros de novas doutrinas sociais<sup>99</sup>.

Os anos de 1890 até 1919 ficaram conhecidos, conforme a classificação de Granizo e Rothvoss, como o período de consolidação do Direito do Trabalho.

Em 1890 ocorreu a Conferência de Berlim, ocasião em que pela primeira vez

---

<sup>95</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Ob. cit.*, p. 96.

<sup>96</sup> Idem, idem.

<sup>97</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Ob. cit.*, p. 174-8.

<sup>98</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. *Ob. cit.*, p. 10-11.

<sup>99</sup> Anos mais tarde o Brasil também conheceu estadista paradoxal em termos de legislação trabalhista, o qual, apesar de ter consolidado as leis do trabalho no país, em 1943, impôs forte intervenção estatal nos sindicatos por meio do Decreto 19.770/31. Alerta-se, também, para o fato de que Getúlio Vargas deixou desprotegida a maior parcela dos trabalhadores brasileiros, que notavelmente, à época, estava no setor rural, tendo em vista que a CLT se destinava aos trabalhadores urbanos. O estatuto do rural veio somente 30 anos mais tarde, em 1973.

houve reconhecimento forma<sup>100</sup> e coletivo dos 14 Estados participantes da necessidade de se regular o mercado de trabalho, com a edição de normas trabalhistas diversificadas para a realidade de cada país.

Porém, o principal acontecimento desse período foi a publicação da Encíclica *Rerum Novarum*, do papa Leão XIII, em 1891.

A Encíclica preconiza o salário justo<sup>101</sup> e a necessidade de união entre as classes do capital e do trabalho, pois, de acordo com seus ensinamentos, “não pode haver capital sem trabalho nem trabalho sem capital”<sup>102</sup>, alertando, contudo, Ricardo Pereira de Freitas Guimarães<sup>103</sup>, para os interesses próprios da igreja em conquistar o maior número de seguidores com tal pronunciamento.

De acordo com Segadas Vianna<sup>104</sup>, os ensinamentos impressionaram o mundo cristão e despertaram o interesse dos governantes para uma maior intervenção nos direitos individuais em prol dos interesses coletivos, tendo em vista maior influência da Igreja à época.

O quarto e último período da história do Direito do Trabalho iniciou em 1919 e perdura até hoje, denominado período de autonomia. O Direito do Trabalho se torna autônomo a partir de sua internacionalização e constitucionalização.

O ponto de partida desse período é o Tratado de Versalhes, de 1919, o qual, além de colocar um ponto final à Primeira Guerra Mundial, também cria a Organização Internacional do Trabalho (OIT), órgão responsável pela formulação e aplicação de normas internacionais do trabalho, por meio de convenções e recomendações<sup>105</sup>.

Característica distintiva da OIT, a qual lhe conferiu “o caráter representativo que

---

<sup>103</sup> GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. *Manual de direito individual do trabalho*. São Paulo : Editora Revista dos Tribunais, 2014, p. 36.

<sup>104</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Ob. cit.*, p. 41.

<sup>105</sup> Sítio eletrônico da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: < <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm> > Acesso em 01 de fev. 2018.

outro organismo internacional diplomático jamais teve”<sup>106</sup>, nas palavras de Carlos Lobo, repousa em sua estrutura tripartite formada por representantes governamentais, patronais e de trabalhadores, conferindo direito de voto a empregados e empregadores no mesmo pé de igualdade com o Estado.

Outro destaque faz Alice Monteiro de Barros<sup>107</sup> para o importante papel do Tratado no sentido de que revelou ao plano internacional postulados basilares do Direito do Trabalho, como jornada de 8 horas, igualdade de salário para trabalho de igual valor, repouso semanal, inspeção do trabalho, salário mínimo, tratamento especial ao trabalho da mulher e do menor, normas de direito sindical etc.

No plano de constitucionalização do Direito do Trabalho, tem-se a Constituição de Weimar, também de 1919, como expoente principal, sendo considerada a base das democracias sociais, pois foi a primeira da Europa ocidental a elevar direitos sociais ao *status* constitucional, tais como participação e representação dos trabalhadores na empresa, criação de um direito unitário do trabalho, liberdade de coalizção dos trabalhadores para defesa e melhoria das suas condições de trabalho, direito a um sistema de seguros sociais etc.<sup>108</sup>

Entretanto, antes dela, em 1917, a Constituição do México foi a primeira do mundo a abordar direitos trabalhistas, sendo que, em seu art. 123, disciplina a jornada diária de 8 horas, a jornada máxima noturna de 7 horas, a proibição do trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada do menor de 16 anos a 6 horas, o descanso semanal, a proteção à maternidade, o direito ao salário mínimo, a igualdade salarial, a proteção contra acidentes no trabalho, direito de sindicalização, de greve, de conciliação e arbitragem dos conflitos, de indenização de dispensa e de seguros sociais<sup>109</sup>.

Também vale a menção à Declaração dos Direitos do Povo Trabalhador e Explorado, de 1918, que foi incorporada pela Constituição Soviética do mesmo ano, oriunda de barulhenta revolução popular (Revolução Socialista), a qual, inspirada pela

---

<sup>106</sup> *A Organização Internacional do Trabalho*, 1947, p. 45 apud SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Ob. cit.*, p. 1471.

<sup>107</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Ob. cit.*, p. 64.

<sup>108</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 36. ed., São Paulo : LTr, 2011, p. 45.

<sup>109</sup> *Idem*, p. 45.

obra marxista, elevou ao *status* constitucional diversos direitos sociais.

Esse período de internacionalização e constitucionalização é o momento em que o Direito do Trabalho ganha absoluta cidadania nos países de economia central e passa a ser um ramo jurídico absolutamente assimilado à estrutura e dinâmica institucionalizadas da sociedade civil e do Estado, conforme explica DELGADO<sup>110</sup>. Isso porque, agora se adaptam duas dinâmicas próprias e distintas de produção da norma justralhista, mas que se completam: de um lado, a dinâmica de atuação coletiva por parte dos trabalhadores que, por meio da negociação coletiva, produzia normas jurídicas autônomas; e, por outro lado, a estratégia de atuação oriunda do Estado, a qual produzia normas jurídicas heterônomas.

Os períodos de formação, intensificação, consolidação e autonomia do Direito do Trabalho, como descrito, periodizam sua evolução histórica de acordo com a classificação<sup>111</sup> dos juristas Granizo e Rothvoss.

Contudo, como o surgimento de um ramo jurídico é um processo extremamente complexo – que abrange não apenas o viés legislativo, mas também jurisdicional, doutrinário e didático – o qual não comporta análise mais profunda neste estudo diante da proposta à qual se submete, não ousaremos firmar um marco inicial do Direito do Trabalho.

Este esboço da história do Direito do Trabalho apenas pincela os principais acontecimentos que conduziram a humanidade ao degrau de surgimento do Direito do Trabalho, cuja intenção foi preparar o terreno para se adentrar ao tema chave deste estudo.

É possível concluir, portanto, que o Direito do Trabalho surge a partir de um conjunto de fatores, mas principalmente como resposta à Revolução Industrial e à exploração daqueles que trabalhavam para satisfação de interesses alheios. Nasce como resposta ao Estado liberal, que permitiu aos proprietários dos meios de produção que impusessem condições desumanas de trabalho aos operários que, para não

---

<sup>110</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Ob. cit.*, p. 98.

<sup>111</sup> Não se pode deixar de mencionar, contudo, que nas lições de Maurício Godinho Delgado, em 1979/80 o Direito do Trabalho entre em uma fase de crise e transição, principalmente pela crise do petróleo e pelo processo de renovação tecnológica trazido pela microeletrônica, robotização e microinformática. Cf. DELGADO, Maurício Godinho. *Ob. cit.*, p. 98-100.

morrerem de fome, as aceitavam. Nasce, pois, a partir de uma ideia de justiça social, em que se verificou a necessidade de o ordenamento jurídico, seja ele heterônomo ou autônomo, regular as relações de trabalho para que condições mínimas fossem garantidas.

Portanto, o Direito do Trabalho surge para proteger determinado grupo – assim como os demais ramos da ciência jurídica – sendo, neste caso, conforme Lorena Vasconcelos Porto<sup>112</sup>, aquele composto por trabalhadores hipossuficientes que necessitavam de proteção político-social para alcançar um nível de vida digno, os quais, à época de surgimento do Direito do Trabalho, eram os operários das fábricas<sup>113</sup> advindas da Revolução Industrial.

De fato, já havia contratos de prestação de serviços como de *locatio*, regulados pelo Direito Civil, mas que não seriam mais suficientes para anteder às novas demandas do recém-criado Direito do Trabalho.

O trabalho operário, então, foi modelo para que os ordenamentos jurídicos regulamentassem a proteção ao trabalhador desta situação específica. Foi criado um contrato, mais tarde denominado de contrato de trabalho<sup>114</sup>, o qual daria origem a uma relação de emprego entre as partes que o celebrassem e faria a incidência da proteção almejada.

---

<sup>112</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *Ob. cit.*, p. 30.

<sup>113</sup> Não à toa o Direito do Trabalho, antes de se consolidar com tal denominação na doutrina, ter sido denominado direito operário ou direito industrial. V. MAGANO, Octávio Bueno. *Lineamentos de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo : LTr, 1972, p. 17.

<sup>114</sup> O primeiro diploma legal a utilizar a expressão “contrato de trabalho” foi a lei belga de 10 de março de 1900, que se aplicava somente aos trabalhadores nas indústrias urbanas (*ouvriers*). v. ROMITA, Arion Sayão. *Ob. cit.*, p. 26.

## 4. A subordinação no Direito do Trabalho

### 4.1 A subordinação como fundamento do Direito do Trabalho

Na relação jurídica do trabalhador autônomo, liberal, ou do artesão, por exemplo, há uma contraprestação em pecúnia, motivo pelo qual não seriam os pagamentos que esses profissionais recebem que a diferenciariam do trabalho operário. Também há, em muitos casos, o caráter pessoal na contratação do artesão refinado, do médico ou do advogado renomados. Não seria, então, a personalidade o distintivo. Prestar serviços em proveito alheio, por si só, também não seria um diferencial, tampouco a repetição dessa prestação ao longo do tempo.

Desse modo, ao se analisar a relação jurídica do trabalho operário para regulá-la, percebeu-se uma linha mestra que a diferenciava de todas as outras formas de prestação de serviços.

Quem logo reconheceu e apontou esse distintivo, à época, foi o jurista italiano Ludovico Barassi que, então, em sua célebre obra *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, de 1901, individualizou na subordinação ou dependência do trabalhador o traço identificador da *locatio operarum*<sup>115</sup>.

Para o autor, o credor de trabalho o endereçava para os resultados que pretendia obter com a prestação de serviços de outrem, por meio de uma direção e vigilância<sup>116</sup>, fazendo com que essa dependência do devedor em relação à direção e ao endereçamento do credor caracterizasse o que viria a ser a relação de emprego.

Como a lei raramente acompanha a velocidade de desenvolvimento da sociedade, o debate acerca da subordinação, em um primeiro momento, surgiu apenas no âmbito doutrinário. Ademais, como o Direito do Trabalho ainda não

---

<sup>115</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *Ob. cit.*, p. 34.

<sup>116</sup> *Idem*, p. 34.

ganhara autonomia acadêmica, as contribuições partiram da escola civilista.

Por este motivo, a doutrina, inicialmente, adotou postura ampla, firmando como objeto do Direito do Trabalho a atividade profissional, tanto aquela prestada de forma autônoma quanto a prestada de forma subordinada<sup>117</sup>. Ernesto Krotoschin<sup>118</sup> explica que o desarranjo inicial foi pelo fato de o Direito Civil e Comercial já compreenderem – e ainda o fazem – diversas classes de atividade humana, como a locação de serviços, a empreitada ou o contrato de mandato.

Tendo em vista sua raiz civilista, Ludovico Barassi utilizava a expressão “contrato de trabalho” em sentido amplo, de forma abranger tanto a *locatio operis* quanto a *locatio operarum*<sup>119</sup>.

O jurista italiano sofreu as consequências do pioneirismo. Por ter forte raiz civilista e influenciada pelo Código Civil italiano de 1865 – que no art. 1568 utilizava a expressão “locação de serviços” – sua doutrina não separou a relação de emprego, oriunda do recém-nascido Direito do Trabalho, da *locatio*, o que transporta a ideia de não se separar a atividade prestada da pessoa do trabalhador<sup>120</sup>.

Como explica ROMITA<sup>121</sup>, Barassi sustentava que o contrato de trabalho integrava o esquema locativo: considerava o arrendamento concessão de gozo, o que se poderia afirmar também para as energias de trabalho.

Entretanto, Giuliano Mazzoni<sup>122</sup> aponta que a influência de novas ideais sociais, da legislação protecionista do trabalho e da atuação dos sindicatos fizeram a doutrina concluir que o conceito da *locatio operarum* remontava ao sistema econômico de mão de obra escrava, incompatível com a vanguarda de não mais equiparar o trabalho humano à energia das coisas, tendo em vista que a energia do trabalho não pode ser restituída.

Por outro lado, a doutrina francesa defende que a teoria da subordinação foi

---

<sup>117</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Ob. cit.*, p. 37.

<sup>118</sup> KROTOSCHIN, Ernesto. *Tendencias actuales em el derecho del trabajo*. Buenos Aires : EJE, 1959, p. 51 *apud* ROMITA, Arion Sayão. *Ob. cit.*, p. 66.

<sup>119</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *Ob. cit.*, p. 34.

<sup>120</sup> *Idem*, p. 36.

<sup>121</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Ob. cit.*, p. 19.

<sup>122</sup> MAZZONI, Giuliano. *Manuale di diritto del lavoro, I, Dott.* Milão : A. Giuffrè. 5. ed. 1977, p. 315 e ss. *Apud* ROMITA, Arion Sayão. *Ob. cit.*, p. 18.

exposta pela primeira vez pelo jurista Paul Cuche, em *Du rapport de dépendance élément constitutif du contrat de travail*, publicado em 1913, ocasião em que afirmou haver locação de serviços ou contrato de trabalho sempre que a execução de trabalho coloca aquele que o fornece numa relação de dependência econômica ou de subordinação em face de quem o remunera<sup>123</sup>.

Entretanto, foram René Foignet e Émile Dupont, também franceses, que, embora sob influência do *Code Napoléon* – que abraça princípios do direito romano e do antigo direito francês – distinguiram perfeitamente o contrato de trabalho da locação de serviços, também em 1913.

Os juristas advertiam para o fato de que um contrato que coloca a força de trabalho à disposição do empresário não pode ao mesmo tempo colocar a pessoa do trabalhador à sua disposição, motivo pelo qual o contrato de trabalho deveria constituir objeto de uma regulamentação especial, afastada das figuras contratuais já conhecidas do direito civil<sup>124</sup>.

Sendo assim, pouco a pouco, como afirma Arion Sayão Romita<sup>125</sup>, o contrato de trabalho foi se tornando objeto de regulação por diferentes ordenamentos jurídicos, sendo que a maioria deles incluiu a subordinação ou a dependência como nota característica a diferenciá-la das espécies contratuais afins e quando o ordenamento era omissivo, a doutrina se incumbia desse mister.

No mesmo sentido, Lorena Vasconcelos Porto<sup>126</sup>, a qual afirma que os critérios determinantes da relação empregatícia variam, mas é possível encontrar noções comuns como as de subordinação e dependência.

Portanto, o contrato de trabalho, apesar de ter recebido tal denominação da doutrina, fora criado para regular o trabalho subordinado, atualmente conhecido como emprego.

---

<sup>123</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 378.

<sup>124</sup> FOIGNET, René. DUPONT, Émile. *Manuel élémentaire de législation industrielle*. Paris : Arthur Rousseau, 1913, p. 57 *apud* ROMITA, Arion Sayão. *Ob. cit.*, p. 16.

<sup>125</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Ob. cit.*, p. 37 e ss.

<sup>126</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *Ob. cit.*, p. 31.

## 4.2 A subordinação no ordenamento jurídico brasileiro

O Direito do Trabalho brasileiro também sofreu influências do direito romano, apesar de ter seguido trajetória diversa do Direito do Trabalho de países de capitalismo central para sua formação e surgimento<sup>127</sup>.

No Brasil, inicialmente, a legislação direcionou também toda e qualquer prestação de serviços para a locação. Convergem Arion Sayão Romita<sup>128</sup> e Jorge Luiz Souto Maior<sup>129</sup> no sentido de afirmarem que o contrato de prestação de serviços teria sido regulado por uma lei de 1830.

Em seguida, vieram a Lei 108, de 11 de novembro de 1837, a qual regulou o trabalho estrangeiro com vistas à imigração, e o Código Comercial de 1850, com disposições acerca da preposição comercial.

Há relatos, de Dario Bittencourt<sup>130</sup>, de que até foram apresentados projetos de lei para regulamentar o contrato de trabalho e o contrato de trabalho agrícola, em 1893 e em 1895, respectivamente, mas que não foram levados adiante.

Em 1916, então, é promulgado o Código Civil, que mantém a tradição liberal do contrato e enquadra a prestação de serviços (*locatio conductio operarum*) como espécie do gênero locação, ao lado da locação de coisas e da empreitada (*locatio conductio operis*). Seu art. 1.216 deixava certo que toda espécie de trabalho lícito poderia ser contratada mediante uma retribuição.

Evaristo de Moraes, ao analisar a redação final do projeto do Código Civil de 1916, ressaltou que a locação de serviços não ia “muito além das Ordenações do Reino, nem das leis do Império”<sup>131</sup>, bem como que foi regulamentada com 22 artigos,

---

<sup>127</sup> Para uma análise profunda do surgimento do Direito do Trabalho no Brasil, sugerimos SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 20. ed., São Paulo: LTr, 2003, v. I e MAIOR, Jorge Luiz Souto. *História do direito do trabalho no Brasil : curso de direito do trabalho, volume I : parte II*. São Paulo : LTr, 2017.

<sup>128</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Ob. cit.*, p. 19.

<sup>129</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. *História do direito do trabalho no Brasil : curso de direito do trabalho, volume I : parte II*. São Paulo : LTr, 2017, p. 144.

<sup>130</sup> BITTENCOURT, Dario de. *Das Ordenações Filipinas á Creação do Ministerio do Trabalho – A legislação social trabalhista brasileira anterior a 1930*. Porto Alegre: Thurmman, 1938, p. 9-10 *apud* MAIOR, Jorge Luiz Souto. *História do direito do trabalho...*, p. 139.

<sup>131</sup> MORAES, Evaristo. *Apontamentos de direito operário*. 4. ed. São Paulo: LTr, 1998, p. 28.

enquanto ao lado, a locação de casas foi cogitada de forma muito mais detalhada<sup>132</sup>.

O autor salienta que esses curiosos dados denunciam “todo o espírito da grande obra republicana, sob o ponto de vista da legislação social...”<sup>133</sup>.

Já criticava, naquela época, o argumento de não se separar a legislação operária do Código Civil pelo simples fato de em países europeus serem elaborados conjuntamente, recordando-nos de que os Códigos Civis dos países de capitalismo central foram elaborados muito antes, quando ainda eram desconhecidas “as verdadeiras leis do trabalho”<sup>134</sup>.

O autor conclui sua fervorosa crítica à locação de serviços com as seguintes palavras:

*A ‘locação de serviços’ continua a lembrar aquele dito de um romancista e poeta francês que comparou à servidão feudal o trabalho do operário moderno, agravada a situação d’agora com o escárnio do industrialismo pomposo e impudente, que suga a vida, a liberdade e a honra, e, muitas vezes, dispensa ao operário tratamento inferior ao dos cachorros de boa raça...*<sup>135</sup>

O trabalho subordinado no Brasil, portanto, também fora inicialmente categorizado na modalidade locação de serviços, diante do influxo romanista recebido.

Antes de a ideia da subordinação ter ganhado espaço na legislação, chegou a ser apontada como requisito do contrato de trabalho pela doutrina brasileira, como lembra ROMITA<sup>136</sup>.

Foi somente em 1943 que a ideia de subordinação apareceu na lei<sup>137</sup> brasileira, por meio do Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943<sup>138</sup>, o qual aprovou a

<sup>132</sup> MORAES, Evaristo. *Apontamentos de direito operário*. 4. ed. São Paulo: LTr, 1998, p. 27.

<sup>133</sup> *Idem*, p. 23.

<sup>134</sup> *Idem*, p. 24.

<sup>135</sup> *Idem*, p. 28.

<sup>136</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Ob. cit.*, p. 59.

<sup>137</sup> A subordinação já havia sido incluída como requisito do conceito de empregado em legislações anteriores à CLT, por exemplo, no regulamento do Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários (aprovado pelo Decreto nº 1.918/37), mas eram disposições de situações específicas e à época o contrato de trabalho ainda não havia sido regulamentado. V. ROMITA, Arion Sayão. *Ob. cit.*, p. 58.

<sup>138</sup> Assinado “junto a uma multidão que lotou, em uma grande festa, o Estádio São Januário”. MAIOR, Jorge Luiz Souto. *História...*, 2017, p. 255.

Consolidação das Leis do Trabalho ou CLT<sup>139</sup>, mas que só fora publicado no Diário Oficial em 9 de agosto, para entrar em vigor três meses depois, em 10 de novembro de 1943<sup>140</sup>.

Por se tratar de uma consolidação, ou seja, de um agrupamento das leis sobre trabalho já existentes no país<sup>141</sup>, acrescida de novos institutos criados pelos juristas que a elaboraram<sup>142</sup>, a CLT, ao contrário do que às vezes é propalado, não se inspirou na *Carta del Lavoro* italiana. Como explica Segadas Vianna<sup>143</sup>, apenas o Título V, relativo à organização sindical, correspondeu ao sistema então vigente na Itália.

Porém, é possível afirmar que a ideia de subordinação e dependência do Direito do Trabalho brasileiro sofreu influências italianas, tendo em vista que o artigo 2.094, do Código Civil da Itália, de 1942, define prestador de trabalho subordinado como aquele que se obriga mediante retribuição a colaborar na empresa, prestando o próprio trabalho intelectual ou manual da dependência e sob a direção do empresário<sup>144</sup>.

A ideia de subordinação no Direito do Trabalho brasileiro está presente no artigo 3º, *caput*, da CLT, o qual dispõe acerca das características<sup>145</sup> da figura do empregado:

*Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, **sob a dependência** deste e mediante salário. (Destaque nosso)*

É na expressão celetista “sob a dependência” do empregador que está implícita a ideia da subordinação. Utilizamos a expressão “ideia de subordinação” uma vez que

<sup>139</sup> Como o próprio nome sugere, trata-se de um agrupamento das leis do trabalho no país, que já eram razoáveis à época em termos quantitativos, mas que não foram mencionadas neste estudo tendo em vista a delimitação do tema.

<sup>140</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Ob. cit.*, p. 62.

<sup>141</sup> “O grande número de leis sociais entre nós existentes, muitas já revogadas, elaboradas em épocas diversas, sem uma perfeita unidade de diretrizes, tornava difícil, tanto a sua aplicação pelos juízes e administradores, como o seu estudo por quantos nelas desejassem especializar-se”. CESARINO JR., A. F. *Direito social brasileiro*. 5. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1963, v. I, p. 140.

<sup>142</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ...*, p. 52.

<sup>143</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Ob. cit.*, p. 64.

<sup>144</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Ob. cit.*, p. 42.

<sup>145</sup> O art. 3º, *caput*, da CLT, não é suficiente para caracterizar a figura do empregado, motivo pelo qual a doutrina também recorre ao artigo 2º, *caput*, CLT, que trata da figura do empregador.

a lei não conceituou subordinação e nem sequer utiliza esse termo<sup>146</sup>, mas sim o termo “dependência”<sup>147</sup>.

Fato é que a partir do art. 3º, *caput*, da CLT, é possível dizer que empregado é o trabalhador dependente, porque presta seus serviços sob a dependência do empregador.

Entretanto, concordamos com Délio Maranhão<sup>148</sup> quando disse que dependência é uma expressão muito vaga. O vazio semântico do termo fez surgir na doutrina, inicialmente, o debate acerca de qual espécie de dependência seria essa.

Com base na doutrina estrangeira, foram propostos quatro<sup>149</sup> critérios para definir a natureza jurídica da dependência que trazia a CLT. Foram eles: dependência econômica, dependência técnica, dependência social e dependência hierárquica.

Dependência econômica foi um critério inicialmente defendido na França, em 1913, pelo jurista Paul Chucho<sup>150</sup>, em seu texto *Le rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail* e possui relação direta com os motivos de ser do Direito do Trabalho, eis que, como visto, a proteção necessária dos trabalhadores considerou, além das degradantes condições de trabalho, sua dependência econômica.

É conceituada como a condição na qual o empregado fica em relação à remuneração que recebe do empregador – pois se trata exclusivamente ou predominantemente de seu meio de subsistência – enquanto aquele que o remunera absorve integral e regularmente sua atividade<sup>151</sup>. Pode se dizer que o empregado

---

<sup>146</sup> Posteriormente, a Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou o *caput* e incluiu parágrafo único, ambos do art. 6º, da CLT, utiliza a expressão “subordinação jurídica”, ao tratar do trabalho à distância.

<sup>147</sup> Trinta anos mais tarde, em 1973, a Lei nº 5.889/73 também preferiu utilizar a palavra “dependência”, para definir o empregado rural.

<sup>148</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 20. ed., São Paulo: LTr, 2003, v. I, p. 239.

<sup>149</sup> Mencionam a divisão quadripartite da dependência autores como ROMITA, Arion Sayão. *A subordinação no contrato de trabalho*. Rio de Janeiro : Forense, 1979, p. 61; GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. Rio de Janeiro : Forense, 1995, p. 131 e ss.; RUSSOMANO, Mozart Victor. *O empregado e o empregador no direito brasileiro*. 7. ed., Rio de Janeiro: Editora Forense, 1984, p. 111; e SILVA, Otavio Pinto e. *Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho*. São Paulo : LTr, 2004, p. 14.

<sup>150</sup> SUPIOT, Alain. *Crítica do direito do trabalho*. Tradução António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 148.

<sup>151</sup> GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. Rio de Janeiro : Forense, 1995, p. 132.

depende economicamente da remuneração para arcar com as despesas básicas.

Alain Supiot<sup>152</sup> explica que esse critério aborda uma definição funcional de dependência, visando ajustar o campo de aplicação do Direito do Trabalho para as categorias economicamente mais fracas.

Nas palavras de seu idealizador, a dependência econômica visa não excluir da proteção social “esses humildes colaboradores que vivem, no dia-a-dia, da actividade económica do empregador, como ele vive da deles, mas não estão de nenhum modo colocados sob sua autoridade”<sup>153</sup>.

O jurista francês estava propondo, como explica PORTO<sup>154</sup>, que houvesse reconhecimento de uma relação de emprego nos casos em que houvesse subordinação, mas também nos casos em que houvesse somente dependência econômica do trabalhador em relação ao patrão.

É verdade que considerável parcela dos trabalhadores depende economicamente da remuneração que recebe de seus patrões para própria subsistência. Também é verdade que essa dependência resulta, como explica MARANHÃO<sup>155</sup>, do liberalismo e da conseqüente Revolução Industrial, que foram duas das – senão as principais – causas do surgimento do Direito do Trabalho nos países de capitalismo central.

Porém, o critério não foi bem aceito pela doutrina pátria. De acordo com Orlando Gomes e Elson Gottschalk<sup>156</sup>, o critério é falho e inaceitável, pois não se funda no exame da relação jurídica entre as partes, mas sim em uma análise da situação socioeconômica em que frequentemente se encontra o empregado, a ponto de ser necessário fazer um inquérito sobre a vida daquele que exerce a atividade, algo jamais proposto pelo art. 3º, *caput*, da CLT.

Os autores suscitam o seguinte questionamento: pode ocorrer de determinado empregado trabalhar para mais de um empregador para subsistir, eis que a

---

<sup>152</sup> SUPIOT, Alain. *Crítica do direito do trabalho*. Tradução António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 148.

<sup>153</sup> CUCHE, Paul. *La définition du salarié et le critère de la dépendance économique*. DH, 1932, Cr., p. 104. *Apud* SUPIOT, Alain. *Ob. cit.*, p. 149.

<sup>154</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *Ob. cit.*, p. 59 e 60.

<sup>155</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Ob. cit.*, p. 240.

<sup>156</sup> GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. *Ob. cit.*, p. 133.

exclusividade não é requisito da relação de emprego. Nesse caso, questionam, de qual deles dependerá economicamente? Do que lhe paga maior salário? Em suas palavras:

*Se há concorrência de contratos de trabalho, o trabalhador será simultaneamente empregado de vários empregadores, e, nestas condições, dependendo economicamente de muitos, não depende de um só, pois que seu trabalho para um dos empregadores, qualquer que seja, não é a fonte exclusiva de sua subsistência, não podendo, sequer, afirmar qual seja a fonte principal.<sup>157</sup>*

No mesmo sentido, Otavio Pinto e Silva<sup>158</sup> sugere, para mostrar o equívoco do critério, imaginarmos uma pessoa rica que trabalha como empregado porque quer disfrutar das oportunidades que o posto lhe proporciona.

GOMES e GOTTSCHALK<sup>159</sup> concluem que é possível haver contrato de trabalho sem dependência econômica, bem como dependência econômica sem contrato de trabalho, como no caso de um industrial que, vivendo exclusivamente dos produtos da fábrica que possui, celebra com outro um contrato pelo qual se obriga a lhe fornecer a totalidade da produção.

Outro critério proposto pela doutrina foi o da dependência técnica. Como explica RUSSOMANO, há dois sentidos nesse caso. O primeiro traz a ideia de que o empregado não pode trabalhar de acordo com suas preferências ou inclinações, dependendo das preferências e vontades do empregador. Nas palavras do autor, o empregado “não pode fazer aquilo que quer, mas, apenas, aquilo que mandam que faça”<sup>160</sup>, afinal é o empregador que está em posição de dirigir tecnicamente o trabalho prestado<sup>161</sup>. O segundo aborda o fato de o empregado não poder seguir seus métodos favoritos de trabalho, devendo seguir a orientação técnica do empregador, ou seja, é a impossibilidade material de o empregado trabalhar de acordo com sua técnica particular.

<sup>157</sup> GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. *Ob. cit.*, p. 132.

<sup>158</sup> SILVA, Otavio Pinto e. *Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho*. São Paulo : LTr, 2004, p. 15.

<sup>159</sup> GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. *Ob. cit.*, p. 133.

<sup>160</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. *Ob. cit.*, p. 112.

<sup>161</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Ob. cit.*, p. 61.

Assim, o empregado não teria plena liberdade para exercer sua atividade profissional, motivo pelo qual está subordinado aos critérios técnicos estabelecidos pela direção do empregador<sup>162</sup>.

O segundo sentido possui uma mínima razão de ser, se analisado ao tempo do surgimento do Direito do Trabalho e à luz das condições dos operários das fábricas inglesas no período da Revolução Industrial, os quais chegavam às cidades apenas com o conhecimento trazido do campo e do artesanato, sem nunca terem tido contato com a máquina. Nesse caso, até seria possível defender que a atividade do empregado está sujeita às orientações técnicas do empregador.

Porém, atualmente essa concepção é inadmissível, de acordo com RUSSOMANO<sup>163</sup>. O autor menciona que existem empregados especialistas, verdadeiros “experts”, os quais possuem, de fato, ampla liberdade técnica na prestação de serviços, chegando inclusive a impor novos métodos, sistemas e orientação ao empreendimento.

DELGADO também critica, neste ponto, a dependência técnica, ao dispor que:

*O empregador contrata o saber (e seus agentes) exatamente por não possuir controle individual sobre ele; como organizador dos meios de produção, capta a tecnologia por intermédio de empregados especializados que arregimenta – subordinando-os, sem ter a pretensão de absorver, individualmente, seus conhecimentos.*<sup>164</sup>

O primeiro caso, aquele em que o empregado está subordinado aos critérios técnicos estabelecidos pela direção da empresa, também é falho, pois, em verdade, não passa de uma das formas pelas quais se manifesta a dependência hierárquica, que será vista adiante, não sendo, pois, um critério autônomo<sup>165</sup>.

No mesmo sentido, ROMITA<sup>166</sup>, o qual afirma que para haver subordinação, não é necessário que o empregador efetivamente oriente tecnicamente o trabalho,

<sup>162</sup> GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. *Ob. cit.*, p. 135.

<sup>163</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. *Ob. cit.*, p. 113.

<sup>164</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 17. ed. rev. atual. e ampl.. – São Paulo : LTr, 2018, p. 351. Destaque no original.

<sup>165</sup> GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. *Ob. cit.*, p. 135.

<sup>166</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Ob. cit.*, p. 61.

pois o simples fato de poder dar ordens já é suficiente.

O critério da dependência hierárquica foi o mais aceito pela doutrina, jurisprudência<sup>167</sup> e legislação<sup>168</sup> e foi construído não apenas com o foco na dependência do empregado em relação ao empregador, mas considerando também uma das características do empregador.

O art. 2º, *caput*, da CLT, que prevê as características do empregador, estabelece que, dentre elas, está o direito deste de direção da prestação pessoal do serviço do empregado.

Assim, considerando o poder de comando e direção do empregador, a doutrina conceitua a dependência hierárquica como sendo o aspecto passivo desse poder, situação na qual o empregado se deixa guiar e dirigir segundo os fins desejados por aquele que dirige a prestação do serviço<sup>169</sup>.

Decorre a conclusão, como explicam GOMES e GOTTSCHALK<sup>170</sup>, que a dependência hierárquica se traduz em dois sentidos: um ativo e um passivo. Ativo é para o empregador, que consiste no poder de dirigir e fiscalizar a atividades do empregado; o passivo, para o empregado, na obrigação correspondente de se submeter<sup>171</sup> às ordens do empregador.

SILVA<sup>172</sup> esclarece que o empregador pode fazer uso do poder de controle para fiscalizar a atividade do empregado e do poder disciplinar para puni-lo nos casos, por exemplo, de inobservância de um dever de obediência, diligência ou fidelidade.

Em face do duplo viés, a doutrina tem o costume de dizer que o poder de direção e a dependência hierárquica são verso e reverso da mesma medalha<sup>173</sup>.

Entende-se o porquê, então, de o critério da dependência técnica não ser

---

<sup>167</sup> *Idem*, p. 61.

<sup>168</sup> GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. *Ob. cit.*, p. 130

<sup>169</sup> *Idem*, p. 130.

<sup>170</sup> *Idem*, p. 130.

<sup>171</sup> A doutrina já denominou esse critério como dependência pessoal, pois o “empregado trabalha dirigido e fiscalizado pelo empregador e isso o subordina a este” RUSOMANO, Mozart Victor. *O empregado e o empregador no direito brasileiro*. 7. ed., Rio de Janeiro: Editora Forense, 1984, p. 112.

<sup>172</sup> SILVA, Otavio Pinto e. *Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho*. São Paulo : LTr, 2004, p. 14.

<sup>173</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 36. ed., São Paulo : LTr, 2011, p. 164.

admissível. O fato de o empregado depender dos critérios técnicos estabelecidos pelo empregador para prestar seus serviços está presente na dependência hierárquica. Portanto, o empregado, ao se submeter às ordens do empregador, acata seu poder de direção e fiscalização.

Nota-se que o conceito de dependência hierárquica é construído com base na lei, especificamente nos artigos 2º, *caput*, e 3º, *caput*, da CLT, que trazem a ideia de dependência do empregado e direção do empregador.

Trata-se, pois, de conceito eminentemente jurídico, ao contrário dos demais propostos, motivo pelo qual foi o mais aceito pela doutrina, que passou a denominá-lo dependência jurídica. Mais tarde, quando o termo subordinação foi consagrado na doutrina brasileira, passou a ser denominado subordinação jurídica.

Como explica DELGADO, a conceituação da dependência hierárquica, mais tarde consagrada como subordinação jurídica, é tida como a dimensão clássica ou tradicional da subordinação<sup>174</sup>.

---

<sup>174</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 17. ed. rev. atual. e ampl.. – São Paulo : LTr, 2018, p. 352.

## 5. As transformações no mundo do trabalho

### 5.1 As alterações no mundo capitalista de produção

O passar dos anos trouxe mudanças para a realidade mundial, das quais destacamos, pelo assunto em análise, aquelas atinentes ao sistema capitalista de produção.

A chamada Terceira Revolução Industrial, também conhecida por Revolução Tecnológica, foi responsável por introduzir a informática, a robótica e as telecomunicações nos métodos de produção.

O taylorismo, que dispensava a sofisticação e especialização da execução do trabalho e o transformava em uma sequência de atos basicamente simples a partir de uma minuciosa separação e roteirização de tarefas<sup>175</sup>, também estava sendo superado.

O fordismo, que se baseava na “standarização” das relações de trabalho<sup>176</sup>, proporcionando uma produção em escala, estava sendo superado.

A introdução das novas tecnologias informatizadas nos setores de produção alterou de forma significativa o modelo tradicional, conforme relato de PORTO, principalmente no que tange à reestruturação empresarial (não apenas mudanças na estrutura da empresa propriamente dita, mas também na organização do trabalho) e

---

<sup>175</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006, p. 45-46.

<sup>176</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso ...*, p. 22.

à globalização econômica e financeira (acentuação da concorrência capitalista)<sup>177</sup>.

Surge, dessa forma, uma nova concepção de produção na fábrica japonesa da Toyota, que mais tarde ficou denominada de Toyotismo e se espalhou pela indústria.

De acordo com Ricardo Antunes<sup>178</sup>, o Toyotismo se diferencia dos demais modelos de produção por diversos fatores, dos quais destacamos os seguintes: fundamenta-se no trabalho operário em equipe, com multivariabilidade e funções; organiza Círculos de Controle de Qualidade (CCQ), que são grupos de trabalhadores instigados a discutir seu trabalho e desempenho, com vistas a melhorar a produtividade da empresa.

Sendo assim, os trabalhadores, sobretudo nas indústrias, passam a desenvolver atividades não mais de simples manipulação de materiais, como no fordismo-taylorismo, mas, sim, de controle de automações complexas.

Como relata PORTO, passou-se a apostar no ser humano e na sua capacidade pessoal como fator de produtividade e de eficácia econômica. Conferiu-se ao trabalhador uma autonomia que lhe permitia exprimir seu talento, submetendo-lhe mais a obrigações de resultado do que de meio, o que resultou em uma maior liberdade na execução de seu trabalho<sup>179</sup>.

Ademais, o modelo toyotista buscava aplicar a automação para aumentar a produtividade do trabalhador, adequando as máquinas às necessidades dos empregados, método conhecido como automação integrada flexível.

De acordo com Claudio Salm & Azuete Fogaça, no Toyotismo:

*Exige-se maior integração e coordenação, levando a que todos participem mais ativamente dos processos decisórios e das tarefas típicas de gestão. Cresce a demanda por trabalhadores capacitados em programação de computadores e de controladores, e que simultaneamente se encarreguem da identificação de problemas técnicos e da manutenção dos equipamentos (...). Ao contrário do fordismo, tende-se agora para maior autonomia, polivalência e cooperação da força de*

---

<sup>177</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *Ob. cit.*, p. 77.

<sup>178</sup> ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1999 *apud* SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Terceirização na administração pública: uma prática inconstitucional*, 2006, p.2.

<sup>179</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *Ob. cit.*, p. 79.

*trabalho direta no rés-de-fábrica.*<sup>180</sup>

Não se pode deixar de destacar que, evidentemente, em cada país a introdução das novas tecnologias no sistema produtivo e suas consequências se deram de maneira variada, a depender de sua economia, seu passado e sua localidade.

Mesmo porque, nem no próprio âmbito do Toyotismo há um modelo padrão, único, que possa ser tomado como paradigma para fins de regulação ou mesmo para identificação de um fenômeno industrial ou social<sup>181</sup>.

Entretanto, é fato que as novas tecnologias e formas de organização de produção também migraram para outros países, principalmente diante da globalização da economia e do capitalismo.

Dessa forma, assim como ultrapassados os modelos fordistas-tayloristas de produção, também ultrapassado se tornou o conceito de subordinação, eis que construído com base em tais modelos.

Nesse sentido, ressoou em parte da doutrina a necessidade de reconfiguração do conceito anteriormente adotado, até porque, novas ocupações, novas formas de trabalho foram criadas.

---

<sup>180</sup> SALM, Claudio & FOGAÇA, Azuete. *A modernização industrial e a questão dos recursos humanos*. Economia e Sociedade – Revista do Instituto de Economia. Campinas: UNICAMP, n.2, ago., 1992, p. 113 *apud* CHANG JUNIOR, João. *Gestão de pessoas pelo desenvolvimento do comprometimento organizacional: uma abordagem holística e simultânea dos determinantes envolvidos no processo*. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2001, p. 50. Disponível em <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-14072010-080840/pt-br.php>. Acesso em 12.03.2018.

<sup>181</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Terceirização na administração pública: uma prática inconstitucional*, 2006, p. 6.

## 6. A necessidade de alteração do conceito de subordinação

### 6.1 A proposta da subordinação objetiva

Reagindo a este culto personificado da subordinação, a este viés subjetivo que lhe era conferida, Giuliano Mazzoni propôs uma pesquisa para identificação de critérios objetivos em seu conteúdo<sup>182</sup>.

Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena foi quem trouxe a proposta da subordinação objetiva para a doutrina brasileira, alegando em sua obra *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*, de 1975, que a inserção pessoal do trabalhador não se explica em termos jurídicos<sup>183</sup>.

Segundo o autor, é equivocado afirmar que o trabalhador se integra à atividade da empresa, pois essa premissa excluiria da esfera do trabalho subordinado a figura dos trabalhadores a domicílio.

O que ocorre, portanto, é a integração de sua atividade e não de sua pessoa na atividade da empresa. Com base na integração da atividade, abre-se caminho para um tráfico de prestações, o qual leva o empresário a tomar medidas acautelatórias de sua regularidade, motivo pelo qual acaba por se configurar, objetivamente, a subordinação<sup>184</sup>.

Quem também se filiou a esta corrente foi Arion Sayão Romita, conforme

---

<sup>182</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. São Paulo: Saraiva, 1975, p. 222.

<sup>183</sup> *Idem*, p. 222.

<sup>184</sup> *Idem*, 1975, p. 222-223.

demonstrado em sua obra *A subordinação no contrato de trabalho*, de 1979. Ao refutar a ideia subjetiva de subordinação, o autor assim diz:

*A subordinação não significa sujeição ou submissão pessoal. Este conceito corresponde a etapa histórica já ultrapassada e faz lembrar lutas políticas que remontam à condição do trabalhador como objeto de locatio, portanto, equiparado a coisa (res).<sup>185</sup>*

Como explica ROMITA, o critério subjetivista e personalista que considera a subordinação pelo prisma da direção e fiscalização, do poder de mando e dever de obediência se mostra insuficiente<sup>186</sup>.

O autor, evidentemente, não nega que a atividade não se dissocia de quem a desempenha, motivo pelo qual a pessoa do trabalhador sempre esteve envolvida na relação de trabalho. Porém, demonstra que o vínculo que une o obreiro ao patrão é sua atividade, que se exterioriza na prestação do trabalho.

Assim sendo, a relação imediata é com o trabalho, motivo pelo qual a subordinação, afirma, “gravita em torno da atividade”, sem negar haver uma relação mediata com a pessoa do trabalhador<sup>187</sup>.

Por tais características, tanto VILHENA quanto ROMITA afirmam que a relação de trabalho é uma relação intersubjetiva (não isenta de conotações pessoais), mas o vínculo da subordinação é de ordem objetiva, pois visa à atividade do empregado<sup>188</sup>.

Osiris Rocha apontou a insuficiência do critério clássico e tradicional da subordinação da seguinte forma:

*(...) o conceito de subordinação, em si próprio, dentro de uma caracterização tradicional é insuficiente e impróprio para se atingir esmerada qualificação (...). Corolário desse raciocínio é aquele de que o empregado só o é quando vai penetrar na relação como elemento que fornece indispensável contribuição – a do seu trabalho – não porque, simplesmente, se disponha a fazer o que lhe for determinado, pela forma pretendida, mas, sim, em razão de que, a partir da contratação, passe a fazer parte do empreendimento como peça componente, necessária (...). Com este fundamento é perfeitamente possível partir-se do conceito de que através do contrato individual de*

<sup>185</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Ob. cit.*, p. 83

<sup>186</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Ob. cit.*, p. 79.

<sup>187</sup> *Idem*, p. 80-81.

<sup>188</sup> ROMITA, Arion Sayão. *A subordinação no contrato de trabalho*. Rio de Janeiro : Forense, 1979, p. 81; VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. São Paulo: Saraiva, 1975, p. 226.

*trabalho o que ocorre é a inserção do empregado no organismo empresarial.*<sup>189</sup>

Como explica PORTO, por esta proposta, a subordinação se faz presente quando as tarefas que o empregado deve executar se integram e se incorporam na atividade empresarial, compondo a dinâmica geral da empresa, seja em seu processo produtivo ou de fornecimento de bens e serviços<sup>190</sup>.

## 6.2 A proposta da subordinação estrutural

Entretanto, o conceito de subordinação objetiva recebeu críticas por parte da doutrina, até mesmo daqueles que defendem o alargamento do campo de incidência do Direito do Trabalho e o avanço dos direitos fundamentais do trabalho.

De acordo com Maurício Godinho Delgado, apesar de válido o intento da construção teórica da subordinação objetiva, o conceito acabou ficando desproporcional às metas almejadas<sup>191</sup>.

Revela o autor que a aplicação do critério se mostrou incapaz de diferenciar, em diversas situações práticas, o real trabalhador autônomo e o labor subordinado, principalmente nos casos de prestação de serviços fora da planta empresarial<sup>192</sup>.

No mesmo sentido é a opinião de Oscar Ermida Uriarte, para o qual:

*A inserção do trabalhador na organização empresarial não é exclusiva da relação de emprego, já que o empregador incorpora ao desenvolvimento da atividade empresarial, além do trabalho de seus próprios empregados, a atividade contínua, porém autônoma, de colaboradores.*<sup>193</sup>

<sup>189</sup> ROCHA, Osiris. *A subordinação e sua insuficiência para integral visualização do contrato individual de trabalho*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, LTr, ano de 1977, p. 51-88, 1978, p. 70 e 77-78 *apud* PORTO, Lorena Vasconcelos. *Ob. cit.*, p. 69.

<sup>190</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *Ob. cit.*, p. 69.

<sup>191</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direitos fundamentais na relação de trabalho*. Revista LTr, São Paulo, LTr, ano 70, n. 6, p. 667.

<sup>192</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direitos fundamentais na relação de trabalho*. Revista LTr, São Paulo, LTr, ano 70, n. 6, p. 667.

<sup>193</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar e HERNÁNDEZ ALVAREZ, Oscar. *Considerações sobre os questionamentos acerca do conceito de subordinação*. Revista Synthesis n. 35/2002, p. 33. Texto resumido e traduzido por Eurides Avance de Souza. *apud* BARROS, Alice Monteiro de. *Ob. cit.*, p. 246-247.

De acordo com Alice Monteiro de Barros, a subordinação objetiva não vem sendo admitida como critério autônomo para definir a existência de um contrato de trabalho<sup>194</sup>.

Sendo assim, com o entendimento de que é necessário ampliar efetivamente a base de aplicação do Direito do Trabalho para melhor adaptá-lo à dinâmica do mercado de trabalho contemporâneo, DELGADO propõe uma nova readequação do conceito de subordinação<sup>195</sup>.

O autor destaca que o mercado de trabalho contemporâneo possui duas de suas características a atenuação do enfoque sobre o comando empresarial direto e a inserção estrutural do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços<sup>196</sup>.

De fato, como analisamos, a heterodireção forte e intensa deixa, com o passar do tempo, de ser a característica principal da subordinação existente na relação de emprego, à medida em que o mundo do trabalho se desenvolve.

A partir de tal percepção, o autor propõe um novo conceito de subordinação, denominado de subordinação estrutural. Em suas palavras:

*Estrutural é, pois, 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.*<sup>197</sup>

De acordo com a explicação do próprio autor, o fundamental para este conceito é que o trabalhador esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.

Portanto, para o conceito de subordinação estrutural, não importa se o trabalhador se harmoniza ou não aos objetivos do empreendimento, tampouco se recebe ordens diretas da chefia específica<sup>198</sup>, ao contrário da proposta de subordinação objetiva.

---

<sup>194</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Ob. cit.*, p. 246.

<sup>195</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direitos fundamentais na relação de trabalho*. Revista LTr, São Paulo, LTr, ano 70, n. 6, p. 667.

<sup>196</sup> *Idem*, p. 667.

<sup>197</sup> *Idem*, p. 667.

<sup>198</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 17. ed. rev. atual. e ampl.. – São Paulo : LTr, 2018, p. 352.

Ao propor esse novo conceito, DELGADO<sup>199</sup> explica que, assim, supera-se as dificuldades de enquadramento de situações fáticas que o conceito clássico de subordinação tem demonstrado, sugerindo, para a retomada do expansionismo do Direito do Trabalho, a conjugação e harmonização das três dimensões de subordinação.

Ademais, concordamos com o autor quando explica que a legislação brasileira incorporou, ainda que de forma implícita, os conceitos de subordinação objetiva e estrutural, por meio da Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, a qual alterou o *caput* e incluiu o parágrafo único, ambos do art. 6º, da CLT.

Ao equiparar, para fins de subordinação jurídica, os meios telemáticos e informatizados aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão, explica o autor, a lei, por consequência, equipara a subordinação objetiva e estrutural à subordinação clássica, tendo em vista que a dimensão tradicional não costuma comparecer nas relações de trabalho à distância.

De fato, empregado que não trabalha no estabelecimento do empregador, mas sim em domicílio ou à distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, tem suas atividades integradas nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços (subordinação objetiva), bem como as tem acolhidas, estruturalmente, na dinâmica de organização e funcionamento do tomador (subordinação estrutural).

Ressaltamos também que a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, popularmente conhecida como “Reforma Trabalhista”, trouxe à CLT o Capítulo II-A (artigos 75-A a 75-E), de modo a normatizar o teletrabalho no direito brasileiro.

É de se notar a necessidade de um “caráter multidimensional”<sup>200</sup> ao conceito de subordinação quando o art. 75-B, *caput*, da CLT, estabelece que é considerado teletrabalho “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação”.

---

<sup>199</sup> *Idem*, p. 352-353.

<sup>200</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 17. ed. rev. atual. e ampl.. – São Paulo : LTr, 2018, p. 353.

## 7. O SÉCULO XXI E A ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO

### 7.1 O novo modelo de produção

O século XXI aumentou a velocidade de desenvolvimento da sociedade para patamares jamais vistos. No que concerne à economia e ao mundo do trabalho, é possível dizer que as novas tecnologias estão conseguindo diminuir os custos de transação de uma forma que nunca foi imaginada<sup>201</sup>.

Em seu artigo *O mercado de trabalho no século XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho*, Adrián Todolí Signes detalha as mudanças ocorridas no século XXI no mundo do trabalho, mais especificamente nos últimos anos.

Segundo o autor, o que se nota atualmente é que as empresas estão caminhando para uma balcanização do mercado.

No passado, relata, era dispendioso financeiramente para as empresas realizarem a prestação de serviços por meio de pessoal independente. Primeiro, porque com a tecnologia que existia, a informação viajava lentamente. Em segundo lugar, grande parte da produtividade se perdia devido ao controle de qualidade que tinha que ser feito *a posteriori*.

Assim, as empresas preferiam contar com pessoal próprio, dependente ou subordinado, para a realização dos trabalhos. Pessoal este que, por ter sido formado

---

<sup>201</sup> SIGNES, Adrián Todolí. *O mercado de trabalho no século XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho*. In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano – a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017, p. 28.

pela empresa, assegurava a qualidade do produto ou do serviço oferecido; pessoal sujeito a controle de entrada (entrevista de trabalho e processos seletivos), a supervisão por subordinados e a controle de saída.

Porém, com as novas tecnologias e formas de pensar o mercado levando os custos de transação a níveis praticamente nulos, não há incentivo para contratação de trabalhadores, exceto os mais imprescindíveis.

Mas, então, como seria possível baixar os custos a níveis praticamente nulos?

O novo modelo de negócio consiste em colocar em contato o demandante de um serviço com quem o irá lhe prover. Até aqui, nenhuma novidade. O diferencial, não visto anteriormente, é que o provedor não será outra empresa, mas sim diretamente uma pessoa individual, um autônomo independente.

Nota-se que não está sendo a atuação da máquina a ameaçar os empregados, mas sim o novo modelo que tende a tornar todos os empregados em autônomos independentes.

Para demonstrar sua fundamentação, o autor se utiliza dos relatos de Jeff Howe, em sua obra *The rise of crowdsourcing*, de 2006, pioneira na identificação desse novo tipo de negócio.

Esse estudo se baseou em uma curiosa verificação do setor de provedores de imagens, o qual colapsou com o crescimento de uma empresa chamada iStockphoto. Enquanto empresas clássicas de provedores de imagens contratavam fotógrafos profissionais para realizar os serviços solicitados pelos clientes, a iStockphoto, apesar de ser empresa do mesmo ramo, não possuía nenhum fotógrafo sequer em sua folha de pagamento. Como faz isso? A empresa possui um extenso cadastro de fotógrafos profissionais e amadores que concorrem pelo trabalho a ser realizado diminuindo o preço cobrado. Assim, realizam o serviço por preços bem inferiores ao de empresas convencionais.

Apesar de ainda não haver um consenso na literatura, diante da novidade do tema, costuma-se denominar esse modelo de economia de compartilhamento ou *sharing economy*.

Referem-se, portanto, ao modelo de negócio no qual plataformas virtuais na

Internet dispõem de vários prestadores de serviços os quais ficam à espera de uma solicitação de serviço de um consumidor.

Em outras palavras, trata-se de descentralizar, de forma indefinida, a prestação de um serviço tradicionalmente prestado por um trabalhador, envolvendo um considerável número de pessoas.

Há, basicamente, três elementos nesse modelo: o solicitante do serviço (que pode ser um indivíduo ou uma empresa), a pessoa que irá prestar o serviço e as mencionadas plataformas virtuais, que utilizam a tecnologia para unir a oferta à demanda.

Nesse cenário, caracterizam-se duas formas de prestação de serviços. Uma primeira, realizada completamente à distância, por meio das plataformas virtuais, em que o serviço pode ser realizado no *cyberspace*, de qualquer parte do mundo, por exemplo, a elaboração de um logotipo, de um *site* ou uma apresentação em *powerpoint*.

A segunda maneira se trata de um serviço que necessariamente deve ser realizado no mundo real e em âmbito local que, geralmente, são tarefas que seriam delegadas a um empregado, como de limpeza ou transporte.

Os exemplos são inúmeros: *Uber* (transporte de passageiros), *Sandeman* (para guias turísticos), *Fly Cleaners* (lavanderia pessoal), *Myfixpert* (reparação de eletrônicos), *Chefly* (cozinheiro a domicílio), *Helpling* (limpeza de casa), *Sharingacademy* (professores particulares).

Para se ter a noção da dimensão da economia de compartilhamento e o que ela representa para o mercado, a consultoria PricewaterhouseCoopers (PwC) estima que, considerando apenas seus cinco principais setores (turismo, transporte, serviços pessoais, finanças e transmissão e áudio e vídeo), há potencial para que o faturamento global seja de US\$ 335 bilhões em 2025<sup>202</sup>.

Constituídas sob a forma de plataforma digital, tais empresas afirmam que sua responsabilidade se limita à intermediação dos serviços, cabendo ao consumidor a

---

<sup>202</sup> KALIL, Renan Bernardi. *Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações*. In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Ob. cit.*, p. 147.

contratação do profissional, motivo pelo qual não se responsabilizam pela assunção de quaisquer riscos das atividades, principalmente em face do prestador do serviço, considerado profissional independente<sup>203</sup>.

Valendo-nos de uma analogia elaborada por Márcio Túlio Viana e Raquel Betty de Castro Pimenta, o mecanismo do qual essas empresas se valem, trazido pelo novo sistema de produção, é como fazem as ondas do mar quando recolhem conchas, garrafas e outros objetos da praia e os devolvem quebrados, entortados, entupidos, ou seja, transformados de algum modo.

A empresa lança para fora algumas ou todas as etapas de seu ciclo produtivo, mas em seguida as reincorpora e as reorganiza em redes, que ela mesma controla. Ao expulsar o antigo empregado, ela o traz logo de volta, devidamente transformado, reinventado, mas sempre em uma condição menor enquanto sujeito de direitos. O trabalhador é reapresentado como um sujeito autônomo, independente, praticamente um empresário.

Concluem os autores que se a empresa, hoje, é horizontal na aparência, mantém-se vertical na essência<sup>204</sup>.

De acordo com Wanessa Mendes de Araújo, tendo em vista que os provedores dos serviços vinculados às plataformas da internet gozam de plena liberdade para gerir sua disponibilidade e se qualificam como profissionais autônomos ou independentes, à primeira vista não haveria lugar para a chancela do Direito do Trabalho.

Entretanto, ressalta a autora, ao se analisar mais de perto a forma pela qual o serviço é prestado, constata-se diversas exigências impostas pelas plataformas digitais, como padrão de atendimento, forma de pagamento, preço do serviço, sugerindo a existência, ainda que de forma difusa, de controle e avaliação, o que afasta a noção de trabalho genuinamente autônomo ou independente.

---

<sup>203</sup> ARAÚJO, Wanessa Mendes de. *Reflexões sobre a subordinação jurídica na era da economia sob demanda*. In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Ob. cit.*, p. 180-181.

<sup>204</sup> VIANA, Márcio Túlio; PIMENTA, Raquel Betty de Castro. *Do cavaleiro solitário ao juiz em rede: tentando entender e enfrentar as novas estratégias do capital*. In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Ob. cit.*, p. 263-264.

No mesmo sentido, Renan Bernardi Kalil relata, com base na literatura de Valeiro de Stefano, as inúmeras atitudes das plataformas empresariais que desmistificam a pseudoautonomia propalada:

*(...) indica-se que as empresas estabelecem regras de condutas aos trabalhadores de forma unilateral, que os valores a serem pagos pelos consumidores são estabelecidos pela empresa sem qualquer possibilidade de intervenção do prestador de serviço, que as políticas de trabalho são impostas, que se atua em face dos trabalhadores para que ocorra maior aceitação quantitativa de serviços a serem feitos, que há cláusulas contratuais entre empresas, trabalhadores e clientes que sugerem exclusividade dos prestadores de serviço em face da plataforma ou do aplicativo, que se estabelecem padrões mínimos dos instrumentos de trabalho, que não se exigem conhecimentos específicos ou qualificados dos trabalhadores para a prestação do serviço, que inexistem oportunidades de promover empreendimentos diversos e que as avaliações dadas pelos clientes pode ocasionar o desligamento do trabalhador da plataforma ou do aplicativo.<sup>205</sup>*

Ademais, afasta-se a autonomia, de igual modo, pela constatação de que há evidente desigualdade do poder de negociação e inexistência de autonomia da vontade no momento de acertar as condições de trabalho.

Os provedores dos serviços não podem negociar suas condições para fazer parte de determinada plataforma, sendo que somente podem aceita-las ou rejeitá-las, tendo em vista que as plataformas fixam as condições em benefício próprio, enquanto os trabalhadores devem aceitá-las, sob pena de não trabalharem<sup>206</sup>.

Conforme nos lembra SIGNES<sup>207</sup>, é elementar da ciência do Direito do Trabalho que normas trabalhistas se imponham à vontade das partes quando verificado o desequilíbrio de poder restringindo a liberdade contratual real do trabalhador.

Como vimos anteriormente, o Direito do Trabalho, embrionado na Primeira Revolução Industrial, se baseou no fato de o trabalhador não poder negociar as condições de trabalho livremente, tendo em vista a diferença de poder ante o

---

<sup>205</sup> KALIL, Renan Bernardi. *Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações*. In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Ob. cit.*, p. 150-151.

<sup>206</sup> SIGNES, Adrián Todolí. *Ob. cit.* In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Ob. cit.*, p. 36-37.

<sup>207</sup> *Idem*, p. 37.

capitalista, proprietário da fábrica.

Estava certo Umberto Romagnoli quando disse que nos anos 60 e 70 o Direito do Trabalho entrou na fábrica, mas as fábricas foram esvaziadas<sup>208</sup>.

De fato, o Direito do Trabalho entrou nas fábricas para proteger o operário, porém as fábricas estão se esvaziando, o operário agora trabalha em outro lugar e espaço, mas, talvez por comodismo ou interesse de alguma parcela, o Direito do Trabalho insiste na fábrica permanecer.

Cabe aos operadores do Direito do Trabalho acordá-lo para nova realidade, mostrar-lhe que onde ele se encontra, há menos pessoas a se proteger, e que, fora das fábricas, nas novas estruturas aparentemente horizontais, como dito por VIANA, há muitos trabalhadores que necessitam de sua proteção.

O novo modelo intensifica a realização do trabalho fora do ambiente empresarial. É notória, também, a transferência do local da prestação dos serviços para a residência do trabalhador, ambiente no qual, favorecido pela tecnologia, está jungido a meios cada vez mais eficazes de controle rigoroso, à distância, da atividade laboral pelo tomador dos serviços<sup>209</sup>.

Lorena Vasconcelos Porto já apontava nesse sentido, em 2009, quando afirmou que na época da Revolução Industrial os empregados ficavam concentrados dentro das fábricas e que hoje podem estar fora dela, em casa ou mesmo em localidades distantes.

Há, dessa forma, uma alteração nos indícios para se diferenciar o trabalho subordinado do autônomo, que se trata, afirma a autora, do esvaziamento do parâmetro de duração temporal do trabalho, pois a obrigação deixa de ser de meio para se tornar uma obrigação de resultado, independente do horário trabalhado<sup>210</sup>.

Ocorre, porém, que, como disse Jorge Luiz Souto Maior, o impacto do avanço

---

<sup>208</sup> ROMAGNOLI, U. *Globalización y derecho del trabajo*. Revista de Derecho Social, 5, 1999, p. 10. In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano – a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017, p. 28.

<sup>209</sup> VASCONCELOS, Antônio Gomes de; VALENTINI, Rômulo Soares; NUNES, Talita Camila Gonçalves. *Tecnologia da informação e seus impactos nas relações capital-trabalho*. In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Ob. cit.*, p. 90.

<sup>210</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *Ob. cit.*, p. 30.

tecnológico nas relações de trabalho não é uma questão específica da realidade atual<sup>211</sup>, pois, como visto neste estudo, a tecnologia já vem abalando a relação capital-trabalho desde o século XVIII, com a máquina de fiar.

No mesmo sentido é a conclusão de SIGNES, para o qual os impactos do novo modelo trazido pela economia de compartilhamento não é um problema totalmente novo para o Direito do Trabalho, motivo pelo qual sugere a análise das soluções doutrinárias que foram pensadas até o momento<sup>212</sup>.

## 7.2 A “nova” proposta para a subordinação

Diante do hodierno cenário, nítido está que em um crescente setor da economia a forma de produção e organização do trabalho foi alterada pela economia de compartilhamento.

Como vimos, o novo modelo foi capaz de conceber empresas, por exemplo, de provedores de fotografias sem nenhum fotógrafo em sua folha de pagamento ou, então, em um caso mais factível, a *Uber*, que não emprega motoristas.

Entretanto, a análise mais acurada revela que a autonomia dos trabalhadores em plataformas digitais não foi substancialmente alterada, tendo em vista que devem observar inúmeros procedimentos e regras impostas pelas empresas, sob pena de não poderem prestar os serviços.

O argumento do não cumprimento de horário pelo trabalhador em uma tentativa de sustentar eventual autonomia perde força, como visto, ao passo que cada vez mais a atividade prestada adquire características de obrigação de resultado, deixando para trás a antiga ideia de obrigação de meio dos tempos de *locatio operarum*.

Uma vez que o tema não é totalmente novo para o Direito do Trabalho, pois novamente está-se diante da tecnologia alterando a forma de pensar a produção no modelo capitalista, bem como não se vislumbra uma efetiva autonomia dos trabalhadores inseridos nesse setor, pensamos que a solução também não é

---

<sup>211</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Impactos da tecnologia no mundo do trabalho, no direito e na vida do juiz*. In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Ob. cit.*, p. 46.47.

<sup>212</sup> SIGNES, Adrián Todolí. *Ob. cit.* In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Ob. cit.*, p. 40.

vanguardista, tendo a doutrina já proposto solução.

Lorena Vasconcelos Porto já propôs, em sua obra literária, o critério da subordinação integrativa<sup>213</sup>, como modo de universalização do conceito de subordinação na relação de emprego.

A autora não descarta a aplicação do critério da subordinação jurídica clássica, pois na maioria das relações de emprego ainda está presente a concepção tradicional do conceito. Porém, propõe o critério da subordinação integrativa de modo adicional, ou seja, de aplicação subsidiária.

Referido critério, em nosso sentir, é perfeitamente aplicável às novas relações de trabalho da *sharing economy*, pois foi criado a partir da conjugação da noção de subordinação objetiva com critérios excludentes de autonomia<sup>214</sup>. Senão vejamos.

Como visto neste estudo, a subordinação objetiva sofreu críticas pela doutrina por ser ampla demais, sendo incapaz de distinguir, em muitos casos, o trabalhador subordinado do trabalhador autônomo.

Partindo dessa crítica e elaborando um ajustamento conceitual, o que a autora propõe é um critério que se fundamenta na subordinação objetiva, qual seja, da integração da atividade do trabalhador na organização empresarial, conjugado com os critérios que afastam sua autonomia, por exemplo, liberdade empresarial de tomar decisões<sup>215</sup> e a alienação dos frutos do trabalho<sup>216</sup>.

Assim, parece-nos válida a aplicação do critério da subordinação integrativa aos novos trabalhadores de plataformas digitais, pois suas atividades estão integradas ao empreendimento da empresa (subordinação objetiva), não possuem liberdade empresarial de tomada de decisões e, por fim, os frutos de seu trabalho não pertencem a eles, mas sim a terceiro (excludentes da autonomia).

Maurício Godinho Delgado também inclina para uma conjugação das três dimensões da subordinação, a saber: clássica, objetiva e estrutural. Para o autor, não

---

<sup>213</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *Ob. cit.*, p. 252.

<sup>214</sup> *Idem.*, p. 253.

<sup>215</sup> *Idem.*, p. 246, 252 e 253.

<sup>216</sup> “A alienação consiste exatamente nisso: *ab initio*, desde o exato momento da sua produção, os frutos pertencem a um terceiro, não ao trabalhador”. PORTO, Lorena Vasconcelos. *Ob. cit.*, p. 235.

se tratam de correntes excludentes, pois se completam com harmonia, permitindo, assim, superarmos as dificuldades de enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho à relação de emprego<sup>217</sup>.

De fato, como bem lembra Rodrigo de Lacerda Carelli, o Direito do Trabalho brasileiro possui instrumental para lidar com as novas técnicas de exploração do trabalho, uma vez que os artigos 2º e 3º, da CLT, jamais se referem, por exemplo, ao fato de estar “sob ordens”. Tais dispositivos trazem como elementos a “direção” do trabalho e a “dependência” que, como visto, são vislumbrados no modelo de organização do trabalho da economia de compartilhamento<sup>218</sup>.

---

<sup>217</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 17. ed. rev. atual. e ampl.. – São Paulo : LTr, 2018, p. 352-353.

<sup>218</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *O caso uber e o controle por programação: de carona para o século XIX*. In: PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Ob. cit.*, p. 140-144.

## 8. CONCLUSÕES

A relação de emprego, alvo de proteção do Direito do Trabalho, possui como elemento principal a subordinação, sendo este o conceito que a diferenciou das demais relações jurídicas.

Desde antes do surgimento do Direito do Trabalho, o trabalhador já era explorado: quando escravo, foi considerado coisa e pertencente ao patrimônio de seu senhor; foi considerado servo e sua sorte seguia a sorte da gleba à qual estava vinculado; foi considerado operário “livre” e sem nenhuma garantia ou proteção legais.

É possível perceber um afrouxamento do vínculo, ao longo do tempo, que unia o trabalhador e o patrão. Porém, não devemos esquecer que esse relaxamento veio a duras penas: dos protestos, das greves, lutas e manifestações.

Chegou-se a um ponto evolutivo que nos libertamos da ideia de sujeição pessoal do trabalhador para corretamente dizer que o que une as partes da relação empregatícia é a atividade prestada pelo trabalhador, e não sua pessoa em si.

A cada transformação do mundo do trabalho por meio das tecnologias e das formas de produção se percebe uma necessidade ampliativa do conceito de subordinação, afinal, as fábricas estão se esvaziando e o Direito do Trabalho deve acompanhar esse fluxo.

Aquelas formas de emprego nas quais a heterodireção patronal era forte e nítida estão diminuindo. O controle e direção pela via tecnológica, apesar de menos visível, é igual ou ainda mais sentida.

Tendo em vista que os conceitos jurídicos devem acompanhar a realidade na qual estão inseridos, sob pena de perderem aplicabilidade, o conceito de

subordinação deve ser revisto de tempos e tempos pela doutrina.

Assim, com uma diversidade nas formas de prestação de trabalho, um único conceito, rígido e fechado, não é capaz de abarcar todas as relações de emprego, motivo pelo qual uma adaptação conceitual se faz necessária.

As propostas defendidas neste estudo buscam a aplicação da subordinação integrativa, desenvolvida por Lorena Vasconcelos Porto, e a aplicação conjugal das dimensões clássica, objetiva e estrutural de subordinação, de Maurício Godinho Delgado, pois são as que melhor se adequam aos novos paradigmas e impulsionam o civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho.

## 9. BIBLIOGRAFIA

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed., São Paulo : LTr, 2006.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 3. ed. – Niterói : Impetus, 2009.

CESARINO JR., A. F. *Direito social brasileiro*. 5. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1963.

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

\_\_\_\_\_. *Curso de direito do trabalho*. 17. ed. rev. atual. e ampl.. – São Paulo : LTr, 2018

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. Rio de Janeiro : Forense, 1995.

GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. *Manual de direito individual do trabalho*. São Paulo : Editora Revista dos Tribunais, 2014.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. 8. ed., São Paulo : Atlas, 2015.

MORAES, Evaristo. *Apontamentos de direito operário*. 4. ed. São Paulo: LTr, 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.

\_\_\_\_\_. *Iniciação ao direito do trabalho*. 36. ed., São Paulo : LTr, 2011.

PAES LEME, Ana Carolina Reis; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano – a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017.

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

ROMITA, Arion Sayão. *A subordinação no contrato de trabalho*. Rio de Janeiro : Forense, 1979, p. 8.

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

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

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho, vol. I, Parte I*. São Paulo : LTr, 2011.

\_\_\_\_\_, Jorge Luiz. *História do direito do trabalho no Brasil : curso de direito do trabalho, volume I : parte II*. São Paulo : LTr, 2017

SUPIOT, Alain. *Crítica do direito do trabalho*. Tradução António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 20. ed., São Paulo: LTr, 2003.