

1 2 9 0



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Leedsônia de Souza Campos

**NOVAS FRONTEIRAS PARA
O DIREITO DO TRABALHO?**

**Tese de doutoramento em Direito, Justiça e Cidadania no Século XXI,
orientada pelo Professor Doutor João Carlos da Conceição Leal Amado e
apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.**

Setembro de 2020

Leedsônia de Souza Campos

NOVAS FRONTEIRAS PARA O DIREITO DO TRABALHO?

Tese de doutoramento em Direito, Justiça e Cidadania no Século XXI,
apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra para obtenção
do grau de Doutora.

Orientador:

Professor Doutor João Carlos da Conceição Leal Amado, Faculdade de Direito,
Universidade de Coimbra.

Coimbra, setembro de 2020.

Dedico esta tese àqueles que trabalharam, trabalham e trabalharão na esperança de tornar o mundo melhor.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Universidade de Coimbra, por ter me permitido ser estudante quando os dias corriam e tentavam me convencer que eu não era mais estudantil.

Agradeço ao meu orientador, por não me impedir de seguir com minhas teimosias.

Agradeço aos meus pais, pelo esforço na construção ética de minha formação, e aos meus filhos, por me incentivarem a acreditar que sonhos são sempre alcançáveis.

Agradeço a todos e todas que de alguma forma estiveram comigo nessa caminhada e acreditaram que eu concluiria esse desafio, e aos que não acreditaram, por me desafiarem a fortalecer a crença em mim mesma.

Agradeço ao deus e à deusa que habitam em mim, por terem me dado forças para resistir à solidão, às angústias do escuro da ignorância, às dores físicas e da alma, às renúncias e perdas, ao medo do efeito inexorável do tempo, aos temores da inutilidade de persistir, a me convencerem que pouco para a ciência é muito para eu me conhecer e tornar-me melhor do que ontem.

Agradeço, sobretudo, à Grande Força do Universo que a tudo e a todos está a sustentar.

Que nada nos defina, que nada nos sujeite. Que a liberdade seja a nossa própria substância, já que viver é ser livre.

(Simone de Beauvoir)

É preciso sonhar, mas com a condição de crer em nosso sonho. De observar com atenção a vida real, de confrontar a observação com nosso sonho, de realizar escrupulosamente nossas fantasias. Sonhos, acredite neles.

(Lenin)

RESUMO

A história do trabalho percorre o próprio caminho da humanidade. A luta pela liberdade de trabalhar, e por meio desta obter uma retribuição, integra a conquista da personalidade civil do grupo de desabastados da época, e dispara o fenômeno laboral criador do ramo jurídico do direito do trabalho. Nas últimas décadas, uma diversidade de fatores, tais como a descentralização empresarial e as inovações tecnológicas, está a transformar as relações de trabalho, e a repassar as características da relação autônoma para a relação subordinada e desta para a autônoma. A simbiose desconfigura a compreensão tradicional dos elementos caracterizadores da relação de emprego – especialmente a nuclear subordinação jurídica – e confunde a distinção entre as duas espécies. O fenômeno transformista gera inquietações e provoca a questionar: terá o novo modo mixado de trabalhar gestado uma nova espécie de trabalho, ou será o mesmo trabalho autônomo, ou o mesmo trabalho subordinado? Estarão esses trabalhadores tutelados pelo regime jurídico civil ou trabalhista, ou será preciso um regime jurídico distinto para regulá-los? Estaria o direito do trabalho preparado para acolher esse novo coletivo de trabalhadores? Qual a fronteira do direito do trabalho contemporâneo? A busca pelas respostas inicia-se pelo retorno à formação histórica dos clássicos trabalhos autônomo e assalariado, à identificação da clássica subordinação jurídica e do clássico direito do trabalho. Visando identificar o perfil do trabalho subordinado no cenário atual, adentra-se em busca das principais relações jurídicas e transformações sobre elas incidentes, destacando-se, inclusive, as principais características do nominado trabalho autônomo economicamente dependente ou parassubordinado. Diante de uma visão anterior e atual da formação do cenário laboral, detém-se no reexame das características do trabalho subordinado encontrado na realidade laboral atual, identificam-se a compreensão e a abrangência da subordinação, e, por fim, a abrangência da fronteira do direito do trabalho contemporâneo.

ABSTRACT

The history of work follows the very path of humanity. The struggle for the freedom to work, and by means of this obtaining remuneration, integrates the conquest of the civil personality of the group of cut-offs of the time and triggers the labor phenomenon that creates the legal branch of labor law. In the last few decades, a variety of factors, such as corporate decentralization and technological innovations, are transforming labor relations and passing on the characteristics of the autonomous relationship to the subordinate relationship and from this to the autonomous relationship. Symbiosis disfigures the traditional understanding of the elements that characterize the employment relationship – especially nuclear legal subordination – and confuses the distinction between the two species. The transformist phenomenon generates concerns and causes us to question: will the new mixed way of working generate a new kind of work, or will it be the same autonomous work, or the same subordinate work? Are these workers protected by the civil or labor legal regime, or is there a need for a separate legal regime to regulate them? Would labor law be prepared to welcome this new collective of workers? What is the frontier of contemporary labor law? The search for answers begins with the return to the historical formation of the classic autonomous and salaried jobs, the identification of the classic legal subordination and the classic labor law. In order to identify the profile of subordinate work in the current scenario, it searches for the main legal relationships and transformations on them, including the main characteristics of the so-called economically dependent or parasubordinated self-employment. Faced with a previous and current vision of the formation of the labor scenario, the analysis of the characteristics of subordinate work found in the current labor reality is paused, the understanding and scope of subordination are identified, and, finally, the scope of the frontier contemporary labor law.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

- a.C. – Antes de Cristo
- ACRL – Acórdão da Relação de Lisboa
- ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
- AIG – *American International Group, Inc.*
- AIRR – Agravo de Instrumento em Recurso de Revista
- CBO – Classificação Brasileira de Ocupações
- CC – Código Civil
- CCB – Código Civil brasileiro
- CCP – Código Civil português
- CECA – Comunidade Europeia do Carvão e do Aço
- CE – Conselho da Europa
- CEE – Comunidade Econômica Europeia
- CEEP – *European Centre of Employers and Enterprises*
- CES – *Confederación Europea de Sindicatos*
- CF/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
- CGT – Comando Geral dos Trabalhadores
- CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho
- CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
- CNIG – Conselho Nacional de Imigração
- CONPEDI – Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito
- CPC – Código de Processo Civil
- CRP – Constituição da República Portuguesa
- CRTVG – *Corporación Radio e Televisión de Galicia*
- CT – Código do Trabalho
- CTP – Código do Trabalho português
- CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social
- d.C. – Depois de Cristo
- DEJT – Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho
- DF – Distrito Federal
- DJ – Diário da Justiça
- DJe – Diário da Justiça eletrônico
- DL – Decreto-Lei
- DOE – Diário Oficial Eletrônico
- DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos
- EC – Emenda Constitucional
- ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente
- EEUU – Estados Unidos
- EPI – Equipamento de Proteção Individual
- ES – Espírito Santo
- ESAF – Escola de Administração Fazendária

- EUA – Estados Unidos da América
- EURATOM – Comunidade Europeia da Energia Atômica
- FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
- FMI – Fundo Monetário Internacional
- FUNJAB – Fundação José Arthur Boiteux
- Gn – Gênese
- GPS – *Global Positioning System*
- GO – Goiás
- IA – Inteligência Artificial
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- IENCI – Investigações em Ensino de Ciências
- INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor
- INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social
- INSEE – *National Institute of Statistics and Economic Studies*
- IOT – *Internet das coisas*
- IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
- IRCT – Instrumentos de Regulamentação Coletiva do Trabalho
- ISCAP – Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto
- LAT – Lei dos Acidentes de Trabalho
- LBSE – Lei de Bases do Sistema Educativo
- LC – Lei Complementar
- LCT – Lei do Contrato Individual de Trabalho
- LETA – Estatuto do Trabalho Autônomo
- LICC – Lei de Introdução ao Código Civil
- LSA – Lei das Sociedades Anônimas
- LTV – *Loan-to-value*
- MERCOSUL – Mercado Comum do Sul
- MG – Minas Gerais
- MP – Medida Provisória
- MS – Mato Grosso do Sul
- MTb – Ministério do Trabalho
- MTE – Ministério do Trabalho, Emprego e Previdência
- OIT – Organização Internacional do Trabalho
- OJ – Orientação Jurisprudencial
- ONG – Organização não governamental
- ONU – Organização das Nações Unidas
- OPEP – Organização dos Países Exportadores de Petróleo
- PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador
- PE – Pernambuco
- PET – Programa de Educação Tutorial
- PIB – Produto Interno Bruto
- PJe – Processo Judicial eletrônico
- PME – Pequenas e Médias Empresas
- PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

- PNPE – Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens
- PPE – Programa de Proteção ao Emprego
- PR – Paraná
- PROJOVEM – Programa Nacional de Inclusão de Jovens
- PRONACOOP – Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho
- PROUNI – Programa Universidade para Todos
- PSE – Programa Seguro-Emprego
- RDPE – Revista de Direito Público da Economia
- RJ – Rio de Janeiro
- RO – Recurso Ordinário
- RR – Recurso de Revista
- RS – Rio Grande do Sul
- RU – Reino Unido
- SDI-I – Subseção I Especializada em Dissídios Individuais
- SE – Sergipe
- SER – *Standard Employment Relationship*
- SINASE – Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo
- SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade
- SP – São Paulo
- STF – Supremo Tribunal Federal
- TIC – Tecnologia da Informação e Comunicação
- TRADE – Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente
- TRL – Tribunal da Relação de Lisboa
- TRT – Tribunal Regional do Trabalho
- TST – Tribunal Superior do Trabalho
- UAM – Universidad Autónoma de Madrid
- UE – União Europeia
- UEAPME – *Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises*
- UEMG – Universidade do Estado de Minas Gerais
- UFMA – Universidade Federal do Maranhão
- UK – *United Kingdom*
- UnB – Universidade de Brasília
- UNICE – *Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe*
- UNIMARCO – Universidade São Marcos
- UNINOVE – Universidade Nove de Julho
- URV – Unidade Real de Valor
- USP – Universidade de São Paulo

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – COMPARATIVO DE CARACTERÍSTICAS.....	374
--	-----

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	1
2 HISTÓRIA DO TRABALHO HUMANO E SEU RECONHECIMENTO COMO RAMO JURÍDICO.....	7
2.1 INTRODUÇÃO.....	7
2.2 A GÊNESE DO TRABALHO.....	8
2.3 O TRABALHO NA ANTIGUIDADE.....	11
2.4 O TRABALHO NA IDADE MÉDIA.....	17
2.5 O TRABALHO NA IDADE MODERNA.....	27
2.5.1 A iniciação do pensamento liberal.....	32
2.6 O TRABALHO NA IDADE CONTEMPORÂNEA.....	36
2.6.1 A Revolução Francesa como fato histórico e influência para o direito do trabalho.....	37
2.6.2 A Revolução Industrial como fato histórico e influência para o direito do trabalho.....	39
2.6.3 O declínio do liberalismo e a intervenção estatal.....	46
2.7 O SURGIMENTO DO CLÁSSICO DIREITO DO TRABALHO.....	54
2.8 PONTUAÇÕES DO CAPÍTULO.....	58
3 A INSTITUCIONALIZAÇÃO DO CLÁSSICO DIREITO DO TRABALHO... 71	71
3.1 INTRODUÇÃO.....	71
3.2 PADRÕES ELABORATIVOS DAS NORMAS DO DIREITO DO TRABALHO.....	72
3.3 ELEMENTOS COMPONENTES DO CLÁSSICO DIREITO DO TRABALHO.....	87
3.3.1 Estrutura.....	88
3.3.1.1 <i>Conteúdo.....</i>	89
3.3.1.2 <i>Funções.....</i>	91
3.3.1.3 <i>Abrangência da área jurídico-trabalhista e divisão interna....</i>	93
3.3.1.4 <i>Definição.....</i>	96
3.3.1.5 <i>Natureza jurídica.....</i>	101
3.3.1.6 <i>Autonomia.....</i>	108
3.3.1.7 <i>Relações do direito do trabalho com outras ciências.....</i>	112
3.3.1.8 <i>Relações do direito do trabalho com outros ramos do direito.</i>	115
3.3.1.9 <i>Relações do direito do trabalho com os princípios gerais do direito e outros ramos jurídicos.....</i>	117
3.3.1.10 <i>Denominação.....</i>	122
3.3.2 Dinâmica.....	123
3.4 BREVES CONSIDERAÇÕES.....	124

4 AS CLÁSSICAS RELAÇÕES JURÍDICAS DE TRABALHO	127
4.1 INTRODUÇÃO.....	127
4.1.1 Breves aspectos sobre relação jurídica	128
4.1.2 O contrato	134
4.1.2.1 <i>Breves aspectos sobre o contrato em geral</i>	134
4.1.2.2 <i>Breves aspectos sobre o contrato de trabalho</i>	135
4.1.2.3 <i>Sobre as expressões “contrato de trabalho” e “relação de trabalho”</i>	140
4.1.3 Organizando a linguagem	146
4.1.4 Organizando o seguimento metodológico	147
4.2 A CLÁSSICA RELAÇÃO JURÍDICA DE TRABALHO AUTÔNOMO....	148
4.2.1 Introdução	148
4.2.2 Noções caracterizadoras	149
4.2.2.1 <i>Indícios negociais</i>	154
4.2.2.1.1 Local.....	154
4.2.2.1.2 Horário.....	156
4.2.2.1.3 Utilização de bens e utensílios.....	157
4.2.2.1.4 Retribuição.....	157
4.2.2.1.5 Colaboradores.....	158
4.2.2.1.6 Risco.....	159
4.2.2.1.7 Modo de execução do contrato.....	160
4.2.2.1.8 Não estar inserido numa organização produtiva.....	160
4.2.2.2 <i>Indícios externos ao contrato</i>	160
4.2.2.2.1 Exclusividade.....	160
4.2.2.2.2 Tipo de imposto pago pela atividade.....	161
4.2.2.2.3 Segurança Social.....	161
4.2.2.2.4 Sindicalização.....	161
4.2.3 Ponderações decorrentes	161
4.3 A CLÁSSICA RELAÇÃO JURÍDICA DE TRABALHO SUBORDINADO.....	162
4.3.1 Introdução	162
4.3.2 Elementos caracterizadores	163
4.3.2.1 <i>Trabalho prestado por pessoa física</i>	166
4.3.2.2 <i>Pessoalidade</i>	167
4.3.2.3 <i>Não eventualidade</i>	168
4.3.2.4 <i>Onerosidade</i>	171
4.3.2.5 <i>Subordinação</i>	174
4.3.2.5.1 <i>Introdução</i>	174
4.3.2.5.2 <i>Origem histórica</i>	175
4.3.2.5.3 <i>Natureza jurídica – correntes interpretativas</i>	177
4.3.2.5.3.1 <i>A subordinação técnica</i>	179
4.3.2.5.3.2 <i>A subordinação econômica</i>	179
4.3.2.5.3.3 <i>A subordinação social</i>	181
4.3.2.5.3.4 <i>A subordinação jurídica</i>	182

4.3.3 Natureza jurídica da relação subordinada	186
4.3.3.1 <i>Teorias contratualistas tradicionais</i>	186
4.3.3.1.1 Teoria do arrendamento.....	186
4.3.3.1.2 Teoria da compra e venda.....	188
4.3.3.1.3 Teoria do mandato.....	190
4.3.3.1.4 Teoria da sociedade.....	191
4.3.3.2 <i>Teoria contratualista moderna</i>	194
4.3.3.3 <i>Teoria anticontratualista</i>	195
4.3.3.3.1 Teoria da relação de emprego.....	196
4.3.3.3.2 Teoria institucionalista.....	198
4.4 BREVES PONTUAÇÕES.....	201
5 O CENÁRIO LABORAL CONTEMPORÂNEO	205
5.1 INTRODUÇÃO.....	205
5.2 FATORES TRANSFORMADORES DO CENÁRIO LABORAL CONTEMPORÂNEO.....	206
5.2.1 Introdução	206
5.2.2 Principais crises econômicas mundiais	208
5.2.3 Globalização	213
5.2.4 Inovações tecnológicas	216
5.2.5 Terceirização	222
5.2.6 Flexibilização	225
5.2.7 Ponderações decorrentes	228
5.3 AS RELAÇÕES DE TRABALHO INCRUSTADAS NO CENÁRIO LABORAL CONTEMPORÂNEO.....	229
5.3.1 O trabalho autônomo	232
5.3.2 O trabalho subordinado	239
5.3.2.1 <i>Introdução metodológica</i>	239
5.3.2.2 <i>Modalidade de trabalho subordinado</i>	240
5.3.2.2.1 Quanto ao tempo.....	242
5.3.2.2.1.1 Trabalho por prazo indeterminado.....	244
5.3.2.2.1.2 Trabalho por prazo determinado.....	249
5.3.2.2.1.2.1 Serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo do contrato.....	250
5.3.2.2.1.2.1.1 Contrato de safra.....	250
5.3.2.2.1.2.1.2 Contrato rural por pequeno prazo.....	251
5.3.2.2.1.2.1.3 Contrato temporário.....	251
5.3.2.2.1.2.1.4 Trabalho temporário doméstico.....	255
5.3.2.2.1.2.2 Atividade empresarial de caráter transitório....	255
5.3.2.2.1.2.3 Contrato de experiência.....	256
5.3.2.2.1.3 Trabalho intermitente.....	256
5.3.2.2.1.4 Situações diferenciadas.....	258
5.3.2.2.1.4.1 O contrato a termo do artista.....	258
5.3.2.2.1.4.2 O contrato a termo do atleta.....	259

5.3.2.2.1.4.3 Contrato de obra certa.....	260
5.3.2.2.1.4.4 Contrato de aprendizagem.....	260
5.3.2.2.1.4.5 Contrato provisório da Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998 – para acréscimo no número de empregados.....	261
5.3.2.2.1.4.6 Trabalho avulso.....	262
5.3.2.2.1.4.7 Trabalho a tempo parcial.....	265
5.3.2.2.1.4.8 Cedência ocasional de trabalhador.....	267
5.3.2.2.1.4.9 Trabalho por comissão de serviço.....	268
5.3.2.2.1.5 O tempo de duração do trabalho.....	268
5.3.2.2.1.6 Ponderações decorrentes do tempo.....	270
5.3.2.2.2 Quanto ao lugar.....	274
5.3.2.2.2.1 Trabalho rural ou urbano.....	276
5.3.2.2.2.2 Trabalho prestado dentro ou fora do estabelecimento da empresa.....	279
5.3.2.2.2.2.1 Trabalho a domicílio.....	280
5.3.2.2.2.2.2 Trabalho a distância.....	281
5.3.2.2.2.2.2.1 Trabalho em atividade externa.....	281
5.3.2.2.2.2.2.2 Teletrabalho.....	282
5.3.2.2.2.2.2.3 Trabalho no domicílio do trabalhador.....	287
5.3.2.2.2.2.2.3.1 O tradicional trabalho no domicílio....	288
5.3.2.2.2.2.2.3.2 O teletrabalho no domicílio.....	288
5.3.2.2.2.2.2.3.3 O novo trabalho no domicílio.....	288
5.3.2.2.2.3 Trabalho interno e externo ao país.....	292
5.3.2.2.2.4 Ponderações decorrentes.....	294
5.3.3 Relações de trabalho diversificadas.....	296
5.3.3.1 <i>Introdução</i>	296
5.3.3.2 <i>Modalidades</i>	297
5.3.3.2.1 Trabalho em grupo/equipe.....	297
5.3.3.2.2 Trabalho indígena.....	298
5.3.3.2.3 Mãe social.....	299
5.3.3.2.4 Aprendiz.....	300
5.3.3.2.5 Programa primeiro emprego.....	301
5.3.3.2.6 Estagiário.....	301
5.3.3.2.7 Instituição religiosa.....	302
5.3.3.2.8 Trabalho entre cônjuges e companheiros.....	303
5.3.3.2.9 Trabalho entre familiares.....	304
5.3.3.2.10 Trabalho em altos cargos.....	305
5.3.3.2.10.1 Empregados ocupantes de cargo ou funções de gestão ou de confiança referidos no artigo 62 da CLT.....	307
5.3.3.2.10.2 Empregados ocupantes de cargos ou funções de confiança no segmento bancário – artigo 224 da CLT.....	308
5.3.3.2.10.3 Diretor.....	309
5.3.3.2.10.3.1 Diretor recrutado externamente.....	309

5.3.3.2.10.3.2 Empregado eleito diretor.....	311
5.3.3.2.10.4 Sócio.....	311
5.3.3.2.11 Empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário igual ou superior à dobra do valor do teto de benefícios do INSS.....	313
5.3.3.2.12 Trabalho para a Administração Pública.....	314
5.3.3.2.13 Trabalho em cooperativas.....	316
5.3.3.2.14 Terceiro setor.....	318
5.3.3.2.15 As profissões.....	320
5.3.3.2.16 Trabalho por meio de plataforma digital.....	325
5.3.3.3 <i>Ponderações decorrentes</i>	328
5.3.4 Trabalho autônomo economicamente dependente(?) parassubordinado(?)	330
5.3.4.1 <i>Introdução</i>	330
5.3.4.2 <i>Características</i>	337
5.3.4.2.1 Trabalho livre.....	339
5.3.4.2.2 Atividade econômica ou profissional.....	342
5.3.4.2.3 Atividade a título lucrativo.....	348
5.3.4.2.4 Pessoaalidade.....	350
5.3.4.2.5 Atividade prestada direta e predominantemente para uma pessoa física ou jurídica denominada cliente.....	351
5.3.4.2.6 Trabalho prestado de forma habitual.....	352
5.3.4.2.7 Trabalho por conta própria.....	353
5.3.4.2.7.1 Fora do âmbito de direção e organização da empresa ou outra pessoa.....	355
5.3.4.2.7.1.1 Âmbito local.....	355
5.3.4.2.7.1.2 Âmbito de direção e organização.....	356
5.3.4.2.7.2 Critérios organizativos próprios.....	358
5.3.4.2.7.2.1 Infraestrutura produtiva própria.....	359
5.3.4.2.7.2.2 Material próprio.....	361
5.3.4.2.7.2.3 Indicações técnicas.....	362
5.3.4.2.7.2.4 Riscos.....	362
5.3.4.2.8 Dependência econômica.....	363
5.3.4.2.8.1 A dependência econômica dos rendimentos da atividade.....	364
5.3.4.2.8.2 A dependência econômica não pode implicar em alienação.....	365
5.3.4.2.8.3 A dependência econômica não pode implicar em dependência organizacional.....	367
5.3.4.2.9 Outras características do trabalho autônomo economicamente dependente espanhol.....	368
5.3.4.2.9.1 A jornada de trabalho do TRADE.....	368
5.3.4.2.9.2 Direitos profissionais.....	369
5.3.4.2.9.3 Direitos coletivos.....	370

5.3.4.2.9.4 Direito à proteção social.....	370
5.3.4.2.9.5 Garantias econômicas.....	371
5.3.4.2.9.6 Competência jurisdicional não civil ou mercantil.....	372
5.3.4.3 <i>Ponderações decorrentes</i>	372
5.4 PONDERAÇÕES DO CENÁRIO LABORAL CONTEMPORÂNEO.....	378
6 A ABRANGÊNCIA DA SUBORDINAÇÃO E DO DIREITO DO TRABALHO.....	383
6.1 INTRODUÇÃO.....	383
6.2 O ALARGAMENTO TEÓRICO DA DIMENSÃO DA SUBORDINAÇÃO.....	383
6.2.1 A dimensão clássica-tradicional	384
6.2.2 A dimensão objetiva	386
6.2.3 A dimensão estrutural	392
6.2.4 Ponderações sobre o alargamento teórico da subordinação	394
6.3 O ALARGAMENTO DOS ELEMENTOS DO TRABALHO SUBORDINADO.....	395
6.3.1 Pessoa física	397
6.3.2 Pessoaalidade	398
6.3.3 Onerosidade	402
6.3.4 Não eventualidade	403
6.3.5 Subordinação	408
6.3.5.1 <i>Características contemporâneas da subordinação</i>	409
6.3.5.1.1 A dependência econômica.....	413
6.3.5.1.2 Poder de direção.....	428
6.4 A ABRANGÊNCIA DA SUBORDINAÇÃO CONTEMPORÂNEA.....	447
6.5 A ABRANGÊNCIA DO DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO.....	456
7 CONCLUSÃO.....	463
REFERÊNCIAS.....	485
Bibliografia	485
Teses e dissertações	508
Artigos publicados em periódicos	508
Artigos publicados em anais de eventos	516
Diplomas legais e normas internacionais	516
Páginas da <i>internet</i>	553

1 INTRODUÇÃO

Você nunca sabe que resultados virão da sua ação.
Mas se você não fizer nada, não existirão resultados.

(Mahatma Gandhi)

Nunca tenha certeza de nada, porque a sabedoria começa com a dúvida.

(Sigmund Freud)

A presente pesquisa, que ora é submetida à apreciação dessa respeitável banca, como parte do programa doutoral em “Direito, Justiça e Cidadania no Século XXI”, tem como objetivo identificar as fronteiras do direito do trabalho no cenário contemporâneo, considerando que uma sequência de fatores desencadeados, nomeadamente nas últimas décadas, transformou o mundo laboral e fez surgir novos modos de gestão empresarial e de execução da obrigação laboral, trazendo à baila novos tipos de relações e de contratos de trabalho.

As transformações foram gradativamente incrustadas no mundo laboral, e agasalhadas especialmente no âmbito do clássico direito do trabalho, sem merecer uma leitura do conjunto criado, abrindo lugar, inclusive, para a hipótese da gestação de uma nova espécie de trabalho distinta das tradicionais espécies autônoma e subordinada, nominada por alguns por parassubordinada ou autônoma economicamente dependente. O conjunto laboral criado provoca estremeiços na compreensão da subordinação jurídica e no âmbito de aplicação do clássico direito do trabalho.

Por efeito, instalam-se tensões e questionamentos nas ordens jurídica, política, social e econômica, a exigirem investigações específicas e sensíveis ao olhar de cada setor. A presente pesquisa limita-se à dimensão jurídica, sem ignorar, entretanto, a confluência das demais ordens. A persecução do desafio jurídico pertence ao ramo do direito do trabalho e será pautada, nomeadamente, nas óticas do direito do trabalho, do direito civil, do direito constitucional, em correlação com a sociologia e a economia, em face do envolvimento desses aspectos no direito do trabalho e no objeto da pesquisa. No aspecto espacial, serão considerados o ordenamento jurídico brasileiro e o europeu, este a partir da experiência portuguesa. No aspecto temporal, as mutações em torno do tema serão as

sobrevindas após a institucionalização do clássico direito do trabalho, ou seja, pós Segunda Guerra Mundial, sobretudo as advindas nas últimas décadas.

O tema relativo à fronteira¹ laboral é atual e vem sendo abordado de modo salpicado e sobre aspectos pontuais, sem arrebanhar a extensão das transformações e a profundidade de seus efeitos sobre o clássico direito do trabalho.

O percurso da investigação buscará aproximar-se da ordem histórica dos fatos do cenário laboral, assim como dos entendimentos construídos pela ordem jurídica, especialmente pelo direito do trabalho. As principais ideias lançadas se alinham com os elementos constitutivos sedimentados pela história das relações de trabalho e do direito do trabalho, correlacionadas com a realidade incrustada no cenário laboral atual, numa simbiose entre a doutrina e a realidade, semelhante à ontognoseologia jurídica².

Não há dúvida de que é preciso objetar à permanência das coisas, pois a estagnação é contrária à transformação e à evolução da ciência e da humanidade³. O problema é que o movimento transformista⁴ desencadeado sobre a obrigação laboral levou o clássico direito do trabalho a estender seu manto sobre relações de trabalho afora da clássica subordinação jurídica, provocando estremeços na compreensão da subordinação jurídica, em sua relação nuclear e no seu âmbito de aplicação. O rebuliço é incrementado pela presença de um coletivo de trabalhadores situados em uma zona cinzenta, dotados de características comuns ao trabalho subordinado e ao autônomo, nominados por alguns como autônomos economicamente dependentes ou parassubordinados.

As mutações instaladas geram lacunas, precariedades e inseguranças no

¹ “Fronteira. Do latim ‘*frons, frontis*’ = fronte, superfície exterior, limite” (ÁVILA, 1972, p. 322).

² “A ontognoseologia jurídica é, pois, o estudo crítico da realidade jurídica e de sua compreensão conceitual, na unidade integrante de seus elementos que são suscetíveis de serem vistos como valor, como norma, como fato (teoria tridimensional do Direito), implicando perspectivas prevalentemente éticas, lógicas ou histórico-culturais” (ROMANO, 2019). Outras informações, amparadas, inclusive, em Miguel Reale, *cf.* Lóia (2012).

³ Segundo Canaris (1989), “A ciência sem objeção é pecado contra o espírito da ciência” (p. 248).

⁴ Mauro Cappelletti e Bryant Garth (1988) ressaltam os riscos advindos com os efeitos das transformações: “Ao saudar o surgimento de novas e ousadas reformas, não podemos ignorar seus riscos e limitações” (p. 161).

mundo laboral, e instigam a questionar: quais as reações jurídicas de trabalho que hoje estão compreendidas na fronteira do direito do trabalho? Terão as características elementares da subordinação jurídica sido modificadas?

A hipótese levantada é apenas mais uma alternativa para as objeções, desconstruções, reconstruções e inovações do pensamento jurídico em busca de eficácia para sua aplicação, sem a pretensão de que esta seja a única ou a melhor, nem a compreensão de todos os aspectos e questões que lhes envolvem.

O objetivo geral da presente pesquisa é o de identificar quais as principais relações jurídicas de trabalho que estão compreendidas no âmbito do direito do trabalho na atualidade. Considerando o critério binário de exclusão adotado pelos ordenamentos jurídicos para definir ser subordinado o que não é autônomo, ou vice-versa, o objetivo geral exige identificar as relações jurídicas de trabalho incrustadas no cenário laboral atual. Já o objetivo específico é o de identificar o direito aplicável a cada espécie e quais delas estão compreendidas no âmbito do direito do trabalho.

As mutações sobrevindas provocam angústias e inquietações a trabalhadores/as e operadores/as do direito, e motivam o desejo de encontrar orientações para a realidade do fenômeno jurídico laboral, asseguradoras da dignidade humana e do valor social do trabalho.

A fim de alcançar os objetivos propostos, a presente pesquisa adotará o método analítico das doutrinas, das legislações e das jurisprudências brasileira e europeia, esta última a partir da experiência portuguesa⁵. No caminho a percorrer, buscar-se-á a realidade do cenário laboral, como fonte motivadora e argumentativa dos métodos dedutivo e indutivo, para potencializar e consolidar a razoabilidade das hipóteses levantadas.

Além de nesta “Introdução” (capítulo 1), o tema será desenvolvido em cinco capítulos, iniciando-se a partir da história do trabalho e do seu reconhecimento como ramo jurídico – segundo capítulo, intitulado “História do trabalho humano e seu reconhecimento como ramo jurídico”. Retornar à construção histórica se

⁵ A influência portuguesa sobre o Brasil, inclusive sobre o direito, é afirmada por Cristiani (2001): “O Brasil foi descoberto e explorado pela nação portuguesa. Os colonizadores, ao chegarem aqui e tomarem posse das terras dos nativos indígenas, sentiam-se legitimados para, como verdadeiros donos desse ‘novo mundo’, ditarem-lhes os rumos em todos os sentidos” (p. 332).

justifica, considerando a proposta da presente pesquisa de identificar a fronteira do direito do trabalho na atualidade, o que exige estabelecer comparações de como tal área era antes (origem) para perceber as transformações que sofreu (evolução) e identificar como se encontra hoje. O propósito não é apresentar a história da regulação do trabalho, nem do seu ramo jurídico. A relevância da abordagem está em formar uma construção que contribua para identificar o contexto em que o direito do trabalho surgiu e se desenvolveu, suas base formativa e condições prevalentes, o valor que lhe era atribuído, incorporando, assim, uma visão que possibilite identificar as transformações do fenômeno jurídico do trabalho e o seu âmbito de aplicação.

Considerando que o tema envolve aspectos fundamentais do ramo jurídico do direito do trabalho e que a presente pesquisa adota mais de um ordenamento jurídico como referência – sendo comum que estes adotem diferentes critérios para referirem-se a determinados institutos e regras –, o terceiro capítulo, intitulado “A institucionalização do clássico direito do trabalho”, apresentará os principais componentes estruturais do direito do trabalho, de modo a criar guias doutrinárias para subsidiar os capítulos subsequentes, assim como para compor uma visão panorâmica do seu perfil e das transformações que está a sofrer.

O quarto capítulo, de título “As clássicas relações jurídicas de trabalho”, propõe apresentar as principais características das duas clássicas espécies de relações jurídicas de trabalho reconhecidas pelos ordenamentos jurídicos: a autônoma e a subordinada. É importante reiterar que, apesar de o tema da pesquisa referir-se à fronteira do direito do trabalho, cujo núcleo é limitado à relação jurídica de trabalho subordinado, é necessário abordar a relação autônoma, considerando que os ordenamentos jurídicos adotam a dicotomia entre as duas espécies, para definir, por exclusão, ser subordinada a relação de trabalho que não é autônoma, e vice-versa. O critério visa realçar os elementos doutrinários de cada espécie, que contribuam para identificar quais relações de trabalho incrustadas no cenário laboral atual estão compreendidas no âmbito do direito do trabalho.

O quinto capítulo, sob o título “O cenário laboral contemporâneo”, propõe formar uma visão empírica do cenário laboral contemporâneo, desdobrada no apontamento dos principais fatores que contribuíram para transformar as relações de trabalho – nomeadamente a relação subordinada – e no arrebanhamento das

principais transformações incidentes sobre as relações jurídicas de trabalho incrustadas no cenário laboral atual, abrindo lugar, inclusive, para caracterizar a nominada relação parassubordinada ou autônoma economicamente dependente. O objetivo é o de abstrair do conjunto de transformações a realidade gestada, bem como o modo atual do perfil da relação subordinada, com o fim de identificar quais relações estão compreendidas na fronteira do direito do trabalho no cenário laboral contemporâneo.

Percorrido o caminho da história do trabalho e do direito do trabalho até o cenário laboral atual, o sexto capítulo, intitulado “A abrangência da subordinação e do direito do trabalho”, realizará uma releitura das características do trabalho subordinado, da abrangência da subordinação e do direito do trabalho no cenário contemporâneo.

Buscar as fronteiras do direito do trabalho no cenário contemporâneo é um desafio em ebulição e percepção pelos ordenamentos jurídicos. Suas diversas veredas alargam o caminho para a exploração, e ampliam as incertezas e os riscos, lumiados por um candeeiro: o desejo de contribuir para o encontro de orientações e soluções harmonizadoras entre as criaturas.

2 HISTÓRIA DO TRABALHO HUMANO E SEU RECONHECIMENTO COMO RAMO JURÍDICO

A necessidade, a natureza e a história não são mais do que instrumentos da revelação do Espírito.
(Georg Wilhelm Friedrich Hegel)

Quem não se movimenta, não sente as correntes que o prendem.
(Rosa Luxemburgo)

2.1 INTRODUÇÃO

Cumpra inicialmente lembrar que o direito do trabalho somente na Idade Contemporânea alcançou a maturidade de uma ciência jurídica sistematizada e autônoma. A retrospectiva histórica⁶, ainda que panorâmica, é importante para reavivar os fatos que cercaram a formação do clássico direito do trabalho⁷, assim como para estabelecer comparações visando compreender⁸ as possíveis causas⁹ que contribuíram para a formação do cenário laboral e a fronteira do direito do trabalho no atual momento¹⁰.

Não há pretensão, nem caberia aqui, de apontar a evolução passo a passo dos fatos e atos jurídicos que influenciaram direta ou indiretamente o surgimento e o desenvolvimento do direito do trabalho, tampouco de apontar e analisar as leis que contribuíram para sua inserção no edifício jurídico; não apenas por reconhecer

⁶ Para Sternberg, “[...] aquele que quisesse realizar o Direito sem a História não seria jurista, nem sequer um utopista, não traria à vida nenhum espírito de ordenamento social consciente, senão mera desordem e destruições” (*apud* NADER, 2001, p. 138).

⁷ É sabido que a história pode oferecer importantes materiais para a elaboração de certos conceitos ou para a formação de técnicas, mas somente ela não explica a gênese de uma instituição na realidade atual (GARCÍA FERNÁNDEZ, 1984, p. 35).

⁸ “Compreender é ordenar os fatos sociais ou históricos segundo suas conexões de sentido, o que quer dizer, finalisticamente, segundo uma ordem de valores” (REALE, 1982, p. 86).

⁹ Ressalta Baracho (2002) “[...] que a história não estuda apenas os fatos materiais e as instituições, mas seu verdadeiro objeto é o estudo da alma humana, pois deve aspirar a conhecer o que a alma criou, pensou e sentiu nas diferentes épocas da vida do gênero humano” (p. 320).

¹⁰ A busca primitiva do direito do trabalho implica em aprofundar a pesquisa em torno do trabalho na construção das pirâmides do Egito, nas palavras de Aristóteles, ou na doutrina de Cristo pregando a dignidade do trabalho mais humilde. Seria preciso “[...] examinar o Direito Romano nos princípios existentes no *jus civile*, fixando a *locatio conductio operis* e a *locatio conductio operarum*, verificando que ainda estes estavam muito distantes do sentido com que encaramos a existência de um Direito do Trabalho” (VIANNA, 2000a, p. 33).

a diversidade histórica e temporal de cada país, mas também por saber do risco de se perder na imensidão do caminho e de se desviar dos objetivos da presente pesquisa.

A exposição seguirá o critério cronológico a partir de algumas referências sobre a gênese do trabalho, prosseguindo pelos sistemas de trabalho predominantes que marcaram as Idades Antiga, Moderna e Contemporânea, esta última até o surgimento do clássico direito do trabalho.

2.2 A GÊNESE DO TRABALHO

A gênese do trabalho remonta ao fenômeno da “ação criadora do mundo”, afirmada pela doutrina cristã (BARROS, 2005, p. 49). Apesar da índole moral das Sagradas Escrituras¹¹, é possível reconhecer alguns pensamentos jurídicos¹² isolados e avulsos referindo-se ao trabalho (PINHEIRO, 2006, p. 273). No início, o trabalho não exprimia fadiga, nem o descanso visava recuperação de esforços (Gn 2:2), e o homem foi colocado no paraíso para cultivá-lo e guardá-lo (Gn 2:15), cabendo a Adão continuar a obra criadora de Deus (BARROS, 2016, p. 45).

De acordo com o exposto por Nascimento (2004), para a concepção teleológica conferida ao trabalho, “Deus criou um mundo inacabado para que o homem o contemple e domine o que pressupõe uma atividade colaboradora de Deus e uma ação do ser humano, feito à sua imagem e semelhança”. Considerando ser sua matéria regida pelas leis que disciplinam as demais coisas materiais existentes no mundo, o homem, também dotado de espírito, utiliza sua inteligência e seu livre arbítrio como a sua atividade criadora do mundo. Para Santo Agostinho, o trabalho é justificado pela imperfeição da humanidade, seus sofrimento e queda (p. 183).

¹¹ “Designadamente, no quinto e último livro que compõe o *Pentateuco* – o livro do *Deuteronomio*. Refira-se, a este propósito, que o *Pentateuco* é a designação dada, pelos tradutores gregos, aos primeiros 5 (cinco) livros da Bíblia – *Gênesis*, *Êxodo*, *Levítico*, *Números* e *Deuteronomio*” (PINHEIRO, 2006, p. 273).

¹² Conforme a Bíblia Sagrada, no livro de Deuteronomio 24:14-15: “14. Não oprimirás o trabalhador pobre e necessitado, seja ele de teus irmãos, ou seja dos estrangeiros que estão na tua terra e dentro das tuas portas. 15. No mesmo dia lhes pagarás o seu salário, e isso antes que o sol se ponha; porquanto é pobre e está contando com isso; para que não clame contra ti ao Senhor, e haja em ti pecado” (BIBLE..., 2020a).

Entende Barros (2016) que a citação bíblica no livro de Gênesis 3:17-19 não parece conferir ao “pecado original” a causa do trabalho humano, e sim ao esforço e à fadiga causada pelo trabalho penoso, sendo o trabalho instrumento reconstrutivo do valor da humanidade¹³ (p. 45). Afora da lente do paraíso, a história aponta sinais do trabalho, uma vez que o humano precisava de esforços para caçar e colher alimentos para sobreviver¹⁴, além de criar meios para se proteger da própria natureza. O homem primitivo não era um ser liberto como retrata a ideia de paraíso, e sim um ser dominado pelo temor¹⁵, por ter que se defender de tudo e de todos, podendo dizer antes de tudo “Que ele se defende de si mesmo, pela sua angústia permanente em face da existência, ante a natureza que o envolve e que ele não compreende” (REALE, 1982, p. 144)¹⁶.

A necessidade do homem de se defender dos animais ferozes, de outros homens e da própria natureza, estimulou-o a fabricar armas e instrumentos de defesa, especialmente a partir de restos de animais (VIANNA, 2000a, p. 27), atraindo a identificação do trabalho como uma relação estabelecida entre o homem e a natureza, assim como a justificativa para o início da atividade produtiva (MARTÍNEZ, 1996, p. 23).

Registra Reale (1982) que os etnólogos afirmam a existência de cavernas em épocas remotas, onde dezenas de indivíduos fabricavam machados neolíticos e vendiam em mercados distantes, o que permite perceber a existência de distribuição de tarefas e, conseqüentemente, uma relação entre senhores e

¹³ De acordo com a Bíblia Sagrada, no livro de Gênesis 3:17-19: “17. E ao homem disse: Porquanto deste ouvidos à voz de tua mulher, e comeste da árvore de que te ordenei dizendo: Não comerás dela; maldita é a terra por tua causa; em fadiga comerás dela todos os dias da tua vida. 18. Ela te produzirá espinhos e abrolhos; e comerás das ervas do campo. 19. Do suor do teu rosto comerás o teu pão, até que tornes à terra, porque dela foste tomado; porquanto és pó, e ao pó tornarás” (BIBLE..., 2020b). Nesse sentido, cabe acrescentar o pensamento de Rudolf Von Ihering (2009): “À máxima *ganharás o pão com o suor do teu rosto* corresponde com tanta verdade estoutra: *só na luta encontrarás o teu direito*. A partir do momento em que o direito renuncia a apoiar-se na luta, abandona-se a si próprio, porque bem se lhe podem aplicar estas palavras do poeta [Johann Wolfgang von Goethe, no *Fausto*]: Tal é a conclusão aceite atualmente:/ Só deve merecer a liberdade e a vida/ Quem para as conservar luta constantemente” (p. 100).

¹⁴ Nesse sentido, afirma Vianna (2000a) que a necessidade do homem em seu estado primitivo era obter alimento, portanto, precisou de trabalho (p. 27).

¹⁵ Sobre submissão, autonomia e liberdade de escolhas, sugere-se a leitura de Bessa (2017).

¹⁶ Para Rudolf Von Ihering (2009), a história informa que os documentos sobre o nascimento do direito são suficientes para proclamar “[...] que o nascimento do direito, como o dos homens, tem sido, uniformemente, acompanhado das vivas dores do parto” (p. 31).

escravos, configurando “[...] a primeira e tosca forma de relação de trabalho, visando à realização de trocas etc.”. Esse momento do homem primitivo revela a existência de regra jurídico-social anterior ao antigo Direito Romano, ou ao Código do rei Hamurabi, de dois mil anos antes de Cristo (p. 144).

Segundo Leite (1982), a natureza é “avara e hostil”, uma vez que não oferece ao homem a quantidade suficiente dos bens que ele carece para sobreviver, bem como é “agressiva” ao homem, pois teve que colocá-lo para agir sobre a própria natureza, para que ele reduzisse o caráter hostil da mesma. Essa ação, desde a origem do homem, consiste no meio para ele satisfazer suas necessidades básicas. Nesse diapasão, o trabalho tem uma “função de mediação entre o homem e a natureza”, desempenhando uma “[...] condição básica e fundamental de toda a vida humana”, em tal grau que, em certa medida, se pode dizer que o trabalho criou o próprio homem, por ser-lhe uma exigência natural (pp. 7-8)¹⁷. No combate entre humanos, o vencedor tinha direito¹⁸ de matar o adversário de outras tribos e grupos, feridos ou em sofrimento, e até devorá-los. Posteriormente, passou-se a utilizá-los para trabalhar como escravos. Os que possuíam mais escravos, e não os utilizavam, passaram a vendê-los, trocá-los ou alugá-los (VIANNA, 2000a, p. 27).

De acordo com Justo (2015), a antropologia moderna sustenta que “[...] o homem é um ser naturalmente inacabado, [...] carece dum equipamento instintivo que o oriente e permita encontrar um rumo de ação no meio em que se integra”. Uma criatura de gestação incompleta, daí sua necessidade de criar instituições¹⁹

¹⁷ Vale retomar.

¹⁸ Reale (1982), remontando um esboço de direito, admite que “[...] as formas mais rudimentares e toscas de vida social já implicam um esboço de ordem jurídica [...]. Durante milênios, o homem viveu ou cumpriu o Direito, sem propor o problema de seu significado lógico ou moral. É somente em um estágio maduro da civilização que as regras jurídicas adquirem estrutura e valor próprios, independente das normas religiosas ou costumeiras e, por via de consequência, é só então que a humanidade passa a considerar o Direito como algo merecedor de estudos autônomos” (p. 2).

¹⁹ A palavra “instituição” comporta vários sentidos: “Etimologicamente deriva de *institutio*, *instituere*”, podendo ser definida como “[...] o que está ou permanece numa sociedade em evolução”. De modo corrente, pode-se falar em instituição como “[...] um complexo de leis, de costumes e normas; uma obra constituída por elementos pessoais e materias organizados segundo leis e regulamentos (estatutos) próprios com vista à realização dum fim determinado; etc.”. Juridicamente, “[...] designa ora um conjunto mais ou menos extenso de normas que, subordinadas a princípios comuns, disciplinam um determinado tipo de relações sociais, ora a realidade social que lhe está na base” (JUSTO, 2015, p. 16).

que possam guiar e oferecer segurança aos planos e relações entre os homens (p. 17).

Com o decorrer do tempo, a criatura humana elegeu novos bens para suas necessidades, criando novos meios e condições para obtê-los, desencadeando mudanças alastradas pelo globo terrestre, até então não freadas²⁰.

Conforme Jorge Neto e Cavalcante (2012), o termo “trabalho”²¹ possui os seguintes significados: na física, é a transformação das energias térmica, química ou elétrica; para a economia, o trabalho repousa na constatação de que o ser humano, para sobreviver, necessita de bens econômicos que devem ser produzidos. A produção desses bens destinados à satisfação das necessidades vitais – alimentação, habitação, vestuário etc. – depende de três fatores: trabalho, capital e natureza. O trabalho é: para a economia, um fator de produção; e para o direito, objeto de um contrato entre duas ou mais pessoas, mediante retribuição (p. 53)²².

2.3 O TRABALHO NA ANTIGUIDADE

Na Antiguidade – período compreendido desde a invenção da escrita (4.000 a.C. a 3.500 a.C.) até a queda do Império Romano no Ocidente (476 d.C. e início da Idade Média no século V) –, o trabalho era considerado uma punição a que eram submetidos os povos vencidos (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 4), distante de um sentido dignificante^{23 24}. Os filósofos gregos, nomeadamente

²⁰ No disparo da produção e da consumação de bens, Amado (2019), ao discorrer sobre a essencialidade do trabalho como meio de realização pessoal e expressão humana, provoca instigante questão: “Vivemos ainda (até quando?) numa sociedade fundada no trabalho humano” (p. 21).

²¹ Sobre a precisão inicial do trabalho entendido como esforço humano, é preciso distinguir o trabalho produtivo do trabalho de auto-treinamento e do trabalho como um jogo, atendendo ao propósito para o qual o esforço humano é direcionado. O trabalho produtivo é presidido por um objetivo: garantir a subsistência da pessoa que trabalha, sendo, nesse sentido, uma atividade medial ou instrumental, não um fim em si mesmo (ALONSO OLEA, 1994, pp. 41-43 *passim*).

²² Sobre o sentido de trabalho, sugere-se a leitura de Boissonnat (1998, pp. 35-51 *passim*).

²³ Nesse sentido, *cf.* Bayón Chacón e Pérez Botija (1974a, p. 45).

²⁴ O trabalho para outro, em qualquer situação, era objeto de menosprezo, tendo em vista a estrutura social e econômica da época, sendo raros os povos que criaram raízes na terra e dela fizeram seu meio normal de vida, consistindo a agricultura em limitado rendimento e, portanto, em pobreza, sendo a guerra considerada o meio idôneo para obter riqueza (GARCÍA FERNÁNDEZ, 1984, pp. 46-47).

Platão e Aristóteles, não viam valor no trabalho manual²⁵, compreendendo que o ócio²⁶ propiciava a contemplação capaz de elevar o homem ao conhecimento teórico e ao “cultivo do seu espírito” (PINHEIRO, 2006, p. 273)^{27 28}.

Para a tradição hebraica, o trabalho manual não era indigno. Com a doutrina de Cristo, seus apóstolos e discípulos, o trabalho alcançou um lugar espiritual alto, respaldado também no próprio fato de que Jesus nasce, vive e trabalha em uma casa de obreiro (BAYÓN CHACÓN; PÉREZ BOTIJA, 1974a, p. 52). Assim, para a teologia, a partir de Cristo o homem foi perdoado pelo pecado original, e o trabalho humano é concebido como obra construtiva e modeladora do mundo à imagem e à semelhança de Deus, conduzindo o homem para sua redenção (NASCIMENTO, 2004, pp. 183-184).

Na Antiguidade, os seres humanos estavam divididos em duas classes predominantes: senhores e escravos²⁹. Para ser senhor, era preciso ser culto, rico e ocioso (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 4). Os escravos eram os vencidos em batalhas, os que nasciam de mãe escrava, os condenados

²⁵ Registra Leite (1982) que Platão, Aristóteles, Cícero, entre outros, desprezavam o trabalho manual. Platão dizia que “É próprio do homem bem nascido desprezar o trabalho manual”. E Aristóteles, expoente desta concepção, ultrapassou seus antecessores e considerava que “[...] trabalhar para terceiros seria comportar-se como escravo e, por isso, indigno do homem livre”. Segundo Aristóteles, a escravatura era um “[...] bem e um fato natural. [...] Há homens nascidos para serem escravos; a escravatura, além de útil para os próprios escravos, é justa [...]” (p. 24). Em 1762, ao editar sua obra **O contrato social**, Rousseau (1971) ressalta a natureza convencional intrincada na escravidão: “Uma vez que homem nenhum possui uma autoridade natural sobre seu semelhante, e pois que a força não produz nenhum direito, restam pois as convenções com base de toda autoridade legítima entre os homens” (p. 25).

²⁶ A visão em torno da ociosidade mudou com o passar dos tempos. Conforme Antonio Luiz Gomes (1892), a primeira disposição legal repressiva da ociosidade e da mendicância é do reinado de D. Fernando, em 26 de junho de 1375, sendo que as Ordenações Afonsinas preconizavam que os ociosos que não trabalhassem fossem açoitados publicamente (Livro IV, título 34), bem como fossem repreendidos e incriminados os ociosos, por ser a ociosidade destruidora, cabendo ao poder social usar dos meios conducentes para sua eliminação (*apud* PINHEIRO, 2006, p. 273). Gomes (1892) afirma também que “O trabalho é a origem mais fecunda da felicidade humana. É o mais poderoso obreiro do progresso social. [...] A justiça ordena que se dê trabalho aos que pedem e que se reprimam severamente aqueles que fazem da ociosidade um modo de vida” (*apud* PINHEIRO, 2006, p. 273).

²⁷ Alonso Olea (1994), estabelecendo uma conexão entre o trabalho intelectual e a contemplação, assevera que o trabalho intelectual pode ser exteriorizado por meio do uso de instrumentos e ferramentas como o lápis, o violino, a máquina de escrever etc. Ressalta, porém, que a atividade intelectual pura pode ser identificada como meditação ou contemplação, conforme entendiam Platão, Aristóteles, Diulthey (p. 40).

²⁸ A ideia de ócio como ferramenta da criatividade humana está sendo retomada, nomeadamente, por De Masi (2000), o qual dedica uma obra exclusivamente a esse título: **O ócio criativo**.

²⁹ Para Alonso Olea (1994), “[...] *la esclavitud fue una institución universal en el mundo antiguo*” (p. 132, “[...] a escravidão foi uma instituição universal no mundo antigo”, tradução nossa).

penalmente, os descumpridores de obrigações tributárias, os desertores do exército, entre outros³⁰ (BARROS, 2016, p. 45), sendo equiparados a coisas, a objetos, e vistos como instrumentos produtivos, meras mercadorias pertencentes a amos ou senhores, sendo alienáveis como qualquer bem jurídico, tal qual coisas e animais (LEITE, 1982, p. 22)³¹, fato que contribuiu posteriormente para a concepção do enquadramento da relação de trabalho na esfera da propriedade³². Ao escravo não se reconhecia personalidade jurídica, direitos ou liberdades, não podia contrair obrigações, uma vez destituídos de consentimento contratual, sendo obrigados a trabalhar sem qualquer garantia ou salário: “Nessa forma de trabalho, o homem perde a posse de si mesmo” (BARROS, 2016, p. 45). O escravo sequer tinha direito à vida e ao tratamento digno, mas o amo sujeitava-se a sanções penais se matasse o escravo (BARROS, 2016, p. 46).

Na sociedade romana, os grandes senhores tinham escravos de diversas classes: pastores, gladiadores, músicos, filósofos, poetas, entre outros (VIANNA, 2000a, p. 28)³³. Ressalta Alonso Olea (1994) que “[...] *los esclavos fueron, efectivamente, la base del ‘proletariado interior’ de la civilización griega y de la era clásica de la romana*”³⁴ (p. 137). Registra-se também a presença de pequenos produtores livres e de artesãos, aos quais era permitido estabelecer com outros homens livres determinadas relações, especialmente as de trabalho, apesar de “[...] sujeitos a pesados tributos e fortes condicionalismos” (LEITE, 1982, p. 22). O trabalho não era para obter meios de vida nem resultava de um contrato, era o

³⁰ Para António dos Santos Justo (1984), os escravos eram vistos de três formas: como *res* (apenas objeto de relações jurídicas); como *homo* (apesar de considerado objeto, não deixava de ser dotado de inteligência, capacidade de agir, negociar e constituir relações familiares); e como *persona* (dotado de personalidade revelada de forma clara no âmbito das relações religiosas e funerárias) (*apud* PINHEIRO, 2006, p. 274).

³¹ Para Aristóteles, o escravo é uma espécie inferior, um ser diferente em sua natureza, porque não pertence a si mesmo e sim a outro; ao nascer escravo, a própria natureza estabeleceu diferença entre os corpos livres e escravos, sendo a ecravidão conveniente e justa (ALONSO OLEA, 1994, p. 141).

³² Ressaltam Bayón Chacón e Pérez Botija (1974a) que em Roma se aplicavam aos fatos sociais do trabalho normas de origem administrativa, do direito dominical e de família, valendo-se de conceitos e institutos gerais próprios do direito civil, carecendo de conceitos jurídicos específicos para o trabalho. Inclusive não havia um termo equivalente ao moderno trabalho, uma vez que não era considerado atividade, e sim produto físico do homem visto como coisa (p. 47).

³³ Sobre a diversidade de classes, sugere-se também a leitura de Alonso Olea (1994, p. 136).

³⁴ “[...] os escravos foram efetivamente a base do proletariado no interior da civilização grega e da era clássica romana” (ALONSO OLEA, 1994, p. 137, tradução nossa).

exercício cotidiano obrigatório imposto pelo *status* pessoal às classes inferiores (BAYÓN CHACÓN; PÉREZ BOTIJA, 1974a, p. 43).

Para aclarar a distinção da realidade que cercava o cenário daquela época³⁵, Alonso Olea (1994) analisa a estrutura social no regime de escravidão e estabelece correspondências opostas entre o trabalho escravo e o por conta alheia: enquanto o escravo não detinha liberdade para trabalhar e o produto de seu trabalho era revertido para o seu dono, no trabalho por conta alheia, era permitido a uma pessoa livre trabalhar para si própria e por conta própria, porque “[...] *quien trabajaba hacia inmediatamente suyos los frutos de su trabajo*”³⁶ (pp. 140-141). A escravidão era o sistema social considerado justo e necessário, e os que trabalhavam eram considerados inferiores, dotados de condição social semelhante à dos escravos (PINHEIRO, 2006, p. 273)³⁷.

Na Roma Antiga³⁸, não se pode falar em regulamentação do trabalho, uma vez que o regime praticado era o escravagista (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 8). Bayón Chacón (1955) registra que era permitido aos escravos o trabalho leve e doméstico em dias destinados ao repouso – exceto nos três dias das *saturnales* até posteriormente as festas *sigillariae* (de 18 a 20 de dezembro) –, sendo possível reconhecer, de forma ainda insignificante, a presença de algumas normas heterônomas aplicáveis aos escravos (p. 92 *apud* BARROS, 2016, p. 47).

A natureza do trabalho escravo, ou o que dele se esperava e exigia, era fundamentalmente o trabalho socialmente considerado produtivo, ou seja, a produção de bens e de serviços economicamente valiosos e úteis; era considerado

³⁵ Augusto Comte influenciou vários sistemas, “[...] na ciência, na filosofia, na política e na religião. O filósofo francês distingue três degraus da realidade social: *domus*, *urbis* e *orbis* (a família, a pátria, e a humanidade)” (BARACHO, 2002, p. 324).

³⁶ “[...] quem trabalhava fazia imediatamente seus os frutos de seu trabalho” (ALONSO OLEA, 1994, pp. 140-141, tradução nossa).

³⁷ De acordo com Barros (2016), as condições econômicas da época e a falta de um conceito autêntico de liberdade explicam a escravidão. São antagônicas as duas correntes apresentadas pelo mundo grego sobre o trabalho: “[...] uma considera vil, opressor da inteligência humana, a outra o exalta como essência do homem”. Ambas resultam das duas concepções de vida existentes à época: “Os pensadores que enaltecem o trabalho são de origem humilde, participam da religião dos mistérios, das classes deserdadas, e os que o consideram vil pertencem às classes mais favorecidas” (p. 46).

³⁸ “Roma Antiga” é a expressão utilizada para referir-se à civilização originada a partir da cidade-estado de Roma, fundada na Península Itálica durante o século IX a.C. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 8).

um trabalho por conta alheia, uma vez que o resultado se revertia imediatamente em favor do dono do escravo e não para o trabalhador escravo, o qual era excluído de qualquer direito sobre a própria pessoa (ALONSO OLEA, 1994, pp. 137-138)³⁹.

Na Roma Antiga, houve algumas disposições sobre organismos que agrupavam as profissões para quem detinha liberdade e exercia atividade de modo autônomo, como os pequenos produtores e artesãos. Eram associações nominadas por colégios romanos, possivelmente fundadas por Numa Pompílio, com finalidade religiosa e de socorro, distintamente da finalidade de defender os interesses de determinada categoria econômica ou profissional, como posteriormente conferido ao sindicato (BARROS, 2016, p. 47). A pequena expressão quantitativa e qualitativa dos membros não exigiu uma regulamentação peculiar (LEITE, 1982, p. 22), justificando certamente o fato de que os colégios de artesãos não eram importantes nem influenciaram a vida da República, nomeadamente no ponto de vista dos direitos do trabalho (BARROS, 2016, p. 47).

Com o aumento da população, as necessidades materiais aumentam, impulsionando os senhores a arrendarem de outros senhores mão de obra escrava. Os homens livres⁴⁰, de baixo poder aquisitivo, também passam a arrendar seus serviços, em iguais condições contratuais às dos escravos, cabendo a ambos a exclusividade dessa prática denominada genericamente por *locatio conductio*. Em breves linhas, esse ajuste estabelecia a obrigação de uma parte fornecer a outrem o uso e o gozo de uma coisa, ou de prestar um serviço ou uma obra, e a outra parte se obrigava a pagar um preço que se chamava *merces* ou *pensio* (BARROS, 2016, p. 47).

No mundo romano, a *locatio* apareceu em torno dos séculos VII e VI a.C., e desdobrou-se em três espécies de locação: a *locatio rei*, a *locatio operis faciendi* e a *locatio conductio operarum* (PINHEIRO, 2006, p. 275). Na *locatio rei*, ou *locatio conductio rei*, uma parte concedia à outra o “uso e gozo de uma coisa” mediante certa retribuição; na *locatio operis faciendi*, ou *locatio conductio operis*, o condutor

³⁹ Afirma também Cordeiro (1991) que a *locatio conductio operarum* é um verdadeiro contrato de trabalho, sendo que o trabalhador (*locator*) obrigava-se a desempenhar pessoalmente um trabalho em favor de outrem (*conductor*), recebendo deste uma remuneração (*merces*) (p. 38 *apud* PINHEIRO, 2006, p. 275).

⁴⁰ O trabalho livre realizado sob a orientação de outra pessoa foi objeto de tratamento jurídico, na figura da *locatio conductio* (PINHEIRO, 2006, p. 274).

se comprometia a executar uma obra ou a prestar serviço em favor de outrem (*locator*), mediante retribuição, assumindo o condutor os riscos da execução – o objetivo desse contrato era o resultado e dele originou-se a empreitada; e na *locatio conductio operarum*, o locador é quem presta o serviço e o condutor é o credor do trabalho, inversamente à posição conferida na locação anterior (*locatio operis faciendi*) – o trabalhador (*locator*) se comprometia a prestar o trabalho pessoalmente, por conta de outrem (*conductor*), cabendo a este arcar com a retribuição (*merces*). A contratação se dava necessariamente entre homens livres; seu termo era decorrente do decurso do prazo estabelecido entre o condutor e o locador; a atividade tinha que ser lícita; o contrato operava-se de modo consensual, ou seja, sem formalidades; a remuneração era fixada, considerando o tempo gasto na execução do serviço, e não o resultado como na *locatio operis faciendi*; e o credor assumia os riscos advindos da execução do serviço (PINHEIRO, 2006, p. 275). O trabalho como fato social era inicialmente regulado pelas normas de origem administrativa, dominical e familiar. Carecia de normas laborais próprias, utilizando os conceitos e institutos próprios do direito civil em geral. Inexistia um termo equivalente à moderna expressão trabalho em sentido de atividade. O trabalho é um produto físico do homem, uma coisa a ser regulada pela locação (BAYÓN CHACÓN; PÉREZ BOTIJA, 1974a, p. 46)⁴¹.

A *locatio conductio operarum* é considerada, pela maioria da doutrina, a forma antecedente do contrato de trabalho (BARROS, 2016, p. 47), compreensão também de Cordeiro (1991), ressaltando Pinheiro a falta de unanimidade da afirmação (p. 38 *apud* PINHEIRO, 2006, pp. 275-276). Para alguns autores apelidados de jus-socialistas, o contrato de trabalho não se originou no direito romano, tendo surgido apenas quando do aparecimento da empresa contemporânea. Outros entendem que a *locatio conductio operarum* seria um contrato de prestação de serviço (PINHEIRO, 2006, pp. 275-276). O contrato de trabalho moderno é herdeiro não só da *locatio conductio operarum*, como também da *locatio conductio operis* (ALONSO OLEA, 1968, p. 89 *apud* PINHEIRO, 2006, p. 276).

⁴¹ Para exigir a retribuição devida pela execução da obra ou pela prestação do serviço, a *locatio conductio operis* dispunha da chamada *actio locati* e, para o *conductor* obrigar o *locator* a realizar o trabalho, o *conductor* dispunha da *actio conducti* (LEITE, 1982, p. 23).

No final da Idade Antiga, predominava a economia agrária, nela compreendida a agrícola e a pastoril. Os grandes proprietários adotavam o sistema de colonato⁴², para explorar o trabalho de diversos colonos ou meeiros, ficando estes incumbidos de cultivar determinada área e entregar parte da produção ao proprietário, conservando a outra parte para seu próprio consumo. Para retirar da terra seu próprio sustento, cabia ao colono o pagamento de tributos, apesar de não se transformar em proprietário da terra: “É o começo da fixação do trabalhador à terra e, de forma indireta, a sujeição deste à pessoa do proprietário rural” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 6), vinculação que se transferia aos herdeiros do colono (GARCÍA FERNÁNDEZ, 1984, p. 65).

2.4 O TRABALHO NA IDADE MÉDIA

Iniciado o colonato no final da Idade Antiga, na Idade Média⁴³ há uma queda do trabalho escravo, seja no período feudal – do século V ao século XI –, seja no período urbano – do século XI ao século XV (BARROS, 2016, p. 48). O período medieval foi extremamente complexo no que se refere às relações pessoais, seja quanto às derivações dos títulos de apropriação das terras, ou quanto às relações daqueles que executam os serviços aos titulares de terra (GARCÍA FERNÁNDEZ, 1984, pp. 74-75)⁴⁴. No período feudal, prevalecia a economia agrária, e o trabalho humano evoluiu de escravidão para servidão à gleba, mas os senhores feudais continuaram a fazer grande número de escravos, aprisionando e vendendo principalmente bárbaros e infiéis (VIANNA, 2000a, p.

⁴² Sobre colonato, sugere-se a leitura de Alonso Olea (1994, pp. 148-153 *passim*) e de García Fernández (1984, p. 65).

⁴³ A Idade Média é o período que transcorre no Ocidente Europeu entre a queda do Império Romano (século IV d.C.) e o século XV, este último por implantar de forma definitiva as monarquias no Ocidente Europeu e por difundir o Renascimento como “revulsivo” ideológico do “pensamento medieval”. Ressalta-se que em certos aspectos a Idade Média se estende além do século XV, uma vez que tais acontecimentos não se sucederam em todos os países nem ocorreram ao mesmo tempo (GARCÍA FERNÁNDEZ, 1984, p. 69).

⁴⁴ A exploração da terra dá lugar a uma variedade de relações, espelhadas na estrutura do sistema dos juristas romanos da baixa Idade Média, nominada “domínio eminente e domínio directo ou útil”. A terra era explorada diretamente por seu proprietário, qualquer que fosse o título, ou era cedida em usufruto a uma família para exploração direta, podendo ocorrer o inverso, caso em que o camponês cedia sua propriedade à terra ao senhor (*dominus*) em troca de sua proteção, com a reserva da exploração direta da terra (GARCÍA FERNÁNDEZ, 1984, p. 77).

28)⁴⁵.

Pelo regime da servidão, o trabalhador era uma herança ligada à terra do senhor feudal, representando a servidão os laços de dependência pessoal entre o servo e o dono da terra (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 6). No início, o servo é considerado pessoa e não coisa como no tratamento conferido aos escravos, apesar de a prática não perceber diferenças⁴⁶, considerando que dependiam estritamente do senhor feudal, “[...] num autêntico estado de sujeição” (PINHEIRO, 2006, p. 277)⁴⁷.

No Baixo Império Romano⁴⁸, os servos não detinham significativas distinções em relação aos escravos; eram escravos alforriados ou homens livres que buscavam proteção dos senhores feudais, depois de terem suas terras invadidas pelo Estado e, posteriormente, pelos bárbaros. Eram submetidos a pesadas cargas de trabalho e a severas restrições à liberdade de deslocamento, podendo ser maltratados e encarcerados pelo senhor feudal que, além disso, desfrutava do chamado *jus primae noctis*, ou seja, do direito à primeira noite de núpcias com a serva da gleba que se casasse (BARROS, 2016, p. 48).

Apesar de produtivo⁴⁹, o trabalho servil não pode ser considerado livre, mas sim forçado, uma vez que o trabalhador era um servo ligado à terra, ou seja, ao senhor feudal, não detendo liberdade para se desvincular do seu senhor e escolher para quem trabalhar. Tal como no período anterior, dominado pelo sistema escravagista, o regime geral do trabalho era associado às “[...] pessoas desprovidas de liberdade, e era determinado pelo regime da propriedade feudal, de que os

⁴⁵ Em situação inferior aos servos, estavam os *cotters*, antigos servos que perdiam o arado e os animais para o trabalho e moravam em cabanas (VIANNA, 2000a, p. 30).

⁴⁶ A característica da Idade Média é a consolidação no campo e a permanência, durante certo período, de uma forma mitigada de escravidão (ALONSO OLEA, 1994, p. 163).

⁴⁷ A servidão é considerada uma característica das sociedades feudais. Foi “[...] um tipo generalizado de trabalho em que o indivíduo, sem ter a condição jurídica de escravo, na realidade não dispunha de sua liberdade. Sua base legal era firmada na posse das terras detidas pelos senhores feudais, tornando-os possuidores de todos os direitos advindos da terra, como a agricultura, a pecuária, e as coisas nela existentes, entre estas o escravo e o servo” (VIANNA, 2000a, p. 29).

⁴⁸ Em 410 d.C., ocorre a queda do Império Romano (CASELLI, 1981, p. 20).

⁴⁹ Sobre o trabalho produtivo, sugere-se a leitura de Alonso Olea (1994, pp. 41-56 *passim*).

servos faziam parte integrante” (LEITE, 1982, p. 25)⁵⁰, sendo um trabalho qualificado como forçado (ALONSO OLEA, 1994, p. 175).

Para Jorge Neto e Cavalcante (2012), é impossível afirmar com exatidão se o trabalho servil era por conta alheia ou por conta própria (p. 7), por não se saber ao certo: se o senhor feudal, em virtude de seu domínio direto e eminente sobre o servo, se apropriava originariamente do fruto do trabalho deste e destinava parte à manutenção do mesmo, como forma de remuneração ou de prestações para sua subsistência; ou se era o servo o proprietário originário do fruto de seu trabalho e o partia com o senhor feudal, como reconhecimento de seu domínio útil e eminente. Apesar de graduações intermediárias entre as situações, na primeira hipótese a relação jurídica seria qualificada como trabalho prestado a terceiros, e na segunda a relação de trabalho seria autônoma sujeita a obrigações (ALONSO OLEA, 1994, pp. 175-176).

Assevera Alonso Olea (1994) ser ilusório falar em direito de trabalho agrário na época da servidão, porque: o trabalho por conta alheia não era livre; o trabalho não se destacava como objeto diferenciador e primário da relação estabelecida; a própria figura do trabalhador também não tinha relevância, posto que sua qualidade de trabalhador era inerente à sua qualidade de servo; a regulação do trabalho agrário está incluída na regulação dos direitos derivados da propriedade imóvel e inserida dentro dos direitos públicos de soberania (p. 177).

Os feudos viviam em um sistema de economia fechada, sendo que o que produziam não era para troca, pois consumiam somente o que produziam e produziam o que consumiam (LEITE, 1982, p. 25). A partir do século X, os habitantes dos feudos passam a adquirir mercadorias produzidas fora do feudo, negociadas em feiras e mercados localizados às margens de rios, lagos, mares do feudo, em troca de produtos naturais ou manufaturados. O intercâmbio ocorria também entre os próprios feudos, vinculados às comunas⁵¹, levando a crer ser a troca e a produção de bens a origem do surgimento das cidades (ALONSO OLEA, 1994, p. 180).

⁵⁰ A servidão não passava de uma fórmula branda de escravizar o trabalhador (VIANNA, 2000a, p. 31).

⁵¹ “Comunas” eram “[...] centros de interesse de artesãos e mercadores e evoluíram para as corporações de ofício” (BARROS, 2016, p. 48).

Ao lado da presença do trabalho servil, desenvolvem-se núcleos de produção de bens artesanais em maior quantidade. O artesão era um trabalhador por conta própria, ou um empresário que contava com um número pequeno de trabalhadores na ajuda do serviço, fato que generalizou o trabalho por encargo. Vendiam seu produto diretamente ao público (ALONSO OLEA, 1994, p. 187), sendo essa prática apelidada de economia artesanal, “[...] constituindo como que uma primeira brecha no muro do feudalismo” (PINHEIRO, 2006, p. 277), seja “[...] pela força, por resgate dos respectivos encargos ou mesmo por foro do monarca de subtrair o poder senhorial” (LEITE, 1982, p. 26). O núcleo vai se transformando em um centro mercantil, de produção industrial dedicada a bens diferentes dos bens agrários⁵².

Explica Alonso Olea (1994) que a cidade medieval como unidade administrativa e econômica autônoma era situada fora do âmbito do território e do poder feudal, e começa a ser comum sua instituição no Ocidente, a partir do século XI, exceto a mais antiga e paulatina revitalização da vida urbana em *el-Andalus*, “[...] quizá desde el siglo IX”⁵³ (p. 179). Destaca o Ilustre Professor, entre os diversos efeitos advindos com o surgimento das cidades, o fato de elas escaparem, em grande medida, da estrutura feudal, senhorial, eclesiástica, laica, e os seus moradores do regime de servidão, constituindo a jurisdição da cidade em instrumento jurídico de emancipação, obtido ou outorgado precisamente para “[...] favorecer el nacimiento o consolidación de nuevos centros de población, estableciendo para sus habitantes un régimen privilegiado”⁵⁴, que permite “[...] levantar el nido fuera del dominio señorial y exento de sus cargas”⁵⁵ (p. 182). A distinção do *status* era clara, precisa, e a liberdade adquirida era instantânea e incondicionada. No período urbano medieval (do século XI ao século XV), a economia urbana girava em torno dos ofícios dos artesãos (pp. 182-183).

⁵² Conclui Alonso Olea (1994) que no século XIV, ou mesmo antes, também havia no campo relações de trabalho livre por conta alheia, cuja origem liga o aparecimento das cidades livres da dependência senhorial, quiçá da dependência do rei (p. 197).

⁵³ “[...] quizá desde o século IX” (ALONSO OLEA, 1994, p. 179, tradução nossa).

⁵⁴ “[...] favorecer o nascimento ou consolidação de novos centros de população, estabelecendo para seus habitantes um regime privilegiado” (ALONSO OLEA, 1994, p. 182, tradução nossa).

⁵⁵ “[...] levantar o ninho para fora do domínio imponente e livre de encargos” (ALONSO OLEA, 1994, p. 182, tradução nossa).

A indústria artesanal inicialmente ocorreu de forma livre, e a partir do século XII inicia-se a formação de corporações profissionais fechadas e de monopólio – características triunfantes no final deste século (BAYÓN CHACÓN; PÉREZ BOTIJA, 1974a, p. 60) – fundadas, a princípio, visando a defesa da concorrência e perseguições dos senhores feudais. As corporações de ofício também foram chamadas de “Associações de Artes e Misteres, na França Matrizes, na Espanha *Gremios*, na Alemanha *Zunft*, entre outros” (VIANNA, 2000a, p. 31)⁵⁶.

A base das associações era a existência de trabalho livre, destinado à atividade mercantil de produção direta, distinta da exercida no âmbito rural, “[...] associando a *trabajadores por cuenta própria*, a *empresários* y a *trabajadores por conta alheia livres*”⁵⁷ (ALONSO OLEA, 1994, p. 186). Nesse momento, é possível perceber a aparição de três sujeitos principais do mundo laboral: o trabalhador por conta própria, ou seja, o trabalhador autônomo; o empresário, nomeadamente artesãos e mestres; e o trabalhador por conta alheia (oficiais, aprendizes), posteriormente empregado. Cabe registrar que as regras a serem aplicadas aos integrantes da corporação concentravam-se em um único instrumento: as normas da corporação.

Nem todo tipo de trabalho foi monopolizado pelas corporações. O trabalho especializado em construção civil, por exemplo, seguiu livre, sem vincular-se a uma corporação, com algumas exceções associativas aos ofícios jurados, isto é, organizados e unidos em uma regulamentação. As variações eram suportadas pelos interesses dos grandes comerciantes, sobre o controle de bens e serviços, havendo no mesmo sentido cidades fechadas e livres desse controle (ALONSO OLEA, 1994, pp. 187-188).

As evidências levam a crer ser dos comerciantes a primeira associação gremial, considerando serem eles que forçaram os senhores a conceder a

⁵⁶ Para Jorge Neto e Cavalcante (2012), a raiz histórica das associações pertence aos *collegia de Roma* e às *guildas* germânicas (p. 8). Para Alonso Olea (1994), a conexão dos grêmios com os Colégios Romanos do Baixo Império é remota, considerando a distância histórica existente entre eles, além do fato de que os *Collegios*, geralmente, agrupavam empresários e partiam da realidade do trabalho forçado. Ressalta-se que, em sua origem, as corporações, principalmente dos artesãos, estavam associadas à religião e ao culto, tal qual os Colégios Romanos do Baixo Império, lentamente transformadas em associações caritativas e de proteção e defesa de seus membros; as associações da Idade Média tinham interesses estritamente mercantis (p. 186).

⁵⁷ “[...] associado a *trabajadores por cuenta própria*, a *empresários* e a *trabajadores por conta alheia livres*” (ALONSO OLEA, 1994, p. 186, tradução nossa).

autonomia à cidade e a acolher os artesãos, acolhimento este que potencializou a imposição servil dos comerciantes sobre os artesãos, bem como a tendência para deterem gradativamente as posições dominantes e adquirirem a administração da cidade. Posteriormente, os artesãos formaram os próprios grêmios⁵⁸ e entraram em violentas oposições com os comerciantes. Nos séculos XIII e XIV, surgem e estabelecem-se as corporações industriais diversificadas por ramos, ou seja, por ofícios determinados, posteriores reivindicadores da participação no governo da cidade e consolidadores das oligarquias (ALONSO OLEA, 1994, pp. 186-187).

A grande finalidade prevista pelos estatutos das corporações, sobretudo na França (no século XII), era a de “[...] assegurar a lealdade da fabricação e a excelência das mercadorias vendidas” (BARROS, 2016, p. 49), existindo, no setor industrial de tecelagem e alimentação, rigorosa fiscalização da matéria-prima e da qualidade dos produtos.

Bayón Chacón e Pérez Botija (1974a) destacam diversas características das corporações: caráter local; caráter profissional; exclusividades profissional e territorial; organização hierárquica; governo aristocrático; proibição de competência desleal; conceito patriarcal e institucional da empresa; coincidência de deter uma mesma pessoa as qualidades de empresário e de diretor da empresa; hermetismo para a fixação do número de tarefas, ofícios, e oficiais e aprendizes; regulação do trabalho, da qualidade e de resultados visados⁵⁹ (pp. 62-64 *passim*). Sua estrutura piramidal era escalonada em três classes hierárquicas: na base encontrava-se o aprendiz; seguido do companheiro; e no topo o mestre (LEITE, 1982, p. 27). Ao mestre cabia a titularidade e a responsabilidade da oficina. O controle de ascensão da classe seguia uma proposta de aperfeiçoamento profissional iniciada pelo aprendiz, depois operário ou companheiro, e, enfim, mestre. Aprendiz e mestre celebravam um contrato de aprendizagem, por um período de dois a doze anos, conforme a complexidade do ofício, detendo o mestre o direito de custódia e o dever

⁵⁸ “[...] *el artesano era normalmente um trabajador por cuenta propia, o um empresario con reducidísimo número de trabajadores a su servicio; por lo demás, vendió directamente al público hasta que se generalizó el trabajo ‘por encargo’*” (ALONSO OLEA, 1994, p. 187, “[...] o artesão era geralmente um trabalhador por conta própria, ou um empresário com reduzidíssimo número de trabalhadores a seu serviço; caso contrário, vendia diretamente ao público, até que se tornou comum o trabalho ‘por encargo’”, tradução nossa).

⁵⁹ Para adentrar em cada uma das características mencionadas, cf. Bayón Chacón e Pérez Botija (1974a, pp. 62-64 *passim*).

de alojar, alimentar, ensinar o ofício e conceder ao aprendiz tratamento adequado (BARROS, 2016, p. 49). O aprendiz tornava-se companheiro, trabalhador detentor de liberdade pessoal, tecnicamente qualificado e formado, que exercia sua atividade em local público, trabalhava por dia ou por unidade de obra, e o produto tinha de ser de boa qualidade.

Cada corporação tinha seu regulamento ou estatuto definindo as regras da profissão e da produção (PINHEIRO, 2006, p. 277). Somente os próprios membros das corporações podiam fabricar e vender os produtos consagrando o “princípio do monopólio” (LEITE, 1982, pp. 27-28). A regulamentação do trabalho realizado nas corporações “[...] era feita pela carta corporativa, pelos regulamentos dimanados pela corporação, pelos usos e costumes e pelas posturas concelhias e leis gerais” (PINHEIRO, 2006, p. 278). Referidos instrumentos fixavam os salários não em função da necessidade do trabalhador, mas sim em função das regras da fábrica, a utilização de produtos e técnicas, visando, dessa forma, evitar a livre fixação pelos mestres (BARROS, 2016, p. 49). Previam-se também medidas restritivas à liberdade dos trabalhadores, mas nada se dispunha quanto às condições mínimas para o trabalho. Enquanto os mestres organizavam-se nas corporações, os companheiros não podiam associar-se nem discutir as condições que lhes eram impostas (LEITE, 1982, p. 28).

A condição superior do mestre refletiu na regulação do contrato de trabalho gremial; os oficiais e aprendizes tendiam a ser excluídos do poder regulamentar, traduzindo a prevalência do poder dos mestres (ALONSO OLEA, 1994, p. 194). A relação autônoma inerente à servidão à gleba do período feudal é gradativamente substituída por um regime heterônomo (BARROS, 2016, p. 49), ou seja, por normas criadas pelas corporações e alheias à vontade dos trabalhadores oficiais e aprendizes⁶⁰.

Em meados do século XIV, ocorre a nominada Guerra dos Cem anos (de 1337 a 1453), envolvendo a França e a Inglaterra, marcando um período de conflitos armados que transformaram profundamente a vida econômica, social e política da Europa Ocidental. Foi também no século XIV que aconteceu a “Peste

⁶⁰ Foi na Espanha onde o rei e as cortes mais interviram na regulamentação das corporações (VIANNA, 2000a, p. 31).

Negra”, enfermidade contagiosa que assolou a Europa e matou milhões de pessoas (ALONSO OLEA, 1994, p. 202). Esses acontecimentos provocaram, entre outros efeitos, a redução da população, a escassez de trabalhadores, a redução do gado e de seus derivados, seja por falta do agricultor, seja pela falta de mercado.

Durante a Idade Média, o legislador preocupa-se com o regime de autonomia da vontade, característico da época clássica romana e, considerando a regulação das condições de trabalho de sua competência natural, inicia uma tendência intervencionista sobre os salários agrícola e industrial. A disposição para o regime heterônimo alinha-se com o pensamento cristão, elevado pela doutrina de Santo Tomás como algo digno. Entretanto, os princípios sociais de igualdade não correspondiam à realidade social, vez que o espírito aristocrático e hierárquico da sociedade feudal continuava a considerar vil uma série de ofícios. De qualquer forma, o cristianismo privou o pensamento medieval do anterior sentido pessimista sobre o trabalho, agora então considerado digno e envolto a Deus (BAYÓN CHACÓN; PÉREZ BOTIJA, 1974a, pp. 54-58 *passim*).

Possivelmente em decorrência das guerras e pestes, em meados do século XIV a nobreza, temendo a imigração do agricultor para a cidade e o conseqüente abandono da terra, aumenta o espaço territorial até então permitido para cultivo a uma pessoa ou família. Trata-se de um sistema de trabalhos no campo realizados diretamente por um titular e por seus familiares, os quais, em respeito às terras outorgadas provavelmente pelo rei, estavam eximidos de prestações pessoais, ou seja, realizavam trabalho livre por conta alheia. O sistema combinava contratos de nominações antigas para troca de serviços, próximo a relações de boa vizinhança. Aos poucos, foram adicionadas à essa relação prestações remuneradas de serviços efetuados pelos filhos livres e desprovidos de terra, deserdados e incapazes de atender à própria subsistência, nominados por *jornaleros*. O jornaleiro agrário é um trabalhador livre por conta alheia, contratado por tempo determinado, de forma pura (para trabalho agrário), ou por sujeição ao cumprimento de uma obra ou serviço. A mão de obra por jornal (por jornada) é ampliada em certos cultivos, como videiras e cereais, o mesmo ocorrendo com os pastores (ALONSO OLEA, 1994, pp. 201-202).

Na Idade Média, é estabelecida de forma clara a diferença entre o trabalho agrícola, regente por toda Idade Média e predominado pelas imposições

peçoais⁶¹, e o trabalho industrial ou artesanal, executado por homens livres, inclusive os ofícios tidos por vis (BAYÓN CHACON; PÉREZ BOTIJA, 1974a, pp. 54-55).

Há de ser também ressaltada a presença do trabalho doméstico, inicialmente de caráter dominical (servos, libertos, às vezes colonos), apesar da existência de contratações livres, ampliadas gradativamente com a emancipação dos lavradores. Junto aos escravos, camponeses, jornaleiros, pastores, domésticos, é preciso adicionar os mestres artesãos ao serviço da casa dos senhores (GARCÍA FERNÁNDEZ, 1984, p. 81). Do outro lado não rural, o trabalho industrial começa a firmar seu espaço. Em meados do século XIV, surgem normas repressivas aos que não trabalhavam, impondo pagamento de taxas, obrigando a prestação do trabalho a alguém, inclusive definindo a comarca, em total limitação à liberdade de movimento (ALONSO OLEA, 1994, p. 201).

Nesse mesmo período, e prosseguindo no século XV, advém uma crescente regulação sobre as corporações, a imposição do trabalho obrigatório, o respeito à fixação de salário, o limite à liberdade de ir e vir entre localidades, a troca de ofícios, tendo em vista a redução do número de oficiais e mestres, em decorrência da grande mortalidade provocada pelas epidemias advindas da peste que flagelou a Europa e reduziu drasticamente sua atividade industrial (ALONSO OLEA, 1994, pp. 187 e 195).

Visando aumentar a cobrança de receitas fiscais, os Estados começam a proteger as corporações e, alguns, a obrigar o estabelecimento de corporações (PINHEIRO, 2006, p. 278). Na Inglaterra, quem não pertencesse a uma corporação não poderia exercer atividade no perímetro urbano. As corporações ampliam o monopólio em relação ao preço, à quantidade e à qualidade do produto a produzir

⁶¹ Bayón Chacón e Pérez Botija (1974a) distinguem três tipos principais de trabalho agrícola na Idade Média. O trabalho agrícola de homens livres, que, embora livres, às vezes trabalhavam a terra para os outros. A cessão para trabalhar a terra visava em troca o repovoamento agrícola, e, se se abandonasse a terra, tinha-se a obrigação de ceder a metade ao “senhor”. O vínculo de união do agricultor livre com a terra mesclava disposições do direito de domínio (arrendamento, enfiteuses), e não só de trabalho. Pouco a pouco, foi se confundindo com o agricultor vinculado, sendo que o trabalhador agrícola vinculado à terra não pode abandonar a terra que cultiva, porém não é escravo nem lhe falta capacidade jurídica: são colonos convertidos em plebeus, que têm o direito de cultivar as terras cedidas pelo senhor e de este receber proteção, ficando adstrito à terra. O trabalho agrícola obrigatório deriva da escravidão ou de prestações pessoais forçadas sobre homens livres, por imposição administrativa ou política, para evitar abandono e falta de cultivo da terra (pp. 55-57 *passim*).

(ALONSO OLEA, 1994, p. 197), assim como em relação às profissões exercidas; limita-se o número de aprendizes, o alongamento do tempo de duração do contrato de aprendizagem e a vedação do trabalho do artesão estrangeiro (BARROS, 2016, p. 49). O cargo de mestre, em princípio alcançado pela exigência de aptidões profissionais ou pela execução de uma obra-prima, aos poucos desaparece. Os mestres detinham o poder de controle sobre a ascensão à carreira, e os companheiros sabiam que lhes seria, “[...] a qualquer preço, vedado o acesso à condição de mestres, por mais refinado que fosse sua formação profissional” (RUSSOMANO, 1997, p. 11), uma vez que os mestres temiam perder os privilégios do cargo, diante da ampliação da concorrência, e visavam assegurar a transmissão da maestria aos seus filhos ou sucessores (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 8), dando lugar à formação das oligarquias nas corporações (BARROS, 2016, p. 49): “O egoísmo substitui a solidariedade e a fraternidade, intensificando-se a exploração do trabalho dos companheiros” (PINHEIRO, 2006, p. 278).

Esse conjunto de fatores contribuiu para o início do declínio do regime corporativo, e para abrir a transição do sistema heterônomo das relações de trabalho, para o regime liberal prevaiente da autonomia da vontade na Idade Contemporânea⁶².

Cumprir lembrar que esse longo período esteve envolto por uma variedade de trabalhadores, mas não se concebeu uma regulamentação do trabalho como fenômeno social e diferenciado pela situação comum de uma pluralidade de sujeitos no processo produtivo, nem um conjunto de normas reguladoras do trabalho por conta alheia e sob a dependência alheia, tal qual posteriormente concebido de forma nuclear pelo clássico direito do trabalho. Prevaleceu na época um regime jurídico generalizado, estabelecendo obrigações de trabalhar mediante o pagamento de um salário. Entretanto, na sociedade medieval se conheceram elementos normativos, posteriormente acolhidos pela regulamentação do trabalho industrial e fabril (GARCÍA FERNÁNDEZ, 1984, pp. 70-71). Apesar da existência de algumas normas sobre o trabalho, não há como falar no clássico direito do trabalho (PINHEIRO, 2006, p. 279).

⁶² Para adentrar no poder normativo das corporações, sugere-se a leitura de Alonso Olea (1994, pp. 193-198 *passim*).

2.5 O TRABALHO NA IDADE MODERNA

A Idade Moderna é o período entre a Queda de Constantinopla, em 1453, até a Revolução Francesa, em 1789. Nesse período, além da servidão, mantinha-se a exploração do trabalho escravo incrementado pelo descobrimento da América (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 4).

Com o alto índice de mortalidade na Europa, decorrente das guerras e pestes, e conseqüente escassez produtiva no campo, ainda na Idade Média, temendo o abandono da terra pelo agricultor, e sua mudança para as cidades livres, inúmeros burgueses ampliam a área territorial de cultivo direto pelo agricultor e por sua família, incrementando o trabalho no campo, com o aumento de parcerias, de *jornaleros* e de salários (ALONSO OLEA, 1994, pp. 201-202). O trabalho agrícola não se integrava às corporações, uma vez que os senhores das terras, que empregavam assalariados em seu cultivo, dificilmente lavravam a própria fazenda, deixando em branco o papel de mestre inerente ao formato das corporações (BAYÓN CHACÓN; PÉREZ BOTIJA, 1974a, p. 61).

O incentivo ao retorno ao campo aumenta a escassez de mão de obra nas cidades, elevando o valor dos salários. Esse panorama permanece por quase um século, sucedendo uma recuperação gradativa da riqueza em todos os níveis sociais, percebida nos meados do século XV (ALONSO OLEA, 1994, p. 204).

Os abusos nas corporações de ofício, instaladas desde a Idade Média, acirram e provocam revoltas e greves, sobretudo ante a pretensão de tornar o ofício uma herança familiar. Somado a isso, o apego às formas de produção mantidas pelos mestres incapacitava a adaptação do trabalhador à iniciação das novas tecnologias convenientes às exigências econômicas. Além de manter o trabalho como uma regalia, os mestres regulavam o trabalho e as atividades econômicas e controlavam a liberdade de criação de indústria e de comércio, abarcando os interesses dos produtores e consumidores. Por efeito, passaram também a deter o Poder Público e a governar as cidades (FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 1998, p. 43)⁶³.

Com o passar do tempo, as corporações são cindidas em companhias e

⁶³ Sobre a crise do regime corporativista, cf. Bayón Chacón e Pérez Botija (1974a, p. 68).

mestrias, estabelecendo-se uma “dualidade gremial” (ALONSO OLEA, 1994, p. 187): a primeira passa a ser organizada por companheiros e a segunda por mestres. O aumento dessa situação gerou a transformação das corporações em associações de empresários, apesar de alguns historiadores negarem a ligação das corporações com os atuais sindicatos (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, pp. 8-9). Alonso Olea (1994) distingue o surgimento das associações de oficiais, estas sim compostas por antigos oficiais integrantes das corporações, que, por terem cumprido o tempo mínimo exigido para sua permanência, não podendo tornar-se mestres, ou não podendo ou não querendo permanecer nas corporações, se tornaram “oficiais soltos”, chamados na França “[...] *compagnonnages*, na Alemanha *Gesellenchaften*”. As associações de ofícios foram criadas secretamente, para atender exclusivamente trabalhadores por conta alheia, de diversas atividades, especialmente da construção (p. 190).

Com a expansão do comércio por toda a Europa, e a constituição dos estados modernos, a situação das cidades e zonas de trocas é alterada, atingindo drasticamente os pequenos produtores. O lapso temporal entre a produção e a venda torna-se maior, ampliando o período para o retorno do capital investido e o aumento das despesas com o transporte do produto. Não dispendo o pequeno produtor de capital para bancar os novos custos, o comerciante passa a intermediar a negociação entre o produtor e o consumidor. O comerciante comprava o produto feito com a própria ferramenta e com matéria-prima do produtor, e vendia diretamente ao consumidor. O pequeno produtor perde o contato com o consumidor, com o mercado e com o próprio controle sobre o produto do seu trabalho, o que contribui para seu empobrecimento (LEITE, 1982, pp. 33-34).

Com o aumento da procura por bens de consumo, e a permanente dificuldade dos produtores, o comerciante, empresário típico⁶⁴, passa também a fornecer-lhes as matérias-primas e os instrumentos de produção, implicando na total perda da independência do produtor artesão, que “[...] passa a ter um patrão

⁶⁴ Alonso Olea (1994) esclarece que o comerciante que adquiria matéria para o trabalhador transformar era um empresário típico, sendo tardia a distinção posteriormente estabelecida entre o empresário que se dedicava à comercialização e o que se dedicava à fabricação do produto, uma vez que o sistema de encargo se estendeu no tempo e o sistema para o mercador tornou-se objeto de uma regulação jurídica detalhada e incorporada ao código de comércio (p. 191).

a quem entrega as mercadorias que produz, mediante um salário” (PINHEIRO, 2006, p. 279).

O lugar do produtor é então ocupado pelo trabalhador assalariado, continuando este a trabalhar em seu domicílio. “O capital faz a sua penetração na produção. Fala-se de indústria assalariada no domicílio” (PINHEIRO, 2006, p. 279), compreendendo o contrato a transformação do produto por um grupo de trabalhadores, em geral os membros de uma unidade familiar. Esse tipo de trabalho “por encargo” pode ser considerado a origem do que é chamado trabalho industrial a domicílio, bem como o fator que contribuiu para a decadência das corporações. Sua relevância marca o trânsito do modo de produção que irá caracterizar a Revolução Industrial (ALONSO OLEA, 1994, pp. 190-191).

O trabalho executado no domicílio do artesão trabalhador não permitia ao novo agente o controle sobre o ritmo, a duração do trabalho e o aproveitamento da matéria-prima que fornecia para o artesão, além de eles se encontrarem dispersos em várias oficinas e locais. A falta de controle sobre o processo de produção era um obstáculo para o aumento da produção reclamada pelo aumento do consumo do mercado, desenfreando o domínio e a ambição do comerciante/agente econômico e patrão.

Por volta do século XVIII, o “novo agente econômico” (LEITE, 1982, p. 34) reúne o trabalhador em grandes galpões, mantendo a produção artesanal para sua exclusiva exploração. A concentração dos trabalhadores em um mesmo local, para produzir bens, traz outra grande vantagem para o novo agente capitalista: “[...] a divisão das operações necessárias à transformação da matéria-prima. Desta especialização resultará um aumento da produtividade e deste um aumento dos lucros” (LEITE, 1982, p. 35).

Com a criação das máquinas industriais, entre 1785 e 1790, surge o tear mecânico, e a máquina a vapor em 1790 (VIANNA, 2000a, p. 43). É o início das grandes fábricas, de um novo sistema de produção nominado manufaturado, e o caminho para alcançar as fábricas modernas (PINHEIRO, 2006, p. 280).

O sistema de produção manufaturado é acelerado; o trabalho artesanal usual até então é abalado; o intermediário que distribuía matéria-prima e recolhia os produtos acabados, no domicílio dos trabalhadores assalariados, deixa de ser

necessário; a divisão do procedimento produtivo por tarefas torna sua operacionalização simples, permitindo a utilização de mão de obra não qualificada e barata, encontrada nomeadamente no trabalho de mulheres, crianças e atrasados mentais. O custo da produção cai e o novo agente econômico identificador da classe burguesa enriquece, criando novas indústrias, ocupando lugares de destaque e ampliando sua influência e poder público (PINHEIRO, 2006, p. 280).

Importa registrar que durante o sistema de corporações a relação de trabalho não era estabelecida entre o trabalhador e o grêmio, e sim entre o empresário e o trabalhador. Segundo Alonso Olea (1994), ambos eram componentes do grêmio, mas o trabalhador por conta alheia “[...] *fue un agremiado de segunda categoria, en cuanto que el control del grêmio pasó a estar en manos de los maestros, ‘empresários en el sentido estricto de la expresión’*”⁶⁵. Em qualquer caso, a situação que envolvia a corporação, e estabelecia relação entre o trabalhador e o empresário, derivava de um contrato de trabalho substancialmente amparado na *locatio conductio operarum* romana (p. 188).

É possível dizer que: o apogeu das corporações ocorreu no século XIII; seu declínio, apesar de iniciado no século XIV, ocorreu no século XV; e sua “decomposição” foi acentuada pelos séculos XVII e XVIII, pelo Edito de Turgot, em 1776, que extinguiu as corporações. Alguns mestres resistiram ao edito e atuavam com limitações, ocorrendo sua extinção legal em 1791, pela Lei Chapelier (BARROS, 2016, p. 49).

Com a proibição das corporações, sobrevém de positivo a liberdade para trabalhar, e de negativo a impossibilidade de associação; conseqüentemente, a inexistência de um intermediador entre o indivíduo trabalhador e o Estado, o que favoreceu aos empresários, uma vez que a abundância de mão de obra livre permitia o estabelecimento livre dos termos contratuais. Por conseguinte, o sonho do trabalhador, de se livrar das corporações e ser livre para contratar, vem acompanhado de sua exposição à força do mercado contratante e da perda da mínima proteção que as corporações representavam ao regular alguns critérios para fixação do preço do salário e condições de trabalho (JORGE NETO;

⁶⁵ “[...] foi um agremiado de segunda categoria, enquanto que o controle do grêmio passa para as mãos dos mestres, ‘empresários em sentido estricto da expressão’” (ALONSO OLEA, 1994, p. 188, tradução nossa).

CAVALCANTE, 2012, p. 10).

Com a ascensão da nova classe burguesa, aumenta o número de interesses contraditórios, conflitos e ambiguidades no sistema: enquanto a classe senhorial precisava do trabalho servil, e carecia “de meios extra-econômicos” para forçar o trabalhador a produzir para os senhores, os burgueses não tinham problema econômico e precisavam do trabalho “livremente subordinado”, lhes convindo criar condições para “[...] libertar os produtores dos vínculos e encargos pessoais impostos, e os deixar em situação de necessidade econômica que os obrigasse a vender a sua força de trabalho” (LEITE, 1982, p. 38).

O clero detinha grande poder econômico, social e político⁶⁶, e não lhes passavam despercebidas as ameaças representadas pelas mudanças introduzidas pela maquinofatura e pela nova classe burguesa. O pensamento capitalista injeta concepções reformistas sobre a compreensão de riqueza, comércio, juros, alçando a riqueza e o sucesso comercial como “bênção divina”, ao arremesso da “moral religiosa” considerada adequada à atividade econômica até então (LEITE, 1982, p. 38). Sentindo-se igualmente ameaçado pelas alterações provocadas pelos burgueses, o clero afina-se com o feudo e reproduz concepções sobre o trabalho, dentro da mesma linha já existente.

O Estado, tal qual se posicionou junto às corporações, incentiva a criação de novas manufaturas capitalistas e as protege, concedendo créditos, impondo barreiras alfandegárias para os importadores de produtos concorrentes, aprova leis reprimindo as associações e coligações operárias etc. (LEITE, 1982, p. 35). Além disso, o próprio Estado cria manufaturas para administrar diretamente (manufaturas reais) e fomenta a constituição de manufaturas privadas, às quais concede privilégios monopolísticos (manufaturas privilegiadas) (PINHEIRO, 2006, p. 281)⁶⁷.

O sistema de manufatura provoca uma expansão do trabalho livre, despontando, sob a ótica formal e jurídica, o pensamento de “certa forma de apropriação do excedente do trabalho”. Aos estudiosos da época, importavam as

⁶⁶ O clero gozava de diversos privilégios, tais como “[...] (de jurisdição própria, de isenção de muitos impostos, estatuto especial, direitos especiais nos domínios da assistência e do ensino etc.)” (LEITE, 1982, p. 38).

⁶⁷ Nesse sentido, *cf.* Leite (1982, p. 35).

questões inerentes ao regime de troca e produção, o trabalho e os trabalhadores pouco importavam no plano econômico e político (LEITE, 1982, p. 36).

Cumpram ressaltar que nem todo artesão foi convertido em trabalhador assalariado, pois alguns desafiaram a concorrência corporativista da nova classe dominante, melhoraram os métodos de produção, aumentaram a mão de obra e alongaram as jornadas, acompanhando o sistema capitalista. Da mesma forma, nem toda indústria artesanal foi transformada em manufatura, mas a maioria que surgia era criada dentro do novo perfil capitalista (LEITE, 1982, p. 3).

As ambiguidades dos interesses econômicos, políticos e sociais, próprios dos momentos de transição, refletem sobre a ideologia do trabalho. Nesse diapasão, se a classe senhorial não podia sobreviver sem o trabalho servil e carecia de meios “extra-econômicos” que forçassem o trabalhador a produzir para os senhores, a classe burguesa não sobreviveria sem o trabalho livremente subordinado e precisava criar condições para libertar os produtores dos vínculos e encargos pessoais com os senhores e os colocar em necessidade econômica para vender sua força de trabalho à burguesia (LEITE, 1982, p. 38).

A força normativa heterônoma das corporações vai perdendo espaço, na medida que a burguesia individualista avança. A falta de consistência e a evidente incapacidade estrutural das regras do trabalho não convenceram a ciência jurídica a reconhecer a presença de um ramo jurídico dedicado ao direito laboral. Entretanto, as regras existentes contribuíram para formar as bases e o reconhecimento posterior de um ramo jurídico laboral autônomo (PINHEIRO, 2006, p. 281).

2.5.1 A iniciação do pensamento liberal

A classe burguesa segue triunfante, e uma nova ordem econômica, social e política desponta sob o nome de liberalismo⁶⁸, propondo como núcleo a liberdade privada, assentada, conforme a escola clássica encampada por Adam Smith, David Ricardo e John Stuart Mill, em dois princípios fundamentais: a liberdade de empresa

⁶⁸ O liberalismo é também considerado uma filosofia do racionalismo, cujo pensamento conecta o progresso da ciência com a fé, colocando a razão no lugar da “consciência iluminada pela fé”. Nesse sentido, Kant expressa: “Tem a coragem de te servires do seu próprio entendimento” (*apud* LEITE, 1982, p. 46).

e a liberdade de concorrência (LEITE, 1982, p. 42).

Para essa escola, no aspecto econômico, a liberdade da iniciativa privada concretiza-se na propriedade, considerada como um direito natural⁶⁹, além de um direito sagrado, inviolável, absoluto, concessor do poder de usar, gozar e dispor das coisas, inclusive as que destinam a produção de outras coisas ou bens, isto é, os meios de produção (LEITE, 1982, p. 49). Essa liberdade é revelada nos atos de “[...] comércio, nas trocas, no trabalho, na produção de bens e na sua apropriação, no seu uso, no modo de transmissão” (LEITE, 1982, p. 46). Por outro aspecto, a liberdade posta à iniciativa privada não atribuía privilégios nem condicionava os interessados⁷⁰, permitindo, entretanto, que atuassem despreocupados em promover o interesse público, cabendo ao proprietário apenas promover o desenvolvimento de seus interesses, o que resultaria numa ordem natural de crescimento econômico e “bem-estar social”. Para garantir a liberdade aos proprietários empresários, era preciso acabar com os privilégios conferidos aos feudais com a estrutura corporativa e libertar os trabalhadores do vínculo pessoal que os mantinha ligados aos senhores feudais. Essas condições eram fundamentais para instalar a livre concorrência entre as empresas e adquirir a força e o uso do trabalho, a matéria-prima e demais recursos para produção e venda de serviços e produtos (LEITE, 1982, pp. 43-44)⁷¹.

Para gerir a propriedade produtiva e garantir a livre concorrência, a fórmula é a teoria pactual dos contratos, os quais deverão estabelecer o livre entendimento dos patrões e obreiros sem sujeição à nenhuma corporação, à nenhuma lei ou norma de tipo geral (BAYÓN CHACÓN; PÉREZ BOTIJA, 1974a, p. 69). Nesse sentido, a institucionalização do contrato é o mecanismo jurídico revelador da autonomia individual⁷², de modo a assegurar a compra de matérias-primas, os

⁶⁹ No Estado liberal, a propriedade foi considerada um direito inviolável e sagrado, que o Estado deveria respeitar e proteger, em conformidade com o pensamento de Lockeda, escola do direito natural, e da burguesia culta dos séculos XVII e XVIII (LEITE, 1982, p. 46).

⁷⁰ Ao contrário do Estado liberal, anteriormente os Estados orientavam-se no aspecto econômico, na escola mercantilista, protegendo a atividade econômica e intervindo na economia (LEITE, 1982, p. 47).

⁷¹ Considerado teoricamente livre, o trabalhador tornava-se cada vez mais dependente do patrão (VIANNA, 2000b, p. 87).

⁷² Nos termos do artigo 1.134 do Código Civil francês, as convenções estabelecidas legalmente têm força de lei entre as partes que a celebram – *cf.* FRANÇA (1804).

meios de produção, a aquisição de mão de obra e a comercialização dos bens produzidos, considerando como fundamento dessa liberdade a absoluta igualdade formal das partes (LEITE, 1982, p. 50). A autonomia da vontade, sem intermediário, mediante consentimento livre e igual entre empresário e trabalhador, será justa e constitui em obrigação de forma absoluta entre as partes (BAYÓN CHACÓN; PÉREZ BOTIJA, 1974a, p. 70).

No aspecto social, o indivíduo é afirmado como o centro da sociedade, não havendo “[...] lugar para corpos ou organismos intermédios porque não há interesses ou laços comuns entre grupos de homens”, tendo em vista o valor individual e a igualdade entre eles, vista acima da riqueza ou da pobreza, do patrão e do operário; o homem deve ser visto apenas como criatura livre, dotada de faculdade de agir, sem obediência a senhores (LEITE, 1982, pp. 44-45)⁷³.

Nesse diapasão, se o homem nasce livre e a liberdade nasce naturalmente com o homem, a liberdade antecede a ordem jurídica positiva, cabendo apenas ao homem dispor sobre seu uso. Abstraem-se, por conseguinte, de acordo com Leite (1982), duas fixações consideradas necessárias para gerar o equilíbrio e a harmonia entre os homens: a primeira é que “[...] só o indivíduo pode criar os seus direitos e as suas obrigações, numa actividade criativamente auto-regulamentadora dos seus interesses”, liberdade essa incompatível com a presença de interesses comuns, de grupos e de uma regulamentação profissional ou sobre o trabalho, daí dever prevalecer a convenção contratual pelas partes; a segunda fixação conferida à liberdade considera absoluta a igualdade entre os homens, uma vez que a liberdade nasce com ele e se concretiza independentemente das condições sociais e materiais que ele possua (p. 51).

Partindo dos dois pilares da liberdade, o regime jurídico do trabalho deveria assentar em alguns princípios: o da liberdade, para o qual é inadmissível vincular a pessoa do homem às suas escolhas profissionais, ao tipo de trabalho, para quem trabalhar, considerando nulos os atos contratados por toda vida, garantias também asseguradas ao empregador; o da autonomia da vontade, segundo o qual, sendo os homens livres e iguais, sua vontade individual é soberana para estipular o

⁷³ Burgeau aduz que o individualismo liberal “[...] baseia a autonomia individual na essência do homem e não na sua existência, de modo que essa autonomia seja indiferente às condições concretas em que o indivíduo se encontra colocado” (*apud* LEITE, 1982, p. 44).

conteúdo do contrato, sendo essa a lei ente as partes; o da igualdade, concebida na compreensão de que o trabalhador e a entidade patronal nascem e permanecem iguais, consistindo em discriminação e quebra do “natural equilíbrio” contratual quaisquer privilégios jurídicos conferidos a quaisquer das partes, além de “falsear as leis da livre concorrência”; e o da denegação de interesses coletivos, visto que o indivíduo e a sociedade são detentores de interesses próprios, inexistindo interesses, corpos ou grupos comuns que justifiquem as organizações profissionais e as coalizões, inclusive proibidas e consideradas atentatórias da liberdade individual (LEITE, 1982, pp. 52-53).

No período liberal, a burguesia detinha o capital e, predominantemente, a propriedade e os poderes da sociedade. Contava em seu favor não apenas todo o arcabouço que aparelhou, como também a própria lei, para estabelecer livremente as regras do contrato, usufruindo das benesses da igualdade suposta entre as partes. Na outra ponta da relação, o trabalhador continuava destituído de arcabouço semelhante, contando apenas com a liberdade para contratar, entregando-se ao contrato como parte livre, porém sem dispor de igualdade real que lhe permitisse estabelecer alguma condição contratual (LEITE, 1982, p. 51).

Considerando que o contrato de trabalho integrava o quadro de regras do direito comum – para o qual as partes eram iguais e a vontade manifestada no contrato era soberana, isto é, tudo parecia funcionar. A realidade, entretanto, era outra, uma vez que o trabalhador não era econômica, social, nem politicamente igual à outra parte, dependendo do trabalho para subsistir, enquanto à entidade patronal, detentora do capital e do direito de propriedade, cabia o poder absoluto de ditar as condições contratuais. Na vida real, o liberalismo individualista fez da liberdade e da autonomia “o monopólio dos privilegiados” e da igualdade “a lei do mais forte”, sendo um mito a igualdade, cujo contributo atuou de modo coativo e remeteu o trabalhador a uma nova forma de servidão (LEITE, 1982, pp. 53 e 57)⁷⁴.

Nesse plano do sistema liberal, o Estado deve limitar-se a garantir a realização dos princípios do liberalismo econômico e do individualismo político, abstendo-se de intervir na ordem econômica e na esfera dos cidadãos, atuando

⁷⁴ Ressalta Borrajo Dacruz (1962) que o grave defeito do liberalismo, “de signo individualista”, foi o de negar a realidade em nome da lógica (p. 15).

como um “guarda noturno” para assegurar a nova ordem social firmada na “[...] liberdade natural (liberdade de comércio, de indústria, de trabalho)” (LEITE, 1982, p. 44)⁷⁵.

É do cenário liberal que Montesquieu levanta as preocupações com o abuso do poder e afirma a necessidade de “[...] um estatuto do poder, de uma constituição e de uma separação dos poderes”, visando assegurar as prerrogativas, proteger a igualdade e a concretização dos direitos, “[...] (liberdade de pessoa física, liberdade de opinião e de expressão, liberdade de religião etc.)” (LEITE, 1982, p. 45).

2.6 O TRABALHO NA IDADE CONTEMPORÂNEA

A história aponta como marco para o início da Idade Contemporânea a queda, na França, da prisão de criminosos comuns denominada Bastilha, evento decisivo da Revolução Francesa, em 1789 (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 10). Até o século XVIII, o trabalho humano se desenvolve de forma fragmentada, dividido internamente em círculos parcelados, sem uma lógica de organização global da economia (MARTÍNEZ, 1996, pp. 28-29). Com a utilização das máquinas pelas indústrias, ocorre uma diminuição de postos de trabalho, da importância de certas tarefas nas fábricas e do papel das corporações, cuja decadência torna-se um pensamento comum. Visando atrair os trabalhadores, o grêmio torna-se mais flexível e permite o acesso aos ofícios excluídos por condições pessoais e a adesão do trabalhador estrangeiro, às vezes sem exame. Os artistas e mestres podem se movimentar de um povo para o outro, findando a vinculação territorial e profissional característica dos grêmios. Várias profissões são desvinculadas das corporações, tais como artes, pintura, cultura, escultura e algumas indústrias têxteis, como a de tecidos de malha, seda e fio de algodão. O liberalismo individual avança e adentra os portais da Idade Contemporânea, tingida por desigualdades, lutas e transformações ainda enraizadas nos dias atuais (BAYÓN CHACÓN; PÉREZ BOTIJA, 1974a, pp. 69-71 *passim*).

⁷⁵ Na segunda metade do século XVIII, os filósofos passaram a reclamar o reconhecimento da liberdade de trabalho, pensamento liberal também adotado pela burguesia. A crise econômica na França leva para o ministério o economista Turgot, que, em 1776, extingue as corporações em nome da liberdade de trabalho (VIANNA, 2000b, p. 87).

2.6.1 A Revolução Francesa como fato histórico e influência para o direito do trabalho

A Revolução Francesa eclodida em 1789⁷⁶ foi marcada por agitadas bandeiras circuladas de ideologias. A ideologia individualista afirmava ser o indivíduo detentor de direitos, mais concretamente os direitos de liberdade e de propriedade. A ideologia socialista afirmava de modo inflexível a inexistência de direitos dos indivíduos como membros de um grupo social, reduzindo a condição de sujeito individual responsável pela função social. A teoria individualista moderada, mantida mais ou menos equidistante do individualismo e do socialismo, desdobrava-se em duas posições: uma para a qual a ordem social era formada com a conciliação, quando não com a transação entre a ordem individualista e socialista, o que Borrajo Dacruz (1962) qualifica como individualismo social, por estar disposto a ceder posições e princípios, antes de morrer historicamente; e a outra que respeitava os valores do individualismo e aceitava as instituições e técnicas do socialismo (pp. 7-9 *passim*).

Alicerçado no perfil econômico dos fisiocratas e clássicos ingleses, na doutrina de Rousseau e na Escola do Direito Natural e das Gentes, inicia-se e desencadeia-se um processo de alterações liberais sobre os aspectos econômicos, social, político e jurídico das sociedades, nomeadamente na França (BARROS, 2016, p. 50).

Consagrando a Revolução na França em 26 de agosto de 1789, a Assembleia Nacional Constituinte Francesa aprova, e vota definitivamente, em 2 de outubro de 1789, a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (*Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen*). Seu preâmbulo e dezessete artigos sintetizam o pensamento liberal que impregnava aquela época, proclamando as liberdades e os direitos fundamentais do homem, na acepção de ser humano em sua própria natureza humana, ou seja, a humanidade de todas as criaturas, dotada de direitos naturais válidos universalmente e exigíveis em qualquer tempo e lugar.

⁷⁶ A Revolução Francesa é um conjunto de fatos ocorridos entre 5 de maio de 1789 e 9 de novembro de 1799, dividindo-se em quatro períodos: a Assembleia Constituinte, a Assembleia Legislativa, a Convenção e o Diretório (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 10). A Queda da Bastilha, em 14 de julho de 1789, é considerada um marco histórico dessa revolução.

Em 1791, a Lei Chapelier extingue as corporações e proíbe as associações de empresários e trabalhadores (VIANNA, 2000a, p. 43)⁷⁷. Proclama-se a indignidade da escravidão (VIANNA, 2000a, p. 28), e a liberdade individual é assegurada no preâmbulo da Constituição Francesa, em 1791⁷⁸.

As relações laborais desenvolvem-se sobre o pressuposto de que a simples aceitação voluntária das partes tem força de lei. Ela foi reformulada no contexto do processo revolucionário numa segunda versão, de 1793, servindo de inspiração para as constituições francesas de 1848, além de base para a Declaração Universal dos Direitos Humanos, promulgada pelas Nações Unidas, em 1948 (WIKIPÉDIA, 2020d).

No seguimento liberal individualista, surge, em 1804, o Código de Napoleão⁷⁹, dispondo, em seu artigo 1.134: “As convenções têm força de lei para os que as celebram”. Em seu artigo 1.115, estabelece como condição de revogação do convencionado, a existência de consentimento mútuo das partes ou às causas que a lei autorize (BARROS, 2016, p. 50).

É também no Código de Napoleão que as diretrizes do trabalho tomam assento no quadro do direito civil, ao ser regulado como uma modalidade da locação, no Capítulo II, Título VIII, Terceiro Livro. Instituiu também esse código o contrato de trabalho a prazo, proibindo, a *contrario sensu*, o trabalho por toda vida, próprio do modelo escravagista alienador da liberdade. Em contrapartida, confere crédito à declaração do tomador do trabalho, no que se refere ao pagamento anual dos salários, deixando clara sua parcialidade em favor do credor do trabalho, e indiferença quanto ao desequilíbrio das forças entre os contratantes (BARROS, 2016, p. 51).

A inclusão da relação de trabalho no quadro do direito civil, adotada pelo Código de Napoleão, em 1804, influencia os códigos sobrevividos nos séculos XIX

⁷⁷ No Brasil, a Constituição de 1824 assegurou a liberdade do trabalho e extinguiu as corporações de ofício (VIANNA, 2000a, p. 43).

⁷⁸ O pensamento iluminista, afirmador do conhecimento adquirido com a experiência no decorrer do tempo, influenciou os fundamentos revolucionários do liberalismo.

⁷⁹ Conforme Piovesan (2002), “[...] a Declaração de 1948 introduz extraordinária inovação, ao conter uma linguagem de direitos até então inédita. Combinando o discurso liberal da cidadania com o discurso social, a Declaração passa a elencar tanto direitos civis e políticos (arts. 3º a 21), como direitos sociais, econômicos e culturais (arts. 22 a 28)” (p. 189).

e XX, como são os casos dos Códigos Civis Argentino, Espanhol, e também do Brasileiro, em 1916. No mesmo diapasão, surge na Alemanha o Código Civil em 1896 para vigorar em 1900. O trabalho foi colocado junto à locação de coisas ou de animais, distante da visão do homem como pessoa dotada de dignidade e liberdade, interpretação posteriormente revista por iniciativa da Europa no final do século XIX, com o surgimento do direito do trabalho⁸⁰.

Não há dúvida quanto aos profundos reflexos das raízes patrimonialistas conferidas sobre o homem e o trabalho, valendo lembrar que, apesar da declaração da indignidade do trabalho escravo por ocasião da Revolução Francesa, em 1789, na Revolução Industrial na Inglaterra, sítio palpitante da indústria e do trabalho, a escravidão foi oficialmente extinta somente em 1857 (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 5). No Brasil, cujo processo histórico é outro, a escravidão foi oficialmente abolida em 1888 (VIANNA, 2000a, p. 43). A Liga das Nações registra a presença de trabalho escravo na Ásia e na África, em 1937, havendo ainda hoje trabalho considerado escravo em alguns continentes (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 5)⁸¹.

2.6.2 A Revolução Industrial como fato histórico e influência para o direito do trabalho

A Revolução Industrial conecta com a revolução burguesa, por fomentar o fim das relações produtivas feudais, a promoção de movimentos emigratórios do campo para a cidade, com a aparição de grande número de mão de obra livre, e uma infraestrutura ideal para o desenvolvimento de sistemas de produção em massa⁸². Com a abertura do mercado entre as colônias, ocorre o aumento da

⁸⁰ Alvino Lima (1998) reafirma a influência do Código Civil francês nos códigos civis e nas legislações de diversas civilizações (pp. 27-29 *passim*).

⁸¹ Afirmam Souza e Carneiro (2008) que “A escravidão persistiu ao longo da história do trabalho, e, ainda que de modo mais restrito, ainda está presente nos dias atuais” (p. 3). Nesse sentido, também a Arábia e o Brasil, sendo que neste, fazendeiros ainda mantêm em suas propriedades trabalhadores confinados e guardados por vigias armados (VIANNA, 2000a, p. 28). Sobre a escravidão na atualidade, *cf.* Reis (2016).

⁸² Para García Fernández (1984), “*La Revolución industrial, como episodio historico, se circunscribe a la sociedad inglesa*” (pp. 99-101 *passim*, “A Revolução Industrial, como episódio histórico, se circunscribe à sociedade inglesa” tradução nossa), tendo se universalizado com características e processos similares, em países e épocas distintas, como na França, cuja estrutura industrial se produziu quando o liberalismo como ideologia já estava completamente

demanda de consumo e da produção de bens, constituindo a coluna vertebral do sistema capitalista (MARTÍNEZ, 1996, p. 29).

A Revolução Industrial é, antes de tudo, um termo utilizado para referir-se a um processo de “industrialização”, econômica, social e cultural, que trouxe consigo a importância do papel das cidades industriais na vida da sociedade e levou consigo, de modo mais ou menos rápido, boa parte do trabalho artesanal (GARCÍA FERNÁNDEZ, 1984, pp. 102-105 *passim*). Também se associa a inovações técnicas que multiplicaram a produção e criaram novos processos de fabricação⁸³ por diversos setores, principalmente as indústrias têxtil, extrativa, a fundição metalúrgica e, em menor quantidade, a agricultura (GARCÍA FERNÁNDEZ, 1984, p. 110). O trabalho assalariado emergido com a Revolução Industrial foi o elo indispensável para impulsionar a sociedade industrial (MACHADO, 2009, p. 23).

Os historiadores oscilam quanto à data de início da Revolução Industrial⁸⁴, possivelmente por consistir num conjunto sucessivo de atos entrelaçados, que provocaram mudanças em diversos aspectos⁸⁵. Toynbee considera ser em 1760 o início da Revolução Industrial⁸⁶, e Nef, 1783 e 1802 (BARROS, 2016, p. 50). A

formado, enquanto na Inglaterra se deu em um ambiente em que o liberalismo estava em plena formação (pp. 99-101 *passim*).

⁸³ Para ampliar a compreensão sobre as inovações técnicas e os novos processos industriais, sugere-se a leitura de García Fernández (1984, p. 110-117 *passim*).

⁸⁴ Freeman e Louçã (2004), discorrendo sobre as mudanças da tecnologia e sobre as ondas que provocaram o desenvolvimento econômico, ponderam acerca das divergentes posições quanto ao modo como ela ocorreu: “Alguns economistas defendem a ideia de a mudança técnica ter sido, e ainda ser, um processo lento e gradual, ao mesmo tempo que é aceita a importância de tais aperfeiçoamentos graduais em muitos produtos e processos, como os descritos por Gilfillan (1935) relativamente às embarcações, ou por Hollander (1965) em relação às fábricas de seda artificial, ou por Hughes (1982) no que toca à produção e distribuição de energia elétrica; partilhamos também a opinião de Schumpeter (1939) de que o aparecimento e disseminação das invenções é um processo muito desigual: umas vezes explosivo, outras vezes muito gradual. Além disso, a concentração de inovações pode dar origem a fenômenos cuja melhor descrição será chamar-lhes ‘revoluções tecnológicas’. Consequentemente, é essencial ter em conta as descontinuidades, assim como a continuidade, tanto para inovações isoladas como para conjuntos de inovações que são independentes. O economista canadiano Keirstead (1948), no seu livro acerca da economia de Schumpeter, descreveu estas configurações variáveis como ‘constelações’ de inovações, e adotaremos a sua designação na presente análise” (pp. 149-150).

⁸⁵ Martínez (1996) entende existir períodos de ocorrência para sucessivas revoluções industriais conectadas com o desenvolvimento do capitalismo (p. 29).

⁸⁶ Alonso Olea (1994) também reporta a Toynbee para referir-se ao século XVIII, e princípio do século XIX, como identificador da Revolução Industrial, apesar de reconhecer que, posteriormente, as investigações históricas apresentaram elementos que caracterizam sua presença anteriormente à essa época (p. 267).

Revolução Industrial ocorreu em ondas sucessivas⁸⁷, formadas pelos conjuntos de atos e fatos desencadeados ao longo do tempo, de modo e intensidade variados pelos diversos lugares do globo terrestre, até os dias atuais⁸⁸. Para Freeman e Louçã (2004), a Revolução Industrial inclui uma primeira onda não citada por boa parte dos autores, acabando por referirem-se à atual como a quinta onda-revolução, enquanto hoje é comum referir à esta última como quarta onda, conhecida como Indústria 4.0 (p. 149). Apesar do desencontro, considerando preferível pecar para mais que para menos na abrangência da abordagem, segue abaixo uma síntese das fases apontadas por Freeman e Louçã (2004).

A primeira onda identificada como Revolução Industrial Britânica refere-se à era do algodão, do ferro e da energia hídrica⁸⁹, cuja aceleração do crescimento ocorre a partir da década de 1770. Foi marcada pelo domínio da ferramenta manual utilizada na indústria artesanal tipificadora da produção manufaturada, e integrante da Idade Moderna (FREEMAN; LOUÇÃ, 2004, p. 162).

Com a Revolução Francesa, em 1789, abrem-se as portas para a segunda onda da Revolução Industrial, consagrada da maquinofatura, acelerada pela energia a vapor, pelas fábricas, pela mecanização – nomeadamente na Grã-Bretanha – e, principalmente, pelo tear mecânico e pelo ferro⁹⁰. Este último em destaque entre 1780 e 1840, pela grande escala nas estradas de ferro e em novos tipos de máquinas, impulsionando, de 1831 até a década de 1890, o crescimento

⁸⁷ Freeman e Louçã (2004) ressaltam a existência de diferentes interpretações adotadas por diversos historiadores, tais como: Ashton (1948), Supple (1963), Deane (1965), Hobsbawn (1968), Habbakuk (1963), Floud e McCloskey (1981, 1994), Rostow (1960), Mathias (1969), Landes (1969), Tunzelmann (1978, 1995a), Paulinyi (1989), Mokyr (1994b), Hoppit e Wrigley (1994), Lloyd-Jones e Lewis (1998), Berg e Bruland (1968) (pp. 149-150).

⁸⁸ Conforme García Fernández (1984), o termo Revolução Industrial pode ocasionar uma visão reduzida das amplitude e complexidade de fenômenos que ocorreram, significando mais que um conjunto de trocas tecnológicas (p. 99). García Fernández (1984, p. 99) cita as palavras de Ashton (1965, p. 10) para ressaltar que o fenômeno da Revolução Industrial não deve ser encaixado em limites históricos rígidos, podendo ela ser comparada ao Grand Canyon, com entrada em um século e saída em outro, havendo precedentes históricos que condicionam as trocas e provocam consequências sentidas ainda hoje.

⁸⁹ Freeman e Louçã (2004) apontam diferentes características da Revolução Industrial britânica: “Alguns sublinham especialmente a iniciativa; outros, as invenções e inovações; outros, ainda, a cultura e a ciência; outros, os transportes, as comunicações e o comércio; e outros, o crescimento e a composição da procura do mercado. Todavia, quase todos concordam em que as explicações que se baseiam num único factor são inadequadas, e quase todos mencionam a maioria destes, ou todos eles, em conjunto com as mudanças ocorridas na agricultura e, é claro, a acumulação de capital e a mobilidade do trabalho” (p. 163).

⁹⁰ Martínez (1996) apresenta algumas invenções que integram esse período (pp. 34-35).

infra estrutural das cidades e de serviços, seja no transporte de mercadorias, seja no de passageiros (FREEMAN; LOUÇÃ, 2004, p. 198)⁹¹.

O comerciante, que inicialmente detinha apenas parte do domínio produtivo e do comércio, alavanca seu espaço junto à indústria maquinofatureira e provoca a ascensão da nova classe burguesa⁹², ameaçando ao mesmo tempo o domínio secular da classe senhorial. As contradições se aguçam, pois enquanto a primeira investe e enriquece, a segunda lida com a antiga revolta dos camponeses oprimidos (LEITE, 1982, p. 37)⁹³.

A terceira onda é a era do aço, da engenharia pesada e da eletrificação. Nas décadas de 1850 e de 1860, os magnetos são desenvolvidos e, em 1858, experimentados nos faróis britânicos. Uma série de inventos e de inovações inerentes à eletricidade dispara, alcançando, por volta de 1870, a produção e a transmissão em grande escala de energia elétrica nos principais países industrializados (FREEMAN; LOUÇÃ, 2004, pp. 231-233 *passim*).

No final do século XVIII, a produção industrial e o capitalismo estão definitivamente instalados (PINHEIRO, 2006, p. 281). A máquina substitui a energia animal e a humana, modificando as técnicas de produção e as condições materiais do trabalho: “O homem sofre para adaptar-se à complexidade e ao ritmo superior de produção das máquinas”, pois agora já não é a ferramenta que “trabalha” ao ritmo do homem, “[...] é o homem que tem de trabalhar ao ritmo da máquina” (LEITE, 1982, p. 36)⁹⁴. Os detentores do capital, ávidos por aumentarem o lucro, são indiferentes às condições em que o trabalho era realizado: “A actividade

⁹¹ Para uma visão mais ampla sobre a importância da Revolução Industrial como fator de ampliação da comunicação e do comércio, sugere-se a leitura de García Fernández (1984, pp. 117-119 *passim*).

⁹² Leite (1982) registra o pensamento de Karl Marx e Friedrich Engels sobre o papel revolucionário que a burguesia desempenhou na história: “No decurso de um domínio de classe de um século apenas, [a burguesia] criou forças produtivas mais numerosas e mais colossais do que o tinham feito todas as gerações passadas. O controle das forças da natureza, o maquinismo, a aplicação da química à indústria e à agricultura, a navegação a vapor, os caminhos de ferro, os telégrafos eléctricos, o desbravamento de continentes inteiros, a navegabilidade dos rios: que século anterior teria suscitado que semelhantes forças produtivas estavam adormecidas no seio do trabalho social?” (p. 37).

⁹³ Sobre o antagonismo de interesses entre a classe burguesa e a obreira no período da industrialização, sugere-se a leitura de García Fernández (1984, pp. 140-148 *passim*).

⁹⁴ Sobre a força do trabalho e condições de trabalho no período da Revolução Industrial, remete-se a García Fernández (1984, pp. 131-140 *passim*).

humana passa a ser encarada como um mero factor de produção, sujeita à lógica do mercado” (PINHEIRO, 2006, p. 282)⁹⁵.

Como resultado da exploração organizada e sistematizada dos empresários, torna-se evidente a presença de duas classes de interesses antagônicos: a capitalista e a proletária. A primeira, no seu “supermundo”, detinha o monopólio absoluto, “[...] os ricos avocavam para si todos os favores e todas as benesses da civilização e da cultura”. A segunda, no seu “inframundo” mais numerosa, não dispunha de poder, era explorada e escravizada pelo capital, esgotada pelo trabalho, desnutrida, carente de higiene, mutilada pelos acidentes no trabalho, oprimida, atormentada pelas variadas inseguranças, atada a uma liberdade e a uma igualdade assegurada pelo Estado apenas no plano teórico, consistindo o “Estado liberal” na mais alta ditadura: a do capitalismo (VIANNA, 2000a, pp. 35-36). Nesse sentido, registra García Fernández (1984) que “*La historia de la industrialización gira sobre un motor, la burguesía industrial*”⁹⁶ (p. 140).

A quarta onda, transcorrida de 1918 a 1940, é marcada pela nominada Grande Depressão, advinda com a crise de ajustamento estrutural herdada de 1920 e 1930, após a primeira Grande Guerra Mundial (1914 a 1918), provocando consequências profundas e inclusive contribuindo com a Segunda Guerra Mundial (1939 a 1945). A tentativa de estabelecer um novo tipo de economia, no meio de conflitos internacionais e de lutas políticas internas, estimula o aparecimento de novas tecnologias baseadas no petróleo, como a motorização, a aviação, os tanques de guerra, os automóveis e os bens duradouros e em série (FREEMAN; LOUÇÃ, 2004, pp. 268-269).

A sequência de ondas de Revolução Industrial desencadeou mudanças radicais na estrutura da sociedade humana, ensejando a troca de uma “[...] *‘civilización industrial en una sociedad industrial’ [...]; los fundamentos más profundos de nuestra vida espiritual y física se desmoronaron y fueron nuevamente*

⁹⁵ Nesse sentido, afirma Vianna (2000a): “Entregue à sua fraqueza, abandonado pelo Estado, que o largava à sua própria sorte, apenas lhe afirmando que era livre, o operário passava de um simples meio de produção” (p. 34).

⁹⁶ “A história da industrialização gira em torno de um motor, a burguesia industrial” (GARCÍA FERNÁNDEZ, 1984, p. 140, tradução nossa).

*construídos bajo el asalto de la técnica*⁹⁷ (ALONSO OLEA, 1994, p. 267). Para García Fernández (1984), as transformações filosóficas e intelectuais que marcaram as mudanças de ideologias, teorias e valores explodidos pela Revolução Industrial são discutíveis, havendo fatores originados em plena Idade Média, como em certo sentido ocorreu com o humanismo renascentista, que provocou a reforma na igreja, influenciou o racionalismo crítico e a troca de conceitos fundamentais de ética social⁹⁸ (pp. 119-120). A própria sociologia diz que as trocas trazidas pela Revolução Industrial são permanentes, consistindo a “Transição Grande” para a sociedade industrial, urbana e moderna, “[...] *el motivo central de la historia de la Sociologia*”⁹⁹ (ALONSO OLEA, 1994, p. 268).

Com a Revolução Industrial, a ciência econômica, que despontava, sofre mudanças substanciais, para também concentrar-se sobre as trocas sociais e econômicas básicas para a Revolução Industrial, enquanto a economia política surgiu posteriormente¹⁰⁰, gerando, conforme afirma Hegel, “[...] *una nueva era en la historia del trabajo*”¹⁰¹ (*apud* ALONSO OLEA, 1994, p. 268).

O surgimento de um direito do trabalho decorre de um processo marcado por violentas lutas e por algumas concessões do capital, movidas pela necessidade de uma fórmula jurídica moderna, para espalhar a utilização pacífica e disciplinada da mão de obra em massa, indispensável à implementação e ao desenvolvimento da Revolução Industrial (RENAULT, 2004, p. 74). Ressalta García Fernández

⁹⁷ “[...] ‘civilização industrial em uma sociedade industrial’ [...]; os fundamentos mais profundos de nossa vida espiritual e física desmoronaram e foram reconstruídos sob o ataque da técnica” (ALONSO OLEA, 1994, p. 267, tradução nossa).

⁹⁸ Para ampliar a visão em torno de aspectos atinentes às ideologias, teorias e aos valores que nortearam a Revolução Industrial, sugere-se a leitura de García Fernández (1984, pp. 119-125 *passim*).

⁹⁹ “[...] o motivo central da história da Sociologia” (ALONSO OLEA, 1994, p. 268, tradução nossa).

¹⁰⁰ Ensina Pachukanis (1977): “A própria economia política começou de facto o seu desenvolvimento por questões práticas, emergentes sobretudo da esfera da circulação do dinheiro; também ela, originariamente fixou a si própria a tarefa de mostrar ‘os meios de enriquecimento dos governos e dos povos’. Todavia, nestes conselhos técnicos encontramos já os fundamentos desses conceitos, que, sob uma forma aprofundada e generalizada, se passaram para o corpo da disciplina teórica da economia política” (p. 42). Destaca ainda Pachukanis (1977) que, “Do ponto de vista de um indivíduo que viva num regime de economia natural, a economia baseada nas relações de valor surgirá como uma deformação artificial de coisas simples e naturais, tal como o modo de pensamento jurídico surgirá ao indivíduo médio como contrário ao ‘bom senso’ normal” (p. 42).

¹⁰¹ “[...] uma nova era na história do trabalho” (HEGEL *apud* ALONSO OLEA, 1994, p. 268, tradução nossa).

(1984) que a formação do direito do trabalho não decorre exclusivamente dos fatores econômicos e sociais criados pela Revolução Industrial, devendo as instituições jurídico-laborais considerarem, também, as formas de organização política que surgiram no século XIX e os princípios constitucionais projetados no âmbito do exercício das liberdades sociais e políticas¹⁰² (pp. 125-126).

Para Alonso Olea (1994), as trocas da Revolução Industrial provocaram efeitos na mentalidade do ser humano, no sentido de que este passou a viver a expectativa e a tolerância das trocas contínuas, seguindo aprisionado em ondas pelo impacto da técnica, em um movimento de excitação permanente (p. 269). Amparado em Lucrécio, Alonso Olea (1994) aduz que o desenvolvimento da sociedade é o desenvolvimento do progresso, além de resumir a compreensão de Geiger, para quem a troca estrutural da nova sociedade foi uma decisão consciente do homem, concebida no progresso ilimitado (p. 269). Por outro ângulo, García Fernández (1984), discorrendo sobre a explosão demográfica advinda com a Revolução Industrial, entende ser difícil estabelecer uma relação de causa e efeito entre o crescimento da industrialização e da população, havendo quem diga que o crescimento da indústria provocou o aumento da população, e outros que dizem ser a população que incrementou a demanda de mercadoria e, por conseguinte, a expansão da indústria (pp. 107-108).

Por fim, para o que hoje boa parte considera como a quarta Revolução Industrial, Freeman e Louçã (2004) afirmam estarmos a viver outra Revolução Industrial, sua quinta onda de mudanças: “A emergência de um novo paradigma tecno-econômico: A era da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), [...] baseada no computador eletrônico, no software, na micro-eletrônica, na internet e nos telemóveis” (p. 311).

Considerando a preocupação em apresentar os fatos dentro de uma sequência histórica, que favoreça uma visão sequencial das transformações do trabalho e do direito do trabalho; considerando esta onda em pleno curso; considerando a necessidade de primeiramente incluir uma sequência de atos que integram a visão do cenário laboral até alcançar o momento atual que compreende

¹⁰² Para uma melhor compreensão em torno das transformações políticas advindas com a Revolução Industrial, sugere-se a leitura de García Fernández (1984, pp. 125-131 *passim*).

esta onda; considerando estar este fator a interferir imenso nas transformações das relações de trabalho, remete-se à abordagem complementar para o item 5.2.4 do capítulo 5 desta tese. A partir de então, passa-se a referir à esta última onda citada por Freeman e Louçã (2004) como a quarta Revolução Industrial, em consonância com a nomeação conferida a este momento e às tecnologias atuais da Indústria 4.0.

2.6.3 O declínio do liberalismo e a intervenção estatal

Com o liberalismo individualista e a chegada da maquinofatura, motivadora da segunda onda da revolução industrial, os trabalhadores são submetidos a uma nova forma de servidão (VIANNA, 2000a, p. 34) e arremessados a uma miséria histórica, lastimável e inesquecível, cunhada pela liberdade econômica sem limites¹⁰³. “O nível de capacidade legal de agir, contratar, em que se defrontavam operário e patrão, ambos iguais porque ambos soberanos no seu direito, cedia e se tornava ficção com evidente inferioridade econômica do primeiro em face do segundo” (VIANNA, 2000a, p. 37).

Os próprios liberais percebem que o Estado estava distante da missão de manter inseparáveis o interesse individual e o coletivo. A proteção absoluta dos bens individuais começa a gerar conflitos na sociedade e a chocar com os interesses do próprio Estado (VIANNA, 2000a, pp. 36-37). O brutesco antagonismo entre os trabalhadores e os capitalistas traz à baila um conjunto de desigualdades expansoras de uma questão social¹⁰⁴, que assola o final do século XVIII e adentra o século XIX, embandeirando reivindicações políticas e sociais em favor da classe operária. O choque entre o individual e o coletivo inflama e coloca em perigo a estabilidade imposta pelo regime liberal individual, despertando a necessidade de

¹⁰³ Para Vianna (2000a), a chegada da máquina e da indústria, tipificadoras da Revolução Industrial, provocou mudanças de métodos de trabalho e das relações dentre trabalhadores e patrões; em decorrência do surgimento da máquina de fiar, o método de pudlagem (que permitiu preparar o ferro de modo a transformá-lo em aço), o tear mecânico, a máquina a vapor. Esses fatores multiplicaram a força do trabalho, mas reduziram a mão de obra humana, mesmo com o surgimento das grandes oficinas e fábricas (p. 32).

¹⁰⁴ Conforme Cerqueira (1961), “No sentido estrito, a questão social concentra-se no mundo do trabalho, no conjunto de males que o afligem e nos remédios para curá-los. Já no sentido amplo, abrange todos os problemas criados pela vida em sociedade” (pp. 327 e 329 *apud* BARROS, 2016, p. 51).

uma sociedade mais equilibrada (VIANNA, 2000a, p. 37).

Para Leite (1982), três fatores combinam para motivar a alteração do sistema liberal e conduzir à intervenção direta do Estado no domínio social: fatores de ordem econômica, política e ideológica, e operários (p. 60).

No que se refere aos fatores de ordem econômica, vale lembrar que um dos paradigmas propagados em favor da lógica da livre concorrência foi a compreensão de que ela permitiria a sobrevivência de empresas menos competitivas, não representando as mudanças e evoluções das técnicas do sistema manufaturado risco para essa competição. Entretanto, com o surgimento da maquinofatura, a técnica para produzir é alterada, não bastando pequenas quantias para sustentar e acompanhar as mudanças surgidas. As pequenas empresas começam a sumir, bem como torna-se inviável o surgimento de novas pequenas empresas. Esse quadro invoca a necessidade de grandes somas de capital, ofertadas pelos bancos, desencadeando, de um lado, crises econômicas e, de outro, a centralização de capital nas mãos de alguns e a formação de cartéis (LEITE, 1982, p. 60).

Nesse contexto antagônico, surgem alterações nos planos político e ideológico: o direito ao voto torna-se universal; surgem partidos políticos ligados à classe operária; assim como correntes contrárias ao liberalismo e às injustiças sociais. Conforme Vianna (2000a), alguns estudiosos à época preconizavam o coletivismo, outros a construção social embasada no Estado autoritário e outros o equilíbrio das classes: “Roberto Owen lança a idéia do socialismo como uma visão nova da sociedade”; a Alemanha proclamava a necessidade de uma economia nacional, tornando Adolfo Wagner o centro de uma escola do socialismo do Estado, sustentando que “[...] entre os indivíduos e as classes de uma nação existe uma solidariedade moral, ainda mais profunda do que a econômica”. O século XIX também foi pela sistematização do coletivismo, através da grande obra de Karl Marx, *O Capital* (pp. 37-38).

O movimento político socialista toma duas direções: um nominado socialismo utópico ou revolucionário, cujos pilares ideológicos encontram-se em pensadores como Proudhon, Saint-Simon e Sorel; e o outro, autointitulado

socialismo científico, teorizado por Karl Marx (PINHEIRO, 2006, p. 284)¹⁰⁵. Proudhon e Marx foram os que mais influenciaram os operários (LEITE, 1982, p. 61).

Proudhon, defensor do socialismo utópico ou revolucionário, afirmava a necessidade da distribuição igualitária da propriedade, a criação de cooperativas de produção e de consumo estruturadas a nível de federação, como forma de organização econômica, propagando o que denominava “[...] posse social à propriedade colectiva”. Era um anarquista, exaltava a liberdade individual e opunha-se à existência do Estado (LEITE, 1982, p. 62).

Pelo socialismo científico, Karl Marx, analisando a formação e o desenvolvimento do capitalismo, afirmava que o socialismo é uma necessidade histórica, uma vez que a exploração do trabalho assalariado é inerente ao sistema, sendo essa exploração a causa geradora de contradições e conflitos (LEITE, 1982, p. 62). Argumentava Marx que, no sistema capitalista, todos os produtos têm um preço, e no preço do produto incluía o valor do trabalho necessário para sua obtenção. Entretanto, o trabalhador era compelido a vender a força do seu trabalho por valor inferior ao que era incorporado ao valor do produto quando colocado à venda, deixando clara a exploração capitalista ao conferir maior valia ao produto do que ao trabalho e ao trabalhador. A acumulação do capital explorado pela “mais-valia” era justificada sob o argumento de o empresário sujeitar-se a crises e emergências decorrentes da competição e da sobreprodução (PINHEIRO, 2006, p. 284). O trabalho era uma mercadoria, cujo preço era fixado pela concorrência, embasado no custo da produção e a um valor próximo ao mínimo necessário para a subsistência do trabalhador (BARROS, 2016, p. 51).

Para Karl Marx, a divergência dos valores considerados pelas classes trabalhadora e capitalista restaria inflamada, potencializando a autodestruição do capitalismo, com o triunfo dos trabalhadores, que passariam a gerir as empresas de modo coletivo e instaurariam a sociedade sem classes. Para promover o movimento socialista, a luta de classes é o motor propulsor da transformação, e a classe operária a fonte geradora da força do motor. Com essa finalidade, a classe

¹⁰⁵ Salienta Barros (2016) que Marx, ao analisar a lei de bronze em vigor à época, “[...] desenvolveu o polêmico princípio da depauperação progressiva do proletariado que apareceu ligada à acumulação do capital” (p. 51).

operária deve instituir um partido político próprio para alcançar, no plano político, a realização do plano econômico objetivado pelas classes (PINHEIRO, 2006, p. 284).

É preciso acrescentar ao contexto a transformação do pensamento social cristão ao final do século XIX. A doutrina social da Igreja Católica, apesar de admitir a propriedade privada, denuncia as injustiças do liberalismo e publica algumas encíclicas sobre o trabalho, nomeadamente a encíclica *Rerum Novarum*, de 15 de maio de 1891, de autoria do Papa Leão XIII (PINHEIRO, 2006, p. 284)¹⁰⁶, e, em 1931, as encíclicas *Quadragesimo Anno* e *Divini Redemptores*, ambas do Papa Pio XI (BARROS, 2016, p. 51). Em linhas gerais, previam alguns direitos fundamentais para os trabalhadores, a necessidade de dignificar o trabalho e de limitar a jornada de trabalho, de assegurar o direito a um salário justo e de conferir especial atenção ao trabalho das mulheres e dos menores (PINHEIRO, 2006, p. 285)¹⁰⁷. Além disso, defendiam a intervenção do Estado para atuar na proteção dos “deserdados”, especialmente os trabalhadores, invocando os valores cristãos para humanizar as relações sociais (LEITE, 1982, p. 63).

Apesar das previsões da igreja, bem como das menções em alguns códigos a respeito do trabalho, não se pode ainda falar na existência do direito do trabalho como ramo jurídico. Os codificadores, mesmo sabedores dos problemas laborais, permaneciam alheios a eles. O Estado apenas observava os fatos e nada fazia, indiferença que repercutia de modo opressivo sobre os trabalhadores e colaborava com o distanciamento entre eles e o capital (BARROS, 2016, p. 52). As poucas regras sancionadas ocorreram tendo em vista as situações fáticas já consolidadas, “[...] não se fez mais do que uma análise e uma reformulação das fontes românicas” (PINHEIRO, 2006, p. 285).

Quanto aos fatores de ordem operária, o sistema liberal propagava a individualidade, o isolamento do trabalhador e seus companheiros, vizinhos e cidades. Entretanto, a expansão da indústria nas cidades aumenta a concentração

¹⁰⁶ A encíclica *Rerum Novarum* afirma a necessidade da união entre as classes do capital e do trabalho, que têm “[...] imperiosa necessidade uma da outra; não pode haver capital sem trabalho nem trabalho sem capital. A concorrência traz consigo a ordem e beleza; ao contrário, de um conflito perpétuo, não podem resultar senão confusão e lutas selvagens” (VIANNA, 2000a, p. 40).

¹⁰⁷ Alonso García (1960) aduz, em síntese, que “[...] a doutrina social da Igreja condena os excessos capitalistas, socialistas e comunistas” (p. 122 *apud* BARROS, 2016, p. 52).

dos trabalhadores nas unidades produtivas, favorecendo a identidade da situação econômica e social em que se encontravam, assim como o volume de sujeitos e interesses em comum. A consciência coletiva em torno das questões do trabalho e sobre a força dos trabalhadores acirra as revoltas, provocando marchas reivindicatórias, banhadas de derrotas, mas também de força e determinismo fortalecido na solidariedade (LEITE, 1982, pp. 63-64).

Apesar da proibição e da repressão às coligações operárias, espremidos pelo capitalismo industrial, os trabalhadores se unem para reivindicar direitos mínimos pelo valor do trabalho e melhores condições em sua prestação (CONCEIÇÃO, 2004, p. 114): “Após a fase das associações mutualistas¹⁰⁸, surgem por todo o lado sindicatos operários” (LEITE, 1982, p. 65)¹⁰⁹, engajados na luta por conquistas econômicas a incidirem sobre as relações de trabalho. O reconhecimento legal do direito de associação profissional torna-se inevitável; o trabalhador deixa de ser visto isoladamente e passa a utilizar a greve para, em grupo, suspender o trabalho, visando compelir o capitalista a ceder às reivindicações salariais, à redução de jornada, à concessão de férias, de descanso semanal, de melhores condições de trabalho etc. Em resposta à pressão dos trabalhadores, os empresários criam os sindicatos patronais, utilizam o *lock-out*¹¹⁰

¹⁰⁸ Alonso Olea (1994) ressalta que os grêmios atuaram como entidade mutualista, assistindo os associados e familiares em circunstâncias penosas, tal como a enfermidade, mantendo um sistema de provisão social, irmandades com hospitais próprios, vinculadas a “[...] *cofradías gremiales, que los establecen en beneficio de sus miembros necesitados*” (pp. 198-199; “[...] associações sindicais, que as estabelecem para o benefício de seus membros necessitados”, tradução nossa). Também exerceram função religiosa e piedosa, diretamente por eles ou através de “colégios menores”. Haviam sido primeiro uma associação de culto, depois incorporadas por atividades caritativas fraternais – associação originária “[...] *de plegarias y buenas obras’ que falou Brentano, las ‘hermandades’ referida por Bacon, las ‘cofradías’ de nuevo Derecho medieval y moderno hasta El siglo XVII*” (pp. 198-199; “[...] *de orações e boas obras’ de que falou Brentano, as ‘irmandades’ mencionadas por Bacon, as ‘confrarias’ de nosso Direito medieval e moderno até o século XVIII*”, tradução nossa). Dedicou recursos também à igreja, vez que esta detinha demandas piedosas e com fim assistencial, mantendo instituições gerais de beneficência, hospitais, hospícios, fundações, asilos para assistência aos pobres, enfermos, peregrinos, viúvas e órfãos, além de estabelecer a base da organização militar para a defesa das cidades (pp. 198-199).

¹⁰⁹ O surgimento dos sindicatos sucedeu a insistentes lutas, valendo lembrar que as associações foram definitivamente proibidas pela Lei Chapelier, em 1791. Em Inglaterra, só em 1824 os sindicatos são reconhecidos, mediante a revogação da lei que proibia as coligações, o que foi seguido pela Itália e pela Alemanha. Em França, a associação deixa de ser crime em 1864 (PINHEIRO, 2006, pp. 282-283).

¹¹⁰ Martinez (2015), ao desenvolver diversas questões em torno do *lock-out* em Portugal, deixa lições no sentido de que “[...] trata-se de uma decisão unilateral do empregador [...]; traduz-se na paralisação total ou parcial da empresa [...]; considera-se *lock-out* a interdição de acesso

e a dispensa dos trabalhadores (PINHEIRO, 2006, p. 283).

Não demora a que os partidos políticos percebam nos sindicatos uma eficiente arma de combate, e a provocá-los a participações de foro político (PINHEIRO, 2006, p. 283). A voz dos operários passa a ser ouvida nos parlamentos, através dos políticos e de líderes operários (VIANNA, 2000a, p. 41). Além de sua luta mutualista e econômica, o sindicato acresce à luta política, com o objetivo de fazer revolução, instaurar o socialismo e, conseqüentemente, dar fim à propriedade privada (PINHEIRO, 2006, p. 284).

A formação de grupos em massa solidifica a consciência coletiva e traz à baila a necessidade inadiável do surgimento de normas que expressem um melhor equilíbrio para a sociedade, papel conferido ao Estado. A ordem liberal individual está ameaçada; os poderes públicos se veem obrigados a intervir de forma direta nas relações entre o capital e o trabalho (LEITE, 1982, p. 60). Ainda segundo Leite (1982), “[...] o movimento operário haveria de afirmar-se como um dos mais importantes factores de intervenção do estado no domínio social” (p. 63).

A instabilidade social instalada motiva a intervenção do Estado, amparada em razões de dupla natureza, uma como consequência das reivindicações obreiras e a outra como meio de aumentar a produção para que as empresas cresçam, vendam mais e os homens possam viver melhor (MARTÍNEZ, 1996, p. 36). Inicia-se um processo de intervenção do Estado, primeiramente com “[...] caráter jusnaturalista, humanitário, de proteção ao débil e ao oprimido, de fundo bem mais filosófico do que teleológico” (PÉREZ LEÑERO, 1948, p. 110 *apud* BARROS, 2016, p. 52). Mulheres e crianças, maior força de trabalho na época, juntamente com aprendizes, menores e acidentados, alinham com os demais trabalhadores e incitam o surgimento de novas regras para o trabalho, dando lugar ao surgimento das primeiras leis sociais^{111 112} em torno da higiene e da segurança nos locais de trabalho, bem como sobre a duração da jornada de trabalho (LEITE, 1982, p. 66). No propósito de atuar como órgão de equilíbrio entre os interesses individuais e

aos locais de trabalho a alguns ou à totalidade dos trabalhadores [...]; considera-se *lock-out* a recusa em fornecer trabalho, condições e instrumentos de trabalho” (pp. 1256-1258 *passim*).

¹¹¹ Surgem as primeiras leis sociais em 1819 na Inglaterra, em 1839 na Prússia e em 1841 na França (LEITE, 1982, p. 66).

¹¹² Para uma visão da evolução de normas na Europa, sugere-se a leitura de Martínez (1996, pp. 37-43 *passim*).

coletivos, o Estado passa a exercer sua verdadeira missão: o interesse estatal (VIANNA, 2000a, p. 39).

Em meados do século XIX, a organização da força operária e organizações profissionais viabilizam a entrada do intervencionismo estatal na etapa política (BARROS, 2016, p. 52), criando leis imperativas com força cogente¹¹³ (LEITE, 1982, p. 66). Com o fortalecimento da nova concepção de sociedade surge o “Estado polícia”, ou “Estado providência” (VIANNA, 2000a, p. 40). Institucionaliza-se a jurisdição especial para as questões pertinentes ao trabalho, como na França os *Conseils de Prud’hommes*, e os Tribunais de Árbitros Avindores em Portugal, e também uma administração do trabalho com a função de fiscalizar o cumprimento das leis sociais. Após o reconhecimento legal do direito de greve e de associações, o Estado preocupa-se com a influência que os direitos coletivos representam para a evolução da legislação social, sendo estes a sofrer uma maior intervenção (LEITE, 1982, p. 66).

Não se pode afirmar não ter o Estado, no período individualista anterior, criado algumas leis restringindo a autonomia da vontade, entretanto a maioria era dispositiva¹¹⁴ e não cogente. Com o decorrer do tempo, a postura intervencionista do Estado evolui e se torna um movimento mundial, variando de intensidade e nas conveniências internas de cada povo (BARROS, 2016, p. 52). É preciso registrar que, “Enquanto o Estado aumentava seus poderes e dilatava os limites de sua atividade, ao mesmo tempo eram, cada vez mais, restringidas as esferas das liberdades individuais” (VIANNA, 2000a, p. 41).

Conforme Pinheiro (2006), a primeira tentativa para uma regulamentação internacional do trabalho ocorreu por iniciativa de Guilherme II da Alemanha, ao dirigir um rescrito a França, Bélgica, Suíça e Inglaterra, convidando para negociar um acordo com os operários, reunindo-se em um congresso em Berlim, de 15 a 29 de março de 1890, também com a presença de Áustria, Itália, Dinamarca, Países-

¹¹³ Conforme Justo (2015), quanto à vontade dos destinatários da norma, ela é imperativa (injuntiva ou cogente), porque “[...] sua aplicação não depende da vontade das pessoas. Impõe-se-lhe, exigindo um comportamento que pode ser positivo (*facere*) ou negativo (*non facere*), desdobrando-as em preceptivas por impor uma conduta e proibitivas por proibirem uma conduta” (p. 146).

¹¹⁴ Aduz Justo (2015) ser a norma dispositiva a que permite ou autoriza certos comportamentos, podendo se desdobrar em dispositivas, facultativas, interpretativas ou supletivas (pp. 147-148).

Baixos, Suécia, Noruega, Espanha, Luxemburgo e Portugal. Apesar de nada resultar, o congresso, salvaguardando aos Estados sua liberdade de legislar, concluiu que a idade mínima para admissão à indústria seria de 12 e de 10 anos para os países meridionais; proibiu-se o trabalho noturno para os menores e as mulheres, e, para estas, a suspensão obrigatória do trabalho nas quatro semanas imediatas ao parto. Em 1896, houve uma Conferência Internacional falha; em 1897, ocorrem o Congresso Internacional da Legislação do Trabalho realizado em Bruxelas, concluindo pela possibilidade de uma regulamentação internacional do trabalho, e o Congresso Internacional para a Proteção Operária realizado em Zurique, concluindo exatamente o inverso. Em 1900, em Paris, reúne-se o Congresso Internacional para a Proteção dos Trabalhadores; em 1901, inicia em Bâle o funcionamento do Instituto Internacional da Legislação do Trabalho; em 1903 e 1904, reúne-se em Bâle uma Comissão Internacional; em 1905, reúne-se em Berna uma Conferência Internacional (pp. 287-288).

Apesar da expansão interna e internacional da legislação operária, ela não era unitária, sendo aplicada unicamente aos operários das indústrias, excluindo de seu âmbito a indústria do domicílio, onde mais acentuada era a exploração do trabalhador. Seu conteúdo era rico, mas seu surgimento, de forma salpicada, foi insuficiente para consagrar um ramo jurídico específico do direito, limitando-se a um conjunto de normas que integravam o direito existente, especialmente o direito civil. Alguns países criaram proteções legislativas, com realce à lei alemã de 1º de abril de 1912 (PINHEIRO, 2006, p. 288).

No século XX, surgem debates sobre a libertação sistemática do direito do trabalho, como um ramo autônomo, e sobre a necessidade de fixação de novos princípios e regras afora os existentes no direito civil (PINHEIRO, 2006, p. 289). Aduz Nascimento (2004) que “[...] coube a Ludovico Barassi, em sua célebre monografia *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano* (1901), apontar a subordinação do *locator operarum* perante o empregador, como o traço identificativo da *locatio operarum*” (p. 400).

2.7 O SURGIMENTO DO CLÁSSICO DIREITO DO TRABALHO

A doutrina costuma adotar critérios didáticos diversos para apresentar a evolução do direito do trabalho. Para Leite (1982), as principais condições materiais que contribuíram para a formação do direito do trabalho decorrem do desenvolvimento das forças produtivas implementadas com as fábricas e conseqüente concentração industrial, e as condições sociais mais importantes decorrem da “[...] separação entre produtores e meios de produção, a liberdade de empresa e de trabalho, e a acção colectiva dos trabalhadores assalariados contra as injustiças a que o novo sistema os sujeitava” (p. 67).

Martínez (1996) aduz que o processo de conformação da norma na Europa, ao longo dos séculos XIX e XX, deve considerar o que constitui a política social estatal, o reconhecimento da liberdade associativa dos agentes sociais e o que propriamente representa o moderno direito do trabalho. Apesar dos parâmetros se relacionarem, por terem em comum o fator trabalho, devem ser considerados independentes, tendo em conta a diferença histórica que originou e fundamentou cada país (p. 35)¹¹⁵. Adota-se aqui o critério apontado por Delgado (2016), que destaca três fases principais no “[...] desenvolvimento empírico-normativo do Direito do Trabalho”¹¹⁶ (p. 99).

A primeira fase é chamada de incipiente ou esparsa, em razão de a produção legislativa trabalhista ser escassa em todo o mundo. Seu início é marcado pela expedição do *Peel's Act*, em 1802, legislação inglesa que criou limitações ao trabalho para menores de idade. A tímida legislação tinha caráter humanitário, e dedicava-se a reduzir a desacerbada exploração empresarial sobre o trabalho de mulheres e menores. Sua criação dispersa foi insuficiente para fundamentar um

¹¹⁵ Para melhor se inteirar sobre essa conformação normativa, cf. Martínez (1996, pp. 35-43 *passim*).

¹¹⁶ Granizo e Rothvoss adotam o critério histórico dividido em quatro fases: fase de formação, ocorrida de 1802 a 1848, iniciada com o *Peel's Act*, na Inglaterra, tratando basicamente de normas protetivas aos menores; fase de intensificação, situada entre 1848 e 1890, cujo marco é o Manifesto Comunista, de 1848, e, em França, os resultados da Revolução de 1848 com a adoção da liberdade de associar e a criação do Ministério do Trabalho; fase da consolidação, compreendida entre 1890 e 1919, tendo como marcos a Conferência de Berlim, em 1890, reconhecendo direitos trabalhistas, e a encíclica *Rerum Novarum* (1891), afirmando novas posturas da classe dominante no que se refere à questão social instalada à época; a última fase é a da autonomia do direito do trabalho, com início em 1919 até as décadas do século XX, marcada pela criação da OIT, em 1919, e pelas Constituições do México, em 1917, e da Alemanha, em 1919 (*apud* DELGADO, 2016, p. 98).

ramo jurídico especializado, somado ao fato de inexistir uma mobilização coletiva por parte dos operários, capaz de pressionar os capitalistas de forma eficaz (DELGADO, 2014, p. 99). Apesar de contribuir com a construção histórica do direito do trabalho, seus aspectos foram insuficientes para validar seu reconhecimento científico.

A segunda fase configura a sistematização e a consolidação do direito do trabalho, nos países centrais, compreendida de 1848 até 1919. Seu início é marcado pela influência do Manifesto Comunista, de Marx e Engels, de 1848, propagadores do pensamento socialista que influenciou a eclosão de revoluções como forma de pressão coletiva sobre o empresariado e a ordem institucional vigente, como a de 1848 na França, considerada a primeira ação coletiva sistemática e a identificar o trabalhador como sujeito coletivo. Na Inglaterra, o movimento em massa foi denominado “cartista”. Os movimentos apontam para as reivindicações inerentes ao trabalho urbano e à necessidade de criar, na ordem jurídica, preceitos próprios para lhes agasalhar. Do movimento na França é reconhecido o direito de associação, de greve e de fixação de jornada de 10 horas, e no aspecto político estende-se o sufrágio universal. Na Inglaterra, a redução da jornada para 10 horas é admitida em 1849, após o movimento cartista ocorrido no ano anterior (DELGADO, 2016, p. 100).

Entre os movimentos de 1848 até a Primeira Guerra Mundial, sucedem avanços e recuos entre as ações dos operários, movimento sindical, movimento socialista e Poder do Estado. Destaca-se como relevante nesse período: o direito de livre associação sindical dos trabalhadores, a exemplo da Alemanha, em 1869; a regulação do direito de livre associação sindical na Dinamarca, em 1874; a nova lei assegurando a livre associação sindical na Inglaterra, em 1874, inovando a lei pioneira de 1820; a consolidação do direito à livre associação na França, em 1884, igualmente na Espanha e em Portugal, em 1887, e o despertar desse pensamento na Itália, em 1889. Transcorre o crescente surgimento de leis trabalhistas em diversos países da Europa, bem como o avanço sistemático da negociação coletiva, seja nos países mais democráticos como a França, seja nos países de experiência autoritária como a Alemanha unificada de Otto Von Bismarck (1871-1890). Em 1890, ocorre a Conferência de Berlim, que, embora sem resultados concretos imediatos, significou o primeiro reconhecimento formal e coletivo dos

principais Estados, no sentido de criar normas reguladoras do mercado de trabalho em cada país. Em 1891, o Papa Leão XIII edita a encíclica *Rerum Novarum*, traduzindo o pensamento da Igreja Católica sobre a questão social e exigindo do Estado e da classe capitalista uma regulação mais compreensiva sobre as relações de trabalho (DELGADO, 2016, pp. 100-101).

Esse período representa uma grande evolução contra a repressão trabalhista e para a conquista de melhores condições de trabalho, já envolta em um ambiente de produção e consumo em massa (HOBSBAWM, 1994, p. 54), e na semi-automatização das linhas de montagem tipificadoras do sistema fordista¹¹⁷.

A terceira fase é caracterizada pela institucionalização¹¹⁸ do direito do trabalho, iniciada após a Primeira Guerra Mundial (1914-1918), ocasião que colocou lado-a-lado soldados de todas as camadas sociais e comprovou a igualdade entre a humanidade para lutar, morrer e viver. O governo, sentindo a necessidade de manter a “tranquilidade nas retaguardas”, reconhece a importância do trabalho operário para o êxito da luta nos campos de batalha e, em contrapartida, faz algumas concessões aos trabalhadores. Na Inglaterra, em 1915, Lloyd George confessava aos trabalhadores: “O Governo pode perder a guerra sem o vosso auxílio, mas sem ele não a pode ganhar”. Em 1914, a *American Federation of Labor*, em sua convenção, vota por uma paz estável, pelo restabelecimento das relações amistosas e pela proteção para todos os trabalhadores do mundo. Em 1915, o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT) incitava o proletariado internacional a comparecer a uma conferência para assentamento de uma “paz duradoura”. Em

¹¹⁷ Fordismo é um sistema de produção criado em 1914, pelo empresário norte-americano Henry Ford, para sua indústria de automóveis, projetando um sistema baseado numa linha de montagem, cuja principal característica é a fabricação em massa. O objetivo principal desse sistema era reduzir ao máximo os custos de produção e assim baratear o produto, podendo vender para o maior número possível de consumidores. Dentro desse sistema de produção, uma esteira rolante conduzia o produto – no caso da Ford, os automóveis – e cada funcionário executava uma pequena etapa. Logo, os funcionários não precisavam sair do seu local de trabalho, resultando numa maior velocidade de produção. Também não era necessária a utilização de mão de obra muito capacitada, pois cada trabalhador executava apenas uma pequena tarefa dentro de sua etapa de produção (BOTELHO, 2008, pp. 31-32). Outro sistema de organização industrial que também se tornou conhecido foi o Taylorismo, criado pelo engenheiro mecânico e economista norte-americano Frederick Winslow Taylor, no final do século XIX. A principal característica desse sistema é a organização e a divisão de tarefas dentro de uma empresa, com o objetivo de obter o máximo de rendimento e eficiência com o mínimo de tempo e atividade (BOTELHO, 2008, pp. 62-63).

¹¹⁸ García Fernández (1984) entende por sistema institucional o conjunto de princípios e regras que formam os institutos por meio dos quais se estabelecem as condições materiais aplicáveis nas relações individuais de trabalho (p. 167).

1916, em Leeds, ocorre a conferência sindical dos aliados, apresentando várias reivindicações para um mínimo de garantia para os trabalhadores, apoiada pelos impérios centrais na Conferência de Berna, em 1917 (VIANNA, 2000a, p. 42).

Os pontos de partida para a universalização do direito do trabalho estavam assentados (VIANNA, 2000a, p. 43). O fim da Primeira Guerra Mundial confere um novo perfil para o direito do trabalho, com as questões sociais encaradas no âmbito internacional, com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, e as aprovações de suas convenções protetivas ao trabalho, limitadoras da autonomia privada dos detentores do capital e, conseqüentemente, do trabalho. A Constituição Mexicana, de 1917, e a Constituição de Weimar, de 1919, lançaram as bases da constitucionalização do direito do trabalho (DELGADO, 2014, pp. 97-98). Nos países centrais, o direito do trabalho ganha absoluta cidadania e alcança o lugar de um “[...] ramo jurídico absolutamente assimilado à estrutura e dinâmica institucionalizada da sociedade civil e do Estado” (DELGADO, 2016, p. 102).

O direito do trabalho no plano mundial firmou suas bases científicas e normativas pós Segunda Guerra Mundial (1939-1945). Essa consolidação ou afirmação significou um período de ganhos juslaborais consideráveis para os trabalhadores (DELGADO, 2014, p. 98), correspondendo “[...] a uma das épocas mais cintilantes do Direito do Trabalho” (PINHEIRO, 2006, p. 290).

Desencadeia-se um processo constitucional hegemônico para o alcance do “bem-estar social”, afirmado pelas Constituições Democráticas pós 1945, a exemplo de Itália, Alemanha (segunda metade da década de 1940), Portugal e Espanha na década de 1970, incorporando normas, diretrizes gerais e princípios gerais de relevante influência para o direito laboral como os princípios da dignidade humana e da justiça social (DELGADO, 2016, p. 102).

Importante anotar que a institucionalização do direito do trabalho se desenvolve embasada em duas dinâmicas: a negociação coletiva por parte dos trabalhadores, realizada junto à sociedade civil, geradora de normas jurídicas autônomas; e a dinâmica estatal produzida no âmbito do aparelho estatal e geradora das normas jurídicas heterônomas (DELGADO, 2016, p. 102). As duas dinâmicas exercem importante papel no ordenamento jurídico, conquistando para o trabalhador um conjunto de direitos, como o direito à liberdade sindical, o direito

à greve, o direito aos limites de duração do trabalho e o direito ao lazer (PINHEIRO, 2006, p. 290). A partir de 1945, o direito sindical se converte no direito coletivo do trabalho (MARTÍNEZ, 1996, p. 41). Nos anos 1960, o direito do trabalho alcança sua plenitude e eficácia (PINHEIRO, 2006, p. 290). Ciente da dualidade da dinâmica laboral existente em diversos ordenamentos jurídicos, ressalta Martínez (1996) que, apesar da rica experiência normativa existente na Europa pós 1968, pode-se afirmar que o direito do trabalho está sujeito a flutuações do poder existente nas sociedades (p. 42).

Em outubro de 1973, ocorre um choque petrolífero que dá partida a uma série de crises, provocando, entre outros efeitos, grande número de desemprego, arrastando o clássico direito do trabalho para um direito de emergência (PINHEIRO, 2006, p. 291). No Ocidente, desencadeiam-se novos padrões de gestão e de modo de trabalho, delineadores de uma quarta fase histórica de crises e transição para o clássico direito do trabalho (DELGADO, 2014, p. 95). Essa fase está em pleno curso, e seu perfil instiga e integra os objetivos da presente investigação.

2.8 PONTUAÇÕES DO CAPÍTULO

Um valioso patrimônio da humanidade está, certamente, no registro de sua história. Causa angústia selecionar de tão rica construção de quais fatos se valer para dizer sobre um ramo do direito revestido por influências de diversos setores e valores fundamentais das sociedades. Visando alcançar algumas reflexões e linhas sintetizadoras do pensamento do trabalho como direito, e do direito do trabalho, que contribuem para o diálogo com as transformações do cenário laboral atual, enumeram-se abaixo alguns aspectos:

- 2.8.1 A história é firme em registrar que o trabalho iniciou em decorrência da necessidade do homem de abstrair da natureza os meios para sobreviver, e dela se defender, cabendo admitir que seja essa a primeira causa para justificar o trabalho humano.
 - 2.8.1.1 Considerando-se a necessidade de sobrevivência como a primeira causa justificadora para o trabalho humano, permanece o questionamento: é a sobrevivência a causa da contínua criação da necessidade de novos bens (mercadorias, produtos, serviços etc.), ou foi a indústria que incrementou a

- criação imparável de fabrico dos bens, para fomentar a necessidade humana e, por conseguinte, a fundamentabilidade de sua presença?
- 2.8.1.2 Cumpre também questionar: será a fabricação contínua de tantos outros novos bens realmente necessária para a sobrevivência humana? Será essa fabricação uma questão de escolha humana? Apesar de tratar de questões atraentes, sua complexidade desvia o objeto dessa pesquisa. Não se resiste e ousa-se a afirmar com singelo olhar que de lá para cá a humanidade tem dedicado a maior parte de seu dia, semana, mês, ano, vida, trabalhando para criar e ter esses bens, levando a crer que sejam eles a sua prioridade, ainda que não essenciais para sua sobrevivência.
 - 2.8.1.3 Essa realidade provoca a reflexão: o que hoje é realmente necessário para os humanos, ter muitas necessidades e trabalho (possivelmente ocupados em boa parte pelos robôs), ou ter menos necessidades e trabalho e mais ócio para ser? A resposta é uma questão de escolha individual e coletiva das sociedades, que entre sorrisos e ciladas está a se perguntar: alguém deseja parar a necessidade do ter? Se positivo, como conter a pedra que desencarrihou esse dique?
 - 2.8.2 Os humanos, no tempo das cavernas, ao se unirem para produzir ferramentas e obter os recursos para sobreviver, despertaram o sentido de produção, de troca, as primeiras noções de regras e de associação de trabalhadores.
 - 2.8.2.1 Os desencontros de interesses para alcançar esse fim, somados a outros comuns à época, acirram as lutas e disputas de domínio e poder, resultando ao vencedor a ascensão sobre o vencido, e o surgimento do trabalho escravo. Cabe admitir ser essa ascensão, ou superioridade de um humano sobre o outro, a raiz das sujeição, dependência, subordinação de um humano sobre o outro, nomeadamente para o trabalho, bem como para o surgimento do antagonismo dos interesses de classes.
 - 2.8.3 A Idade Antiga confirma a prevalência da dualidade de classe e *status*, e o antagonismo de interesses entre elas – de um lado os senhores, possíveis vencedores e dominadores, e de outro os escravos, vencidos e dominados.
 - 2.8.3.1 Equiparados a uma mercadoria, os escravos eram negociados como

coisa, não tinham direitos, não podiam contratar por não lhes ser conferida personalidade jurídica para manifestar sua vontade. Esse fato é causa bastante consistente, para explicar o enquadramento do trabalho na esfera da propriedade.

- 2.8.4 Na sociedade romana, os escravos eram a base do proletariado e estavam divididos em funções, tais como pastores, gladiadores, músicos, filósofos, poetas etc., registrando o caminho organizado para a exploração do trabalho e a origem da formação das profissões e das categorias profissionais.
- 2.8.5 Na sociedade romana, havia alguns produtores e artesãos livres, que podiam estabelecer relação de trabalho por conta alheia; eram classes inferiores, para as quais o trabalho era cotidiano e obrigatório; eram livres porque podiam trabalhar por conta própria para outra pessoa, e os frutos do trabalho revertiam para si, demonstrando ser o trabalho autônomo a forma originária de trabalho livre e remunerado.
- 2.8.6 Os produtores e artesãos que exerciam atividade laboral autônoma começaram a agrupar-se por profissão e a formar “colégios” com finalidade religiosa e de socorro, despertando o embrião da associação profissional, corporações e posteriormente sindicatos, apesar das mudanças ocorridas no perfil no decorrer do tempo, até chegar ao perfil atual.
- 2.8.7 O aumento da população e de suas necessidades materiais invoca a necessidade de maior produção e o arrendamento da mão de obra escrava entre os senhores, motivando a presença de três espécies de contrato de locação.
 - 2.8.7.1 A *locatio rei* ou *locatio conductio rei* não incita a crer que se guardem afinidades com o contrato de trabalho, uma vez que propunha regular a locação sobre as coisas. Entretanto, é possível identificar a presença do trabalho, ao lembrar que o escravo era considerado coisa a ser usada e gozada pelo seu senhor, inclusive ser locado a outro senhor. O senhor do escravo recebia pela locação e nada pagava ao seu escravo. Interessante perceber nessa relação triangular sinais semelhantes aos da terceirização contemporânea. A relação que o senhor do escravo (locador) estabelecia com o senhor que locava o trabalho do escravo (locatário) é de intermediador de mão de obra – executar obra ou prestar serviço para outrem. É indiscutível

que o trabalhador escravo não podia firmar contrato, portanto a relação não era estabelecida com ele, mas também é inegável que ele prestava trabalho para outrem em nome de outro, ou seja, havia dois beneficiados de seu trabalho, resultando uma relação entre três sujeitos/triangular.

- 2.8.7.2 A *locatio operis faciendi* ou *locatio conductio operis* visava regular a prestação de trabalho livre, própria para os artesãos e produtores. Direccionava-se para a execução de obra ou para a prestação de um serviço em favor de outrem (*locator*), mediante retribuição, assumindo o próprio condutor/trabalhador os riscos da execução. Ao locador/credor do trabalho, interessava o resultado do objeto contratado. A doutrina afirma estar aqui a origem da empreitada, uma das modalidades de trabalho autônomo, portanto de contrato de trabalho produtivo em sentido amplo.
- 2.8.7.3 A *locatio conductio operarum* também regulava a atividade laboral livre, própria aos artesãos e produtores, diferenciando-se da *locatio operis faciendi*, uma vez que o trabalhador/locador prestava o serviço pessoalmente à outra pessoa/um alheio/condutor do trabalho, mas era este que arcava com os riscos da atividade laboral e com a retribuição (mercê) do trabalhador/locador. A prestação do trabalho era firmada por contrato, com trabalhador considerado autônomo, inexistindo à época contrato de emprego, apesar de prestado por pessoa física, de forma pessoal, remunerada, com os traços de dependência ou subordinação. Essa modalidade de contrato é a que melhor se aproxima da clássica relação de emprego regulada pelo direito do trabalho, apesar de não restar nítida a presença de todos os elementos, como a não eventualidade da prestação do trabalho.
- 2.8.8 Na Idade Média, o sistema de trabalho escravagista passa a conviver com o sistema de trabalho servil. Ao servo são conferidas algumas vantagens em relação ao escravo, mas ele também não era livre, pois permanecia vinculado à terra e ao senhor dela, herança que o servo deixava para seus descendentes. O trabalho, apesar de produtivo, era forçado, e os laços de dependência pessoal do servo ao senhor da gleba iniciam o esboço de uma das características da subordinação do clássico direito do trabalho.
- 2.8.9 Com a ampliação do comércio entre os povos, visando revitalizar a

estrutura e a população nas cidades, inicia-se um processo de emancipação do escravo e do servo, abrindo o portal para o trabalho livre, executado por conta própria, prestado à outra pessoa, mediante retribuição. O aumento gradual da presença desses trabalhadores livres girava em torno dos artesãos e dos ofícios.

- 2.8.9.1 O interesse dos comerciantes sobre o controle dos bens e serviços produzidos pelos artesãos e ofícios provocou o surgimento das corporações.
- 2.8.9.2 Com as corporações, ocorre uma organização dos trabalhadores em classe e profissão, despertando a identidade de classe, a importância do trabalho, a união dos trabalhadores e de sua força coletiva, apesar de a grande maioria desses valores ser reconhecida como direito apenas muito depois.
- 2.8.9.3 A organização hierárquica das corporações, tendo na base o aprendiz, no meio o oficial e no ápice da pirâmide o mestre, registra os primeiros critérios de organização e ascensão à carreira.
- 2.8.9.4 Percebe-se que a base das corporações formadas por trabalhadores livres para exercer atividade mercantil, por meio de produção direta e distinta da rural, era composta por associados de três classes, cujo perfil assemelha-se aos três sujeitos principais do mundo laboral: o autônomo, trabalhador por conta própria; o empresário, nomeadamente artesãos e mestres; e o trabalhador por conta alheia (oficiais e aprendizes), posteriormente empregado. A carta corporativa contendo as normas da corporação era aplicável a todos os sujeitos que integravam a organização, inexistindo distinção entre o trabalho por conta própria e o trabalho por conta alheia.
- 2.8.9.5 Nem todo tipo de trabalho foi monopolizado pelas corporações, a exemplo do trabalho especializado em construção civil, que seguiu livre sem vincular-se a uma corporação, com algumas exceções aos ofícios jurados, isto é, ofícios organizados e unidos em uma regulamentação, lembrando aqui as profissões regulamentadas.
- 2.8.9.6 O regime autônomo, inerente à servidão à gleba do período feudal, é gradativamente substituído por um regime heterônomo cuja regulação compreendia a carta corporativa criada pelo mestre juntamente com o acertado entre as corporações, pelos usos e costumes, pelas posturas

conselhais e leis gerais, alheias à vontade dos trabalhadores oficiais e aprendizes.

- 2.8.9.7 Dentre as regras da corporação, só seus membros podiam fabricar e vender os produtos, decisão cabível ao mestre, deixando ver a força do princípio do monopólio como instrumento eficaz, de ascensão de um grupo (mestres/empresários) sobre o outro grupo de incorporados (oficiais/artesãos, produtores e aprendizes/trabalhadores), realçando as tintas que iniciaram a divisão e o antagonismo dos interesses entre as duas classes.
- 2.8.9.8 A maior necessidade humana de consumir bens gerou a ampliação da produção de bens, a ampliação do comércio, o surgimento das cidades, a ampliação de sua estrutura, a emancipação social e o trabalho livre exercido por conta própria, para proveito de outrem mediante retribuição.
- 2.8.9.9 A população e a estrutura econômica agrária, com pequeno setor industrial, deslocam-se para uma estrutura de características predominantemente urbana e industrial.
- 2.8.10 A permanente exclusividade conferida ao mestre/empresário, do controle sobre as regras de produção, profissão, domínio e ascensão sobre os demais membros da corporação, provoca tensões, conflitos e crises que se arrastam ao longo do tempo, ao meio da peste negra, das guerras – nomeadamente, da Guerra dos Cem Anos, travada entre França e Inglaterra. Por efeito, ocorre a redução da população, a escassez do gado e de seus derivados, da agricultura, do comércio, do dinheiro e do trabalho. O estado de precariedade reclama maior atenção nos campos de produção, aumenta o trabalho doméstico, fomenta o surgimento de novo tipo de trabalho livre e modalidade de contrato de prestação de trabalho, o contrato por prazo determinado executado pelo jornaleiro, trabalhador por conta própria, em favor de outrem, para exercer atividade no campo ou cumprir uma obra.
 - 2.8.10.1 Cabe reconhecer que o contrato de trabalho por prazo determinado é mais antigo que o clássico contrato de emprego.
- 2.8.11 Na Idade Moderna, há uma convivência entre trabalho escravo, servil, livre por conta própria e por conta alheia, executado por artesãos, oficiais, aprendizes, domésticos, jornaleiros, no campo, na cidade, possíveis minorias,

além da presença dos mestres, comerciantes e empresários.

- 2.8.12 Os mestres mantinham-se ativos no controle do trabalho, das atividades econômicas, da criação de novas indústrias e do comércio, aumentavam a ocupação dos cargos públicos e seu poder de controlar as cidades.
 - 2.8.12.1 O abuso de poder provoca a cisão das corporações em companhias (organizadas por companheiros oficiais e aprendizes) e mestrias (organizadas por mestres), visibilizando cada vez mais a dualidade dos interesses e a distinção de classes. Essa cisão conduz posterior transformação das mestrias em associações de empresários, abre lugar para a formação de associações de oficiais livres, não mestres/empresários, acentuando cada vez mais a distinção entre as duas classes. A desolação dos trabalhadores fomenta a solidariedade e instiga a força da união formadora dos futuros sindicatos, apesar do longo caminho para chegar à formatação atual.
 - 2.8.12.2 Durante as corporações, a relação de trabalho era estabelecida entre o trabalhador artesão, agremiado de segunda classe, e o mestre, agremiado de primeira classe/controlador, ambos componentes do grêmio. O contrato era o *locatio conductio operarum*, regulado pelo direito civil.
- 2.8.13 Com a expansão do comércio na Europa, no Estado Moderno, ocorrem alterações na zona de troca de bens, com a elevação do custo e o aumento do tempo entre a produção, a venda e o recebimento pelo produtor. O comerciante, que até então atuava como intermediador entre o produtor e o consumidor, passa a comprar o produto das mãos do produtor e a vendê-lo para o consumidor. O produtor perde o contato com o consumidor, o comerciante aumenta seu controle sobre o negócio mercantil e inicia a formação de seu papel de empresário.
 - 2.8.13.1 As dificuldades econômicas do produtor prosseguem, passando o comerciante a fornecer-lhe a matéria-prima, e depois as ferramentas para a produção, indo para as mãos do comerciante todo o processo de produção e venda da mercadoria. A retribuição compreendendo todo ciclo passa a ser conhecida por salário.
 - 2.8.13.2 A liberdade do produtor sobre o ciclo de sua produção diminui a quase zero, enquanto sua dependência com o comerciante empresário aumenta ou é quase total, fortalecendo o esboço das figuras do patrão e do

empregado.

- 2.8.13.3 O produtor trabalhador continua a executar seu trabalho em seu domicílio, à semelhança do atual trabalho no domicílio, propagando a ideia da indústria assalariada no domicílio.
- 2.8.14 Preocupado com o aproveitamento da matéria-prima, com o ritmo e a duração do trabalho, vislumbrando a redução de custos e o aumento dos ganhos, no século XVIII o comerciante reúne os produtores/trabalhadores em grandes galpões, arcando com todo o custo e o controle sobre o processo de produção, com exclusividade da exploração da atividade produtiva em benefício próprio.
 - 2.8.14.1 A concentração dos trabalhadores em um mesmo lugar permite a divisão das operações em tarefas, o aumento da produtividade e do lucro.
 - 2.8.14.2 Se quando o trabalho era executado no domicílio já era possível ver os feitiços do clássico contrato de emprego, à semelhança do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) brasileira, não há dúvidas quanto à existência do clássico contrato de emprego, a partir do momento que o trabalho passou a ser executado nos grandes galpões do empresário.
 - 2.8.14.3 Este vem a ser o momento mais claro da formação das características originárias do contrato de emprego na forma ainda existente nos dias atuais. Não havia reconhecimento nesse sentido, tampouco uma legislação aos moldes do clássico direito do trabalho, permanecendo as relações de trabalho escudadas no direito civil.
- 2.8.15 Os mestres, percebendo estar o comerciante empresário a tomar lugar nos negócios, na tentativa de frear a perda dos privilégios do cargo, flexibilizam algumas regras, facilitam a entrada nas corporações, inclusive para os estrangeiros.
 - 2.8.15.1 Várias profissões são desvinculadas das corporações, abrindo espaço para o aumento do trabalho autônomo.
 - 2.8.15.2 Inicia-se o declínio do regime de trabalho corporativo e, com ele, outra mudança no sistema normativo, de heterônimo corporativista para o regime liberal, prevalecente da autonomia da vontade.
- 2.8.16 A Idade Contemporânea, aberta com a Revolução Francesa, em 1789, é

marcada com a chegada do liberalismo, do trabalho livre, o fim das corporações, e pela segunda onda da Revolução Industrial. O liberalismo provoca mudanças na ordem econômica, social e política.

- 2.8.16.1 A ordem econômica passa a fundamentar-se em dois princípios: a liberdade empresarial e a livre concorrência. Nesse diapasão, o empresariado deveria ocupar-se apenas com seu interesse privado e ficava descomprometido com o interesse público, sendo este o caminho natural para promover o bem-estar social.
 - 2.8.16.1.1 Não restam dúvidas de que os dois princípios favoreciam aos interesses da dominante classe burguesa empresária, causando, de natural, o bem-estar destes.
- 2.8.16.2 Na ordem social, era necessário diminuir o poder dos senhores feudais e fortalecer os interesses dos mestres empresários, carentes de mão de obra livre para impulsionar seus negócios, valendo a concessão do direito de personalidade aos escravos e servos como meio ideal para alcançar esse fim. Por essa forma, seria estabelecida formalmente a igualdade absoluta entre as pessoas e se abriam as portas para a livre contratação, inclusive para estabelecer as condições de trabalho.
 - 2.8.16.2.1 Cabe dizer que a liberdade para ter personalidade e a para trabalhar foram os dois “objetos do negócio” entre trabalhadores e empresários, e a chave para a ascensão da classe dominante empresária sobre a dominada, de trabalhadores, bem como porta para a passagem do ambicioso capitalismo.
- 2.8.16.3 No aspecto político, o Estado deveria abster-se de intervir, respeitando a liberdade absoluta estabelecida entre as pessoas.
- 2.8.16.4 Em 1791, visando especialmente o interesse da classe burguesa em explorar livremente a mão de obra do trabalhador, as corporações são proibidas pela Lei Chapelier.
- 2.8.16.5 Apesar de o fim do regime laboral corporativo trazer consigo a liberdade para o trabalho, levou consigo o precário, porém único, intermediador que o trabalhador tinha, para levar suas questões e reivindicações ao poder superior.

- 2.8.16.6 O trabalhador está livre e solto para a força do mercado.
- 2.8.16.7 O preço da liberdade para trabalhar vem acompanhado do pensamento individualista, do enfraquecimento da noção da força da união e da formação de classe.
- 2.8.17 A concentração de trabalhadores assalariados em grandes galpões culmina com a passagem da segunda onda da Revolução Industrial, da década de 1760/70 – dita como a era do algodão, desenhada pelo sistema manufaturado, com o uso de ferramenta manual na indústria artesanal, pelo ferro, energia hídrica –, para a chegada da terceira onda da Revolução Industrial – marcada pelo sistema maquinofaturado, com o uso da energia a vapor, da estrada de ferro, da mecanização, das grandes fábricas, nomeadamente na Grã-Bretanha.
 - 2.8.17.1 As mudanças implementadas pelos burgueses, empresários detentores do capital, aceleram o crescimento da indústria e das cidades e abalam fortemente o trabalho artesanal.
 - 2.8.17.2 O procedimento produtivo com uso de máquinas diminui a necessidade do trabalho humano e provoca a redução de postos de trabalho, iniciando a demonstração do lado perverso das máquinas.
 - 2.8.17.3 Com as máquinas fazendo a parte pesada do trabalho e a sua divisão por tarefas, torna-se mais simples sua execução, motivando o comerciante empresário a utilizar mão de obra mais barata, encontrada em abundância entre mulheres, crianças, detentores de dificuldades física e mental, e com o pagamento de salários em valor inferior ao pago ao sexo masculino.
 - 2.8.17.4 O custo da produção cai, o lucro cresce e o empresário enriquece, enquanto o trabalhador empobrece em nível de miséria.
 - 2.8.17.5 Nem todo artesão converteu-se em assalariado, alguns conseguiram exercer a profissão autonomamente ou se tornaram pequenos empresários.
 - 2.8.17.6 Nesse período, é nítida a presença do empresário, do trabalhador assalariado e do trabalhador autônomo.
 - 2.8.17.7 Com o disparo do crescimento do comércio e da indústria, a classe burguesa aumenta seus poderes e a ocupação dos cargos públicos e de

funções relevantes na sociedade.

- 2.8.17.8 A transformação do sistema manufaturado para o maquinofaturado foi a pedra do dique para impulsionar o sistema capitalista, incandescido pelas ondas da Revolução Industrial ainda mais estridentes nos dias atuais.
- 2.8.18 Pelas décadas de 1850 e de 1860, inicia-se a terceira onda da Revolução Industrial, marcando a era do aço, da engenharia pesada, da eletrificação, aquecendo a organização e a sistematização dos empresários, da produção em escala, modificando as técnicas de produção e as condições materiais de trabalho.
 - 2.8.18.1 A produção industrial e o capitalismo estão confortavelmente instalados no final do século XIX. O trabalho, além de escasso, passa a ser visto como uma mercadoria taxada minimamente pela vontade do mercado, sob condições aviltantes. O aumento da miséria e de doenças é aterrorizante.
 - 2.8.18.2 A desigualdade real é grotescamente ampliada.
 - 2.8.18.3 Os trabalhadores começam a se reunir secretamente, ressurgindo as associações nominadas sindicatos.
 - 2.8.18.4 Os trabalhadores retomam o pensamento coletivo, fazem marchas, enfrentam lutas e utilizam a greve como instrumento de reivindicação.
 - 2.8.18.5 Os empresários em repressão criam o *lock-out* e o despedimento dos trabalhadores.
- 2.8.19 A situação para os trabalhadores se agrava com o início da quarta onda da Revolução Industrial (de 1918 a 1940), citada por Freeman e Louçã (2004)¹¹⁹, marcada pela expansão das máquinas aprimoradas com o aparecimento de novas tecnologias baseadas no petróleo, no motor para carros, aviões, tanques de guerra, bens duradouros em série, ao meio da Primeira Guerra Mundial (de 1914 a 1918), da Grande Depressão (1929) e da Segunda Guerra Mundial (de 1939 a 1945), causando novos impactos na sociedade ao atingir amargamente

¹¹⁹ Conforme constou no item 2.6.2 desta tese, para Freeman e Louçã (2004), a Revolução Industrial inclui uma primeira onda não citada por boa parte dos autores, acabando por posicionar a atual como a quinta onda-revolução, enquanto é comum referir-se à esta última como quarta onda, conhecida como Indústria 4.0 (p. 149).

os trabalhadores.

- 2.8.19.1 Em época de sombra para a maioria humana, a ditadura do capital mostra sua cara e deixa nua a desigualdade traçada pelo sistema liberal.
- 2.8.19.2 Diversos fatores de ordem econômica, política, social, ideológica e operária entram em choque, levam à instabilidade, provocam o declínio do liberalismo e abrem as portas para a intervenção estatal.
- 2.8.19.3 Sob o fundamento humanitário, protetivo ao débil e oprimido, surgem as primeiras leis sociais dispendo sobre higiene e segurança nos locais de trabalho da mulher, da criança, do aprendiz e do acidentado, cabendo afirmar ser esta a primeira causa embandeirada a integrar o princípio protetor nuclear à função teleológica do clássico direito do trabalho.
- 2.8.19.4 Na medida que o Poder do Estado aumenta, as leis aumentam e a liberdade individual vai reduzindo.
- 2.8.20 Ocorrem tentativas para a criação de uma regulamentação internacional do trabalho.
- 2.8.21 No início do século XX, surgem debates sobre a criação de um ramo jurídico, próprio para regular as relações de trabalho, fora da raiz patrimonialista herdada do trabalho escravo e vinculada ao direito civil.
- 2.8.22 A institucionalização e a autonomia de um ramo jurídico próprio para as relações de trabalho, hoje usualmente nominado por direito do trabalho, ocorre após a Segunda Guerra Mundial, e suas características mais relevantes serão abordadas no capítulo seguinte.
- 2.8.23 Encontra-se em vigor a quinta onda da Revolução Industrial, da tecnologia da informação e da comunicação, fusionada por computadores, *softwares*, microeletrônica, *internet*, telemóveis, plataformas digitais, nanotecnologia, biotecnologia, impressão 3D, robótica e inteligência artificial. O novo ciclo de mudanças está ativado, desencadeando no Ocidente novos padrões de gestão e modos de trabalho. Por volta de 1979/1980, o clássico direito do trabalho adentra em um período de crise, cujos fatores e transformações serão salientados à frente.

3 A INSTITUCIONALIZAÇÃO DO CLÁSSICO DIREITO DO TRABALHO

A humanidade não se divide em heróis e tiranos. As suas paixões, boas e más, foram-lhe dadas pela sociedade, não pela natureza.

(Charles Chaplin)

3.1 INTRODUÇÃO

Depreende-se da evolução histórica do trabalho, desenvolvida no capítulo anterior, que a universalização do direito do trabalho ganhou assento constitucional após a Primeira Guerra Mundial (1914-1918), e sua institucionalização ocorreu após a Segunda Guerra Mundial (1939-1945). Seu perfil tomou forma em tempo e de modo variado nos ordenamentos jurídicos, delineado por precedentes históricos valorados e vivenciados ao longo do tempo¹²⁰, gestando um complexo manancial legislativo, doutrinário e jurisprudencial de arrebanhamento improvável, incabível e desnecessário aos objetivos da presente pesquisa.

Tratando de um ramo jurídico jovem, porém vasto e complexo, é necessário deixar claro não ser objetivo desta pesquisa adentrar nas questões dogmáticas que acercam sua formação e autonomia, esta assente pelos ordenamentos jurídicos. O objetivo do capítulo é identificar as características que formam a estrutura e a dinâmica do clássico direito do trabalho¹²¹, consagradas pela doutrina de forma usual, mas não unânime¹²², esculpindo uma visão panorâmica¹²³ da sua identidade como ramo pertencente ao edifício jurídico, de modo a estabelecer guias propedêuticas para dialogar com as questões a serem abordadas nos capítulos

¹²⁰ “As distintas e renovadas estruturas normativas são reflexos dos múltiplos campos de interesses, advindos das múltiplas formas que o Direito se apresenta como fato social e histórico” (REALE, 1982, p. 3).

¹²¹ O direito é um “fato ou fenômeno social”, por existir e ser concebido apenas na sociedade, correspondendo à exigência de uma convivência ordenada necessária à subsistência de “[...] um mínimo de ordem, de direção e solidariedade” (REALE, 1982, p. 2).

¹²² Sobre as variações do pensamento jurídico, ressalta Reale (1982) as diferentes linguagens de cada ciência e de cada cientista: “É por esse motivo que alguns pensadores modernos ponderam que a ciência é a linguagem mesma, porque na linguagem se expressam os dados e valores comunicáveis” (p. 8).

¹²³ Propedêutica – “[...] (pertencente ou relativo à instrução)” – quer exprimir um conjunto de noções preliminares preparatórias ou introdutivas necessárias ao conhecimento de uma ciência ou de uma disciplina (SILVA, 1987b, p. 475).

subsequentes, assim como propiciar o escalamento do seu perfil e o encontro de sua fronteira nos dias atuais.

A pesquisa adotará como referência espacial comparativa o ordenamento jurídico brasileiro e o europeu – neste último caso, nomeadamente, o direito português, considerando sua histórica influência na formação jurídica brasileira.

Para atingir a meta que ora se determina, inicialmente apontar-se-ão, de forma sumária, os padrões normativos predominantes, que contribuíram para a formação do clássico direito do trabalho¹²⁴. Em seguida, apresentar-se-ão os principais aspectos científicos do clássico direito do trabalho, destacando algumas características que compõem sua estrutura e dinâmica, visando situar sua base científica no cenário originário de sua formação e no contemporâneo.

3.2 PADRÕES ELABORATIVOS DAS NORMAS DO DIREITO DO TRABALHO

Tal como o pássaro busca o equilíbrio entre as duas asas para sustentar seu voo, o homem busca o equilíbrio entre a emoção e a razão que lhe integram, debatendo-se entre antigos e novos medos (de onde veio, quem é, para onde vai, o que está fazendo aqui), cercado de incertezas sobre quais valores eleger para harmonizar os dois mundos a que reconhece pertencer: o mundo natural e o mundo da cultura^{125 126}, ditos por Reale (1982) como “realidade natural” e “realidade

¹²⁴ Vale lembrar que o reconhecimento do elemento subordinação nuclear do direito do trabalho somente surgiu séculos após a destruição das relações servis e com o avançar da Revolução Industrial, que conectou de modo permanente o trabalhador ao sistema produtivo, através de uma relação de produção inovadora, apta a combinar a liberdade e a subordinação, separada dos meios de produção do titular e subordinada no âmbito da relação de emprego “[...] ao proprietário (ou possuidor a qualquer título) desses mesmos meios produtivos – eis a nova equação jurídica do sistema produtivo dos últimos dois séculos” (DELGADO, 2019, p. 99).

¹²⁵ Sobre os dois mundos reconhecidos pelo homem, aduz Justo (2015) que o mundo natural é constituído pelos seres animais, vegetais e minerais. O homem é apenas uma parte do todo, mas, em relação aos outros seres, é o mais importante em razão de suas qualidades biopsíquicas. O mundo cultural é fruto da inteligência e do trabalho humanos, constituindo-se em bens para sua sobrevivência e melhores condições de vida. Configura-se, assim, como a vitória do homem sobre o mundo natural, sendo uma característica que o separa dos demais seres (p. 15).

¹²⁶ Para Lima e Varela (1957), a grande indagação do direito natural, e objeto de reflexão dos filósofos, para além do tempo e dos sistemas positivos dos povos, consiste em saber se “[...] existe ou não um conjunto de princípios superiores dotados de validade eterna e universal, uma série de preceitos justos e verdadeiros para todos os povos e para todas as épocas. [...] se há ou não um direito independente da vontade dos órgãos criadores do direito positivo, um direito supra-positivo, um direito inerente à própria natureza das coisas (mais concretamente, do homem, dos grupos e das coisas) ou um direito emanado dum poder superior e, por isso

humana, cultural ou histórica” (p. 24).

Em seu viver com outros humanos, as relações surgem “[...] em razão de pessoas ou em função de coisas” (REALE, 1982, p. 23), e com elas a necessidade de criar regras¹²⁷ e instituições¹²⁸ para disciplinar o comportamento humano, visando alcançar uma estabilidade e um equilíbrio que ele não encontra em si mesmo¹²⁹.

O disciplinamento das regras no mundo ocidental institucionalizou dois tipos de ordenamento jurídico: o primeiro de tradição romanística (*Civil Law*), adotado pelas nações latinas e germânicas, prioriza o processo legislativo para revelar o direito por meio de enunciados prévios, colocando em segundo plano as demais fontes; o segundo de tradição anglo-americana (*Common Law*), adotado pelos povos anglo-saxões, prioriza os usos e costumes¹³⁰ e a jurisprudência para revelar o direito, colocando o trabalho do parlamento em um plano de complementação¹³¹. Não há na Inglaterra um Código Civil e de Comércio para dizer o lícito ou o ilícito, estando o direito “[...] coordenado e consolidado em precedentes judiciais, isto é, segundo uma série de decisões baseadas em usos e costumes prévios” (REALE, 1982, pp. 141-142).

Conforme exposto no capítulo anterior (item 2.6), o desenvolvimento

mesmo, revestido de autoridade eterna e universal” (pp. 32-33). Esse conjunto de princípios recebe tradicionalmente o nome de direito natural.

¹²⁷ “A regra jurídica enuncia um dever ser de forma objetiva e obrigatória” (REALE, 1982, p. 96).

¹²⁸ A palavra “instituição” comporta vários sentidos: “Etimologicamente, deriva de *institutio*, *instituere* e pode definir-se como o que está ou permanece em uma sociedade em evolução. Na linguagem corrente pode significar um complexo de leis, de costumes, de normas; uma obra constituída por elementos pessoais e materiais organizados segundo leis e regulamentos (estatutos) próprios com vista à realização dum fim determinado”. Juridicamente, “[...] designa ora um conjunto mais ou menos extenso de normas que, subordinadas a princípios comuns, disciplinam um determinado tipo de relações sociais, ora a realidade social que lhe está na base” (JUSTO, 2015, p. 16).

¹²⁹ Justo (2015) leciona que há instituições fundamentais como a família, a propriedade, o Estado, além das secundárias e complementares às principais, variando de sociedade, tais como o parlamento, o tribunal, a igreja, a escola, o sindicato, a academia etc. (p. 17).

¹³⁰ Sobre a força dos usos e costumes como regra nos ordenamentos jurídicos, leciona o professor Mata-Machado (1999): “Os usos e convencionalismos sociais criam regras a que o homem se sente obrigado, tanto quanto os atos impostos pelo ordenamento jurídico. Se tais regras não são de direito, a razão não está na impossibilidade de terem à sua disposição a força física, pois nem sempre é esta a que mais poderosamente e com mais êxito induzo à ação [...]” (p. 242).

¹³¹ Sobre o desenvolvimento do processo moderno na tradição da *common law*, cf. as anotações de Lopes (2001, pp. 418-424).

empírico normativo do direito do trabalho ocorreu em três fases principais, situando sua institucionalização na terceira fase (item 2.7), após a Primeira Guerra Mundial (1914-1918). Partindo da evolução histórica dos países ocidentais, a contar dos séculos XIX e XX, é possível identificar dois “padrões de organização do mercado de trabalho e da ordem jurídica justralhista”, que construíram a estrutura normativa¹³² do clássico direito do trabalho: um refere-se às sociedades democráticas, o outro ao padrão corporativo-autoritário.

Mesmo considerando a diversidade de experiências históricas de cada centro normativo, há peculiaridades que permitem identificar, na esfera de atuação normativa, a convivência de dois distintos modelos no padrão democrático, um configurador da normatização privada e autônoma e o outro da normatização privada e subordinada¹³³. Para o primeiro, diante do conflito existente entre os particulares, instaura-se um processo de negociação entre eles, criando de forma autônoma uma solução normatizada. A norma jurídica é fruto de negociação da sociedade civil, estabelecida entre sindicatos, associações profissionais e empregadores, e corporificada através de instrumentos normativos usualmente nominados acordos, convenções coletivas de trabalho (normas autônomas). Esse modelo recebe o epíteto de modelo negociado, a exemplo do sistema inglês e do norte americano. O segundo modelo do padrão democrático é a normatização privada e subordinada, para o qual os particulares conferem ao Estado o poder de criação da norma jurídica, através de “um processo heteronomamente regulamentado pelo Estado” (normas heterônomas)¹³⁴. Recebe o epíteto de modelo

¹³² Jorge Neto e Cavalcante (2012) entendem que “A estrutura da norma jurídica é do tipo dever-ser, tem o escopo de disciplinar: as atitudes, os comportamentos, as ações e omissões do homem em sociedade, de forma preventiva, para que não haja prejuízo, danos ou lesões aos interesses de outrem” (p. 53).

¹³³ Nesse sentido, aduz Martínez (1996) que “*El Derecho del Trabajo se concreta en un aparato normativo de origem estatal y convencional, cuya función es ordenar las relaciones entre sujetos individuales y colectivos nacidas en virtud del trabajo libre, remunerado, dependiente y por cuenta ajena, y cuya finalidad es garantizar la tutela de cualquiera de las posiciones en que se encuentra el trabajador dentro de un sistema productivo determinado*” (p. 13, “O Direito do Trabalho se concretiza em um aparato normativo de origem estatal e convencional, cuja função é ordenar as relações entre sujeitos individuais e coletivos nascidas em virtude do trabalho livre, remunerado, dependente e por conta alheia, e cuja finalidade é garantir a tutela de qualquer das posições em que se encontra o trabalhador dentro de um sistema produtivo determinado”, tradução nossa).

¹³⁴ A tipologia autônoma e heterônoma utilizada para referir as fontes formais do direito do trabalho está embasada na origem da norma (centro de positivação) e do método utilizado para sua produção (com ou sem participação do Estado). A classificação foi sugerida pelo monista Hans Kelsen em sua obra ***Teoría General del Estado***, em 1948 (DELGADO, 2016, p. 143).

legislado, tendo como exemplo a França (DELGADO, 2016, pp. 104-106 *passim*).

O padrão corporativo-autoritário rejeita literalmente a noção de conflito e proíbe expressamente qualquer dinâmica para sua solução, atribuindo exclusivamente ao Estado as dinâmicas para sua solução. A operação legislativa do Estado institui antecipadamente formas para solucionar “(ou sufocar)” o conflito. Os dois modelos democráticos são incompatíveis com esse padrão, por não permitirem a criação da norma com a participação da sociedade civil. O padrão autoritário constituiu as experiências fascistas registradas particularmente na Itália e na Alemanha na primeira metade do século XX, que influenciou outros países como Portugal, Espanha e Brasil (DELGADO, 2016, p. 107).

A história registra que o direito do trabalho emergiu pela convergência dos dois processos: o processo heterônomo, correspondendo ao segmento do “direito necessário”, consistindo em um conjunto de preceitos impostos pelo Estado, independente da vontade das partes contratantes, desde que se encontrem na situação fática prevista pela lei¹³⁵ ¹³⁶; e o processo autônomo, correspondendo ao seguimento do direito voluntário, cujos preceitos encontram-se na esfera da liberdade entre as partes contratantes, que querem obrigar-se livremente (BARROS, 2016, p. 53).

Duas teorias disputam o poder de produção da norma. Primeiro, a teoria monista de raiz positivista kelseniana reduz a revelação do fenômeno jurídico à regra estatal; o Estado é o único centro de poder de coerção, sanção e produção da regra do sistema jurídico¹³⁷. A segunda é a teoria pluralista, por admitir diversos centros produtores da revelação da norma jurídica, coexistindo normas criadas pelo

¹³⁵ Pachukanis (1977) anota que, “[...] para analisar as definições fundamentais do direito, não seja necessário partir do conceito de lei e utilizá-lo como fio condutor já que o próprio conceito de lei, enquanto decreto do poder político, pertence a um estágio de desenvolvimento onde a divisão da sociedade em esfera civil e esfera política já está concluída e consolidada e onde, por consequência, já estão realizados os momentos fundamentais da forma jurídica” (p. 33).

¹³⁶ Para Telles Junior (2001), “Uma lei, em verdade, é a fórmula da disposição conveniente de seres, para a consecução de um fim comum. [...]. Podemos dizer, pois, que, etimologicamente, a palavra lei designa o mandamento escrito (o mandamento que se lê), devidamente selecionado, que transmite e impõe ao cidadão determinada obrigação” (pp. 31 e 39).

¹³⁷ Bobbio (1999) entende ser o ordenamento jurídico unitário, porém escalonado em diversos planos estabelecidos hierarquicamente, e unificado em relação à norma fundamental, em consonância com a pirâmide de Kelsen. O produtor superior limita o produtor inferior da norma, relativamente ao seu conteúdo, no aspecto substancial ou material da norma e, relativamente à sua forma ou ao seu aspecto formalístico, ao modo ou ao processo pelo qual a norma deve ser elaborada (pp. 48-54 *passim*).

Estado, pela negociação coletiva, pelos costumes etc., em uma convivência sistemática e harmônica. O sistema monista se embaraça diante dos costumes – fonte material sociopolítica e cultural que antecede a chancela a ser conferida posteriormente pelo Estado. Prevalece hoje nos países democráticos a teoria que consagra o pluralismo jurídico (DELGADO, 2016, pp. 142-143)¹³⁸.

O âmbito espacial de aplicação do direito pode ser dividido em nacional, internacional (NASCIMENTO, 2004, p. 222) e supranacional¹³⁹. Direito nacional ou interno é o que tem vigência em um determinado território, delimitado como uma “[...] zona de interferência ou de incidência do poder político [...], é o espaço social submetido à soberania jurídica e política de um determinado Estado”. O direito internacional ou externo rege relações afora do direito nacional, estabelecidas entre os indivíduos, entre os particulares e o Estado, ou entre os Estados entre si (REALE, 1982, p. 338). O direito supranacional ou comunitário é aplicado no âmbito dos países-membros da União Europeia, cuja estrutura se assemelha a um Estado, apesar de não o ser. Possui um parlamento no qual os países-membros estabelecem diretrizes harmonizadoras dos interesses econômico, comercial, trabalhista etc., a refletir sobre as normas internas dos países-membros¹⁴⁰. Conta com um Conselho diretivo sediado em Bruxelas, integrado por representantes dos Estados-membros, com competência para aprovar o direito comunitário nas matérias que lhe são delegadas. É integrado por uma comissão com função administrativa. Tanto o Conselho quanto a Comissão são assistidos por um comitê econômico e social, por uma corte de justiça e por um tribunal de contas, sediados

¹³⁸ Para Bobbio (1999), o pluralismo jurídico percorreu duas fases: uma que corresponde ao nascimento e ao desenvolvimento do “historicismo jurídico”, emanando o direito direta ou indiretamente da consciência popular, existindo tantos direitos quantos ordenamentos jurídicos ou nações, o que lhe confere “caráter estatalista”. Essa corrente “estatal ou nacional” prevaleceu na segunda metade do século XX, com o nome de positivismo jurídico, para a qual não existe outro direito senão o criado por uma vontade soberana, ou seja, o direito positivo. A segunda fase do pluralismo jurídico, chamada de institucional, reconhece não apenas a existência de muitos ordenamentos jurídicos, como também “muitos e variados tipos” de ordenamentos jurídicos. É chamada de institucional por reconhecer a presença de um ordenamento jurídico cuja base principal é uma “[...] instituição, ou seja, um grupo social organizado” (pp. 161-164 *passim*).

¹³⁹ As normas trabalhistas podem se originar de três âmbitos: nacional heterônomo (norma de criação estatal interna), nacional autônomo (norma coletiva negociada internamente) e internacional heterônoma (tratados e convenções internacionais, nomeadamente da OIT) (DELGADO, 2016, pp. 66-67).

¹⁴⁰ O Parlamento Europeu realiza suas sessões plenárias ordinárias em Estrasburgo, e as sessões plenárias adicionais em Bruxelas (BARROS, 2005, p. 1248).

em Luxemburgo (BARROS, 2005, pp. 1248-1249), órgãos que julgam as controvérsias surgidas em seu entorno (NASCIMENTO, 2004, p. 108).

Dentro do sistema pluralista, as normas trabalhistas podem se originar de variados centros de positivação, cabendo ao Estado elaborar o maior grupo de normas jurídicas: às organizações sindicais cabe, geralmente, ajustar as convenções, os acordos e os contratos coletivos de trabalho¹⁴¹; e as empresas elaboram regulamentos internos. Também a sociedade pode criar normas através dos usos e costumes¹⁴² (NASCIMENTO, 2004, pp. 230-231). No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) desempenha papel relevante para a promoção do trabalho digno “à escala universal”, por via das Convenções e Recomendações¹⁴³. No âmbito supranacional, à União Europeia cabe o papel normativo “originário ou primário” (direito dos tratados), no nível do “direito comunitário derivado ou secundário” (direito dos órgãos comunitários), expedindo imperativos com força de lei (Regulamentos) a serem observados pelos países integrados por tratado constitutivo, e Diretrizes vinculantes aos Estados-membros destinatários do resultado a ser alcançado, cabendo à instância nacional a competência para estabelecer a forma e os meios para o alcance (AMADO, 2014, p. 44)¹⁴⁴.

¹⁴¹ Amado (2014) apresenta o rol de Instrumentos de Regulamentação Coletiva do Trabalho (IRCT) elencados no artigo 2º do Código do Trabalho português (CTP), dividindo em: instrumentos negociais – a convenção coletiva de trabalho (em suas três modalidades: o contrato coletivo, o acordo coletivo e o acordo de empresa – nº 3 do artigo 2º do CTP), o acordo de adesão (art. 504º) e a decisão de arbitragem obrigatória (arts. 506º e 507º); e instrumentos não negociais – a portaria de extensão (arts. 514º a 516º), a portaria de condições de trabalho (arts. 517º e 518º) e a decisão de arbitragem obrigatória (arts. 508º e 509º) ou necessária (arts. 510º e 511º) (pp. 41-43 *passim*).

¹⁴² Reale (1982), ao se posicionar sobre os problemas das fontes do direito através da História, desenvolve diversos aspectos sobre os costumes nas sociedades primitivas até o primado da lei, afirmando, entre outros, ser o direito um processo costumeiro, vivido pelo homem de “forma anônima” (pp. 143-154 *passim*).

¹⁴³ O direito internacional considera a autonomia do ordenamento jurídico nacional, só intervindo de modo imperativo, por meio da ratificação (BARROS, 2016, p. 85).

¹⁴⁴ O direito da União Europeia “[...] constitui-se do direito originário ou primário, composto de normas jurídicas contidas nos tratados (União Europeia, Comunidade Europeia do Carvão e do Aço – CEECA e EURATOM) e do direito derivado, criado pelas instituições comunitárias, revestida por várias roupagens jurídicas, como regulamentos, diretivas, decisões dirigidas aos Estados-Membros, recomendações e pareceres (não vinculativos), além de outros atos comunitários de ordem interna. Esses instrumentos podem ser obrigatórios, como os regulamentos, as diretivas e as decisões, ou não obrigatórios, como as recomendações e os ditames ou informe. As normas da União Europeia modificam e integram direta ou indiretamente o ordenamento jurídico nacional, em decorrência da aceitação da limitação da soberania pelo Estado-Membro” (BARROS, 2016, p. 85).

Nas últimas décadas, vem ocorrendo uma intensificação na descentralização político-administrativa no modo de gestão e intervenção do Estado, sendo quase impossível assegurar um quadro normativo geral, ademais considerando, inclusive e nomeadamente, a presença das Agências Reguladoras e o importante papel que desempenham nos âmbitos interno e externo dos Estados. Trata-se de entidade de direito público dotada de personalidade jurídica própria, cujo objetivo é regular determinados setores e o fornecimento de recursos à população. O termo regulação remete à forma direta ou indireta que o Estado intervém na organização da atividade econômica, seja quanto aos serviços públicos que presta¹⁴⁵, seja quanto ao poder de polícia que exerce¹⁴⁶. A intervenção da agência é estabelecida de um lado pelos órgãos políticos do Estado/Governo, que definem o quadro legislativo de regras e as linhas estratégicas da atividade regulatória, e do outro lado a atividade regulatória que deverá implementar o quadro legal, “[...] no contexto das referidas opções estratégicas, mediante as pertinentes acções de regulamentação ‘secundária’, de supervisão e sancionamento das infracções ao quadro regulatório estabelecido” (MOREIRA; FORTE, 2003, p. 251)¹⁴⁷.

Como traços característicos das agências reguladoras, destacam-se: a estabilidade do mandato dos reguladores, salvo por falta grave; a autonomia de gestão financeira e dos recursos humanos; a autonomia no exercício das funções, não se sujeitando a ordens, instruções, diretrizes, orientações do Governo; a definitividade de suas decisões, sem revisão pelo Governo e impugnação apenas junto aos tribunais¹⁴⁸ (MOREIRA; FORTE, 2003, p. 250). Autonomia implica dizer

¹⁴⁵ Justen Filho (2005) aduz que “[...] o espaço de atuação do Estado Regulador é onde não houver o chamado serviço público próprio. A atuação do Estado nos setores de iniciativa privada está pautada na acumulação egoísta da riqueza, colocando em risco os valores coletivos, ou tornando insuficiente sua plena realização” (p. 450).

¹⁴⁶ Lucchesi (2014, pp. 82-83) cita a afirmação do professor Del Masso (2007) de que “No Brasil, a regulação feita pelo Estado se traduz em atos administrativos de autorização, concessão e permissão de serviços públicos pela iniciativa privada, bem como a normatização e fiscalização de determinados setores do mercado, cuja regulação Estatal se julga importante”.

¹⁴⁷ Faz-se necessária a presença da intervenção pública em se tratando de concorrência, uma vez que, se tal situação fosse entregue às mãos do mercado e dos agentes econômicos, ocorreria uma concentração e um favorecimento dos grandes agentes econômicos, prejudicando os consumidores, trabalhadores, cidadãos, e deixando o resultado desses efeitos para serem resolvidos e arcados pelo Estado.

¹⁴⁸ Sobre as características dessas entidades, sugere-se a leitura de Pignatelli (2006, pp. 55-58 *passim*).

que há “[...] uma ausência de poder de direção do órgão de cúpula da Administração sobre a autoridade independente. Pelo menos no plano jurídico” (SILVA, 2006, p. 547). Essa autonomia possui graus diferentes, podendo ser independente com competência estritamente consultiva. Podem, ainda, deter competência para criar novos padrões de conduta com eficácia vinculativa para os agentes econômicos, haja vista sua competência regulamentar emanar diretamente da função administrativa, ou pelo “[...] recurso à vulgarmente designada *soft law*, cujo cumprimento depende estritamente de uma análise custo/benefício por parte dos destinatários das normas” (SILVA, 2006, p. 543).

Por muitas vezes, a regulação não se faz pela via formal e instrumental, mas apenas pelo império das regras do mercado econômico, sem qualquer regulamentação, como é o caso das taxas de juros¹⁴⁹. Não sendo a regulação da economia um fator isolado que interesse somente a ela e seus fins, suas regras interferem concomitantemente no complexo social, político e jurídico, e suas ações podem resultar ou não na promoção dos reais valores da coletividade¹⁵⁰. Ressalta Faria (2012) que o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional (FMI) – “dois importantes *power hubs*” –, ao expedirem diretrizes regulatórias para efeitos de reformas legais de âmbito nacional em matéria trabalhista e ambiental, vêm crescentemente impondo aos Estados, “[...] por meio de uma combinatória de sugestões, pressões econômicas e de estímulos financeiros” (p. 118).

A atuação das Agências Reguladoras, sobretudo as de abrangência mundial, pode repercutir nas bases política, econômica, social e jurídica das comunidades, causando repercussões incabíveis em poucos volumes históricos, tampouco neste limitado espaço, cuja finalidade limita-se a compor uma visão panorâmica do multifacetado cenário normativo contemporâneo.

Com o objetivo de compor uma visão panorâmica da institucionalização do direito do trabalho, apresentam-se, sinteticamente, as fontes usuais que compõem

¹⁴⁹ Nesse sentido, afirma Santos (2003): “Regulação e Regulamentação. Não é apenas por via regulamentar que se faz a regulação. Muitas vezes a regulação é feita pela utilização de instrumentos não normativos em sentido próprio, como por exemplo a fixação da taxa de juros. Ou seja, a regulação é mais ampla que a regulamentação” (p. 7).

¹⁵⁰ Silva (2006) ressalta dificilmente existir mercado perfeito em que paire a paridade entre seus integrantes: “Cada um tentará a maximização do seu benefício e uma minimização do seu custo, mesmo que esta conduta venha a significar a externalização negativa, ou seja, a repercussão de uma desvantagem, não compensada, para terceiro” (p. 543).

o ordenamento jurídico, salientando de plano a falta de uniformidade na doutrina quanto aos seus conceito e critério de classificação. Nesse largo espaço, Lima e Varela (1957), após ressaltarem várias concepções conferidas à expressão “fontes do direito”¹⁵¹, entendem que no sentido técnico-jurídico a expressão “[...] indica os modos de formação e revelação do direito, isto é, os diversos processos de gestação das normas jurídicas”, considerando, nesse sentido, como fontes do direito a lei, o costume, a jurisprudência e a doutrina (p. 81)¹⁵².

Para Nader (2001), são três as espécies de fontes do direito: material, formal e histórica. A fonte material é a “causa produtora do direito”, constituída pelos fatores do direito como a moral, a economia, a geografia etc. A fonte formal é o “meio de expressão do direito”, a forma pela qual se exterioriza. A fonte histórica, apesar de sua natureza mutante no tempo e no espaço, revela algumas ideias permanentes no tempo, apesar de expressas por novas formas criadas pelo legislador. As fontes são importantes para identificar a origem das instituições modernas (época, local, razões determinantes de sua formação), os antecedentes recentes ou remotos das concepções que originaram o direito, sua finalidade, sua essência, seus valores, sua utilidade, além de resultar em grande utilidade para a Dogmática Jurídica¹⁵³, propiciando a revelação plena do conteúdo atual do direito (pp. 137-139 *passim*).

Jorge Neto e Cavalcante (2012), ao classificarem as fontes do direito, entendem que: as reais ou materiais são as influências externas à norma; as fontes formais são os modos de expressão das normas jurídicas, podendo ser direta ou

¹⁵¹ Nesse sentido, a expressão “fontes do direito” pode referir-se: a “[...] os factos que constituem a causa próxima da formação de determinadas normas”, como a desvalorização da moeda após a Grande Guerra; aos textos, diplomas, compilações em que se acham contidas as normas jurídicas, nas quais se acha condensado o Direito Objetivo, tais como a Lei das Doze Tábuas, Ordenações, Constituição Política, Código Civil. “Indica ainda os órgãos políticos aos quais incumbem, dentro de cada sociedade a emanção das normas jurídicas, como atribuído àquela época em Portugal ao ‘Governo e a Assembléia Nacional’” (LIMA; VARELA, 1957, pp. 80-81).

¹⁵² Barros (2016) coleciona alguns conceitos de “fonte”: “Na linguagem popular, fonte é origem, é tudo aquilo de onde provém alguma coisa. Já sob o prisma jurídico, a fonte é vista como origem do direito, incluídos os fatores sociais, econômicos e históricos. Como fundamento de validade da norma jurídica, a fonte pressupõe um conjunto de normas, em que as de maior hierarquia constituem fonte das de hierarquia inferior. Finalmente, por fonte entende-se, ainda, a exteriorização do direito, os modos pelos quais se manifesta a norma jurídica” (p. 75).

¹⁵³ Para Reale (1982), Dogmática Jurídica é a “[...] especificação da Teoria Geral do Direito, no âmbito e em função do ordenamento jurídico e de sua aplicação; é, em suma, a Teoria Geral do Direito focalizada especificamente pelo jurista enquanto jurista” (p. 329).

imediate, por possuir força para gerar a norma jurídica, tal como a lei e o costume, e indiretas ou mediatas, porque “[...] não possuem a referida força, porém, ao longo do tempo, levam ao surgimento da norma, são a doutrina e a jurisprudência” (pp. 126-127).

Reale (1982) entende ser equivocada a expressão “fonte material”, uma vez que os motivos éticos ou fáticos que condicionam o aparecimento e a transformação da regra de direito são estudos filosóficos ou sociológicos, fora do campo da ciência jurídica. Correto é o uso do termo “fonte do direito” para designar “[...] os processos ou meios em virtude dos quais as regras jurídicas se positivam com legítima força obrigatória, isto é, com vigência e eficácia”. Conclui haver quatro formas de poder, portanto quatro fontes de direito: o processo legislativo, a jurisdição, os usos e costumes jurídicos como expressão do poder social¹⁵⁴ e a fonte negocial (pp. 139-141 *passim*).

No ordenamento português, Justo (2015) confirma ser um problema o modo de constituição e manifestação do direito positivo vigente em uma comunidade. Menciona a possibilidade do uso da metáfora por Cícero, seguido por Tito Lívio, e, a partir do século XVI, do uso reiterado, em vários sentidos, como: fontes de conhecimento, para referir-se a textos que expressam as normas jurídicas; fontes genéticas, para referir-se a fatores que possuem força para determinar o conteúdo do direito; fontes de validade, para referir-se a valor ou princípio que fundamenta a norma; fontes de juridicidade, para referir-se ao modo de produção da norma jurídica; fontes de produção, para referir-se aos órgãos que produzem e revelam a norma. Ressalta que o Código Civil português classifica as fontes do direito em: imediatas, para referir as leis advindas dos órgãos estaduais e normas corporativas ditadas pelas categorias morais, culturais, econômicas ou profissionais¹⁵⁵; mediatas, para referir-se aos usos e costumes cuja força vinculativa vem da lei; voluntária é a que expressa a vontade criadora de uma

¹⁵⁴ Para Pachukanis (1977), “A tradição ou o uso é, por essência, qualquer coisa que está compreendida num quadro geográfico determinado, bastante restrito. Eis, porque cada direito se liga apenas a um dato sujeito concreto ou a um grupo limitado de sujeitos” (p. 146).

¹⁵⁵ Justo (2015) ressalta que apesar de o sistema corporativo ter sido abolido por ocasião da Revolução de 1974, o Código Civil mantém as normas corporativas como fontes imediatas do direito, e são leis em sentido material, definindo-as como “[...] regras ditadas pelos organismos representativos das diferentes categorias morais, culturais, econômicas ou profissionais, no domínio das suas atribuições, bem como os respectivos estatutos e regulamentos internos” (p. 207).

norma, tal como a lei, a jurisprudência e a doutrina; e não voluntária são as que não possuem vontade criadora de uma norma, tal como o costume e os princípios fundamentais do direito. A lei como fonte voluntária possui dois sentidos: o formal, consistindo em um “[...] diploma emanado do órgão legislativo, que reveste uma forma pré-determinada; pode conter normas jurídicas ou comandos individuais e concretos”; e o material, “[...] diploma ditado pelo órgão competente, contendo uma ou mais normas jurídicas” (pp. 189 e 192-193).

Também na bandeira portuguesa leciona Amado (2014) serem as fontes “[...] os diversos modos de produção e revelação de normas jurídico-laborais”. A riqueza do panorama das fontes laborais deixa clara a “[...] aceitação do pluralismo normativo e a rejeição de uma visão estatocêntrica da criação do direito, de acordo com a qual o monopólio da normação jurídica pertenceria ao Estado” (p. 43). O direito do trabalho se constitui de fontes estaduais (preceitos da Constituição da República Portuguesa – CRP, da lei e do decreto-lei) e de fontes infra-estaduais (convenções coletivas de trabalho), de fontes internacionais e de fontes supranacionais¹⁵⁶ (pp. 43-45 *passim*).

Para Reale (1982), não há razões para declarar qual forma, modelo ou fonte de produção de normas jurídicas deve prevalecer, pois a escolha depende da época e das circunstâncias sociais e históricas de cada país (p. 141), amenizando a angústia do operador do direito nesse multifacetado cenário jurídico contemporâneo.

Aproximando a visão para as fontes do direito do trabalho, adota-se o critério sistemático de Delgado (2016), para quem as fontes são classificadas em dois blocos: fontes material e formal. Fonte material são os fatores “[...] que influenciam a formação e transformação das normas jurídicas”, tais como os fatores econômicos, sociais, políticos, filosóficos etc., e situam-se no momento pré-jurídico, antes de sua revelação. Fonte formal é o fenômeno de exteriorização do conteúdo

¹⁵⁶ Esclarece Amado (2014) que no plano supranacional a União Europeia assume importante papel para o “[...] direito comunitário originário ou primário (direito dos Tratados) e para o direito comunitário derivado ou secundário” (direito dos órgãos comunitários), destacando as diretivas aprovadas em matéria social. O direito comunitário derivado tem como instrumentos principais os Regulamentos, obrigatórios e diretamente aplicáveis a todos os Estados-membros, e as Diretivas, instrumentos que vinculam os Estados-membros destinatários, quanto ao resultado a alcançar, cabendo às instâncias nacionais a competência para estabelecer a forma e os meios, conforme artigo 288º do Tratado que dispõe sobre o funcionamento da União Europeia (p. 44).

da norma, por meio de variados instrumentos, tais como a constituição, as leis, os decretos, os regulamentos etc. (pp. 140-143 *passim*). Dividem-se em fontes heterônomas e autônomas, e se distinguem quanto à origem de posituação da norma e o método de sua produção com ou sem a participação de seus destinatários. A heterônoma não conta com a imediata participação dos destinatários principais em sua produção (método), e, em geral, são as produzidas no aparelho do Estado¹⁵⁷ (origem), como a constituição, a lei, as sentenças normativas proferidas pela Justiça do Trabalho em dissídio coletivo¹⁵⁸. As autônomas são as normas cuja produção conta com a imediata participação dos destinatários principais (método), e, em geral, são as produzidas pelos segmentos ou organizações da sociedade, como a convenção coletiva¹⁵⁹, o acordo coletivo de

¹⁵⁷ Entre as fontes heterônomas do direito do trabalho, Delgado (2016) inclui os tratados e convenções internacionais: “Tratados são documentos obrigacionais, normativos e programáticos firmados entre dois ou mais Estados ou entes internacionais. Convenções são espécies de tratados. Constituem-se em documentos obrigacionais, normativos e programáticos aprovados por entidade internacional, a que aderem voluntariamente seus membros. [...] também podem ser subscritas apenas por Estados, sem participação de entes internacionais. A Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) têm atribuído o nome de convenção, aos tratados multilaterais adotados por suas assembleias e conferências”. O artigo 5º, § 3º, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88), acrescentado pela Emenda Constitucional nº 45 (EC/45), de 8 de dezembro de 2004, conferiu *status* de emenda constitucional a tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos (pp. 156-158 *passim*).

¹⁵⁸ Conforme Leite (2013), dissídio coletivo “[...] é uma espécie de ação coletiva de matriz constitucional conferida a determinados entes coletivos, geralmente os sindicatos, para a defesa de interesses cujos titulares materiais não são pessoas individualmente consideradas, mas sim grupos ou categorias econômicas, profissionais ou diferenciadas, visando à criação ou interpretação de normas que irão incidir no âmbito dessas mesmas categorias” (pp. 1283-1284).

¹⁵⁹ No direito brasileiro, o artigo 611 da CLT define: “Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

trabalho¹⁶⁰, o contrato coletivo de trabalho¹⁶¹ e os usos e costumes^{162 163 164} (DELGADO, 2016, pp. 143-144).

Como elemento do direito, a natureza da norma^{165 166} é essencial para a ordem jurídica, seu conceito em sentido amplo compreende dois componentes: a

¹⁶⁰ No direito brasileiro, o § 1º do artigo 611 da CLT aduz: “É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho”.

¹⁶¹ No Brasil, o termo “contrato coletivo de trabalho” já constou na CLT antes da reforma em 1967 para designar o que hoje é chamada “convenção coletiva de trabalho”. Também possui sentido de um contrato individual com uma pluralidade de trabalhadores individuais. Está mencionado no § 1º do artigo 1º da Lei nº 8.542, de 23 de dezembro de 1992, contudo sem identificar suas características, o mesmo ocorrendo no artigo 18, parágrafo único, e no artigo 49 da Lei nº 8.630, de 25 de fevereiro de 1993 (DELGADO, 2016, pp. 167-169 *passim*). No direito português, o contrato coletivo é um dos direitos fundamentais assegurados no artigo 56º, nº 3, da Constituição da República Portuguesa (CRP), que confia ao legislador garantir e promover esse direito visto como “[...] uma técnica privilegiada de composição de interesses coletivos”. Também está previsto no artigo 485º do Código do Trabalho (AMADO, 2014, p. 43).

¹⁶² Conforme Barros (2016): “[...] o uso constitui a prática de atos iguais ou semelhantes repetidos no tempo [...] ausente a tônica da obrigatoriedade”; o costume “[...] é a regra que advém do uso, ou seja, desses atos repetidos utilizados para solucionar determinadas situações”, ou, como diz Du Pasquier, é o “[...] uso implantado numa coletividade e por ela considerado como juridicamente obrigatório” (p. 113).

¹⁶³ Justo (2015) ressalta não mencionar o Código Civil português (CCP) o costume no capítulo das fontes do Direito, e exclui expressamente o costume *contra legem*, bem como não consta o costume *praeter legem* no processo de integração das lacunas. Ressalta que a hostilidade do legislador “[...] não podia deixar de ceder perante a força do costume que impôs o seu reconhecimento em certos domínios da vida jurídica”, como se vê no direito público constitucional e administrativo, assim como no direito internacional público e privado. O Código Civil se rende ao costume ao permitir a invocação do direito consuetudinário atrelado ao dever do tribunal de conferir-lhe reconhecimento (art. 348º, nºs 1 e 2, do Código Civil). O uso é uma prática constante e reiterada, porém “[...] desacompanhada do sentimento ou convicção da sua obrigatoriedade jurídica: há um *corpus*, mas falta o *animus* para ser costume e, portanto, fonte autônoma do direito” (pp. 221-224 *passim*). Sobre as fontes específicas do direito do trabalho português, Amado (2014) menciona a sujeição da relação subordinada aos instrumentos coletivos e aos “[...] usos laborais que não contrariam o princípio da boa fé”, tal como disposto no artigo 1º do CTP. O artigo 2º do CTP divide esse elenco de normas em instrumentos negociais (a convenção coletiva de trabalho, o acordo de adesão do artigo 504º e a decisão de arbitragem voluntária dos artigos 506º e 507º) e não negociais (a portaria de extensão constante nos artigos 514º a 516º, a portaria de condições de trabalho – artigos 517º e 518º – e a decisão de arbitragem obrigatória – artigos 508º e 509º – ou necessária – artigos 510º e 511º). No artigo 2º, nº 3, do CTP, encontra-se a convenção coletiva em suas três modalidades: o contrato coletivo, o acordo coletivo e o acordo de empresa (p. 41). No Brasil, Jorge Neto e Cavalcante (2012) conceituam o costume como “[...] uma forma reiterada e única de comportamento, caracterizando-se pela sua continuidade, publicidade e generalidade. De forma lenta e espontânea, pela reiteração do comportamento, torna-se uma norma jurídica”. Podem surgir no seio da empresa, categoria econômica ou profissional (pp. 128-129).

¹⁶⁴ Sobre o costume como fonte do direito, sugere-se a leitura de Reale (1982, pp. 143-162 *passim*), Nascimento (2004, pp. 274-278 *passim*) e Barros (2016, pp. 113-114).

¹⁶⁵ Nader (2001) sintetiza: “Norma jurídica é a conduta exigida ou o modelo imposto de organização social” (p. 81).

¹⁶⁶ Sobre a norma jurídica, sugere-se a leitura de Reale (1982, pp. 93-138 *passim*).

regra jurídica (norma em sentido estrito) e o princípio jurídico. A regra jurídica “[...] é o preceito geral, abstrato, impessoal, aprovado segundo ritos e formalidades institucionalizados, que incide imperativamente sobre os fatos, atos ou situações da vida social”¹⁶⁷. Os princípios jurídicos “[...] são proposições gerais inferidas da cultura e do ordenamento jurídico que conformam a criação, revelação, interpretação e aplicação do Direito”. Seu acentuado grau de generalidade impõe considerar o âmbito de sua conformação e atuação (DELGADO, 2016, pp. 144-145).

Seguindo os passos de Delgado (2016), há também um grupo de figuras especiais que compõem o sistema de fontes trabalhista. Sem qualquer pretensão hierárquica, citam-se primeiro os atos-regra com características dúbias, seja em face da indefinição de seu posicionamento classificatório como fonte heterônoma ou autônoma, seja em face de assumir duplicidade de papéis, seja quanto ao seu reconhecimento como fonte normativa efetiva, como é o caso do laudo arbitral¹⁶⁸ e do regulamento empresarial¹⁶⁹ (p. 170). Como fonte especial, a jurisprudência^{170 171}

¹⁶⁷ Conforme Nader (2001), são sinônimas as expressões “norma” e “regra” jurídica, apesar de haver quem reserve a expressão “regra” para o “[...] setor da técnica e, outros, para o mundo natural. Diferencia norma jurídica e lei, sendo esta uma das formas de norma, por sua vez também manifestada pelo Direito costumeiro e em alguns países pela jurisprudência” (p. 81).

¹⁶⁸ No Brasil, o laudo arbitral é uma fonte do direito, por consistir em um meio de solução de conflitos, portanto fonte geradora de norma, em que, ao “[...] terceiro, indicado pelas partes ou pelo legislador, são atribuídas faculdades jurisdicionais para a solução de um caso concreto” (BARROS, 2016, p. 90). No direito português, o n° 4 do artigo 2º do CTP inclui a decisão arbitrada em processo de arbitragem obrigatória ou necessária entre os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não negociais.

¹⁶⁹ No ordenamento jurídico brasileiro, o regulamento é uma fonte heterônoma quando sua elaboração é apenas pelo empregador, e fonte formal autônoma quando o empregado participa de sua elaboração (BARROS, 2016, p. 89).

¹⁷⁰ Machado (1989) conceitua jurisprudência como “[...] o conjunto das decisões em que se exprime a orientação seguida pelos tribunais ao julgarem os casos concretos que lhe são submetidos” (p. 162).

¹⁷¹ Sobre jurisprudência, sugere-se a leitura de Reale (1982, pp. 167-178 *passim*).

também inclui os princípios jurídicos¹⁷², a doutrina¹⁷³ e a equidade^{174 175}. Barros (2016) ressalta que para Valticos os usos e costumes e o direito comparado não são fontes, e sim formas de integração jurídica, inclusive a doutrina. Quanto à jurisprudência, entende ser possível considerá-la como fonte informativa ou intelectual, haja vista sua importância para o direito em geral, nomeadamente para o direito do trabalho (p. 91).

Delgado (2016) reserva tratamento à analogia e às cláusulas contratuais apenas para excluí-las do grupo de fontes. Para Jorge Neto e Cavalcante (2012), analogia “[...] é o processo lógico por meio do qual o aplicador da lei adapta, a um caso concreto não previsto pelo legislador, norma jurídica que tenha o mesmo fundamento”. É uma fonte supletiva no sentido de integrar a norma jurídica, e não critério de interpretação, uma vez que seu objetivo é suprir lacunas (pp. 140-141). Quanto às cláusulas contratuais, seu comparecimento no estudo das fontes é para enfatizar não ser o contrato um mecanismo de criação e revelação de norma jurídica, por não ser um comando abstrato nem geral, e sim de cláusulas concretas e para pessoa específica (DELGADO, 2016, p. 180).

Todo o núcleo de fontes do ramo laboral atua de forma harmônica com o sistema geral, ajustado por um critério hierárquico entre as fontes e pelos princípios trabalhistas (DELGADO, 2016, p. 144)¹⁷⁶. No aspecto principiológico atinente à hierarquia das leis no direito laboral português, Amado (2014) ressalta as

¹⁷² Plá Rodrigues (1975) define princípios como “[...] linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver casos não previstos” (p. 17).

¹⁷³ Justo (2015) conceitua doutrina como “[...] opiniões ou pareceres dos juristas acerca de uma questão de direito, expostas em tratados, manuais, monografias, recensões, pareceres etc.” (p. 210).

¹⁷⁴ Sobre equidade, aduz Nader (2001) que seu papel é o de “[...] adaptar a norma jurídica e abstrata às condições do caso concreto. [...] é a justiça do caso particular. [...]. Não é, via de regra, fonte criadora do Direito, mas apenas sábio critério que desenvolve o espírito das normas jurídicas, projetando-o sobre os casos concretos” (p. 110).

¹⁷⁵ Para Reale (1982), a equidade em sua essência “[...] é a justiça bem aplicada, ou seja, prudentemente aplicada ao caso. [...] é o momento dinâmico da concreção da justiça em suas múltiplas formas” (p. 125).

¹⁷⁶ Hierarquia aqui é a ordem estabelecida entre as fontes. No direito comum, existem apenas fontes estatais, prevalecendo a categoria mais alta de onde a fonte provém. No direito do trabalho, não prevalece essa pirâmide rígida, adotando como critério nuclear, mas não único, o princípio da norma mais favorável, haja vista que os instrumentos normativos autônomos podem estabelecer cláusulas mais favoráveis que as fontes heterônomas (BARROS, 2016, pp. 91-93 *passim*).

mudanças ocorridas sobre o “princípio do *favor laboratoris*”, e conclui permanecerem as normas legais com um caráter bidimensional e uma estrutura bifrontal, ou seja, em regra as normas legais que regulam o contrato de trabalho são relativamente imperativas em relação ao contrato individual de trabalho, mas podem ser afastadas por condições mais favoráveis previstas no contrato individual de trabalho (art. 3º, nº 4, do CTP): “[...] serão dispositivas ou supletivas face à contratação colectiva (n. 1. do art. 3º), pelo que poderão ser afastadas *in pejus* por esta” (p. 62).

A expansão do espaço de aplicação da norma, sobrevinda, especialmente, com a globalização, as inovações tecnológicas e a diversidade de centros de normatização e de instrumentos normativos, gestou uma estrutura normativa¹⁷⁷ entrelaçada por múltiplos critérios que se relacionam e formam um sistema complexo e multifacetado, sobretudo na União Europeia, provocando inquietações e questionamentos quanto ao papel e à eficiência do direito na sociedade contemporânea.

A complexidade desnuda os antigos conflitos humanos em busca do equilíbrio entre as duas asas que lhes guarnecem e os dois mundos a que pertencem, entrelaçado com as novas e galopantes mutações do seu modo de ser e com os valores eleitos para o mundo que criam e a que pertencem. Os estudiosos da ciência jurídica, cientes dos próprios limites, prosseguem em busca das respostas e se lançam em pesquisas e teorias para identificar e organizar suas próprias mutações.

3.3 ELEMENTOS COMPONENTES DO CLÁSSICO DIREITO DO TRABALHO

A ciência do direito dedica-se aos fatos e atos jurídicos que acercam continuamente a humanidade, e desenvolve sua estrutura na medida de cada sociedade. Seu interesse não se limita a aperfeiçoar a norma, mas, sobretudo, a

¹⁷⁷ Neves (1993), ao propor um modelo metódico de realização do direito, leciona que a estrutura jurídica tem duas dimensões – o sistema e o problema – e opera por meio da dialética que dinamiza e integra essas dimensões estruturais: “O sistema é uma unidade de totalização normativa que se analisa em quatro elementos – os elementos constitutivos da sua normatividade, organizados em quatro estratos distintos e entre si relacionados num todo integrante”. Os quatro estratos são: os princípios, as normas, a jurisprudência e a dogmática ou doutrina jurídica (pp. 155-159 *passim*).

assimilar as experiências da sociedade manifestadas pela convivência social¹⁷⁸. A complexidade das experiências e dos fenômenos que integram a formação da ciência jurídica permite limitar didaticamente seu estudo às regras ou normas vigentes. O estudo ordenado e sistemático da norma, correspondente ao momento “[...] que o jurista se eleva ao plano teórico dos princípios e conceitos gerais indispensáveis à interpretação, construção e sistematização dos preceitos e institutos de que se compõe o ordenamento jurídico”, recebe o nome de Dogmática Jurídica (REALE, 1982, pp. 317-321 *passim*).

É preciso repetir que não é objetivo deste capítulo questionar os aspectos dogmáticos dos preceitos e institutos do clássico direito do trabalho, tampouco questionar seus princípios e conceitos, pois essa missão cabe ao estudo de sua autonomia, já confirmada pelos diversos ordenamentos jurídicos¹⁷⁹. Entretanto, para alcançar uma visão geral das fronteiras do direito do trabalho na atualidade, é necessário identificar sua estrutura e dinâmica como fenômeno jurídico integrado no universo jurídico¹⁸⁰, de modo a construir um alicerce para assentar as questões-objeto da presente pesquisa e criar guias que facilitem a linguagem e o diálogo¹⁸¹ com os capítulos subsequentes.

3.3.1 Estrutura

A estrutura¹⁸² que se propõe focar a seguir refere-se às características

¹⁷⁸ O sistema social de qualquer país democrático está estruturado em três setores, que interagem e se fiscalizam reciprocamente – à semelhança do sistema de freios e contrapesos próprios da divisão das funções dos poderes –, um moderando ou controlando os excessos do outro. São eles: o Estado, como primeiro setor; o Mercado, como segundo setor; e a Sociedade Civil, como terceiro setor (QUEIROZ, 2014).

¹⁷⁹ Veja-se, nesse sentido, a tese de Ramalho (2000).

¹⁸⁰ O Direito é um “fato ou fenômeno social”, por existir e ser concebido apenas na sociedade, correspondendo à exigência de uma convivência ordenada necessária à subsistência de “[...] um mínimo de ordem, de direção e solidariedade” (REALE, 1982, p. 2).

¹⁸¹ Sobre as variações do pensamento jurídico, ressalta Reale (1982) as diferentes linguagens de cada ciência e de cada cientista: “É por esse motivo que alguns pensadores modernos ponderam que a ciência é a linguagem mesma, porque na linguagem se expressam os dados e valores comunicáveis” (p. 8).

¹⁸² Entre as diversas definições conferidas pelo **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**, “[...] estrutura s.f. (1561 cf. GBarCor) **1** organização, disposição e ordem dos elementos essenciais que compõem um corpo (concreto ou abstracto) <e. de um edifício><e. do corpo humano, e, de uma célula>< e. de uma normativa, de uma música> **2** processo de construção; edificação [...] **5** organização das partes, em função de algo de cunho genérico e global <a e. de uma república federativa como o Brasil> **6** p. ext. (da acp.1) aquilo que dá sustentação (concreta ou

que sustentam o clássico direito do trabalho, limitando o roteiro a organizar os fundamentos, usualmente tecido pela doutrina, sem adentrar em seus aspectos dogmáticos.

3.3.1.1 Conteúdo

A ciência do direito¹⁸³ “[...] tem por objeto o fenômeno jurídico, tal como ele se encontra historicamente realizado [...] no espaço e no tempo”, ou seja, é uma ciência dedicada à positivação da experiência efetiva, “passada ou atual”, de um campo social¹⁸⁴ (REALE, 1982, pp. 16-17). O campo social de uma ciência é integrado por partes orgânicas articuladas e coordenadas entre si, formando seu todo um sistema¹⁸⁵; um sistema é qualificado por ter uma categoria básica que lhe distingue do sistema correspondente. Para o clássico direito do trabalho, a relação de trabalho subordinada é a categoria básica capaz de lhe moldar características, construir princípios aglutinadores das regras e institutos do seu conteúdo principal

abstracta) a alguma coisa; armação, arcabouço <a e. de um prédio><a e. de um romance> 7 p. ext. fig. parte essencial de (fenômeno, pensamento, ideia etc.) complexo e abstracto <tinha compreendido a e. da dialética hegeliana>...” (HOUAISS; VILLAR, 2003, p. 1642).

¹⁸³ Existe uma “[...] correlação essencial entre o Direito como fato social e o Direito como ciência, a tal ponto que, ainda hoje, a mesma palavra serve para designar a realidade jurídica e a respectiva ordem de conhecimentos”. Pode, assim, dizer-se que o direito como fato social decorre da experiência comum a todos os fatos jurídicos, e o direito como ciência é a estrutura normativa na qual e mediante a qual a experiência jurídica se processa (REALE, 1982, p. 3).

¹⁸⁴ Para estabelecer uma noção em torno de campo, recorre-se às lições de Reale (1982), para quem “[...] toda ciência suscita uma indagação referente às condições lógicas do seu próprio desenvolvimento” (p. 16), ou seja, possui um campo de ação e de conhecimento, peculiar à cada esfera da realidade (p. 28). Existem relações que unem elementos de um fenômeno natural que se desenvolve em conformidade com o “princípio de causalidade” ou as “referências funcionais” destituídas de valor, como as leis da física e da matemática. “As relações estabelecidas entre os humanos envolvem juízos de valor, implicando uma adequação de meios e fins” (p. 28). A lógica, as proposições, a estrutura e a validade de ciência como a matemática pertencem ao conhecimento analiticamente verificado, por experimentações intencionalmente programadas e dirigidas. “Nas chamadas ciências humanas ou sociais, como a Sociologia, a Economia ou o Direito, é bem reduzida a aplicação de processos experimentais, havendo especialistas que declaram sua incompatibilidade” (p. 82). O direito como fato social e histórico se apresenta em variadas formas e estruturas em função dos diversos campos de interesse que desdobra a conduta humana (p. 3). As chamadas “História do Direito, Sociologia Jurídica e Ciências do Direito são três campos de conhecimento distintos, que se constituem sobre a base de uma única experiência humana, que é o Direito como fato de convivência ordenada” (p. 63).

¹⁸⁵ Para Bobbio (1999), sistema é “[...] uma totalidade ordenada, um conjunto de entes entre os quais existe uma certa ordem” estabelecida em relação ao todo e coerente entre si (p. 71).

(DELGADO, 2016, p. 51)¹⁸⁶.

Na Espanha, lecionam Bayón Chacón e Pérez Botija (1974a) que o conteúdo do direito do trabalho, “*En realidad, como todo Derecho, regula relaciones humanas y se diferencia de las otras ramas jurídicas por la calidad de tales relaciones. A base de la normativa jurídico-laboral es el hecho social del trabajo*”¹⁸⁷. O trabalho “[...] *fue, pues, y es, una prestación profesional de servicios por cuenta de otro, en beneficio de otro y a su cargo*”¹⁸⁸. O conteúdo concreto do direito do trabalho comporta dois elementos básicos: um é a prestação de serviços exteriorizadora da relação jurídico-laboral em sentido estrito, compreendendo, nesse elemento, “[...] *toda la vida del servicio profesional*”¹⁸⁹; o outro é a fixação e o cumprimento das condições de trabalho dessa prestação, compreendendo, nesse elemento, os órgãos com função normativa – as normas gerais, a individualização das condições do contrato de trabalho, a vigilância do cumprimento e de meios de execução dos conflitos e as questões anexas às essenciais (pp. 37-39 *passim*).

Pela doutrina portuguesa, aduz Ramalho (2000) que “[...] a actividade laboral privada constitui o objeto nuclear do direito do trabalho” (p. 109)¹⁹⁰. Na Espanha, resume Alonso Olea (1994) que o trabalho objeto do direito do trabalho é o trabalho humano, produtivo, livre e por conta alheia (p. 38).

Nas últimas décadas, o conteúdo do direito do trabalho vem sofrendo mutações e abalando suas fronteiras, aspectos que instigaram os objetivos da presente pesquisa. A amplitude do tema exige um passo a passo cauteloso, razão pela qual se limita por ora a reafirmar seu núcleo, atrelado à subordinação do trabalho assalariado forjado em local e tempo prevalentes no final do século XIX e

¹⁸⁶ Ressalta Delgado (2016) que no ordenamento jurídico brasileiro, dentro do ramo justralhista, existem: relações subordinadas reguladas por normas especiais, como o empregado doméstico; e uma categoria de trabalhadores não empregados, que, por determinação legal, recebem o manto do direito do trabalho, como o trabalhador portuário avulso (p. 52).

¹⁸⁷ “Na realidade, como todo Direito, regula relações humanas e se diferencia dos outros ramos jurídicos pela qualidade de tais relações. A base da normatividade jurídico-laboral é o fato social do trabalho” (BAYÓN CHACÓN; PÉREZ BOTIJA, 1974a, p. 37, tradução nossa).

¹⁸⁸ “[...] foi, bem, e é uma prestação profissional de serviços por conta de outro, em benefício do outro e a seu cargo” (BAYÓN CHACÓN; PÉREZ BOTIJA, 1974a, p. 38, tradução nossa).

¹⁸⁹ “[...] toda a vida do serviço profissional” (BAYÓN CHACÓN; PÉREZ BOTIJA, 1974a, p. 39, tradução nossa).

¹⁹⁰ “Atividade laboral privada” é a denominação entendida por Ramalho (2000) como a ideal para designar o trabalho subordinado (p. 108).

início do século XX, ficando a abordagem de seus aspectos contemporâneos para os capítulos seguintes.

3.3.1.2 Funções

O direito como instrumento de regulação das instituições e das pessoas estabelece regras jurídicas visando alcançar fins considerados relevantes pela estrutura social e econômica, em determinado tempo e lugar (BAYÓN CHACÓN; PÉREZ BOTIJA, 1974a, p. 33). Todo direito visa alcançar um fim, sendo, portanto, teleológico, “[...] na proporção que incorpora e realiza um conjunto de valores socialmente considerados relevantes” (DELGADO, 2016, p. 53)¹⁹¹. Nas lições de Delgado (2016), o direito do trabalho exerce variadas funções. A função teleológica do direito do trabalho “[...] consiste na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica”, incorporando esse valor em seus princípios, regras, institutos. O trabalhador é considerado não apenas como ser individual, mas, primordialmente, como ser coletivo. Possui também a função de “[...] desmercantilização da força de trabalho no sistema econômico capitalista”, seguida pelas funções “[...] modernizante e progressista do ponto de vista econômico e social”, pela “[...] função política conservadora” – ao conferir legitimidade política e cultural à relação subordinada –, pela função civilizatória e democrática, atuando como instrumento de inserção econômica para os despossuídos de riqueza material, e vivem do trabalho, além de servir de instrumento eficaz de “gestão e moderação” da relação subordinada (pp. 43-58 *passim*).

Para Barros (2016), as funções conferidas ao direito do trabalho variam em conformidade com a concepção filosófica que lhes é conferida, havendo quem afirme ter ele: função de tutelar o trabalhador, haja vista sua condição hipossuficiente¹⁹²; função econômica, por visar à realização de vantagens econômicas para o trabalhador, vertente contestada sob o argumento de referir a vantagem visada apenas à realização dos valores econômicos, ignorando o valor social do trabalho como fundamental para a dignidade humana do trabalhador;

¹⁹¹ Nesse mesmo sentido, *cf.* Bayón Chacón e Pérez Botija (1974a, p. 33).

¹⁹² Para uma visão da proteção jurídica do hipossuficiente, sugere-se a leitura de Winter (1997).

função conservadora, por servir de instrumento para o Estado sufocar os movimentos reivindicatórios dos trabalhadores; e função coordenadora, por atuar na coordenação entre o capital e o trabalho (p. 73).

Aduz Leite (1982) que a principal função do direito do trabalho é seu empenho normatizador, na tentativa de evitar, “[...] dentro dos limites que lhe são próprios, quer o arbítrio patronal, transformado em regra quando o contrato era a lei dessas relações, quer a subversão dos fundamentos em que elas assentam” (p. 79).

Ramalho (2000) aponta o princípio da proteção como objetivo nuclear do direito do trabalho em toda sua evolução sistemática, com o fim de corrigir a efetiva inferioridade do trabalhador subordinado na relação laboral. O direito do trabalho, desde o século XIX, mantém “[...] uma vocação unilateral, preferencial ou paternalista, que é a proteção de um determinado grupo social”. A força de seu princípio finalístico irradia de múltiplas formas sobre as normas imperativas, objetivando “[...] compensar a debilidade jurídica e econômica do trabalhador individual”, em relação ao outro sujeito do contrato. A “[...] necessidade de uma equalização em termos substanciais”, conferida ao trabalhador no direito do trabalho, é distinta da regra geral conferida aos sujeitos nos contratos civis, consistindo essa distinção em uma das justificativas para a autonomia dogmática do direito do trabalho (pp. 196-199 *passim*).

Na Espanha, Bayón Chacón e Pérez Botija (1974a) reafirmam a variação de posições ideológicas e sistemáticas, adotadas por cada organização social em dados momento e país, ressaltando a acentuada função teleológica do direito do trabalho em relação a outras disciplinas do direito, tendo em vista a quantidade de pessoas que são afetadas pelas normas laborais e pela intensidade de sua repercussão. Na atualidade ocidental, são três as finalidades do direito do trabalho: melhorar as condições de trabalho e de vida do trabalhador; subsistir a empresa privada, evitando sua socialização e estratificação; incrementar a produção das empresas, para obter maior qualidade e preços competitivos, capazes de sustentá-las no mercado internacional (pp. 33-36 *passim*).

É largo o conjunto de situações que formam conteúdo, fins, objetivos e funções conferidas ao direito do trabalho, valendo relembrar (capítulo 2 desta tese)

que as primeiras situações que motivaram a intervenção do Estado pós-liberal em favor do trabalhador dispunham sobre higiene e segurança no local de trabalho para proteção ao débil e ao oprimido, sendo esta sua primeira bandeira protetiva. Entretanto, naquela ocasião as razões eram mais de fundo filosófico do que teleológico, a pauta de prioridades eram na realidade as ideologias¹⁹³ políticas e econômicas, e não exatamente a proteção dos trabalhadores, como posteriormente priorizou o clássico direito do trabalho¹⁹⁴.

3.3.1.3 Abrangência da área jurídico-trabalhista e divisão interna

Delimitar a área jurídico-trabalhista é identificar sua categoria socioeconômica básica e os demais segmentos jurídicos que com ela se relacionam por aproximação e afinidade, formando um conjunto amplo nominado por “área jurídico-trabalhista em sentido lato”. Os segmentos ou ramos jurídicos¹⁹⁵ que integram o conjunto preservam sua unidade e autonomia, variando de intensidade a afinidade com a categoria nuclear (DELGADO, 2016, pp. 58-59).

A categoria básica do clássico direito do trabalho é a relação jurídica subordinada, e a subordinação o elemento nuclear adotado como definidor do objeto de sua proteção. Para alcançar a abrangência do direito do trabalho, é preciso identificá-lo em relação aos demais ramos que integram a área jurídica, delimitação que varia diante da construção histórica de cada ordenamento jurídico, entre os doutrinadores, inclusive de uma mesma ordem jurídica¹⁹⁶, e da presença

¹⁹³ Sobre a ideologia, vale anotar a compreensão de Pachukanis (1977): “Toda a ideologia perece com as relações sociais que a geraram. Porém, este desaparecimento definitivo é precedido por uma fase onde a ideologia perde, sob os golpes desferidos pela crítica, a capacidade de dissimular e velar as relações sociais das quais nasceu. O pôr a nu as raízes de uma ideologia é o sinal certo de que o seu fim se aproxima. Porque, como dizia Lassalle: ‘o indício de uma nova época nunca se manifesta senão através da aquisição da consciência do que até então era a realidade em si’” (p. 63).

¹⁹⁴ Esse sentido encontra-se desenvolvido no capítulo 2, item 2.6.3, desta tese.

¹⁹⁵ García Fernández (1984), após reconhecer ser difícil fixar o conceito de direito do trabalho e de qualquer disciplina, pode-se dizer que justifica a delimitação na pluralidade de ramos do ordenamento jurídico “[...] como conjuntos de normas dotadas de uma unidade de sentido en el plano de lo jurídico” (p. 19, “[...] como conjuntos de normas dotadas de uma unidade de sentidos no plano jurídico”, tradução nossa).

¹⁹⁶ Merece destaque a leitura de Ramalho (2000, pp. 21-139 *passim*).

de diversos fatores inerentes a cada área jurídica¹⁹⁷. As dificuldades de delimitação do direito do trabalho se agravam, considerando ser ele um ramo jurídico jovem se comparado ao ramo do direito civil e sofrer de modo ímpar influências de diversos setores da sociedade (RAMALHO, 2000, p. 33)¹⁹⁸.

De modo simplificado, próprio ao que se propôs neste capítulo, a abrangência do clássico direito do trabalho pode ser dimensionada em sentido amplo e restrito. Em sentido amplo, a abrangência é toda a área justralhista, compreendendo a estrutura e a dinâmica que formam o conjunto de princípios, regras e institutos jurídicos dirigidos a regular a categoria subordinada, ou seja, o direito do trabalho, bem como os demais ramos autônomos derivantes da categoria nuclear. Os ramos que integram a área laboral variam conforme o sistema organizado em cada país, podendo se falar em: direito material do trabalho, subdividido nos seguimentos do direito individual e do direito coletivo do trabalho; direito constitucional do trabalho; direito internacional do trabalho; direito público do trabalho, desdobrado em direito processual do trabalho, direito administrativo do trabalho, direito previdenciário e acidentário do trabalho e, para alguns, direito penal do trabalho (DELGADO, 2016, pp. 59-61 *passim*)¹⁹⁹. Alguns ramos se estruturam afora do núcleo da relação subordinada, considerando outra relação jurídica própria e específica, como é o caso, no Brasil, do direito acidentário do trabalho que integra o Estado na base de sua formação (DELGADO, 2016, p. 59).

Em sentido restrito, a abrangência é apenas o ramo do direito do trabalho, compreendendo a estrutura e a dinâmica que formam o conjunto de princípios, regras e institutos jurídicos dirigidos a regular a categoria nuclear – a relação subordinada. No Brasil, o direito do trabalho não inclui ramos jurídicos afora da relação básica entre empregado e empregador, não abarcando o direito

¹⁹⁷ Ramalho (2000) ressalta a influência de variados fatores em outras áreas jurídicas novas, como o direito econômico, especialmente o direito financeiro, “[...] a delicadeza sociológica de matérias do direito privado comum como o arrendamento ou as alterações estruturais do direito da família em resultado da afirmação da igualdade dos sexos” (p. 33).

¹⁹⁸ Ramalho (2000) distingue: como fatores sistemáticos, que contribuem para dificultar a delimitação da área laboral, a dispersão na produção das regras laborais e a densidade do complexo normativo; como fatores dogmáticos, a dificuldade de enquadramento do direito do trabalho na ordem jurídica pública ou privada, e “[...] a dificuldade de assunção da singularidade da fenomenologia laboral, nas suas manifestações individuais e colectivas, pela comunidade juscientífica” (pp. 33-38 *passim*).

¹⁹⁹ A relação do direito do trabalho com alguns ramos jurídicos será abordada no item 3.3.18 do capítulo 3 desta tese.

previdenciário, por constar na relação o Estado previdência, bem como o direito processual do trabalho, por contar com a participação do Estado juiz (DELGADO, 2016, p. 59).

Na acepção ainda mais restrita, considerando unicamente a formação material do direito do trabalho, é comum sua divisão interna. No Brasil, a doutrina não é unânime. Delgado (2016) divide em dois segmentos jurídicos: o direito individual do trabalho, englobando a teoria geral – parte geral, compreendendo Introdução e Teoria Geral do Direito do Trabalho, e parte especial, compreendendo o contrato de trabalho e situações empregatícias especiais; e o direito coletivo do trabalho. Ambos os seguimentos estão integrados por princípios gerais, princípios próprios, regras e institutos do direito constitucional do trabalho, além de outras diretrizes, direitos sociais e individuais constantes na Constituição da República (pp. 59-60).

Magano (1980) divide internamente o direito do trabalho em direito individual do trabalho, direito coletivo do trabalho, direito tutelar do trabalho, previdência social e assistência social (p. 55).

A professora lusitana Maria do Rosário Palma Ramalho (2000) ressalta as dificuldades para delimitar a área do direito do trabalho, destacando, no ponto de vista sistemático, a diversidade de matérias que compreende, e reconhece ser comum a doutrina eleger “[...] três grandes centros regulativos ou áreas temáticas – os denominados direito individual do trabalho, direito coletivo do trabalho e o direito das condições de trabalho” (pp. 33-34)²⁰⁰.

Na Espanha, Borrajo Dacruz (1962) ressalta três seguimentos cardiais: a relação individual de trabalho, especificamente o contrato de trabalho; a relação coletiva de trabalho e de modo específico, o sindicato profissional; e a previsão social ou seguridade social, especificamente os seguros sociais obrigatórios (p. 10).

²⁰⁰ Apesar de reconhecer a ordinária indicação doutrinária tripartida do direito do trabalho, para os fins dogmáticos objeto de sua pesquisa, a ilustre professora portuguesa desenvolve sua compreensão sustentando outra estrutura, cuja proposta, inclusive, não é a adotada pelo ordenamento jurídico português. Para conhecer melhor sua proposta, sugere-se a leitura de sua obra, em Ramalho (2000, pp. 21-139 *passim*).

3.3.1.4 Definição

A doutrina jurídica adota critérios diversos para definir o clássico direito do trabalho²⁰¹. Para Delgado (2016), “[...] definir um fenômeno consiste na atividade intelectual de apreender e desvelar seus elementos componentes e o nexo lógico que os mantém integrados” (p. 45), o que consiste em trazer à baila os elementos essenciais que unem e compõem o sentido estrutural do fenômeno a ser desvendado.

Nascimento (2004) ressalta que para Regis Jollivet definir é delimitar, e para “Lafer definir é *explicar* o sentido de uma palavra ou a natureza de uma coisa. A definição perfeita no sentido conferido pela lógica é pelo gênero próximo e diferença específica”, ou seja, é indispensável incluir o gênero ao qual o direito do trabalho pertence e os aspectos que o diferenciam dos demais ramos do direito, considerando ser a relação de trabalho subordinado o núcleo do direito do trabalho (pp. 172-173).

A definição de direito²⁰² pode ser aparelhada ao sentido subjetivo ou objetivo. Justo (2015) aduz ser o direito subjetivo²⁰³ a faculdade ou o poder reconhecido pela ordem jurídica a uma pessoa, de exigir ou pretender de outra pessoa um determinado comportamento positivo ou negativo, por ato livre da vontade, ou conferido por autoridade pública (p. 37)²⁰⁴. O direito objetivo é o conjunto de normas compreendidas em um sistema jurídico (NASCIMENTO, 2004,

²⁰¹ A dificuldade para definir o contrato individual de trabalho foi registrada por Cesarino Junior (1938) em sua obra, dedicada exclusivamente à natureza jurídica do contrato individual do trabalho, dificuldade que também registrou em relação à doutrina e à legislação estrangeiras (pp. 23, 29-41 *passim* e 59).

²⁰² Para Jorge Neto e Cavalcante (2012), o vocábulo “direito” pode ser visto sobre quatro aspectos: como ideal de justiça; como regra para alcançar sua finalidade (direito objetivo); como poder de direito representando as faculdades humanas (direito subjetivo); e como sanção, isto é, consequência do não cumprimento das regras (p. 53).

²⁰³ Sobre as doutrinas que procuram determinar a natureza dos direitos subjetivos, Justo (2015) ressalta a teoria da vontade (Savigny), a teoria do interesse (Hering), a teoria normativista (Kelsen), a concepção normativo-integrante (Castanheira Neves) e a experiência prevalente do interesse (Orlando de Carvalho) (p. 39-45 *passim*).

²⁰⁴ Conforme ressalta Nascimento (2004), a teoria moderna tem distinguido direito subjetivo e faculdade de agir, considerando a faculdade de agir como modalidade de exercício do direito subjetivo: “No sentido subjetivo, direito do trabalho quer dizer o poder-querer do ser que trabalha para outrem” (p. 173).

p. 173)²⁰⁵. No direito do trabalho, a doutrina aponta três critérios de definição: o subjetivo, o objetivo e o misto (DELGADO, 2016, p. 45)²⁰⁶, variando a eleição “[...] conforme o pensamento filosófico, político ou social dos autores e o momento histórico da sua elaboração” (BARROS, 2016, p. 68).

No sentido subjetivo, a definição do direito do trabalho enfatiza os sujeitos da relação jurídica laboral, que integram uma classe compreendida em um círculo especial da atividade produtiva²⁰⁷ (BARROS, 2016, p. 68), cuja dimensão conforma às relações jurídicas eleitas pelo ordenamento jurídico, podendo abranger todas as relações de trabalho ou apenas a relação subordinada. A formação histórica do surgimento do direito do trabalho se identifica com essa corrente por acentuar seu caráter teleológico e admitir interpretação expansionista quanto aos sujeitos inseridos no ramo especializado, estendendo seu manto protetor para o máximo de trabalhadores (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 51).

Nascimento (2004) ressalta que, para definir o direito do trabalho alinhado à compreensão subjetiva, é necessário distinguir sua dimensão social da individual, designando: a primeira o que pertence por justiça ao trabalho diante do capital, pairando aqui aspectos polêmicos sobre “[...] alienação, da mais-valia e do princípio do justo salário”: e a segunda o que pertence ao trabalhador, considerando-o singularmente, em função do vínculo de trabalho concretamente existente, e em conformidade com os fatos e direitos apurados de sua situação específica (p. 173).

No grupo subjetivista, estão: Kaskel-Dersch, para quem o conjunto de normas estatais ou autônomas é aplicável ao trabalho dependente, “[...] seja como trabalhadores, empregadores ou qualquer outro modo, e das pessoas assimiladas pela Lei parcialmente aos trabalhadores”; na Itália, Miglioranzi entende que o direito do trabalho “[...] é o conjunto de normas que disciplinam o estado profissional do trabalhador como tal”; na Argentina, Rodolfo Napoli entende que o direito do trabalho “[...] é o que disciplina a relação entre empregadores e trabalhadores por conta alheia”, as das associações profissionais entre si e as destas e aquelas com

²⁰⁵ Para uma maior compreensão em torno do direito objetivo e do direito subjetivo, sugere-se a leitura de Goffredo Telles Junior (2001), nomeadamente e respectivamente, das páginas 105 a 113 e 255 a 274.

²⁰⁶ Os três critérios são apontados por Souza e Carneiro (2008, p. 30).

²⁰⁷ Nessa corrente, *cf.* Hueck e Nipperdey *apud* Delgado (2016, p. 46).

o Estado, com um fim de tutela e colaboração (NASCIMENTO, 2004, pp. 169-170); no Brasil, Gomes e Gottschalk (1990) afeiçoam ao “[...] conjunto de princípios e regras jurídicas aplicáveis às relações individuais e coletivas, que nascem entre os empregadores privados” ou a estes equiparados, e os que trabalham sob a direção do primeiro, e de ambos com o Estado, seja por ocasião do trabalho, ou eventualmente fora dele (p. 10).

O critério objetivo se apega ao objeto da relação jurídica laboral, ou seja, a prestação de trabalho subordinado (BARROS, 2016, p. 69), enfatizando o “[...] conteúdo objetivo das relações jurídicas” que regula e afirmando a matéria que forma o conteúdo das relações justralhistas (DELGADO, 2016, p. 45), ou seja, o “[...] conjunto de regras de comportamento, autorizações ou proibições tipificadas nos diversos instrumentos normativos, sistema de normas” (NASCIMENTO, 2004, p. 174).

Esse grupo é integrado: no Brasil, por Donato (1982), para quem o direito do trabalho é o “[...] conjunto de princípios e normas jurídicas que regem a prestação de trabalho subordinado ou a ele similar, bem como as relações e os riscos que dela se originam” (p. 59); e em Itália, por Alberto Asquini, para quem o direito do trabalho “[...] é o complexo de normas que regulam o trabalho prestado em virtude de um contrato na dependência de uma empresa privada”, e por La Loggia, para quem “[...] é a parte do Direito que tem por objeto as relações de trabalho subordinado” (NASCIMENTO, 2004, pp. 170-171).

Pondera Nascimento (2004) que a definição do direito do trabalho, com base no critério objetivo, parte do conjunto de normas jurídico-trabalhistas que integram o manancial do ramo especializado da ciência do direito, decorrendo a diferença entre a norma trabalhista e outros ramos do direito dos tipos de relações jurídicas que integram o ramo trabalhista, seja no plano individual ou coletivo, prevalecendo o trabalho profissional subordinado como o tipo de relação a ser protegida pelo direito individual e pelo direito coletivo do trabalho (pp. 174-175).

Cesarino Junior (1980) define o direito do trabalho abarcando seus dois seguimentos: o direito individual do trabalho como o “[...] conjunto de leis que consideram individualmente o empregado e o empregador, unidos numa relação contratual”; e o direito coletivo do trabalho como “[...] o conjunto de normas que

consideram os empregados e empregadores coletivamente reunidos, principalmente na forma de entidades sindicais”. A compreensão harmoniza com a origem do fenômeno laboral, cujo desenvolvimento ocorreu amparado, especialmente, nos dois campos de ações dos sujeitos da relação de trabalho subordinada: um que lhes confere o papel, os direitos e as obrigações na esfera individual; e outro que lhes confere o papel, os direitos e as obrigações na esfera coletiva (pp. 52-54 *passim*)²⁰⁸.

Para Barros (2016), o direito individual “[...] pressupõe uma relação entre sujeitos de direito, considerando os interesses concretos de indivíduos determinados”, e o direito coletivo pressupõe “[...] uma relação entre sujeitos de direito, em que a participação do indivíduo também é considerada, mas como membro de determinada coletividade, considerando os interesses abstratos do grupo” (p. 69).

Em Portugal, Amado (2014), apoiado nas noções de Jorge Leite, define o direito do trabalho como “[...] o conjunto das normas jurídicas, de origem estadual e convencional, que visam a regular, com vista à sua normalização, as relações individuais e colectivas que têm como seu elemento unificante e desencadeante o trabalho assalariado” (p. 38).

Na Espanha, explicam Bayón Chacón e Pérez Botija (1974a) que o “*Derecho del Trabajo es el Derecho relativo a la prestación profesional de servicios y a la fijación y cumplimiento de las condiciones de dicha prestación*”²⁰⁹; a qualificação “profissional” refere-se à prestação de serviço para obter meios de vida, portanto de caráter remuneratório; o termo “serviço” define juridicamente o grau de dependência, de submissão à direção empresarial; a expressão “fixação das condições” condensa a estrutura orgânica e o processo funcional que enquadra o nascimento da relação laboral; as palavras “cumprimento das condições e de dita prestação” enquadram sua execução normal e a intervenção do Estado e dos grupos sociais, para assegurar e defendê-la (p. 39).

²⁰⁸ Registra Robertella (1998): “O direito do trabalho foi construído sobre o emprego, a relação jurídica que vincula o empregado ao empregador” (p. 171).

²⁰⁹ “Direito do Trabalho é o Direito relativo à prestação profissional de serviços, e a fixação e o cumprimento das condições de ditas prestações” (BAYÓN CHACÓN; PÉREZ BOTIJA, 1974a, p. 39, tradução nossa).

Conforme Delgado (2016), o critério misto busca a definição do direito do trabalho considerando o sujeito do contrato de trabalho e o objeto de prestação do trabalho subordinado (p. 79), considerando o autor ser este o melhor critério para definir o direito do trabalho, por permitir desvendar os elementos que compõem o fenômeno e o nexa lógico que os integra no universo jurídico (p. 47).

No sentido lato, Delgado (2016) define o direito do trabalho afinado com o complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia do trabalho, e outras relações definidas em lei; engloba também institutos, regras e princípios jurídicos pertinentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, especialmente através de suas associações coletivas (p. 47).

Para Lamarca (1993), a definição do direito do trabalho somente é concebível se em seu corpo contiver um elemento que o diferencie e ao mesmo tempo unifique o seu conceito, de modo a justificar plenamente a sua autonomia no quadro geral da ciência jurídica. Nesse entendimento, define “[...] conjunto de princípios e regras jurídicas autônomas e heterônomas, aplicáveis às relações individuais e coletivas, exsurgentes do trabalho prestado em empresa privada ou equiparada” (pp. 52 e 59).

Magano (1991) define o direito do trabalho como “[...] o conjunto de princípios, normas e instituições aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais” (p. 59)²¹⁰.

Filiam-se a esse grupo Moraes Filho (1965), “GallartFolch, Granizo e Rothvoss, Miguel Hernainz, CastánTobeñas, Hernández Gil, Barrutia, Fantini, De Litala, Amoros, Caldera, Ramirez Gronda etc.” (p. 24).

²¹⁰ Jorge Neto e Cavalcante (2012) fazem brilhante síntese da análise feita por Magano em torno dos elementos adotados em seu conceito: “A palavra conjunto indica tratar-se de um todo organizado e composto de várias partes. Estas não se encontram desconexas, mas, ao contrário, em estrita relação de dependência recíproca, de modo a formar um sistema. Princípios são as proposições genéricas que derivam as demais normas de um sistema. A identificação deles permite o reconhecimento do caráter científico de uma disciplina jurídica ao mesmo tempo em que justifica a sua autonomia. Normas são as regras positivas, compreendendo a lei, os costumes, as convenções coletivas e as decisões jurídicas proferidas em dissídios coletivos de trabalho. O termo instituição significa que o Direito do Trabalho não é constituído exclusivamente de normas, sendo também das entidades que as criam, a saber, o Estado e as organizações profissionais” (p. 54).

3.3.1.5 Natureza jurídica

Conforme Delgado (2016), a busca da natureza de um fenômeno requer sua definição (declarar sua essência²¹¹ e composição) e sua classificação (enquadrar o fenômeno em um conjunto de fenômenos que lhes sejam próximos ou correspondentes)²¹². Assim, a busca pela natureza jurídica do direito do trabalho consiste em encontrar os elementos essenciais que lhe compõem e compará-los aos demais segmentos existentes no sistema do direito (pp. 74-75)²¹³.

Para o clássico direito do trabalho, seu elemento essencial é a relação de trabalho subordinada, e a comparação dessa categoria com os seguimentos existentes no sistema do direito exige alguns passos à frente. Nesse propósito, relembra Reale (1982) que a primeira divisão²¹⁴ encontrada na história da ciência do direito firmou-se na classificação que estrutura o direito em público e privado (p. 335), dicotomia de origem romana atribuída a Ulpiano (BARROS, 2016, p. 72)²¹⁵. A evolução do direito e a expansão dos ramos jurídicos, nomeadamente do direito do trabalho, têm provocado controvérsias quanto à prevalência dessa dicotomia para organizar o universo jurídico²¹⁶, ensejando o surgimento de outros critérios de comparação em busca de sua revelação, havendo quem sustente a existência de um direito social, um direito misto ou um direito unitário (BARROS, 2016, p. 72)²¹⁷.

²¹¹ Ressaltam Souza e Carneiro (2008) que “Uma das primeiras dificuldades com que se deparou a doutrina laboral foi a de encontrar a essência da relação de trabalho, ou seja, sua natureza jurídica” (p. 43).

²¹² Sugere-se a leitura de Pérez Botija (1960, p. 4).

²¹³ Diniz (1998b) esclarece que “[...] a expressão natureza jurídica denota o significado último dos institutos jurídicos ou a afinidade que um instituto jurídico tem, em diversos pontos, com uma grande categoria jurídica, podendo nela ser incluído a título de classificação” (p. 337).

²¹⁴ Süsssekind (2000e) ressalta não serem poucos os que proclamam a unidade do Direito, sendo que à frente se encontra Hans Kelsen (p. 114).

²¹⁵ Para Jorge Neto e Cavalcante (2012), trata-se de um trecho constante no Digesto, 1.1.1.2: “*Publicum jus est quod ad statum rei romanae spectat, privatum, quod ad singulorum utilitatem* (O Direito Público diz respeito ao estado da coisa romana, a polis ou civitas, o Privado à utilidade dos particulares)” (p. 55).

²¹⁶ Jorge Neto e Cavalcante (2012) ressaltam o pensamento de Sampaio Júnior, para quem esses critérios não são logicamente rigorosos e servem apenas como pontos para orientar e organizar de modo coerente a matéria observada, surgindo constantemente novas teorias desejosas por expressarem de modo mais abrangente e coerente o problema enfocado (p. 55).

²¹⁷ Süsssekind (2000e) registra que, no início desse século, já se relacionavam cento e quatro teorias sobre os critérios de caracterização do direito em público e privado, restando claro a falta de unanimidade quanto aos elementos a serem analisados para identificar os diferentes ramos do direito (p. 114).

Pondera Catharino (1972) não haver uma separação nítida entre público e privado, sendo eles o verso e o reverso de uma realidade, dependendo da posição ou do ângulo do observador, para conferir maior ou menor destaque a um ou outro (p. 49). Nascimento (2004) conclui ser a distinção entre o direito público e o privado mera ideologia variante no tempo e no espaço. Pondera que, apesar da utilidade como método de estudo, “[...] o direito existirá ainda que não existisse essa discriminação de setores” (p. 227). Para Jorge Neto e Cavalcante (2012), a distinção entre direito público e privado é útil como critério classificatório dos tipos normativos e de sistematização das normas (p. 53).

Ainda que o critério de distinção se limite à utilidade sistemática e didática²¹⁸, alinha-se ao entendimento que “[...] toda ciência para ser bem estudada precisa ser dividida, ter as suas partes claramente discriminadas” (REALE, 1982, p. 335), e adentra em alguns de seus aspectos.

São várias as teorias que visam explicar o critério dicotômico público ou privado conferido à ciência jurídica²¹⁹, havendo quem considere a natureza dos interesses como qualidade determinante para enquadrar a natureza do direito (originária da tradição romana-Ulpiano) (DELGADO, 2016, p. 75), considerando público o direito que regula os interesses imediatos do Estado e privado o direito que regula os interesses imediatos dos particulares (NASCIMENTO, 2004, p. 224). Outros consideram como elemento definidor da natureza do direito em público ou privado originário da Idade Moderna a titularidade dos sujeitos detentores dos direitos e prerrogativas, considerando público se figurar na relação jurídica o Estado ou um de seus órgãos e privado se a relação é formada por particulares (DELGADO, 2016, p. 75). Há quem entenda explicar a natureza dicotômica do universo jurídico afeiçãoado à natureza da relação, considerando haver no direito público uma relação de natureza subordinada entre o Estado e o outro sujeito, e se a relação é de igualdade e vontades dos sujeitos o direito será privado (NASCIMENTO, 2004, p. 224). Süsserkind (2000e) prefere nominar “teoria da

²¹⁸ Para Panzan (2006), ainda que sob o aspecto didático, não há “[...] como abandonar a clássica divisão doutrinária, que separa os dois grandes ramos do Direito em Direito Público e Direito Privado” (p. 9).

²¹⁹ Süsserkind (2000e) inclui a teoria do fim, de Savigny, e a teoria da forma da ação, de Thom (p. 115). Lima e Varela (1957) relacionam os critérios: da natureza dos interesses; da posição dos sujeitos da relação jurídica; da força vinculante das normas; e da qualidade dos sujeitos da relação jurídica, entendendo ser este último o mais adequado (p. 45).

sujeição” a situação em que os sujeitos ativo e passivo se encontram na relação jurídica: se os dois sujeitos se encontram em igualdade de condições, a relação é privada (há coordenação entre eles); e se um dos sujeitos tem o poder de impor sua vontade ao outro, a relação é pública (há subordinação de um deles) (p. 115)²²⁰.

Ruggiero (1971) combina os dois critérios, ao considerar que: público “[...] será o Direito que tenha a finalidade de regular as relações do Estado com outro Estado ou a do Estado com seus súditos (ideia de titularidade), procedendo em razão do poder soberano e atuando na tutela de bem coletivo (ideia de interesse)”; será privado o direito que “[...] discipline as relações entre pessoas singulares (titularidade), nas quais predomine imediatamente o interesse de ordem particular (interesse)” (pp. 46-47). Ressalta Delgado (2016) que esse critério combinado conserva a influência individualista do velho direito civil, mostrando-se hoje inadequado para as sociedades democráticas do Ocidente, cuja utilidade seria maior se substituir a “[...] noção de pessoas singulares por pessoas privadas, singulares ou coletivas, desde que se substitua, ainda, a noção de interesse de ordem particular por interesse de ordem particular, setorial ou comunitária” (p. 76).

Reale (1982) entende que a distinção entre direito público e privado se embasa em dois aspectos: o primeiro quanto ao conteúdo ou objeto da relação jurídica, sendo o direito público “[...] quando é visado imediata e principalmente o interesse geral”, e será privado “[...] quando imediato e prevalecente o interesse particular; o segundo aspecto é quanto à forma da relação, sendo geralmente de Direito Privado se a relação é de coordenação e, geralmente Público, se a relação é de subordinação” (p. 337).

No caso do direito do trabalho, há controvérsias²²¹, havendo quem sustente sua natureza jurídica dentro do grupo do direito público, argumentando ser a relação jurídica laboral de caráter estatutário, delineada aprioristicamente pela lei, mitigando a autonomia da vontade das partes, semelhante ao que ocorre com o

²²⁰ Explica Süsskind (2000e) que a teoria da sujeição se originou na Alemanha, por Otto Mayer e Radbruch, tendo como adepto Gottschalk, e com algumas adaptações por Pontes de Miranda, sendo esta a teoria preferida na atualidade (p. 115).

²²¹ Ramalho (2000), ao abordar a delimitação, entende que a dificuldade de situar o direito do trabalho no ramo do direito público ou do direito privado é um dos fatores de ordem dogmática que dificulta a delimitação tradicional do direito do trabalho como área jurídica (pp. 21-50 *passim*).

direito administrativo (NASCIMENTO, 2004, p. 223). O intervencionismo estatal e o predominante resultado do conteúdo imperativo de suas normas (BARROS, 2016, p. 72) têm uma matriz de “tendência estatizante”, comum ao modelo do direito intervencionista e autoritário²²² (DELGADO, 2016, p. 76). Esse sentido se confirma com a presença de normas administrativas a regular o direito do trabalho, tais como as pertinentes à higiene e à segurança do trabalho, à fiscalização, além da “[...] presença do princípio protetor, como ênfase teleológica dessa disciplina jurídica, por meio do dirigismo contratual”, e a irrenunciabilidade das normas laborais (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 57). Contra-argumenta Delgado (2016) que um ramo jurídico não é definido em função de a natureza da norma ser predominantemente imperativa ou dispositiva; se assim fosse, o direito de família, formado notadamente por regras imperativas, não se enquadraria no ramo do direito civil, ou seja, não pertenceria ao ramo do direito privado (pp. 76-77).

Dentro do sistema bifurcado público ou privado, a predominância é pela natureza jurídica do direito do trabalho no grupo do direito privado²²³, amparada nas seguintes considerações: a relação de emprego, categoria nuclear do direito do trabalho, é pactuada essencialmente entre sujeitos particulares (DELGADO, 2016, pp. 76-78 *passim*); as partes agem em prol do interesse próprio (NASCIMENTO, 2004, p. 224); a origem de suas normas tem matriz no direito civil (BARROS, 2016, p. 72)²²⁴, com base histórica na locação de serviços (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 57); “[...] regula interesses imediatos dos particulares, é pluricentrico, e tanto a convenção coletiva do trabalho como o contrato individual não se desvinculam do âmbito do direito privado” (NASCIMENTO, 2004, p. 229).

Há uma corrente crescente que não enquadra o direito do trabalho em nenhum dos dois clássicos grupos, tendo em vista as acentuadas especificidades inerentes ao ramo do direito público (notadamente o direito penal, o direito tributário e o direito administrativo) e ao ramo do direito privado (principalmente o direito civil

²²² Delgado (2016) cita como exemplo, no Brasil, a natureza paraestatal normalmente atribuída a certas instituições, como os sindicatos e a intervenção do Estado na negociação coletiva (pp. 76-77).

²²³ Nesse grupo, cite-se Pereira (2004, p. 8).

²²⁴ Nesse sentido, Gomes (1971) entende ser o direito do trabalho uma “especialização” do direito civil (pp. 29-30).

e o direito empresarial), concebendo uma terceira espécie ou gênero de segmento jurídico: o direito social²²⁵, fundado na supremacia do direito coletivo sobre o direito individual (BARROS, 2016, pp. 72-73). O direito social se caracteriza pelo “[...] modo que contempla o homem, na atitude da sociedade em relação ao homem e nos fins da regulamentação jurídica”. O homem é um ser integrante do social, e a sociedade é devedora de obrigações para com ele, tendo o direito a finalidade de proteger o hipossuficiente (NASCIMENTO, 2004, p. 226). Nesse sentido, a atuação da socialização do direito no universo jurídico: constitui-se num campo jurídico próprio, distinto dos ramos público e privado; é formado por diversos ramos especializados; e está integrado por “[...] normas predominantemente imperativas, com forte conteúdo social e força de repercussão em largo espectro da comunidade envolvente”. No campo do direito social, se integrariam o direito do trabalho, o direito da seguridade social²²⁶, o direito do consumidor e o direito ambiental (DELGADO, 2016, pp. 77-78).

Barros (2016) ressalta a tendência socializadora do direito do trabalho e pondera o fato de pertencerem algumas relações jurídicas a matrizes integradas ao direito civil, razão pela qual a doutrina espanhola reconhece a comodidade do critério, porém entende ser ele “[...] ineficaz, seja do ponto de vista metódico, científico, seja do ponto de vista dogmático” (p. 73). Delgado (2016) critica a eleição do terceiro gênero para enquadrar o direito do trabalho, uma vez que a relação de emprego não é uma categoria incomunicável com as demais categorias correlatas ou próximas, como a relação de trabalho autônomo, de mandato, de sociedade, tornando desnecessário formular uma teoria própria para o ramo especializado. Ademais, a relevância da noção de ser coletivo inerente ao direito do trabalho, em contraposição à noção individualista inerente ao direito civil, não é uma exclusividade do direito do trabalho, estendendo-se hoje o caráter social do fenômeno jurídico a qualquer ramo do direito, inclusive do direito privado, como o

²²⁵ Delgado (2016) informa que esse grupo tem “[...] raízes em Otto Von Gierke, em fins do século XIX, tendo sido incorporada por autores civilistas, como Paulo Roubier e juslaboristas, como Arthur Nikisch” (p. 77).

²²⁶ Explica Claudio Couto Terrão (2015) que “seguridade social” “Trata-se de uma expressão vocabular cujo sentido está diretamente ligado à segurança ou à proteção jurídica dada aos membros de uma sociedade situada no tempo e no espaço e em determinada área social. Na atual ordem político-jurídica brasileira, compreende um conjunto integrado de ações de direitos fundamentais sociais relativos à saúde, à previdência e à assistência social” (pp. 380-381).

direito do consumidor (pp. 77-78)²²⁷.

Para alguns, o direito do trabalho é de natureza mista²²⁸, por unir de forma inseparável institutos do direito público e do direito privado²²⁹, decorrendo esse dualismo normativo da “[...] heterogeneidade dos elementos que se compõem e que não se interpenetram”, preservando a presença concomitante de ambos, como se depreende do caráter público da tutela administrativa conferida pelo Estado aos trabalhadores, à inspeção trabalhista exercida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, e do caráter privado dos contratos de trabalho e convenções coletivas de trabalho (NASCIMENTO, 2004, p. 225). Para Delgado (2016), essa classificação não permite abstrair a existência de uma identidade própria para o ramo trabalhista (p. 79).

Defende Sússekind (2000e) ser relativa a divisão e o enquadramento dos ramos autônomos em categoria pública ou privada, eis que o conteúdo da ordem jurídica alterou ao longo do tempo, estando os dias atuais marcados pela grande intervenção do Estado na autonomia da vontade, “[...] acarretando a publicização de grande parte das regras jurídicas”. O “pensamento social do direito do trabalho” reflete no direito público e no privado, havendo, nas palavras de Walter Kaskel, um “entrecruzamento” dos dois elementos, privado e público, sentido afirmado pelo professor de Heidelberg como uma “mescla indissolúvel”, sintetizada por Pérez Botija como um “[...] canúbio indissolúvel de instituições de Direito Público e Privado”. Há uma tendência na doutrina de enquadrar o direito do trabalho na corrente de regras mistas: no direito privado, estão as normas relativas ao contrato individual do trabalho; e as demais são de natureza pública (pp. 119-130 *passim*).

Para outros, o direito do trabalho é unitário²³⁰, por corresponder suas normas a uma relação individual e ao mesmo tempo social, constituindo essa “mescla indissolúvel” a ordem jurídica real do trabalho (BARROS, 2016, p. 73), cujos institutos de origem diversa não retiram suas coerência e direção uniformes

²²⁷ Nesse sentido, também entende Reale (1982, pp. 345-346).

²²⁸ Nascimento (2004) cita como referência desse grupo: Paulo Roubier, Carnelutti, De Litala, Belloni, Pergolesi, E’Eufemia, Fantini, Mossé, Jacobi, Pérez Botija, Cabanellas, García Oviedo, Menéndez Pidal, Alfred Hueck, Walter Kaskel, Planiol, Ripert, Renard, Donati, Eduardo Espínola, Hermems Lima, Orlando Gomes (p. 225).

²²⁹ Esse argumento é de Pérez Botija (1955, p. 14).

²³⁰ Nesse sentido, *cf.* Moraes Filho (1960).

(DELGADO, 2016, p. 79). O direito unitário é a expressão de um monismo kelseniano, pelo qual as normas do direito público e do privado estariam fundidas gestando outra realidade. Difere do direito misto, uma vez que este considera a coexistência concomitante das normas públicas e privadas, preservando ambos, enquanto o direito unitário é uma fusão das normas públicas e privadas, gestando essa integração um novo ser, o direito unitário (NASCIMENTO, 2004, pp. 225-226).

Em Espanha, Bayón Chacón e Pérez Botija (1974a) negam a essencialidade da distinção em setores jurídicos distintos e opostos, e entendem ser inadequada a divisão do direito em público e privado, uma vez que o direito é uma ciência humanista, seu aspecto teleológico deve ser considerado unitário, tendo em vista a unidade do homem. Ressaltam que a diferenciação de Ulpiano não implicou a separação dos ramos do direito em público ou privado, e a distinção romana entre direito cogente e direito dispositivo se referia somente ao grau de obrigatoriedade dos preceitos jurídicos em relação à vontade das partes. A reconhecer a presença de uma matriz predominante, destacável é a natureza privada do direito da prestação profissional de serviços que regulam o “viver de cada indivíduo”, e a natureza pública da fixação das condições das prestações e suas garantias de cumprimento, por interessar particularmente ao Estado. É assim um ramo jurídico enquadrado no direito privado e condicionado por circunstâncias e instituições no direito público. Não se trata de natureza mista, uma vez que os institutos não são ao mesmo tempo de natureza pública e privada, eis que em cada um predomina uma matriz (pp. 40-43 *passim*).

Em Portugal, Ramalho (2000), após enfrentar as dificuldades para delimitar o conteúdo do direito do trabalho, explica ser comum a fixação de três áreas temáticas: direito individual do trabalho, direito coletivo do trabalho e direito das condições de trabalho. A delimitação tripartida do conteúdo da área trabalhista gera, como consequência, uma definição tripartida para o direito do trabalho. Os diversos fenômenos laborais “[...] ultrapassam a dimensão da própria situação laboral e na diferente natureza dessas mesmas normas, o que impede a recondução global do sistema normativo laboral ao direito privado ou ao direito público” (pp. 50-51). O direito individual do trabalho é “[...] o complexo de normas reguladoras do contrato de trabalho e da relação jurídica emergente, nos aspectos do seu desenvolvimento e vicissitudes” (p. 51). Considerando que a “situação

jurídica negocial” envolve duas pessoas privadas, seu conjunto de normas é de direito privado, apesar da natureza imperativa da maioria dessas normas (p. 51). Define o direito das condições de trabalho como “[...] o complexo de normas atinentes às matérias da segurança, saúde e higiene no trabalho, bem como à preservação e reparação dos riscos sociais inerentes à prestação laborativa”. Em caso de existência de obrigações entre os sujeitos privados para com o Estado, as normas são geralmente imperativas e de natureza pública (p. 52). O direito coletivo do trabalho é “[...] o complexo normativo que estabelece o estatuto das entidades laborais colectivas e regula os fenômenos laborais colectivos de natureza negocial e conflitual” (p. 53). Considerando combinar o conjunto de normas interesses privados e públicos, e “[...] situações jurídicas complexas entre particulares com deveres para com o Estado”, a natureza do conjunto dessas normas é híbrida (p. 53). Entretanto, após enfrentar densas questões sobre o âmbito e a divisão da área laboral, propõe-se, para análise dogmática, “[...] considerar as situações jurídicas de trabalhador subordinado e de empregador como referências unificadoras gerais do direito laboral enquanto área jurídica” (p. 126). Por essa ótica, distingue-se, a “grosso modo”, duas áreas regulativas: a “área das situações laborais individuais” (absorve os preceitos relativos às condições de trabalho, não incluídas no âmbito da segurança social); e a “área das situações laborais coletivas” (p. 132). Nessa elaborada interpretação, aqui resumida sucintamente, conclui-se estar o direito do trabalho inserido no âmbito do direito privado (p. 134).

3.3.1.6 *Autonomia*

A metodologia científica separou as ciências em grupos²³¹, integrando a ciência do direito ao grande grupo das ciências sociais, mais precisamente na subdivisão nominada ciências sociais aplicadas²³². Mirando o universo das ciências sociais aplicadas e focando unicamente na ciência do direito, seus ramos jurídicos,

²³¹ Para Diniz (1998a), ciência é o conhecimento humano sistematizado que revela “[...] um complexo de enunciados verdadeiros, rigorosamente fundados e demonstrados, com um sentido limitado, dirigido a um determinado objeto. Para que haja ciência, deve haver as seguintes notas: carácter metódico, sistemático, certo, fundamentado ou demonstrado e limitado ou condicionado a um certo setor do objeto” (p. 576).

²³² Apesar da diversidade de enquadramentos conferidos às ciências humanas, recorre-se de modo ilustrativo às noções básicas apresentadas (CONCEITO.DE, 2012).

como setor ou segmento do círculo ou área maior, mantêm “nexo de interdependência” com o núcleo central da ciência jurídica (SÜSSEKIND, 2000a, p. 131), fixado, geralmente, na Lei Maior do Estado. A autonomia de um ramo da ciência jurídica “[...] não deve confundir-se com a sua independência” (ROCCO, 1931, p. 72), ou seja, dizer que seja autônomo um ramo da ciência jurídica não o isola dos outros ramos, tampouco de seu núcleo²³³. Apesar de os ramos serem distintos, integram o mesmo tronco da ciência jurídica, comunicando e relacionando harmoniosamente entre eles em situações e intensidades diferentes²³⁴.

A ciência jurídica distingue a autonomia sistemática e a autonomia dogmática do direito do trabalho, podendo-se dizer, sucintamente, com amparo em Ramalho (2000), que a autonomia dogmática consiste na verificação da existência dos princípios e valores fundamentais diferenciadores do sistema positivo e informador da evolução do direito do trabalho. A busca dos princípios e valores que fundamentam o clássico direito do trabalho é uma trilha complexa e profunda já percorrida reiteradamente pela doutrina e foge dos objetivos da presente pesquisa. A autonomia sistemática consiste na ordenação das regras de direito de acordo com determinados critérios, visando alcançar uma construção articulada pela lógica e arrumada pelos valores de modo pleno e coerente (pp. 141-163 *passim*).

É preciso repetir que as noções de algumas componentes reproduzidas

²³³ O professor Marcos Barbosa de Oliveira (2011), em seu artigo “Formas de autonomia da ciência”, distingue três formas que a autonomia da ciência assume ao longo de sua história: a galileana, a vannevariana e a neoliberal. A galileana foi reivindicada por Galileu em seu conflito com a Igreja Católica. O termo “vannevariana” vem de Vannevar Bush, responsável pelo relatório *Science, theendlessfrontier*, que teve um papel fundamental na conformação das práticas científicas no período pós Segunda Guerra. A autonomia vannevariana diz respeito aos rumos da pesquisa científica. A autonomia neoliberal consiste na liberdade de cada cientista procurar financiamento para as pesquisas que deseja realizar em qualquer fonte, pública ou privada, tendo em vista apenas seu auto interesse (intelectual e/ou econômico). Amparado nessas distinções, questiona: “que forma de autonomia deve ser reivindicada pela ciência nos dias de hoje? O procedimento consiste em determinar, para cada uma das três formas, o que deve ser mantido e o que deve ser abandonado. A conclusão a que se chega é a de que a autonomia neoliberal deve ser descartada, a vannevariana restringida, e a galileana preservada” (p. 527).

²³⁴ Ponderam Lima e Varela (1957) que apesar de o direito ser essencialmente uno, os juristas desde longo tempo consideram a diversidade de relações sociais e costumam dividir a “[...] massa imensa das normas jurídicas em certos ramos ou em grandes núcleos. [...]”. Embora estes diversos ramos de direito correspondam a divisões puramente convencionais e não constituam nenhum compartimento estanque, há por detrás deles determinados critérios, seja para facilitar o estudo do direito, seja para permitir uma ‘fácil especialização’ da actividade dos jurisconsultos. A divisão do direito em ramos fundamenta e reconhece a existência de núcleos de normas com características singulares comuns, porém distintas dos outros núcleos ou ramos” (pp. 39-40).

neste capítulo visam apenas formar uma visão panorâmica da estrutura e dinâmica que forma o clássico direito do trabalho, afinada mais com a arrumação sistemática da sua autonomia, sem pretensão de questionar os princípios e valores que confirmaram sua autonomia. O objetivo é escalar sua identidade e encontrar sua fronteira no momento atual.

A doutrina aponta diversos critérios para afirmar a autonomia do direito do trabalho. Nascimento (2004) entende que para afirmar a autonomia de uma ciência é necessário questionar a presença de três aspectos: a existência de autonomias legislativa, doutrinária e didática (pp. 218-220 *passim*). Jorge Neto e Cavalcante (2012) salientam dois critérios: um baseado na “[...] existência de princípios comuns, na observância de método próprio, e na extensão da matéria do Direito do Trabalho”; o outro baseado nos “[...] elementos integrantes da relação jurídico-trabalhista, ou seja: os sujeitos, o objeto e o vínculo obrigacional”. Alinham-se os professores à doutrina que rejeita o segundo critério por inaptidão dos três elementos para identificar o direito do trabalho em sua unidade, e elegem o primeiro critério (p. 68). Para Süsskind (2000a), o direito do trabalho adquiriu sua autonomia em relação ao direito civil, tal como ocorreu com o direito comercial, possuindo hoje “[...] objeto próprio, princípio próprio, fontes e instituições peculiares, finalidades específicas e, até em muitos países, como no Brasil, jurisdições especiais para dirimir os dissídios que lhe concernem” (p. 137).

Conforme Rocco (1931), a afirmação da autonomia de uma ciência trilha ao encontro de três requisitos em relação ao seu corpo doutrinário: o primeiro é “[...] que ele seja bastante vasto a ponto de merecer um estudo adequado e particular”; o segundo requisito é “[...] que ele contenha doutrinas homogêneas, dominadas por conceitos gerais comuns e distintos dos conceitos gerais informadores doutras disciplinas”; e o terceiro é “[...] que possua um método próprio, isto é, que empregue processos especiais para o conhecimento das verdades que constituem o objecto das suas investigações” (p. 72).

Na trilha do primeiro requisito apontado por Rocco (1931), existe um campo temático vasto e específico do direito do trabalho reconhecido após a Segunda Guerra Mundial, quando ocorreu a institucionalização da relação de emprego, como objeto de estudo teórico, e o reconhecimento jurídico de institutos próprios, como a greve, a negociação coletiva, a natureza e os efeitos da duração da jornada de

trabalho, poder empregatício, entre outros (DELGADO, 2016, p. 72). Jorge Neto e Cavalcante (2012) destacam “[...] as convenções e os acordos coletivos de trabalho, a presença do princípio protetor (manutenção da condição mais benéfica e a sua imutabilidade, a opção pela norma mais benéfica, mesmo de grau hierárquico inferior)” (pp. 69-70).

Jorge Neto e Cavalcante (2012) ressaltam a vastidão do campo temático laboral e nomeiam quatro campos para sua identificação: o legislativo, o doutrinário, o didático e o jurisprudencial (p. 69)²³⁵. No que pertine à autonomia doutrinária e legislativa – patente nas constituições de vários países –, amplo é o campo de ação do direito do trabalho, capaz de gerar uma legislação especial distinta do direito civil, fundada em princípios próprios²³⁶ ²³⁷, que exigem e proporcionam a elaboração de uma compreensão doutrinária própria (BARROS, 2016, p. 73), integrada por um cabedal de livros, manuais, monografias, dicionários e artigos versando sobre suas temáticas²³⁸. A autonomia didática do direito do trabalho resulta de sua maturidade científica, capaz de lhe conferir um programa a ser estudado de forma metodológica no ensino superior, especialmente de direito (NASCIMENTO, 2004, p. 220). A autonomia jurisdicional é afirmada pela presença de segmento especial no âmbito do Poder Judiciário, “[...] para apreciar os litígios oriundos das questões que envolvem capital e trabalho” (BARROS, 2016, p. 73)²³⁹.

²³⁵ Nesse sentido, ressalta Sússekind (2000a), amparado em Paulino Jacques, que “[...] a autonomia do Direito do Trabalho, quer doutrinária ou legislativa, quer jurisdicional ou didática, não é mais possível deixar de afirmar, sobretudo diante da tendência para a codificação de alguns sub-ramos” (p. 136).

²³⁶ Cesarino Junior (1980) aduz serem vários os princípios informativos próprios do direito do trabalho. Destaca: o “[...] caráter supletivo das deficiências econômicas dos indivíduos; caráter imperativo de quase todas as normas, visto que visam realizar a paz social, sendo irrenunciáveis seus benefícios; sua tendência à universalidade, mais forte do que em qualquer outro ramo do Direito, por ser ele uma ‘humanização do Direito’ e considerar os indivíduos como ‘homens’ e não como ‘nacionais’ deste ou daquele país; sua oposição nítida ao individualismo dos demais ramos do Direito, que visam à justiça comutativa, enquanto ele visa realizar a justiça distributiva” (p. 57).

²³⁷ Para Duarte (1998), “O Direito do Trabalho sustenta-se, de plano, em princípios gerais de direito, como já se indica comuns a toda esta ciência (jurídica). Depois, possuímos princípios específicos de outros ramos jurídicos aplicáveis ao juslaborismo; no particular os de direito civil, pois aquele partiu deste, sendo um desdobramento que alcançou vida própria. Por fim, temos os princípios específicos de direito do trabalho, responsáveis por sua autonomia e, assim, pelo presente estudo [...]” (p. 49).

²³⁸ Nascimento (2004) destaca a existência de variada bibliografia confirmadora da autonomia doutrinária do direito do trabalho (pp. 219-220).

²³⁹ Nascimento (2004) adota as mesmas características para reconhecer a autonomia do direito do trabalho (pp. 218-220 *passim*).

No Brasil, existe uma Justiça especializada e estruturada, especificamente, para acolher os conflitos desse ramo jurídico, conforme previsto no artigo 114 da CF/88.

Quanto ao segundo requisito – “[...] que ele contenha doutrinas homogêneas, dominadas por conceitos gerais comuns e distintos dos conceitos gerais informadores doutras disciplinas” –, pode ser confirmado pela elaboração de teorias próprias como ocorre com a sustentação em torno das nulidades e da hierarquia entre as normas, cujas linhas teóricas se afastam da hegemonia do direito civil (DELGADO, 2016, p. 72). Nascimento (2004) acrescenta a maior adoção no direito do trabalho da responsabilidade objetiva ou sem culpa, a teoria do risco dos acidentes de trabalho e as “sensíveis modificações” conferidas à autonomia da vontade, “[...] substituída em larga escala pela adesão” (p. 220).

Quanto ao terceiro requisito – “[...] que possua um método próprio, isto é, que empregue processos especiais para o conhecimento das verdades que constituem o objecto das suas investigações”, ou seja, possuir metodologia própria capaz de construir e reproduzir sua estrutura e dinâmica perante o universo jurídico –, ele é confirmado pela presença de método próprio para a criação jurídica de normas, por meio dos instrumentos normativos advindos com a negociação coletiva (DELGADO, 2016, p. 72).

Delgado (2016, pp. 72-73), após percorrer os três requisitos mencionados por Rocco (1931), na busca da autonomia do direito do trabalho, acrescenta um quarto requisito: a existência de perspectivas e questionamentos específicos e próprios em contraposição a outros ramos próximos ou correlatos, como a perspectiva construída em favor do devedor pelo direito das obrigações no direito civil, em contraste com a perspectiva construída em favor do credor pelo direito do trabalho.

Para os quatro lados que se caminha, o direito do trabalho preenche os requisitos e reafirma sua autonomia.

3.3.1.7 Relações do direito do trabalho com outras ciências

O direito tutela comportamentos humanos por meio de uma diversidade de espécies de normas e regras jurídicas “quantos são os possíveis comportamentos e atitudes humanas”. Segundo Reale (1982), esse conjunto complexo de fatos e

fenômenos, decorrentes da convivência ordenada entre os homens²⁴⁰, cria normas que se entrelaçam, correlacionam e complementam o sentido de cada uma, harmonizando o diálogo do todo (p. 2)^{241 242 243}.

As espécies de normas do mesmo gênero constituem campos distintos de interesses, correspondendo cada um a uma disciplina jurídica que, por sua vez, integra o conjunto jurídico que forma a unidade²⁴⁴ da ciência jurídica (REALE, 1982, pp. 6-7)²⁴⁵.

O direito do trabalho é uma das disciplinas que integra o conjunto jurídico, cuja institucionalização se deu após a Segunda Guerra Mundial, centrada no disciplinamento da vida laboral, nomeadamente os pertinentes às condições e

²⁴⁰ Conforme Reale (1982), há uma “[...] correlação essencial entre o Direito como fato social e o Direito como ciência, a tal ponto que, ainda hoje, a mesma palavra serve para designar a realidade jurídica e a respectiva ordem de conhecimentos” (p. 3).

²⁴¹ Reale (1982) destaca o sentido de complementaridade entre as diferentes partes do direito, para alcançar a visão unitária do direito, uma vez que elas “[...] não se situam uma ao lado da outra, como coisas acabadas e estáticas, pois o Direito é ordenação que dia a dia se renova” (p. 6).

²⁴² Bobbio (1999), discorrendo sobre a unidade do ordenamento jurídico, distingue dois tipos de limites de poder normativo atribuído ao órgão inferior pelo órgão superior: o limite material “[...] refere-se ao conteúdo da norma que o inferior está autorizado emanar; o segundo refere-se à forma, isto é, ao modo ou ao processo pelo qual a norma do inferior deve ser emanada”. Nesse sentido, refere-se o primeiro tipo ao direito material e o segundo ao direito formal (pp. 53-54).

²⁴³ Ressalta Neves (2011) que não se deve confundir a realização concreta do direito com a mera aplicação de normas pressupostas, “[...] porque na problemático-concreta realização do direito concorrem momentos normativo-constitutivos [...] (caracterizadores da mediação judicativo-decisória) que a convolvam da mera *aplicação* de normas para uma verdadeira *criação* (constituição) de direito, posto que no quadro vinculante do direito vigente. Criação cujo reconhecimento é já hoje um lugar comum e sem a qual não seria pensável o também universalmente reconhecido direito jurisprudencial [...] enquanto elemento integrante do sistema do direito vigente e mesmo do próprio positivo *corpus iuris* [...]. Ora, essa conclusão não só põe em causa o esquema funcional do tradicional normativismo – a criação do direito compete ao legislador e a sua aplicação ao juiz ou ao jurista em geral – como permite um conceito alargado da realização do direito, que tentará abranger a própria prescrição legislativa” (p. 17).

²⁴⁴ Leciona Reale (1982) existir três tipos de unidade: a unidade física ou mecânica, própria da ligação existente entre elementos homogêneos, sem que a particularidade de cada um resulte em alguma ação ou função para o todo (ex.: bloco de granito); a unidade orgânica, composta por vários elementos, cada uma com função própria, mas sem atividade suficiente para existir de *per si*, e sim para o existir do todo (ex.: coração); a unidade de fim, finalística ou teleológico, própria das ciências humanas, é constituída tal qual a unidade orgânica, em razão de uma função ou de um objetivo comum. “A idéia de fim deve ser reservada ao plano dos fatos humanos, sociais ou históricos”. A expressão “unidade orgânica”, utilizada no âmbito do direito, deve ser entendida como unidade de fins (p. 7).

²⁴⁵ Conforme Pachukanis (1977), “Toda a ciência que procede a generalizações dirige-se, no estudo do seu objecto, a uma única e mesma realidade total e concreta. [...]. Toda a ciência possui o seu próprio plano de acordo com o qual visa reproduzir a realidade” (p. 65).

proteções ao trabalho livre, remunerado e subordinado. Seu desenvolvimento se manifestou de variadas formas, provocando o surgimento de segmentos jurídicos autônomos, porém relacionados ao núcleo principal do direito do trabalho, ou seja, à relação subordinada, integrando e compondo a área jurídico-trabalhista em sentido amplo (DELGADO, 2016, pp. 58-59).

Como atividade humana, o trabalho se move de várias formas e para várias direções: sua dinâmica contata e conecta com diversos fatores²⁴⁶, setores²⁴⁷, ciências²⁴⁸, ramos jurídicos²⁴⁹, integrando e ampliando a enciclopédia²⁵⁰ do conhecimento humano²⁵¹.

Existem valores em outros campos do conhecimento que interessam de modo geral e/ou específico ao mundo jurídico, atraindo o diálogo da ciência jurídica com outras ciências da cultura no universo do saber humano (REALE, 1982, p. 9)²⁵². Essa integração decorre da necessidade de harmonização entre os valores sociais, econômicos, demográficos, políticos etc. das sociedades, e, ainda, de modo mais profundo e determinante, em decorrência do controle que o homem

²⁴⁶ Fator: “2. Aquilo que contribui para um resultado” (FERREIRA, 1986, p. 761). Alguns fatores serão abordados no item 5.2 do capítulo 5 desta tese.

²⁴⁷ O sistema social de qualquer país democrático está estruturado em três setores, que interagem e se fiscalizam reciprocamente – à semelhança do sistema de freios e contrapesos próprios da divisão das funções dos poderes –, um moderando ou controlando os excessos do outro. São eles: o Estado, como primeiro setor; o mercado, como segundo setor; e a sociedade civil, como terceiro setor (QUEIROZ, 2014).

²⁴⁸ Para Diniz (1998a), ciência é o conhecimento humano sistematizado que revela “[...] um complexo de enunciados verdadeiros, rigorosamente fundados e demonstrados, com um sentido limitado, dirigido a um determinado objeto. Para que haja ciência, deve haver as seguintes notas: caráter metódico, sistemático, certo, fundamentado ou demonstrado e limitado ou condicionado a um certo setor do objeto” (p. 576).

²⁴⁹ Reale (1982), após dividir o direito em público e privado, leciona ser o direito um conjunto de estudos discriminados, abrangido por um tronco com vários ramos, cada um recebendo o nome de disciplina, sendo esta “[...] um sistema de princípios e de regras a que os homens se deve ater em sua conduta” (p. 4).

²⁵⁰ Conforme Reale (1982), “enciclopédia” quer dizer “[...] conhecimento ou visão de natureza circular, o que, a bem ver, redundaria numa sequência de problemas distribuídos em função do Direito Constitucional, Civil, Penal etc.” (p. 18).

²⁵¹ Jorge Neto e Cavalcante (2012) se valem de Aranha e Martins, para quem conhecimento representa o “[...] pensamento que resulta da relação que se estabelece entre o sujeito que conhece e o objeto a ser conhecido. A aproximação intelectual do objeto supõe que haja regularidade nos acontecimentos do mundo; caso contrário, a consciência cognoscente nunca poderia superar o caos” (p. 761).

²⁵² Conforme Rafael Caldera, cada ramo de uma ciência “[...] tem relações com os demais aspectos do saber humano”, e relaciona-se com os outros ramos, ou melhor, “[...] com a Ciência em si em seus princípios fundamentais e em sua unidade orgânica. É o que sucede com o Direito do Trabalho” (*apud* SÜSSEKIND, 2000a, p. 131).

estabelece como seu dever como pessoa individual, e como seu dever histórico como espécie (ALONSO OLEA, 1994, p. 17).

A compreensão desse movimento é bastante estimulante, entretanto, relembra-se mais uma vez, não há propósito nesta pesquisa de questionar a autonomia do clássico direito do trabalho, objetivando o capítulo formar uma visão panorâmica de sua estrutura e dinâmica, e este item situar o direito do trabalho como fenômeno integrado na árvore jurídica e no universo do saber humano. Nesse limite, recorre-se à simplificação e deixa-se de adentrar nas afinidades e comunicações entre as ciências, abrindo espaço apenas para citá-las, e para salientar não ter encontrado um rol unânime de quais seriam elas, certamente pela abrangente incidência do trabalho na realidade e nos campos de diversas ciências. São unâimes as menções à filosofia²⁵³, à sociologia²⁵⁴ e à economia²⁵⁵, sendo comum, mas não unânime, a menção à medicina, à psicologia, à administração de empresa, à contabilidade, à estatística, entre outras.

3.3.1.8 Relações do direito do trabalho com outros ramos do direito

A ciência jurídica busca estabelecer, de modo sistemático, métodos para

²⁵³ Chauí (2000) aduz que o termo “filosofia” pode ser definido considerando: a visão de mundo de um povo, civilização ou cultura; a sabedoria de vida; o esforço racional para aceitar o Universo como uma totalidade ordenada e dotada de sentido; e, por fim, considerando o fundamento teórico e crítico dos conhecimentos e práticas (pp. 16-18 *passim*). Reale (1982), ao distinguir a filosofia e a filosofia do direito, afirma dedicar a primeira, de modo desinteressado e constante, ao conhecimento do bem e da verdade, sem qualquer escopo prático ou utilitário, enquanto a segunda dedica-se de modo permanente e desinteressado a perquirir “[...] das condições morais, lógicas e históricas do fenômeno jurídico e da Ciência do Direito” (p. 14).

²⁵⁴ Destaca Reale (1982) que a sociologia “[...] tem por fim o estudo do fato social na sua estrutura e funcionalidade, para saber, em suma, como os grupos humanos se organizam e desenvolvem, em função dos múltiplos fatores que atuam sobre as formas de convivência. [...] Ela se apresenta como uma ciência positiva que procura se valer de rigorosos dados estatísticos para compreender como as normas jurídicas se apresentam efetivamente” (pp. 19-20). Para Jorge Neto e Cavalcante (2012), não cabe à sociologia interpretar a norma jurídica, papel conferido ao operador do direito, mas cabe-lhe questionar a eficácia da norma na realidade social por meio de pesquisas, estatísticas e análises do fato social, representando significativa referência modeladora para o operador do direito, nomeadamente para o direito do trabalho (pp. 73-74).

²⁵⁵ Para Nascimento (2004), economia “[...] é a ciência que tem por objetivo o conhecimento dos fenômenos relativos à distribuição de riquezas, bem como à sua produção e ao seu consumo”. Apesar de alguns institutos comuns entre o direito do trabalho e a economia, os ângulos de visão das disciplinas são distintos: enquanto o direito do trabalho confere proteção jurídica ao trabalhador, tendo em vista “[...] sua absorção pelo processo econômico”; o direito econômico prioriza o processo no qual enquadra o trabalhador (pp. 177-179 *passim*).

observar e analisar o fenômeno jurídico, a fim de proporcionar uma visão geral de sua estrutura e dinâmica (DELGADO, 2016, pp. 87-88). Como conjunto unitário de regras, não impõe divisões, consistindo a organização em classes e ramos, obra da cultura humana para sistematizar a linguagem, facilitar a comunicação, a investigação científica, tornar prático o conhecimento, aperfeiçoar as instituições jurídicas e a aplicação do direito (NADER, 2001, p. 339).

Sua dimensão ampla pode ser compreendida de modo comparativo como uma grande árvore, cujo “tronco” (REALE, 1982, p. 4)²⁵⁶ se alonga e abre em dois grandes braços ou sub-troncos identificáveis como direito público e direito privado. Em cada sub-tronco, abrem-se ramos da árvore da ciência jurídica, o direito do trabalho é um desses ramos, e, apesar de autônomo, a formação de sua estrutura e dinâmica não é isolada, mas, ao contrário, integra a árvore da ciência jurídica, se comunicando e relacionando de modo entrelaçado com os princípios gerais do direito e de outros ramos jurídicos. Nesse sentido, pondera Nader (2001) que “[...] a necessidade de se considerar todo ramo do Direito como uma espécie de um gênero comum” (p. 339).

A doutrina não é unânime quanto à indicação dos ramos que guardam conexão com o direito do trabalho, certamente por ser o trabalho uma atividade dinâmica a entrelaçar com diversos ramos, com maior ou menor intensidade. Sob os mesmos argumentos do item anterior, deixa de adentrar nas afinidades e comunicação entre os ramos jurídicos, salientando mais uma vez não ter encontrado um rol unânime, certamente pelo fato de o trabalho incorporar fatores pilares do direito, observados e ordenados por outros ramos jurídicos, apesar da especificidade adotada para o foco da lente. O direito constitucional é fundamental para o direito do trabalho não apenas por constituir-se como a principal fonte estatal do direito do trabalho (BARROS, 2016, p. 73)²⁵⁷, como por consagrar os princípios

²⁵⁶ Reale (1982), após dividir o direito em público e privado, leciona ser o direito um conjunto de estudos discriminados, abrangido por um tronco com vários ramos, cada um recebendo o nome de disciplina, sendo esta “[...] um sistema de princípios e de regras a que os homens se devem ater em sua conduta” (p. 4).

²⁵⁷ No Brasil, o conteúdo laboral está previsto nos artigos 7º, 8º e 9º da Constituição atual, além de constar no artigo 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), os direitos sociais de natureza individual e coletiva.

constitucionais basilares e as diretrizes essenciais do ramo trabalhista²⁵⁸. Cita-se também sua afinidade com os ramos do direito civil²⁵⁹, dos direitos humanos²⁶⁰, do direito internacional público e privado, do direito previdenciário – seguridade social²⁶¹, do direito administrativo^{262 263}, do direito penal²⁶⁴ e do direito processual, nomeadamente o direito processual do trabalho²⁶⁵.

3.3.1.9 Relações do direito do trabalho com os princípios gerais do direito e outros ramos jurídicos

É preciso iniciar por justificar a necessidade de deter-se um pouco mais em torno dos princípios, considerando a relevância de seu papel para a ciência jurídica, e, de modo especial para o direito do trabalho, considerando suas vastas funções concretizadas dos fundamentos do bem-estar social, eleitas como bases

²⁵⁸ O raio social do trabalho incidiu na Constituição Francesa em 1946, na Itália em 1947, na Alemanha em 1949, em Portugal em 1976 e na Espanha em 1978 (DELGADO, 2016, p. 80).

²⁵⁹ Sobre a origem do direito do trabalho na base civilista, cf. o item 2.2 do capítulo 2 desta tese.

²⁶⁰ Para Delgado (2016), o direito do trabalho, junto com o direito previdenciário (ou de seguridade social), é a “[...] dimensão social mais significativa dos Direitos Humanos, por ultrapassar e ampliar as fronteiras iniciais dos Direitos Humanos, desvinculado da dimensão básica da liberdade e inviolabilidade física e psíquica da pessoa humana”. Essa inserção decorre da simbiose do campo de atuação social, econômico e cultural do ramo especializado com os direitos humanos, assegurando o direito do trabalho um mínimo de direitos e garantias para os trabalhadores serem inseridos na sociedade (p. 85).

²⁶¹ No Brasil, o direito previdenciário não está incluído na abrangência restrita do direito do trabalho, e sim em sua área ampla, como já afirmado no item 3.3.1.3 deste capítulo 3.

²⁶² No Brasil, cabe à Administração Pública organizar, manter e executar a inspeção do trabalho (art. 21, XXIV, da CF/88), organizar o sistema nacional de empregos e condições para o exercício das profissões (art. 22, XVI, da CF/88), por meio do Ministério do Trabalho e Emprego, desenvolver atribuições relacionadas com o trabalho nas áreas da migração da mão-de-obra, treinamento, colocação de desempregados e mediação de conflitos, vedada a sua intervenção ou interferência na organização sindical (art. 8º, I, da CF/88) (NASCIMENTO, 2004, pp. 193-194).

²⁶³ No Brasil, o artigo 114, VIII, da CF/88, com a redação dada pela EC/45 de 2004, confere competência à Justiça do Trabalho, para conhecer e processar as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores, pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho.

²⁶⁴ Conforme Nascimento (2004), o Código Penal brasileiro destina um capítulo aos “Crimes contra a Organização do Trabalho”, além de proibir “[...] o atentado contra a liberdade de trabalho, de contrato de trabalho, a boicotagem violenta, o atentado contra a liberdade de associação, a frustração de direito assegurado por lei trabalhista, a frustração de lei sobre a nacionalização do trabalho, o exercício de atividade com infração de decisão administrativa e o aliciamento para o fim de emigração” (p. 216).

²⁶⁵ No Brasil, o artigo 769 da CLT prevê que, “Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título”.

constitucionais dos ordenamentos jurídicos. Seguindo o roteiro planejado para o capítulo, reitera-se não haver razões para adentrar nos aspectos fundamentadores dos princípios que incidem sobre o direito do trabalho: a uma porque inexistente intenção de questionar a autonomia do direito do trabalho; a duas porque nem todos os princípios do clássico direito do trabalho guardam conexão com as questões pertinentes aos objetivos da presente pesquisa; a três porque ocuparia o espaço de outras questões que interferem nos objetivos da presente pesquisa; e a quatro porque eles poderão ser pincelados e tocados nos capítulos subsequentes, permitindo uma simbiose mais objetiva. Cuida-se por aqui de formar apenas uma visão classificatória, que permita ilustrar sua importância para a dinâmica do direito do trabalho.

O direito do trabalho, como ramo jurídico autônomo integrado à ciência jurídica, submete-se às regras de harmonização do núcleo central do sistema jurídico, formado em boa parte por princípios gerais do direito e por princípios especiais de outros ramos jurídicos. Para Reale (1982), todo conhecimento filosófico ou científico possui princípios, isto é, “[...] certos enunciados lógicos admitidos como condição ou base de validade das demais asserções que compõem dado campo do saber” (p. 299)²⁶⁶.

Para o ilustre professor, são três as grandes categorias dos princípios: a primeira são os princípios *omnivalentes*, “[...] válidos para todas as formas de saber”, como o princípio da identidade e da razão suficiente; a segunda é a dos princípios plurivalentes aplicáveis a vários campos do conhecimento, mas não a todos, como o princípio da causalidade essencial às ciências naturais; e a terceira categoria é a dos princípios monovalentes, válidos no âmbito de determinada ciência, como ocorre com os princípios gerais do direito (REALE, 1982, p. 300).

Justo (2015) salvaguarda a distinção entre princípios gerais e fundamentais do direito, lecionando que os princípios fundamentais ou normativos são, como afirmado por Neves, “[...] postulados axiológico-normativos do direito positivo, o seu

²⁶⁶ Para Reale (1982), princípios “[...] são verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da praxis” (p. 299).

a *priori* normativo e translegal”²⁶⁷, enquanto os princípios gerais são “[...] induções e generalizações lógicas das normas positivas” (p. 225).

Leciona Delgado (2016) que no direito os princípios iluminam a direção da construção da norma, revelando-se como fonte material fora do sistema jurídico, anteriormente à sua construção (momento pré-jurídico), e, no momento da construção da norma (fase jurídica), atuando como princípio descritivo ou informativo, cuja função é de interpretação do direito, ou, como princípio subsidiário, atuando como função de integração jurídica das normas supletivas^{268 269 270}, e, por fim, como princípios normativos próprios ou concorrentes “[...] com natureza de norma jurídica, independentemente da necessidade de ocorrência de integração jurídica” (pp. 192 e 195).

Os princípios gerais do direito irradiam seus efeitos por toda ordem jurídica, atuando como expressão dos valores essenciais da humanidade e como comando de unidade para a organização da ordem jurídica (DELGADO, 2016, p. 82). São princípios importantes para o direito em geral, por servirem como bases teóricas e de razões lógicas para o ordenamento jurídico, catalisando o diálogo e a

²⁶⁷ Pondera Justo (2015) que no quadro das fontes os princípios fundamentais do direito ocupam o primeiro lugar, antes mesmo da Constituição, por constituírem “[...] a base estruturante do ordenamento jurídico e sendo expressões da idéia de Direito” (p. 229).

²⁶⁸ Para Süsskind (2000f), geralmente os sistemas jurídicos conferem aos princípios gerais do direito posição de fontes subsidiárias (p. 146), atuando no processo de integração jurídica (JUSTO, 2001, p. 198). O artigo 5º da Constituição brasileira de 1988, em seu § 2º, assegura: “Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”.

²⁶⁹ Os princípios gerais são considerados fonte supletiva, por atuarem como proposição ideal a ser adotada pelo operador do direito, diante da ausência de regra precisa e de fonte normativa principal a ser aplicada ao caso concreto (DELGADO, 2016, p. 193).

²⁷⁰ No Brasil, a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, em seu artigo 4º, assegura: “Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais do direito”. Já a Consolidação das Leis do Trabalho brasileira, em seu artigo 8º, dispõe que “As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Parágrafo único – O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”. No mesmo sentido, o artigo 126 do Código de Processo Civil (CPC) aduz: “O juiz não se exime de sentenciar ou despachar alegando lacuna ou obscuridade da lei. No julgamento da lide caber-lhe-á aplicar as normas legais; não as havendo, recorrerá à analogia, aos costumes e aos princípios gerais do direito”. Bayón Chacón e Pérez Botija (1974a) mencionam a presença de dispositivos semelhantes na legislação espanhola (pp. 148-149).

aproximação de um ramo como o direito do trabalho, com os outros segmentos da ciência jurídica (REALE, 1982, p. 313).

Conforme Delgado (2016), o grupo principal dos princípios gerais relevantes para o direito do trabalho é formado em três planos de diretrizes: no primeiro plano encontra-se o princípio da dignidade humana, desdobrado no princípio da inviolabilidade do direito à vida, no que tange à proteção física e psíquica, à privacidade e à intimidade, ao princípio da não discriminação e ao princípio da justiça social; no segundo plano estão os princípios da proporcionalidade (proibição do excesso) e da razoabilidade. No terceiro plano situam-se o princípio da boa-fé e suas extensões, os princípios do não enriquecimento sem causa, a proibição do abuso do direito e a vedação de alegação da própria torpeza (p. 82)²⁷¹.

O desdobramento do grupo de princípios gerais do direito aplicável ao direito do trabalho, ilustrado pelo princípio da lealdade e boa-fé, da não alegação da própria torpeza, efeito lícito do exercício regular do próprio direito (incorporado na vedação do abuso do direito), princípio da inalterabilidade dos contratos (*pacta sunt servanda*), ao ingressarem no direito do trabalho sofreram adaptações em tal intensidade que desconectaram da matriz civilista, para criar um perfil com referência própria, conhecido como: princípio da inalterabilidade contratual lesiva; princípio da razoabilidade; princípio da inexistência de ilícito e penalidade sem previsão legal prévia; princípio da dignidade humana; princípio da não discriminação; princípio da proporcionalidade, entre outros (DELGADO, 2016, pp. 195-198 *passim*).

É despiciendo arrolar aqui os princípios dos outros ramos jurídicos, ademais pela vastidão de ramos jurídicos que o direito do trabalho dialoga. É necessário ressaltar que, ao ingressarem no ramo juslaboral, eles sofrem adaptações sem desconfigurarem suas características principais, nem se transformarem em princípios específicos laborais, nem em princípios gerais do direito (DELGADO, 2016, p. 81).

Delgado (2016) registra ainda a presença das máximas, parêmas e/ou brocardos jurídicos que, apesar de não alcançarem o *status* de princípio, estendem

²⁷¹ Para apreensão de outros princípios gerais, sugere-se a leitura de Reale (1982, p. 301).

direções gerais sobre o direito do trabalho, a exemplo do dito “[...] quem pode o mais pode o menos” (pp. 198-199). Nader (2001) ressalta ter cuidado para não confundir os brocardos com os princípios, considerando que estes “[...] estreitam o campo e a função dos princípios”, exigindo os brocados maior critério e prudência para sua aplicação (pp. 196-197).

Na esfera do ramo especializado, há um grupo de princípios dotado de características, reveladoras dos valores e diretrizes próprios do direito do trabalho²⁷². A doutrina não é unânime na indicação, seguindo aqui a seleção adotada por Delgado (2016). Os princípios se desdobram em dois seguimentos comuns: direito individual do trabalho e direito coletivo do trabalho. São nove os princípios especiais formadores do “núcleo basilar” do direito individual do trabalho: princípio da proteção (tutelar ou tuitivo, protetivo, tutelar-protetivo); princípio da norma mais favorável; princípio da imperatividade das normas trabalhistas; princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas (irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas); princípio da condição mais benéfica (ou cláusula mais benéfica); princípio da inalterabilidade contratual lesiva (inalterabilidade contratual, intangibilidade contratual objetiva); princípio da intangibilidade salarial (integralidade salarial, irredutibilidade salarial); princípio da primazia da realidade sobre a forma; princípio da continuidade da relação de emprego. Destaca ainda o professor os princípios *in dúbio pro operário* e o princípio do maior rendimento, como princípios justrabalhistas especiais controvertidos (pp. 215-218 *passim*).

Dos princípios especiais do direito coletivo do trabalho, Delgado (2016) destaca como “[...] princípios assecuratórios da existência do ser coletivo obreiro” o princípio da liberdade associativa e sindical e o princípio da autonomia sindical. Como princípios regentes das relações entre os seres coletivos trabalhistas, destacam-se: o princípio da interveniência sindical na normatização coletiva; o princípio da equivalência dos contratantes coletivos; e o princípio da lealdade e da transparência na negociação coletiva. Como princípios regentes das relações entre

²⁷² Para Ruprecht, os princípios do direito do trabalho carregam consigo as seguintes consequências: “1) têm o caráter de preceitos jurídicos que podem ser aplicados por autoridade judicial; 2) têm caráter normativo, pois se aplicam a situações de fato e de direito; 3) são eles os preceitos que sustentam e tipificam o direito do trabalho; 4) orientam a interpretação da lei e solucionam situações de dúvida ou não previstas; 5) dão unidade e confiança à disciplina” (*apud* SÜSSEKIND, 2000f, p. 147).

normas coletivas e negociações coletivas e normas estatais, destacam-se: o princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva; e o princípio da adequação setorial negociada (pp. 1445-1467 *passim*).

3.3.1.10 Denominação

Diversas denominações foram conferidas ao hoje nominado direito do trabalho. As denominações adotadas sofreram influência do contexto, fazendo sentido para a conjuntura econômica e jurídica existente à época (NASCIMENTO, 2004, p. 163). Inicialmente, sua formação consistia em um conjunto de leis esparsas²⁷³, referido como legislação industrial, legislação operária, legislação trabalhista, legislação social. Após o reconhecimento de sua autonomia como ramo jurídico, passou a receber a denominação de direito industrial, decaído por limitar seu campo de atuação à atividade da indústria (BARROS, 2016, p. 68). Pela influência da Revolução Industrial, foi denominado direito operário, sugerido pelo grande número de operários na Europa; ao referir-se de forma restrita a um grupo de trabalhadores, mostrou-se inadequado por não abarcar os demais tipos de trabalhadores, a exemplo do trabalhador intelectual (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 47).

Foi também identificado por direito corporativo, influenciado pela *Carta del Lavoro* (1927) de índole fascista, fixadora de soluções de todos os conflitos pelas mãos do Estado (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 47); ruiu por limitar-se às relações coletivas (BARROS, 2016, p. 68). Ainda segundo Barros (2016), foi nominado direito social por enfatizar a questão social decorrente da exploração do trabalho assalariado, e considerado inadequado por abarcar de forma ampla “[...] todos os preceitos de tutela aos economicamente débeis” e desconsiderar ser todo direito social, sendo o direito do trabalho apenas um de seus ramos (p. 68). Há um retorno ao debate da denominação direito social, causando desconforto à

²⁷³ Inicialmente, o Estado intervinha nas relações de trabalho por meio de medidas legais específicas, ou regulamentadas junto ao corpo de leis civis ou comerciais. Não constituíam um sistema orgânico, organizado em unidade doutrinária capaz de lhe conferir autonomia. Tratando-se de simples coletânea regulamentar, não podia receber o nome de “direito” (SÜSSEKIND, 2000g, p. 106).

nominação atual (SÜSSEKIND, 2000g, pp. 105 e 109)²⁷⁴.

Na Espanha, leciona Alonso Olea (1994) ser a expressão “direito do trabalho” a oficial nas academias e nos planos de estudo das Faculdades de Direito, de ciências políticas e econômicas e empresariais, além de geralmente aceita pela doutrina espanhola e ibero-americana atual, pelo direito comparado próximo à Espanha, como em Portugal e no Brasil; na França, *Droit du travail*; *Diritto del lavoro*, na Itália; *Arbeitsrecht*, na Alemanha; *Labour law*, nos países anglosaxônicos (p. 37).

Há críticas em relação à denominação “direito do trabalho”, haja vista sua conotação generalizada, como se regulasse de forma abrangente todos os trabalhadores (BARROS, 2016, p. 68), quando em verdade regula apenas o trabalho subordinado. Limitado ao trabalho subordinado empregado, melhor caberia a expressão direito do empregado (DELGADO, 2016, p. 50)²⁷⁵.

3.3.2 Dinâmica

Para melhor conhecer uma ciência, é preciso criar uma linha de discussão em seu entorno e questionar se sua funcionalidade vem acompanhando as transformações sobrevindas com o tempo, de modo a incrementar o papel dinamizador²⁷⁶ que lhe cabe no cenário contemporâneo. A ciência jurídica como fenômeno social se expõe permanentemente à ação da natureza²⁷⁷ e, sobretudo,

²⁷⁴ Bayón Chacón e Pérez Botija (1974a) mencionam também a denominação direito sindical e direito laboral (p. 40).

²⁷⁵ Martínez (2015) registra que a expressão “direito do trabalho” é vista no direito alemão (*Arbeitsrecht*), no francês (*Droit du travail*), no espanhol (*Derecho del trabajo*), no da Itália (*Diritto del lavoro*), sendo que neste a expressão “[...] se encontra vulgarizada” (p. 30).

²⁷⁶ Dinâmica: “s.f. (1789) cf. MS1) fis. parte da mecânica que estuda o comportamento dos corpos em movimento e a acção das forças que produzem ou modificam os seus movimentos 2 p. meff. movimento interno responsável pelo estímulo e pela evolução de algo <a d. das relações humanas> [...] d. de grupo 1 técnica e conjunto de procedimentos que visam estabelecer um bom nível de interacção entre os membros de um grupo de pessoas, a fim de alcançar o seu maior rendimento num trabalho em conjunto cf. brainstorm 2 estudo de como funcionam os grupos humanos em acção e de como modificar os seus comportamentos, tornando-os conscientes dos motivos das suas atitudes e intenções” (HOUAISS; VILLAR, 2003, p. 132).

²⁷⁷ Vale lembrar que “O pensamento jusnaturalista fundamenta o direito positivo num direito superior: O Direito Natural” (JUSTO, 2015, p. 96).

do homem, impregnando-lhe de fibrosas mutações, lacunas²⁷⁸, angústias e novas ações humanas. O permanente movimento dinâmico da vida provoca um permanente estado inacabado na ciência do direito e convida a criatura humana a questionar se o movimento e os efeitos dos acontecimentos externos que o cercam, assim como o movimento dos valores internos que eleger, se conformam com o papel dinamizador do direito no cenário que vive, e se ele está a exercer com mestria seu papel criador, ou, no mínimo, cocriador da norma.

3.4 BREVES CONSIDERAÇÕES

Após a breve caminhada pela história do trabalho e do surgimento do direito do trabalho como ramo distinto do direito civil (capítulo 2 desta tese), e adentrar na sua institucionalização, para destacar os principais componentes que formam sua estrutura, permitiu-se reconhecer o avanço de sua construção como ciência, apreender sua composição e a essência de sua relevante função e fins.

Como atividade humana, o direito do trabalho é um ramo do direito que sofre, quiçá, o que mais sofre de forma direta e permanente os efeitos dos fenômenos sociais, econômicos, políticos etc.²⁷⁹, não sendo poucas as questões, lacunas e angústias que atormentam seu modo de ser, e lhe conferem um especial estado de ser inacabado, ademais nas últimas décadas, com a enxurrada de fatores a ocorrer em velocidade galopante.

Estar ciente de seus assentamentos e da exposição de interferências não é suficiente para trazer à baila quais são essas interferências, tampouco os efeitos causados, fazendo-se necessário ir além, para questionar se, como fenômeno social, ele está caminhando com a realidade humana, ou se há algo a ser revisto e remodelado.

²⁷⁸ Considerando que a convivência humana resulta em uma série de atos ou ações humanas, é preciso que o fato ocorra e sua relevância seja capaz de torná-lo um fato jurídico a desencadear um processo de criação de um dos tipos de norma. O lapso temporal entre o fato e a norma pode ser nominado como lacuna, podendo ela derivar também de pura omissão. Reale (1982) diz com clareza: “Por mais minuciosa e previdente que possa ser a obra legislativa, haverá sempre lacunas na lei” (p. 191).

²⁷⁹ Na visão de Santos (2003), “A redescoberta democrática do mundo do trabalho é um factor crucial para a construção das sociabilidades cosmopolitas. Por esse motivo, o trabalho é um dos campos sociais em que os choques entre o demoliberalismo e o cosmopolitismo se revelam mais violentos nos planos local, nacional e global” (p. 37).

Para Delgado (2016), três proposições de métodos correntes nas ciências sociais permitem o alcance claro e objetivo dos fenômenos sociais que acercam a dinâmica laboral na atualidade. “A primeira proposição informa que todo fenômeno social tem uma categoria fundamental, categoria que lhe é nuclear e sem a qual o próprio fenômeno não existiria” (p. 89). A relação de trabalho subordinado é considerada o núcleo do clássico direito do trabalho, conferindo-lhe identidade desde sua institucionalização após a Segunda Guerra Mundial (p. 51). A incidência galopante de diversos fatores sobre o mundo laboral vem transformando as relações de trabalho e provocando questionamentos sobre a subordinação, e, por conseguinte, sobre o âmbito do direito do trabalho no cenário contemporâneo. Esses aspectos motivam os objetivos da presente pesquisa e serão perseguidos nos capítulos seguintes.

A segunda proposição metodológica “[...] informa, que a despeito de dotado de uma categoria fundamental, todo fenômeno não resulta de um único elemento (ou, se preferir, de uma única determinação) decorrendo de um complexo combinado de determinações” (DELGADO, 2016, p. 89). A proposição sugere questionar: quais os elementos formam a relação laboral subordinada na atualidade? A clássica relação subordinada institucionalizada pós Segunda Guerra Mundial se mantém como a única a integrar o ramo do direito do trabalho? Os questionamentos são fundamentais para os objetivos da presente pesquisa e serão abordados nos capítulos subsequentes.

A terceira proposição metodológica “[...] informa que a pesquisa e reflexão sobre um fenômeno social não se esgota no exame de sua criação, de sua origem, tendo de incorporar as vicissitudes de sua reprodução social”, considerando tratar-se de um fenômeno social que produz e sofre transformações ao longo do tempo (DELGADO, 2016, p. 89). A origem do direito do trabalho foi examinada no capítulo 2 da presente pesquisa. Neste capítulo, dedicou-se a sedimentar os aspectos consolidadores de sua integração na ciência do direito. O exame das vicissitudes do clássico direito do trabalho encontra-se entre os objetivos a serem investigados na presente pesquisa e serão desenvolvidos nos capítulos subsequentes.

4 AS CLÁSSICAS RELAÇÕES JURÍDICAS DE TRABALHO

[...] todo o conhecimento da realidade cultural é sempre um conhecimento subordinado a *pontos de vista* especificamente *particulares*.

(Max Weber)

4.1 INTRODUÇÃO

A história do trabalho desenvolvida no capítulo 2 desta pesquisa permitiu lembrar que a execução das tarefas necessárias à época ocorreu por meio do trabalho escravo, conveniente exploração que predominou e retardou o surgimento de outras formas de relações de trabalho. O escravo era “coisa” de propriedade dos senhores, e não detinha personalidade e liberdade para exercer ato de vontade, tampouco realizar negócio jurídico bilateral. Com o passar do tempo, com o aumento da população e das necessidades materiais do ser humano, inicia-se um sistema de arrendamento de escravos a outros senhores, abrindo passagem para um novo sistema de relação jurídica nominado servidão, a locação de serviço regulada pelo direito civil. Na Idade Moderna, a locação é ampliada e bifurcada em relação jurídica autônoma e relação jurídica assalariada, ambas integradas no ramo do direito civil. Na Idade Contemporânea, a relação assalariada toma corpo e autonomia, tornando-se a relação jurídica nuclear do novo ramo jurídico nominado hoje por direito do trabalho.

Feitas as menções mais relevantes sobre a institucionalização do direito do trabalho no capítulo 3, propõe-se neste capítulo destacar as principais características doutrinárias entre as duas clássicas espécies de relações jurídicas de trabalho: a autônoma, afeita ao direito civil, e a subordinada, afeita ao direito do trabalho. A busca das características visa formar uma base doutrinária, que apresente as distinções entre as duas relações, para, posteriormente, contracená-las com as relações de trabalho existentes na realidade laboral atual, além de identificar as possíveis transformações sobre elas incidentes e que possam estar a interferir na formação da fronteira do clássico direito do trabalho na atualidade.

Antes de focar as características, é necessário situar as relações de trabalho no quadro geral das relações jurídicas, ou seja, no direito civil, por ser este o ramo jurídico que disciplina as atividades entre as pessoas nos vários planos de

sua convivência em sociedade, atuando como “[...] tronco comum a várias disciplinas” e “[...] como o depositário dos princípios gerais do direito” (JUSTO, 2015, p. 262).

4.1.1 Breves aspectos sobre relação jurídica

A vida do ser humano é um emaranhado de fatos e atos experimentados e lidos pela cultura humana e por suas diversas ciências, cada uma delas dentro do objeto que lhes confere caracterização e dos fins que visam alcançar, tais como moral, social, econômico, artístico, estético etc. O objeto da ciência do direito²⁸⁰ integra o grupo das ciências sociais, ao qual cabe o estudo do conjunto de fatos e atos humanos ocorrentes na sociedade; não todos, mas apenas os que, em decorrência da “experiência social”, são considerados relevantes e transmutáveis em “experiências jurídicas” reconhecidas como regra de uma estrutura normativa (REALE, 1982, pp. 197-200 *passim*), por serem capazes de criar, modificar ou extinguir efeitos jurídicos, nominados por fato jurídico e ato jurídico²⁸¹.

Apesar de caber ao ramo do direito civil tutelar a atuação dos fatos e atos jurídicos, “[...] nos vários planos da vida onde essa cooperação entre pessoas se processa, formulando as normas a que ela se deve sujeitar” (PINTO; MONTEIRO; PINTO, 2012, p. 58)²⁸², há uma série de fatos e atos jurídicos que, por possuírem características especiais, produzem efeitos também em planos afóra do âmbito civilista e se enquadram em outros ramos do direito, como ocorre com os atos praticados no âmbito do direito comercial, tributário, do trabalho etc.

²⁸⁰ Nesse sentido, aduz Nader (2001): “O objeto Direito é apenas um, no inumerável mundo dos objetos. Uma grande parte deste é fornecida pela natureza, enquanto outra decorre do homem, do ser inteligente, da atuação deste sobre a realidade natural, de sua criatividade e imaginação. Assim, o universo dos objetos nos oferece um panorama sumamente variado: árvore, livro, cores, amor, regra de conduta social etc.” (p. 59).

²⁸¹ O fato é um acontecimento natural, ou seja, ocorre sem interferência humana; quando, em virtude de certas circunstâncias, ele é capaz de constituir, extinguir ou modificar consequências de direito, por assim estar previsto na norma, é um fato jurídico, a exemplo do decurso do tempo. Já o acontecimento capaz de constituir, modificar ou extinguir uma consequência de direito, por assim estar previsto na norma, mas que “[...] prende à deliberação volitiva do homem”, é um ato jurídico (REALE, 1982, pp. 200-201).

²⁸² O direito civil pode ser definido como “[...] um conjunto de normas jurídicas que disciplinam as relações em que se destacam os aspectos espirituais e afectivo do homem (como a personalidade, a família e a sucessão na sua esfera jurídica) e o património normal (como os direitos de crédito e das coisas)” (JUSTO, 2015, p. 262).

No grande grupo de atos jurídicos, há um conjunto que nasce do ato da vontade manifestada entre dois ou mais sujeitos, cujo objetivo expresso é protegido pela ordem jurídica, e seus efeitos se subordinam à vontade declarada e aos limites da ordem jurídica, sendo eles nominados por negócio jurídico²⁸³.

É o negócio jurídico considerado o instrumento principal para a realização da autonomia da vontade (PINTO; MONTEIRO; PINTO, 2005, p. 380), e a declaração da vontade um elemento essencial do negócio jurídico²⁸⁴; a capacidade de gozo ou exercício e a legitimidade são seus pressupostos ou requisitos de validade²⁸⁵. Ele desdobra-se em duas modalidades: os negócios jurídicos unilaterais, resultantes de uma declaração de vontade, a exemplo do testamento e da renúncia; e os negócios jurídicos bilaterais²⁸⁶, resultantes de duas ou mais declarações de vontade consagradoras de um contrato (PINTO; MONTEIRO; PINTO, 2005, p. 385)²⁸⁷. Quando o negócio jurídico, ou seja, a “relação de homem para homem”, passa pelo crivo das normas jurídicas, “essa realidade concreta” é identificada por relação jurídica (REALE, 1982, pp. 197-211 *passim*), ou seja, “O

²⁸³ É preciso distinguir dois elementos no negócio jurídico: uma declaração de vontade por parte de quem tenha legitimidade para constituir o negócio e instaurar uma situação jurídica capaz de produzir efeitos externos ao autor do ato e à subordinação dos efeitos da declaração feita (REALE, 1982, p. 220). Os negócios jurídicos podem ser da espécie unilateral ou bilateral. Quanto à forma: podem ser solenes (especial, *ad substantiam* ou *ad probationem*) ou não solenes; podem produzir efeitos *mortis causa* ou *inter vivos*; podem ser a título gratuito ou oneroso. Quanto à causa, podem ser negócios causais e negócios abstratos (REALE, 1982, pp. 221-222).

²⁸⁴ “A declaração negocial é um elemento verdadeiramente integrante do negócio jurídico, conduzindo a sua falta à inexistência material do negócio. No caso da relação jurídica de trabalho subordinado, a histórica desigualdade entre os sujeitos interfere na autonomia da vontade e no próprio negócio jurídico, justificando em diversas circunstâncias a intervenção protetiva do Estado” (PINTO; MONTEIRO; PINTO, 2005, p. 413).

²⁸⁵ A capacidade refere-se ao modo de ser ou à qualidade do sujeito. A doutrina distingue a capacidade negocial de gozo/jurídico-negocial como a que confere direitos e obrigações inerentes ao negócio (sua falta provoca a nulidade do ato), e a capacidade negocial de exercício como a que confere idoneidade para atuar juridicamente, exercendo e adquirindo direitos, cumprindo e assumindo obrigações (sua falta provoca a anulabilidade do ato se não suprido o defeito). A legitimidade “[...] é uma relação entre o sujeito e o conteúdo do ato” negocial (PINTO; MONTEIRO; PINTO, 2012, p. 411).

²⁸⁶ “As obrigações têm como fonte, ou como causa, os actos ou factos jurídicos de que emergem: dentre estes factos jurídicos, podem considerar-se os contratos – negócios bilaterais – como a sua fonte principal” (LIMA; VARELA, 1957, p. 437).

²⁸⁷ A amplitude do negócio jurídico pode ser percebida pela classificação que lhe é usualmente conferida como: negócio entre vivos ou *mortis causa*; consensuais ou não solenes e formais ou solenes; consensuais e reais; obrigacionais, reais, familiares e sucessórios; patrimoniais e pessoais; causais e abstratos; onerosos e gratuitos (PINTO; MONTEIRO; PINTO, 2005, pp. 385-403 *passim*). Essa nomenclatura classificatória varia de ordenamento jurídico.

vínculo que liga o sujeito de direito ao sujeito de obrigação, em razão de um objeto de direito, se chama relação jurídica” (TELLES JUNIOR, 2001, p. 281).

“Tal como a riqueza da sociedade capitalista reveste a forma de uma enorme acumulação de mercadorias, também a sociedade, no seu conjunto, se apresenta como uma cadeia ininterrupta de relações jurídicas” (PACHUKANIS, 1977, p. 95).

Lima e Varela (1957) definem relação jurídica, em sentido amplo, como “[...] toda e qualquer relação ou situação da vida real, disciplinada pelo direito, ou seja, juridicamente relevante”²⁸⁸. Fora desse conceito estão as relações decorrentes da vida social, como “[...] a amizade, a gratidão, as relações existentes entre os diversos inquilinos dum mesmo prédio, etc.”. Em sentido estrito, a relação jurídica é apenas a experiência social juridicamente relevante, revestida por uma determinada fisionomia que atribua um poder a uma parte (sujeito ativo-credor) e imponha um dever jurídico correspondente à outra (sujeito passivo-devedor), excluindo dessa acepção as relações de parentesco, residência, domicílio (p. 198)²⁸⁹. Nader (2001) ressalta que para Savigny a relação jurídica é “[...] um vínculo entre pessoas, em virtude do qual uma delas pode pretender algo a que a outra está obrigada”. Essa relação jurídica apresenta um “[...] elemento material constituído pela relação social, e outro formal, que é a determinação jurídica do fato, mediante regras do Direito” (p. 289).

A doutrina costuma destacar quatro elementos fundamentais que integram a relação jurídica: um sujeito ativo – titular ou beneficiário principal da relação; um sujeito passivo – devedor da prestação principal; o vínculo de atributividade que liga uma pessoa à outra, de forma objetiva, às vezes recíproca ou complementar, conferindo-lhes poder para pretender ou exigir o objeto do negócio estabelecido na relação jurídica, “[...] desde que o negócio jurídico tenha sido estipulado segundo forma prevista ou não defesa em lei”, e o objeto, razão da constituição do negócio

²⁸⁸ Registra Pachukanis (1977): “Toda a relação jurídica é uma relação entre sujeitos. O sujeito é o átomo da teoria jurídica, o seu elemento mais simples, indecomponível” (p. 131).

²⁸⁹ Entre as espécies de relações jurídicas, destacam-se as: abstratas e concretas; unilaterais e bilaterais; lineares e triangulares; simples e complexas (LIMA; VARELA, 1957, pp. 199-202 *passim*); situando a relação de trabalho dentre as relações complexas, por traduzir um “[...] conjunto de direitos e deveres, todos eles resultantes dum mesmo fato jurídico” (LIMA; VARELA, 1957, p. 201).

e da relação jurídica (REALE, 1982, pp. 213-215 *passim*)²⁹⁰, ou seja, “[...] aquilo sobre que incidem os poderes do titular activo da relação” (LIMA; VARELA, 1957, p. 206)²⁹¹.

Em Portugal, lecionam Pinto, Monteiro e Pinto (2005) que toda relação jurídica é formada por sujeitos, incide sobre um objeto²⁹², brota de um fato jurídico, e a “[...] sua efectivação pode fazer-se mediante recurso a providências coercitivas, adequadas a proporcionarem a satisfação correspondente ao sujeito activo da relação, isto é, a relação jurídica está dotada de garantia” (p. 178).

No mesmo sentido, no Brasil, aduz Delgado (2014) que a relação jurídica engloba os sujeitos, o objeto e o negócio jurídico que vincula as partes, e é considerada a categoria básica do fenómeno do direito: “Qualifica-se como o vértice em torno do qual se constroem todos os princípios, institutos e regras que caracterizam o universo jurídico” (p. 287).

De modo sucinto, relembra-se que o objeto da relação jurídica pode recair: em uma pessoa, como ocorre nos casos de pátrio poder (direito pessoal); em uma coisa, como ocorre nos direitos reais (direito real); em uma prestação, como nos casos do direito obrigacional em geral e dos contratos (direito obrigacional) (REALE, 1982, p. 218). No caso da relação jurídica de trabalho, a doutrina dominante vem entendendo recair seu objeto sobre uma prestação inerente ao direito obrigacional contratual, considerando decorrer da manifestação bilateral da vontade. O objeto da relação jurídica distingue a natureza da relação jurídica e a espécie de norma a incidir sobre ela (REALE, 1982, p. 219)²⁹³.

Na relação jurídica estabelecida tendo como objeto uma prestação própria

²⁹⁰ Como elementos da relação jurídica, destacam-se o sujeito ativo e o passivo, o objeto, o fato jurídico, o revestimento protetor do Estado, consistindo como núcleo fundamental “[...] o vínculo que une os seus titulares; é o laço, o nexa que liga os respectivos sujeitos” (LIMA; VARELA, 1957, p. 203).

²⁹¹ Lima e Varela (1957), ao incluírem o fato jurídico como elemento indispensável da relação jurídica, ressaltam que esse fato pode ser: “a) lícito – se está de acordo com os imperativos da lei. b) ilícito – se representa a violação dum dever jurídico” (p. 207).

²⁹² Falar em objeto da relação jurídica é referir-se ao objeto do desejo ou da vontade manifestada pelo sujeito ativo, que faz nascer a relação jurídica e recair os poderes e as faculdades, ou seja, é o direito subjetivo posto na relação jurídica. Enquanto sobre o objeto recaem os poderes do titular do direito, o conteúdo “[...] é o conjunto de poderes ou faculdades que o direito subjetivo comporta” (PINTO; MONTEIRO; PINTO, 2005, p. 332).

²⁹³ Cabe também a fundamental distinção entre relações de direito público ou de direito privado, abordagem realizada no item 3.3.1.5 do capítulo 3 desta tese.

ao direito obrigacional em geral, o objeto é uma conduta ou um ato humano consistente em uma prestação de coisa²⁹⁴ ou de fato positivo, ou uma abstenção nas obrigações de prestação de fato negativo (art. 829º do Código Civil português – CCP). Por vezes, a prestação é o objeto imediato e a própria coisa é o objeto mediato; outras vezes, na prestação de fato positivo ou negativo, a prestação é também o objeto da relação jurídica, não se distinguindo o objeto mediato e o objeto imediato (PINTO; MONTEIRO; PINTO, 2005, p. 332-336 *passim*)²⁹⁵. O objeto da relação jurídica de trabalho é a prestação de um fato positivo, consistente na atividade por parte do trabalhador, seja de natureza intelectual, manual (art. 11º do CTP), técnica, como realçado no Brasil pelo artigo 3º da CLT.

Lima e Varella (1957) entendem que a obrigação em sentido técnico, ou seja, o direito de crédito, “[...] consiste no vínculo jurídico autónomo, de carácter patrimonial, por virtude do qual uma ou várias pessoas ficam adstritas para com outra, ou outras, ao cumprimento de certa prestação (*dare, facere* ou *non facere*)”. Conferindo relevo ao lado ativo do vínculo obrigacional, definem obrigação como um “[...] vínculo autónomo, de carácter patrimonial, em virtude do qual uma ou mais pessoas (credores) ficam com o direito de exigir de outra ou outras uma determinada (ou determinável) prestação”. As prestações podem corresponder a um comportamento positivo ou negativo (p. 219). Na relação jurídica de trabalho, a prestação do fato positivo consiste no cumprimento de uma obrigação de fazer²⁹⁶.

Martinez (2015) ressalta que a relação laboral pressupõe a existência de uma prestação de fato correspondente a uma obrigação de meio, uma vez que a atividade é realizada e remunerada independente da obtenção do seu fim, devendo o trabalhador “[...] desenvolver a atividade diligentemente” e o empregador providenciar os meios para o trabalhador atingir o fim, arcando o empregador com o risco existente para o atingimento do seu fim. Na relação de trabalho autônoma,

²⁹⁴ Nos termos do artigo 202º do CCP, coisa é “[...] tudo aquilo que pode ser objecto de relações jurídicas”, mas “[...] nem tudo o que é suscetível de ser objecto de relações jurídicas é uma coisa em sentido jurídico”. “No sentido técnico-jurídico específico, de máxima extensão, coisa é um objecto jurídico impessoal, isto é, carecido de personalidade jurídica” (PINTO; MONTEIRO; PINTO, 2005, p. 333).

²⁹⁵ O Código Civil brasileiro (CCB), nos seus artigos 233 a 285, dispõe sobre as obrigações de: dar coisa certa e incerta; fazer e não fazer; alternativas; divisíveis e indivisíveis; e obrigações solidárias.

²⁹⁶ Maranhão (2000a), amparado em Pothier citado por Gottschalk, afirma ser a obrigação do empregado tipicamente a de fazer (p. 248).

ou seja, na prestação de resultado, o risco da obtenção do fim cabe ao trabalhador (pp. 293-294).

Olhando pela lente civilista, depreende-se que a relação jurídica é uma relação social disciplinada pela ordem jurídica (NASCIMENTO, 2004, p. 544), compreende o universo dos negócios jurídicos e atua como um gênero que abarca várias espécies, entre elas a relação de trabalho. Transmutando as lições gerais do ramo civilista para o âmbito especial do direito do trabalho²⁹⁷, a relação de trabalho vista como um negócio jurídico resultante “[...] do encontro entre duas vontades contrapostas” (MARTINEZ, 2015, p. 298) tem como objeto uma prestação de fato positivo consistente na obrigação de fazer o trabalho²⁹⁸, executada de modos diferentes e com características diferentes, formando cada situação²⁹⁹ um modo e uma espécie diferentes, integradas no mesmo núcleo, ou seja, no gênero trabalho. A “Relação de trabalho é todo liame que envolva diretamente trabalho humano, podendo, assim, ser concebida como gênero, indicativa que é do conceito de trabalhador” (SOUZA; CARNEIRO, 2008, p. 43). Esse gênero abarca a relação de emprego e as demais relações de trabalho existentes no mundo laboral.

A necessidade de identificar o vínculo relacional de trabalho no quadro geral das obrigações decorre não apenas do fato histórico de seu inicial e histórico enquadramento no ramo do direito civil, como também pelo reconhecido fato de o trabalho como atividade humana encontrar albergue junto aos atos jurídicos em geral, regulados pelo Código Civil. Reitera-se não haver aqui interesse em questionar a autonomia do direito do trabalho em relação ao direito civil, por entender tratar-se de tema pacífico. Vale ressaltar, ainda, que a relação jurídica de

²⁹⁷ Ao lecionar sobre a relação entre o direito comum e o direito especial, como ocorre com o direito comercial e o direito do trabalho, aduz Martinez (2015) que, “Em particular, o direito das obrigações representa o tronco comum, em relação ao qual, outras disciplinas se podem enquadrar num direito designado especial” (p. 58).

²⁹⁸ Jorge Neto e Cavalcante (2012) conceituam: “Relação de trabalho é a relação jurídica em que o prestador dos serviços é uma pessoa natural, tendo por objeto a atividade pessoal, subordinada ou não, eventual ou não, e que é remunerada (ou não) por outra pessoa natural ou pessoa jurídica. Portanto, relação de trabalho é o gênero, sendo a relação de emprego uma de suas espécies” (p. 252).

²⁹⁹ Em Portugal, ressalta Martinez (2015) a preferência pelo uso da terminologia “situação jurídica” ao invés de “relação jurídica” para referir as várias relações jurídicas existentes no direito do trabalho, seja a do trabalhador *versus* empregador, a das associações sindicais *versus* organizações patronais, “[...] bem como outras realidades dificilmente reconduzíveis ao conceito de relação jurídica” (p. 125).

trabalho será revisitada no item 4.3.3 do capítulo 4 desta tese, ao abordar a natureza jurídica do contrato de emprego.

4.1.2 O contrato

4.1.2.1 Breves aspectos sobre o contrato em geral

O contrato é a espécie mais importante de negócio jurídico bilateral (PINTO; MONTEIRO; PINTO, 2012, p. 645), consistindo em uma fonte, ou melhor, na maior fonte reveladora da obrigação expressa pela vontade de duas ou mais pessoas em uma relação jurídica, “[...] de conteúdo oposto mas convergente”, para “[...] produzir resultado jurídico unitário, embora com um significado para cada parte” (PINTO; MONTEIRO; PINTO, 2012, p. 647). O contrato não é a única fonte geradora de obrigação, podendo esta também se originar de fatos ilícitos ou de negócios jurídicos unilaterais, a exemplo do testamento (LIMA; VARELA, 1957, p. 218). Do contrato provêm: direitos reais (quando é condição para alienação de determinadas coisas); direito de família (casamento); e, excepcionalmente, direito sucessório (doação de parte da herança). Além de exercer o papel de constituição de obrigações, o contrato também pode modificar e extinguir obrigações, a exemplo de novação, dação de pagamento, sub-rogação, compensação etc. (LIMA; VARELA, 1957, pp. 437-438).

O negócio jurídico bilateral firmado por meio de contrato pode ser gratuito ou oneroso. No negócio jurídico gratuito, uma parte proporciona uma vantagem à outra, sem contrapartida; há uma “[...] intenção liberal (*animus donandi, animus beneficiandi*) em beneficiar o outro, sem nenhum equivalente” (PINTO; MONTEIRO; PINTO, 2012, p. 401). O negócio jurídico oneroso pressupõe a presença de prestações patrimoniais para ambas as partes³⁰⁰ e subdivide-se em aleatório e cumulativo: no aleatório, as partes se submetem a uma álea, se sujeitam a um risco de ganhar ou perder, dependendo do fato incerto que submete o negócio, a exemplo do jogo, da aposta, do seguro, da renda vitalícia etc.; no

³⁰⁰ “A atribuição patrimonial pode traduzir-se na produção de um efeito jurídico, como, p. ex., a transferência ou constituição de um direito real, que não implique um acto material ou prestação” (PINTO; MONTEIRO; PINTO, 2012, p. 400).

cumutativo, as prestações são certas e determinadas, mas não necessariamente equivalentes³⁰¹ (PINTO; MONTEIRO; PINTO, 2012, pp. 400-403 *passim*).

As relações jurídicas contraídas no âmbito do direito civil trazem consigo o pressuposto da autonomia da vontade e da igualdade dos sujeitos, enquanto no âmbito do direito do trabalho a relação jurídica é estabelecida sob o pressuposto da desigualdade dos sujeitos e do estar a autonomia da vontade do trabalhador abaixo da vontade do empregador. A autonomia da vontade é um valor inerente à liberdade da criatura humana, razão pela qual é um elemento essencial para a formação do negócio jurídico³⁰². A liberdade e a consecutória autonomia da vontade do trabalhador têm uma história construída por lentos e duros passos, timidamente ativados no final da Idade Antiga, quando se iniciaram as mudanças do sistema de escravidão para a servidão, para somente na Idade Moderna agitar a bandeira da Revolução Francesa e impulsionar seu reconhecimento como valor individual universal. Como o passar do tempo modifica os valores das sociedades e provoca mudanças, felizmente as aceções sobre a ideia de liberdade foram ampliadas. Nas últimas décadas, uma diversidade de fatores e valores gestaram um fenômeno nominado flexibilização, reproduziram modificações sobre a autonomia da vontade do trabalhador e inquietações no ordenamento laboral e na fronteira do direito do trabalho.

4.1.2.2 Breves aspectos sobre o contrato de trabalho

A história do trabalho registra que a atividade humana laboral³⁰³ livre foi enquadrada, no quadro geral do direito civil, dentro da *locacio conductio*, como uma

³⁰¹ A falta de equivalência objetiva à atribuição patrimonial pode ser justificada pelo valor subjetivo conferido pela parte, tal como o valor afetivo, estimativo, a falta de capacidade ou habilidade para a negociação, a urgência em concluir o negócio etc. (PINTO; MONTEIRO; PINTO, 2012, p. 401).

³⁰² Para ampliar esse sentido, sugere-se a leitura de Gomes e Gottschalk (1990, pp. 125-129 *passim*).

³⁰³ Desde o Renascimento, o trabalho humano foi conceituado como atividade e aceito como valor em diversas concepções. Smith, aprofundando o conceito de Locke, afirma ser a riqueza resultado do trabalho; Palmieri entende consistir a riqueza das nações na soma dos trabalhos nela realizados; Giambatista Vicco considera o trabalho “[...] como conhecimento e realização da cultura, dos produtos históricos e morais do homem”; para Hegel, “[...] o espírito, como atividade e objetivação, faz do trabalho o próprio meio de o homem encontrar-se” (*apud* NASCIMENTO, 2004, p. 183).

espécie de locação de coisa ou de animal³⁰⁴, arrastando no tempo a prestação do trabalho dentro do tradicional sistema romano (RAMALHO, 2000, p. 46)³⁰⁵.

Ainda que ao direito civil caiba tutelar os diversos fatos e atos jurídicos da convivência humana, os fatos e atos jurídicos praticados com características diferenciadas não perdem as características gerais da matriz civilista; eles se revestem das características próprias, a exemplo da obrigação de prestação de fato positivo – obrigação de fazer³⁰⁶ a atividade laboral do ramo jurídico nominado direito do trabalho – e das características do quadro geral das obrigações³⁰⁷. A acumulação não retira as características autônomas do ramo jurídico³⁰⁸, nem retira a obrigação do quadro geral das obrigações³⁰⁹.

Com o decorrer do tempo, as relações jurídicas de trabalho, como “[...] situações da vida social disciplinada pelo Direito” (BARROS, 2016, p. 147), sofreram alterações, mas somente depois da Segunda Guerra Mundial a atividade laboral livre e subordinada institucionalizou seu perfil e tornou-se um ramo

³⁰⁴ A atividade humana não abrange o “trabalho” de um animal ou de uma máquina, restando excluída do âmbito do direito do trabalho, exceto se há um homem que trabalha com o animal ou a máquina. Estando a máquina programada para trabalhar sozinha, essa atividade também está excluída do direito do trabalho, exceto o trabalho prévio de programação. As atividades naturais, tal como a energia eólica ou solar, são fatores de produção e não atividade humana, e estão excluídas do direito do trabalho. Para ser incluída no direito do trabalho, a atividade tem que ser produtiva, restando excluídas, portanto, as atividades lúdicas. A produtividade não está vinculada à existência de resultado (MARTINEZ, 2015, pp. 33-34).

³⁰⁵ As diretrizes gerais do direito do trabalho estão no Código Civil francês de 1804, no quadro geral do direito civil (BARROS, 2016, p. 50).

³⁰⁶ No mesmo sentido, em Portugal, leciona Martinez (2015, p. 29).

³⁰⁷ Lima e Varela (1957), ao tratarem do deslocamento do serviço salariado e da empreitada do Código Civil para o Estatuto do Trabalho Nacional (Decreto-Lei nº 23.048, de 23 de setembro de 1933, e Lei nº 1.952, de 10 de março de 1937), argumentam que, apesar de eles ficarem diretamente subordinados ao regime do novo contrato de trabalho, “[...] não quer dizer que as disposições do Código Civil que regulam algumas das modalidades do contrato de prestação de serviço estejam revogadas. Elas podem e devem aplicar-se sempre que não estejam em oposição com a nova legislação sobre o trabalho, e isso nos obriga a fazer referência, em primeiro lugar, ao contrato de trabalho, e depois a cada uma das formas de prestação de serviços admitidas pelo Código” (pp. 455-456).

³⁰⁸ Para Martinez (2015), a obrigação laboral no quadro geral das obrigações não retira a autonomia do direito do trabalho (p. 291).

³⁰⁹ Conforme ressalta Mallet (2013), a omissão da legislação trabalhista quanto à interpretação do contrato de trabalho tem de ser feita pela aplicação subsidiária do direito comum, “[...] considerando os parâmetros hermenêuticos estabelecidos para os contratos em geral”, respeitadas as peculiaridades do direito do trabalho (pp. 48-59 *passim*).

autônomo no edifício jurídico (DELGADO, 2016, p. 83)³¹⁰.

Iniciada a admissão do trabalho livre e remunerado, duas espécies de atividade laboral humana predominam no mundo do trabalho: a atividade humana laboral, prestada com autonomia do trabalhador, cuja promessa da força de trabalho destina-se a uma obra ou a atos concretos visando o resultado; e a atividade humana laboral, prestada com subordinação do trabalhador, cuja força da energia prometida destina-se a uma atividade continuada, consistindo a obrigação um meio para se chegar a um resultado ou fim (RAMALHO, 2014, p. 24)³¹¹. É nesse quadro amplo de atividade humana produtiva que algumas doutrinas passaram a adotar a expressão “contrato de atividade”, utilizada por Jean Vicent para designar “[...] todos os contratos nos quais a atividade pessoal de uma das partes constitui o objeto da convenção ou uma das obrigações que ela comporta” (*apud* BARROS, 2016, p. 147)^{312 313}.

Em Portugal, Amado (2014), ao lecionar sobre a prestação de trabalho, salienta, entre outras características, ser ela uma atividade profissional regular e remunerada, para executar um bem ou prestar serviço, cabível “[...] ao abrigo de um contrato de trabalho”, deixando vazar o sentido amplo de atividade profissional (p. 77). No mesmo sentido, assevera Reis (2012) que, “[...] em abstracto, a actividade humana conscientemente dirigida à produção de bens ou serviços tanto pode ser realizada por meio de trabalho dependente como de trabalho autônomo” (p. 318).

³¹⁰ Nesse contexto, aloja-se a afirmativa de que “*La historia del Derecho del trabajo se indentifica con la historia de la subordinación*” (MARTÍNEZ, 1996, p. 9, “A história do Direito do Trabalho se identifica com a história da subordinação”, tradução nossa).

³¹¹ Ramalho (2014) distingue o contrato de trabalho de outros contratos afins, e, embasada nos artigos 11º, do CTP, e 1.152º, do CCP, leciona que o critério distintivo do contrato de trabalho é a atividade laborativa em si mesma e não o resultado a que a atividade conduz; reforça tratar-se de uma “[...] atividade humana produtora de utilidades”, seja ela uma atividade intelectual ou manual. Invoca os artigos 115º, nº 1, do CTP, e 1.154º, do CCP, para enfatizar que o interesse do credor se dirige à essa atividade, o que delimita a posição do prestador quanto à obrigação de proporcionar o resultado contratado (p. 25).

³¹² No mesmo sentido, no Brasil, reitera Delgado (2014) estarem ambas as relações jurídicas integradas no grupo dos contratos de atividades (p. 614).

³¹³ Gomes e Gottschalk (1990) registram quatro proposições da “luminosa síntese” de Duguit sobre a autonomia da vontade: “[...] todo sujeito de direito deve ser um sujeito de vontade; todo o ato de vontade de um sujeito de direito é socialmente protegido como tal; essa proteção está subordinada à circunstância de ser lícito o ato de vontade; toda situação jurídica é uma relação entre dois sujeitos de direito, dos quais um é o sujeito ativo e o outro o sujeito passivo” (p. 126).

Na Espanha, García Fernández (1984), ao reportar-se ao direito romano para abordar a formação do “direito da denominada civilização ocidental”, relembra que a partir da escravatura e da locação por vários meios e fontes se apropriava do trabalho, sendo várias as fontes de obrigações que envolviam uma atividade. Ressalta que para os juristas contemporâneos as diversas prestações de caráter pessoal – salvo as desaparecidas, como a *operae liberti* – podem ser genericamente denominadas de “contratos de atividade” e não guardam relação com o moderno contrato de trabalho em sua tipificação e estrutura (pp. 57-58).

Conforme Bayón Chacón e Pérez Botija (1974a), a expressão “contrato de trabalho” foi empregada pela primeira vez na legislação da Bélgica em 1900, e adotada depois por Suíça, França e outras nações. Na Espanha, foi utilizada no Código de 1926 e nas leis de 1931 e 1944. Consta na legislação italiana, porém, para diferenciá-la do contrato de emprego. No direito anglo-saxão, fala-se de relações de trabalho ou relações industriais, denominação que muitas vezes engloba todo o direito do trabalho, sendo poucos os autores, como Clark, que falam de contrato de trabalho ou labor. No mundo germânico, é clássica a expressão “contrato de trabalho” (*Arbeitsvertrag*), e na Suíça geralmente é substituída por “*Dienstvertrag*”, ou “contrato de serviço”, também utilizada pelo B. G. B. alemão, coincidindo também com terminologias inglesas (Mansfield, Cooper e Wood). Não obstante, entre os anglo-saxônicos se vai popularizando cada vez mais o termo “contrato de emprego” (p. 274).

No Brasil, Cesarino Junior (1938), ao iniciar seu pensamento sobre a natureza jurídica do contrato de trabalho³¹⁴, começa por distinguir: “[...] trabalho é o desenvolvimento da atividade humana em proveito de alguém que retribui”³¹⁵. Ressalva ser a retribuição um elemento comum a outros contratos de trabalho, a exemplo do mandato. O nome “contrato de trabalho” tem sentido próprio, “[...] é o nome modernamente dado à antiga ‘locação de serviços’ dos Códigos Civis”. Prossegue para afirmar: “[...] hoje não se pode mais usar a expressão locação de serviços para designar o contrato que nos preocupa”, este não possui “[...] nem no fundo, nem na forma, a lembrança da locação de cousas; os serviços assegurados

³¹⁴ A natureza jurídica da relação de emprego será abordada no item 4.3.3 deste capítulo.

³¹⁵ Afirma Nascimento (2011) que “O contrato de trabalho é um contrato de atividade. Isso quer dizer que a atividade de alguém é dirigida por outro mediante salário” (p. 164).

por uma pessoa não podem ser vazados no mesmo molde que os prestados pelas cousas” (pp. 13-14 e 18-19)³¹⁶.

Em Portugal, o artigo 1.391º do Código Civil de 1867 incluiu o “trabalho salariado” junto aos contratos de prestação de serviço³¹⁷ e não utilizou as expressões “atividade” ou “contrato”³¹⁸. Em 1937, o Estatuto do Trabalho Nacional utiliza “atividade profissional” para referir-se ao contrato de trabalho (subordinado/de emprego)³¹⁹. O artigo 1.154º do Código Civil de 1966³²⁰ utiliza a expressão “prestação de serviço” para referir-se aos contratos que ele regula, ou seja, ao trabalho prestado de forma autônoma. A expressão “atividade” é utilizada no artigo 1.152º para referir-se ao trabalho prestado de forma subordinada³²¹, ou seja, ao “contrato de trabalho” sujeito à legislação especial, conforme expresso no seu artigo 1.153º. A expressão “atividade” é reproduzida no artigo 1º da Lei do Contrato Individual de Trabalho (LCT)³²², subsistindo a redação no artigo 10º do

³¹⁶ O CCB de 1916 – Lei nº 3.071, de 1º de janeiro –, no seu art. 1.261, definia: “Toda espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição”. O Código Comercial brasileiro – Lei nº 556, de 25 de junho de 1850 – definia: “A locação mercantil é o contrato pelo qual uma das partes se obriga a dar a outra, por determinado tempo e preço certo, o uso de alguma coisa ou do seu trabalho. O que dá a coisa ou presta serviço chama-se locador e o que toma ou aceita o serviço locatário”. O CCB atual – Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – não regula o contrato de trabalho, tratando apenas da locação de serviços e da empreitada no mesmo capítulo que regula a locação de coisas, como espécie do gênero locação, deixando claro que o denominado contrato de trabalho está regulado pela legislação trabalhista, contribuindo com a universalização da denominação no direito brasileiro (MARANHÃO, 2000a, p. 242).

³¹⁷ O artigo 4º da lei portuguesa nº 1.952, de 10 de março de 1937, distingue os trabalhadores em “[...] empregados e assalariados, conforme o seu trabalho se caracteriza pelo predomínio do esforço intelectual sobre o físico, ou do físico sobre o intelectual, e a sua remuneração denomina-se, respectivamente, ordenado e salário”. Dispõem os §§ 1º e 2º do artigo 4º: “São empregados aqueles cujo trabalho se caracteriza pelo predomínio do esforço intelectual sobre o físico ou os que, pelo grau da sua hierarquia profissional, devem ser considerados colaboradores” (LIMA; VARELA, 1957, p. 457).

³¹⁸ O artigo 1.391º do CCP de 1867 assegura: “Serviço salariado é o que presta qualquer indivíduo a outro, dia por dia, ou hora por hora, mediante certa retribuição relativa a cada dia ou a cada hora, que se chama salário” (PORTUGAL, 1868, p. 239).

³¹⁹ Aduz o artigo 1º da Lei 1.952/1937: “Contrato de trabalho é toda a convenção por força da qual uma pessoa se obriga, mediante remuneração, a prestar a outra a sua actividade profissional ficando, no exercício desta, sob as ordens, direcção ou fiscalização da pessoa servida”.

³²⁰ O artigo 1.154º do CCP – Decreto-Lei nº 47.344, de 25 de novembro de 1966 – expressa: “Contrato de prestação de serviço é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição”.

³²¹ O artigo 1.152º do CCP expressa: “Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta”.

³²² O artigo 1º da LCT – Lei do Contrato Individual de Trabalho, Decreto-Lei nº 49.408, de 24 de novembro de 1969 – expressa: “Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga,

CTP de 2003³²³ e no artigo 11º do CTP de 2009³²⁴.

Para a portuguesa Ramalho (2014), o conceito de atividade laboral, conferido com exclusividade à relação de trabalho subordinado, embasa-se em três pontos de vista: quanto à qualificação jurídica, é uma prestação de fato positiva, consistente na conduta do trabalhador em estar apto para prestar a atividade; quanto ao cumprimento do trabalho, a atividade exige uma atuação positiva do trabalhador, e até inatividades, desde que o trabalhador mantenha-se realmente à disposição do empregador; quanto ao conteúdo da atividade, a atividade é heterônoma, uma vez que as tarefas são definidas pelo empregador-credor (p. 24)³²⁵.

Martinez (2015), ao contrapor o binário modelo subordinado e autônomo, aduz corresponder o trabalho subordinado à prestação de uma atividade mediante contrato de trabalho, e no trabalho autônomo “[...] a atividade é exercida sem dependência jurídica” (p. 310), utilizando “atividade” para referir-se aos dois tipos de ação humana laboral, deixando vaziar a largueza da expressão.

Insta atentar que o comerciante, hoje empresário (art. 966 do CCB), também exerce atividade, seja no exercício individual, ou associado a outras pessoas, tratando nesse caso de relação jurídica de natureza diversa e de outra espécie de contrato regulado afora do âmbito do direito do trabalho.

4.1.2.3 Sobre as expressões “contrato de trabalho” e “relação de trabalho”

Diante do sentido não uniforme da expressão “contrato de trabalho”, torna-se necessário uniformizar o sentido a ser adotado aqui, visando evitar confusões

mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta”.

³²³ O artigo 10º do CTP de 2003 – Lei nº 99, de 27 de agosto – expressa: “Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, sob a autoridade e direcção destas”.

³²⁴ O artigo 11º do CTP atual – Lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009 – expressa: “Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”.

³²⁵ O artigo 1.152º do CCP aduz que a atividade a ser exercida é a intelectual ou manual, cuidando o artigo 11º, nº 1, do CTP, de deixar expresso que o objeto do contrato é a atividade do trabalho em si, não visando especificamente um ato ou um resultado concreto, mas algum resultado relevante para o empregador.

de linguagem e interpretações desnecessárias no decorrer deste trabalho. Para esse fim, priorizam-se as referências dos ordenamentos jurídicos brasileiro e português, sem pretensão de aprofundamento nas correntes que cercam a natureza jurídica do trabalho.

No direito português, a expressão “contrato de trabalho”³²⁶ refere-se unicamente à relação jurídica subordinada³²⁷, enquanto no Brasil a expressão é gênero³²⁸ que abarca os contratos de trabalho derivados das diversas relações de trabalho autônoma, subordinada³²⁹, eventual, avulsa etc.³³⁰. A relação de trabalho é igualmente gênero³³¹ de “[...] todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano”³³², alojando as diversas espécies de relação de trabalho, entre elas

³²⁶ O artigo 1.153º do mesmo código ressalva que este contrato se “[...] sujeita a legislação especial, ou seja, ao Código de Trabalho (vide art. 11º)”.

³²⁷ Ramalho (2000), ao desenvolver o conceito de “relação de trabalho”, aduz que este é fundamental para o enquadramento jurídico da atividade laboral e foi feito pela doutrina clássica considerando duas perspectivas: uma “[...] em conexão com a figura do contrato de trabalho, como fonte da relação laboral; ou de forma autônoma relativamente ao contrato, cuja importância é secundarizada ou mesmo excluída em favor de outro acto constitutivo da relação – a incorporação do trabalhador na organização do credor e a prestação efectiva do trabalho” (p. 110).

³²⁸ “Gênero. Do latim *genus* (família, raça), oriundo do grego *genos*, exprime a série de coisas ou as espécies de coisas, que se assemelham, sendo por essa razão, agrupadas sob uma indicação ou designação geral. O gênero é o que é comum a várias espécies. Representa, pois, o grupo de coisas não individualizadas de per si, mas encaradas pela classe a que pertencem. A individualização, dentro da classe ou da generalidade, é o que identifica a espécie” (SILVA, 1987a, p. 349).

³²⁹ A CLT – Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 –, em seu artigo 442º, dispõe: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Aduz o artigo 593 do CCB: “A prestação de serviço que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste capítulo”. Acrescenta o artigo 594 do CCB: “Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição”.

³³⁰ Jorge Neto e Cavalcante (2012) se valem do conceito de Amauri Mascaro Nascimento para afirmar que a “[...] relação de trabalho compreende o universo de relações jurídicas ou contratos de atividade nos quais o objeto preponderante do vínculo jurídico é a atividade mesmo da pessoa que presta serviços para outra, para uma empresa ou para uma pessoa física, portanto, gênero, como, também, o que não nos parece acontecer, relação de trabalho como sinônimo de relação de emprego” (p. 251).

³³¹ Esse sentido de relação jurídica encontra-se no item 4.1 deste capítulo, especialmente no subitem 4.1.1 acima.

³³² Em Portugal, ressalta Martinez (2013): “Só fazem parte do objeto do contrato de trabalho as atividades humanas, desde que lícitas. No art. 1152 do CC ainda se alude a atividades intelectuais ou manuais – e no art. 11º do CT simplesmente a ‘atividades’ –, as quais terão de ser necessariamente, ainda que de modo indireto, desenvolvidas pelo homem. Não estão, portanto, abrangidas as atividades de animais ou de máquinas” (p. 32).

a autônoma, a de emprego, a eventual, a avulsa, a de estágio etc. (DELGADO, 2016, p. 295)³³³ ³³⁴. Cada espécie de relação jurídica de trabalho é regulada pelo regime jurídico cuja relação jurídica deu causa ou fez nascer a relação, ou seja, se a relação jurídica de trabalho nasceu de um negócio jurídico entre pessoas autônomas, a relação será regulada pelo direito civil, se nasceu de um negócio jurídico em que uma pessoa é subordinada à outra, a relação será regulada pelo direito do trabalho³³⁵.

Sendo o contrato a maior fonte de obrigações³³⁶, por caber em seu modo de ser diversas relações jurídicas expressas em diferentes tipos ou espécies de negócios bilaterais – tais como o contrato de compra e venda, a adoção, a locação, o arrendamento, o comodato, o mútuo, a prestação de serviços etc. –, sua visão macro é o gênero dos contratos, que traz dentro de si os diversos tipos, ou modalidades, ou espécies contratuais. Entre as espécies de negócio jurídico contratual, há uma que se destina ao fim próprio e específico de constituir relação jurídica de trabalho oneroso, seja por via de uma relação jurídica autônoma ou de uma relação jurídica subordinada. A relação jurídica autônoma pode ser realizada por várias modalidades de contratos de prestação de serviços, como inclusive registrado no artigo 1.155º do CCP em relação às modalidades de contratos de mandato, depósito e empreitada³³⁷. A relação jurídica subordinada³³⁸ também possui diversas modalidades, como inclusive anuncia a seção IX do CTP,

³³³ Bayón Chacón e Pérez Botija (1974a) afirmam a posição ampla de relação jurídica de trabalho, e sua adoção por diversos autores, apesar de alguns matizes, entre eles Durand, Krotoschin, Deveali e Lega. Relembrem que Lotmar, no começo do século, incluía no contrato de trabalho todas as prestações de serviços (pp. 30-31).

³³⁴ Sobre a concepção da relação jurídica como gênero, aduzem Jorge Neto e Cavalcante (2012): “Na dinâmica sociojurídica, há uma espécie de relações jurídicas, as quais envolvem a atividade humana como objeto e que não se relacionam com a subordinação. Relação de trabalho é a relação jurídica em que o prestador dos serviços é uma pessoa natural, tendo por objeto a atividade pessoal, subordinada ou não, eventual ou não, e que é remunerada (ou não) por outra pessoa natural ou pessoa jurídica. Portanto, relação de trabalho é gênero, sendo a relação de emprego uma de suas espécies” (p. 252).

³³⁵ Nesse sentido, *cf.* Nascimento (2004, p. 400).

³³⁶ Nesse sentido, *cf.* Lima e Varela (1957, p. 277).

³³⁷ Cita o artigo 1.155º do CCP: “O mandato, o depósito e a empreitada, regulados nos capítulos subsequentes, são modalidades do contrato de prestação de serviço”. Prossegue o artigo 1.156º: “As disposições sobre o mandato são extensivas, com as necessárias adaptações, às modalidades do contrato de prestação de serviço que a lei não regule especialmente”.

³³⁸ Barros (2016) arrola como caracteres do contrato de trabalho subordinado: contrato de direito privado, sinalagmático, de execução continuada, consensual, *intuito personae* em relação ao empregado, oneroso, do tipo subordinado, e alguns autores acrescentam alteridade (p. 158).

subdividindo-o em contrato a termo resolutivo (art. 139º) e sem termo resolutivo (art. 147º), trabalho a tempo parcial (art. 150º), trabalho intermitente (art. 157º), entre várias outras modalidades que disciplina.

É no universo das relações de trabalho que a doutrina brasileira aloja na expressão “contrato de trabalho” “[...] todo contrato pelo qual uma pessoa se obriga a uma prestação de trabalho em favor da outra” (NASCIMENTO, 2000, p. 235), conferindo a tal expressão o lugar de gênero dos contratos de trabalho³³⁹, à semelhança do critério adotado pela doutrina civilista ao conferir o lugar de gênero à relação jurídica e às suas diversas espécies, ao contrato e às suas diversas espécies, ao negócio jurídico e às suas espécies, e às obrigações e às suas diversas espécies.

Explica Nascimento (2004) que relação de emprego e contrato não são figuras distintas, inexistindo uma separação que confira autonomia entre as duas realidades no plano jurídico, mesmo do ponto de vista da doutrina alemã, que considera a empresa uma “[...] comunidade de trabalho que enfeixa uma só relação, unitariamente considerada, entre o empregador e os empregados, um todo a serviço do nacional-socialismo” (pp. 542-543). O fundamento desse entendimento está jungido em dois aspectos: fonte e efeito. Mario de La Cueva entende que o contrato – como acordo de vontades – é a fonte da qual a relação jurídica de emprego – como conjunto de direitos e obrigações – é o efeito consolidado com a dinâmica da prestação de serviço, daí usar a expressão “contrato-realidade” (*apud* NASCIMENTO, 2004, pp. 542-543). Evaristo de Moraes também entende que o contrato é o pressuposto da relação de trabalho, apesar de não adotar a expressão “contrato-realidade” (*apud* NASCIMENTO, 2004, pp. 542-543). No mesmo grupo estão: Cotrin Neto, para quem “[...] contrato é fonte do vínculo, e a relação é fonte dos direitos e obrigações” (*apud* NASCIMENTO, 2004, pp. 542-543); e, no direito português, Antônio de Lemos Monteiro Fernandes, para quem “[...] o contrato individual é o fato gerador da própria relação jurídica de trabalho” (*apud* NASCIMENTO, 2004, pp. 542-543).

³³⁹ O sentido da expressão “contrato de trabalho” como gênero foi utilizado por Cesarino Junior (1938), ao explicar ser esta “[...] a expressão que melhor consegue sintetizar, na sua mais ampla generalidade, a fonte contratual do trabalho retribuído, apesar da então ‘legislação social’ brasileira não ter se ocupado de todos os contratos, mas, apenas do clássico contrato de trabalho subordinado” (pp. 14-21 *passim*).

Gomes e Gottschalk (1990), após analisarem o entendimento de Deveali dissociando “contrato” e “relação”, concluem que, embora a distinção forneça explicações dos “efeitos comuns” e dos “efeitos específicos” do contrato, não é substancial, significando uma “[...] exageração da diferença entre aspectos de uma só e mesma realidade”. O contrato é o aspecto subjetivo de um fato e a relação o seu aspecto objetivo. Se os efeitos próprios do contrato de trabalho derivassem unicamente da prestação de serviço, o contrato seria uma “superfetação”, uma coisa inútil e redundante, o que não ocorre, uma vez que o nascimento das obrigações específicas ocorre “[...] no momento da execução como uma derivação do momento contratual. Por conseguinte, o simples acordo de vontades produz, por si só, os efeitos jurídicos, obrigando os contraentes” (pp. 156-157). Para Nascimento (2004), a tendência é a harmonização entre as duas figuras, vistas sob o aspecto de uma mesma realidade (p. 544).

Em Portugal, pondera Martinez (2001) que o contrato de trabalho/emprego poderia ter sido qualificado como um subtipo de contrato de prestação de serviços, mas o legislador português preferiu contrapor os dois contratos nos artigos 1.142º e 1.154º do CCP. Ressalta que, no sentido teórico e amplo, é aceitável que o contrato de prestação de serviço englobe a prestação de serviço subordinada e a prestação de serviço autônoma, quer dizer, o contrato de prestação de serviço propriamente dito, “[...] este, por sua vez, subdivide-se em quatro categorias: a prestação de serviços atípica, o mandato, o depósito e a empreitada” (p. 310).

O professor Amado (2014), sem se distanciar do fato de que as disposições legislativas portuguesas conferem interpretação restritiva à expressão “contrato de trabalho”, para limitá-la à relação jurídica de trabalho subordinado, afirma o “pluralismo tipológico do contrato de trabalho”, sendo ele “[...] um gênero que compreende diversas espécies, é um tipo que abrange diversos subtipos” (p. 37)³⁴⁰

³⁴¹.

³⁴⁰ Para outros autores que consideram a expressão “contrato de trabalho” imprecisa, *cf.* as indicações de Ramalho (2000, p. 46).

³⁴¹ Apesar da adstrição legislativa portuguesa, ao analisar a plúrima realidade laboral atual, Amado (2019), invocando Nunes de Carvalho, reforça: “No confronto entre uniformidade e pluralismo declara-se o triunfo deste último, proclama-se a inadequação do chamado ‘enquadramento único’ e anuncia-se a quebra do ‘mito da uniformidade de estatuto do trabalhador subordinado’. Afirma-se o pluralismo tipológico do contrato de trabalho: este, diz-se, é um gênero que compreende diversas espécies, é um tipo que abrange diversos subtipos” (p. 30). No mesmo

Dentro do universo laboral, alguns tipos de relações jurídicas de trabalho, tais como o estágio e o voluntário, não se enquadram no trabalho autônomo nem subordinado, mas são contratos para prestar trabalho, cabíveis de qualquer forma no gênero contrato de trabalho. A mesma interpretação é conferida aos novos tipos de relação de trabalho surgidos nas últimas décadas, em decorrência das transformações incididas no modo de execução do trabalho, como o nominado trabalhador parassubordinado, conhecido também por trabalhador autônomo economicamente dependente.

Apesar de assim reconhecer a doutrina e a jurisprudência brasileira, a expressão “contrato de trabalho” ainda é encontrada referindo-se à espécie de contrato de trabalho subordinado³⁴², tal como adotada pelo legislador por ocasião da publicação da CLT em 1943 (Lei 5.452)³⁴³, quando a relação de trabalho subordinado adquiriu sua autonomia em relação à locação de serviços do direito civil (CESARINO JUNIOR, 1938, p. 19) e a expressão “contrato de trabalho” era exclusiva da relação protegida pelo recém-nascido direito do trabalho. A situação jurídica expressa no contrato de trabalho também é nominada por contrato de emprego, relação de emprego, relação de trabalho e contrato individual de trabalho, esta última expressão “[...] usada em 1815 por Hubert-Velleroux e em 1896 por Fabreguettes, como título de livro substituindo a antiga expressão locação de serviços” (NASCIMENTO, 2004, p. 500).

No ordenamento jurídico brasileiro, seu sentido amplo está assente, inclusive, na EC 45/2004, que modificou o artigo 114 da CF/88 e ampliou a competência da Justiça do Trabalho para dirimir as lides decorrentes das relações de trabalho, em consonância com o sentido do gênero trabalho adotado no direito material.

Visando firmar a identidade da relação jurídica contratual laboral em

diapasão, a portuguesa Joana Nunes Vicente (2019) destaca: “Afirma-se, pois, o pluralismo tipológico do contrato de trabalho: este, diz-se, é um gênero que compreende diversas espécies, é um tipo que abrange diversos subtipos” (p. 357).

³⁴² Situação semelhante é ressaltada por Martinez (2015) quanto ao uso de legislação, doutrina e jurisprudência portuguesa, da expressão “contrato individual de trabalho” para opor a “contrato coletivo de trabalho”, uma vez que, além de a terminologia estar incorreta, é desnecessária, considerando-se que o Código do Trabalho utilizou a locução “contrato de trabalho” (p. 292).

³⁴³ O artigo 442 da CLT refere-se a contrato individual de trabalho sem precisar se era de emprego, por ser este, naquela ocasião, o único tipo de trabalho localizado afora da locação de serviços, e a ser regulado no âmbito do clássico direito do trabalho.

marcha na direção da fronteira do direito do trabalho na atualidade, registra-se a definição dos legisladores português e brasileiro sobre o contrato de trabalho, salvaguardando-se, porém, a lucidez de Martinez (2015), para quem as definições não vinculam a interpretação pelo aplicador do direito, e sim oferecem os elementos identificadores do contrato de trabalho eleitos por cada ordenamento jurídico (p. 292). Assim, o artigo 11º do CTP define: “Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou a outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”. O artigo 442 da CLT define: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”^{344 345}.

4.1.3 Organizando a linguagem

Depreende-se do exposto que o ordenamento jurídico português – referência europeia eleita nesta pesquisa para estabelecer comparações com o ordenamento jurídico brasileiro – adota sentido diferenciado para algumas expressões em relação ao brasileiro. Visando evitar que a linguagem cause dúvidas desnecessárias, fixam-se alguns sentidos a serem adotados no desenvolvimento da presente pesquisa.

Assim,

- i. a expressão “atividade” será utilizada para referir-se à toda prática laboral humana;
- ii. a expressão “relação de trabalho” será considerada o gênero das espécies de relação de trabalho, a exemplo da relação de trabalho autônoma, subordinada, eventual, avulsa, entre outras³⁴⁶. Para referir-se às espécies, utilizar-se-ão as expressões “relação de trabalho subordinada” ou “relação de trabalho autônoma”;

³⁴⁴ Para Barros (2016), são caracteres do contrato de trabalho subordinado: um contrato de direito privado, sinalagmático, de execução continuada, consensual, *intuito personae* em relação ao empregado, oneroso, do tipo subordinado, e alguns autores acrescentam alteridade (p. 158).

³⁴⁵ Sobre o conceito de “contrato de trabalho subordinado” em outros ordenamentos jurídicos, sugere-se a leitura de Cesarino Junior (1938, pp. 29-41 *passim*).

³⁴⁶ Afirma Delgado (2016) que “A Ciência do Direito enxerga clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego” (p. 295).

- iii. a expressão “contrato de trabalho” será utilizada para referir-se ao gênero trabalho, compreendendo todas as espécies e modalidades laborais. Para referir-se à cada espécie, utilizar-se-ão as expressões “contrato de trabalho subordinado ou de emprego”, “contrato de trabalho autônomo”, “contrato de trabalho eventual” etc.;
- iv. considerando as mutações e transições em torno da fronteira do direito do trabalho no cenário atual, para referir-se à concepção originária do direito do trabalho, sempre que necessário à esta pesquisa, será acrescentada a palavra “clássico” a direito do trabalho;
- v. considerando as mutações incididas sobre a vida laboral, nomeadamente nas últimas décadas, e considerando integrarem essas transformações os objetivos da presente pesquisa, bem como o fato de serem tocadas com frequência no itinerário aqui a seguir, sempre que necessário será acrescida a palavra “clássica” ao se referir à atividade laboral, à relação de trabalho, à espécie autônoma, à espécie subordinada, ao contrato de trabalho, visando distinguir a compreensão que lhes foi conferida originariamente, por ocasião da institucionalização do direito do trabalho, da compreensão que esta possui, sendo construída nas últimas décadas.

4.1.4 Organizando o seguimento metodológico

Formada uma visão histórica do trabalho e do surgimento e da institucionalização do clássico direito do trabalho (capítulos 2 e 3), propõe-se a seguir destacar as principais características doutrinárias das duas espécies de relações jurídicas de trabalho que predominaram no cenário laboral, visando formar uma base doutrinária que distinga as duas relações, para, posteriormente, contracená-las com as relações de trabalho existentes na realidade laboral atual e identificar as possíveis transformações que possam estar interferindo na fronteira do clássico direito do trabalho na atualidade.

O percurso remete à busca de uma teia de fatores e transformações sobrevindas com o tempo, sobretudo nas últimas décadas. A complexidade exige uma organização prévia visando diminuir os riscos de se perder no meio do

caminho, já ciente da improbabilidade de alcançar a indicação exaustiva de todos os fatores e transformações ainda borbulhantes do mundo laboral.

Nesse propósito, serão buscadas as características e distinções das espécies de trabalho em três cenários e momentos: no primeiro, afeiçoar-se-á ao sentido clássico doutrinário (capítulo 4); no segundo, afeiçoar-se-á ao sentido empírico impregnado nas relações de trabalho incrustadas no cenário laboral atual (capítulo 5); no terceiro momento, reexaminar-se-ão os elementos característicos do trabalho subordinado, considerando o cenário laboral atual (capítulo 6).

4.2 A CLÁSSICA RELAÇÃO JURÍDICA DE TRABALHO AUTÔNOMO

4.2.1 Introdução

A História conta (capítulo 2) que as primeiras inscrições em código sobre o contrato de prestação de serviço foram iniciadas pelo direito romano, dentro da locação de serviços (VIANNA, 2000b, p. 83), figurando como atividade livre, remunerada, executada por conta própria, para outra pessoa³⁴⁷. É o trabalho autônomo conceituado por Cassar (2010) como “[...] aquele que explora seu ofício ou profissão por sua própria conta e risco, de forma habitual” (p. 261). Posteriormente, surge o trabalho assalariado, inicialmente regulado pelo direito civil. Após a Segunda Guerra Mundial, o trabalho assalariado, então identificado como subordinado, é institucionalizado e regulado por um ramo jurídico autônomo em relação ao direito civil, nominado hoje por direito do trabalho, permanecendo a locação de serviço regulada no âmbito do direito civil³⁴⁸. A relação subordinada tornou-se não apenas o núcleo do clássico direito do trabalho, como a relação mais protegida, querida e adotada após a Segunda Guerra Mundial.

Considerando esse quadro laboral bifurcado ou dicotômico³⁴⁹, a doutrina

³⁴⁷ O trabalho autônomo é normalmente catalogado como trabalho por conta própria (GARCÍA MURCIA, 2005, p. 20).

³⁴⁸ Reitera-se: o trabalhador autônomo não está agasalhado pelo direito do trabalho (LAMBELHO, 2014, p. 433).

³⁴⁹ Essa dualidade é confirmada no ordenamento jurídico português (PEREIRA, Rita Garcia, 2014, p. 701).

tem adotado o critério de exclusão para definir a relação laboral autônoma^{350 351}, afirmando ser esta a antítese da relação subordinada, ou seja, o trabalho autônomo é o não subordinado³⁵². O critério não subordinado deixa evidente a “liberdade” no *modus operandi* como característica antitética entre as duas relações, bem jurídico banhado por um conjunto de valores envolto por fatores comuns a cada época e lugar.

Cabe lembrar que a liberdade para ter personalidade e para trabalhar foram as duas causas iniciais embandeiradas pelos escravos e servos junto aos seus senhores e credores do trabalho. De lá para cá, diversas transformações misturam algumas características das duas clássicas relações jurídicas de trabalho, enfumaçando o túnel a percorrer em busca da distinção entre as duas espécies³⁵³, causando tensões na fronteira do clássico direito do trabalho³⁵⁴.

4.2.2 Noções caracterizadoras

Além da visão dicotômica estabelecida entre o trabalho autônomo e o subordinado: pelo ângulo subjetivo, o trabalho autônomo é o realizado sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços; pelo ângulo objetivo, trabalho autônomo é o exercício de atividade em favor da própria conveniência, com poder de organizar o modo de sua execução para atingir seus fins, sem controle e disciplina de terceiros³⁵⁵.

Na Espanha, Ieciona García Murcia (2005) ser o trabalhador autônomo aquele que pode organizar à sua maneira a atividade que desempenha,

³⁵⁰ Aduz Lambelho (2014) que “[...] o trabalho autónomo é, em regra, definido pela negativa, por contraposição ao trabalho dependente ou subordinado. Trabalho autónomo é aquele que não é subordinado e que, por isso, não é regulado pelo Direito do Trabalho” (p. 433).

³⁵¹ Sobre a pessoalidade, sugere-se a leitura de Delgado (2014, pp. 293-294).

³⁵² Nesse sentido, aduz Ribeiro (2007) que “[...] perguntar se determinado contrato é de trabalho ou de prestação de serviço é, pois, centralmente, indagar se o trabalho a prestar é subordinado ou autónomo” (pp. 936-937).

³⁵³ Casas Baamonde e Rodriguez-Piñero Royo (2000) ressaltam que as variadas formas de trabalho e relações produtivas constituem uma realidade que incide e projeta na distinção crucial entre o trabalho autônomo e assalariado e construíram o direito do trabalho como categoria histórica (p. 73).

³⁵⁴ Para Martinez (2015), é necessário repensar o critério distintivo entre os dois contratos (p. 308).

³⁵⁵ Em sentido semelhante, cf. Jorge Neto e Cavalcante (2012, p. 303).

particularmente quanto ao objeto do trabalho, à forma de trabalhar, ao grau de dedicação e ao tempo de trabalho. Ressalta haver variações nas condições de sua realização, podendo ser uma atividade ocasional ou esporádica, porém, normalmente, é uma atividade profissional em duplo sentido: de um lado como atividade que se realiza de modo habitual ou reiterado; e de outro como atividade que constitui o meio de vida da pessoa que trabalha, seja ele o único ou o principal meio de vida para si e para seu núcleo familiar (p. 20).

Em Portugal, Amado (2014), ao confrontar a noção de contrato de prestação de serviço autônomo e a de contrato de trabalho subordinado, ressalta a noção de três traços distintivos: o conteúdo da obrigação, a retribuição e as instruções do credor, afirmando estar na subordinação o verdadeiro critério distintivo (p. 78).

Quanto ao conteúdo da obrigação, o autônomo proporcionará ao credor um resultado e o subordinado uma atividade (AMADO, 2014, p. 78)³⁵⁶, a primeira é uma prestação de resultado e a segunda uma prestação de meio (MARTINEZ, 2015, p. 276); a atividade autônoma normalmente não se projeta para o interior de uma relação jurídica de trabalho, e sim para o mercado ou a clientela (GARCÍA MURCIA, 2005, p. 59).

Reis (2012), amparado em Sousa Ribeiro, aduz que o critério da obrigação assumida é insuficiente para distinguir as relações de trabalho, sendo falha a distinção entre atividade e resultado utilizada pelo Código de 1966, porque “[...] o primeiro termo da alternativa é comum a outros contratos em que o trabalho está implicado” (p. 325), o que leva Ramalho (2014) a sugerir seja o critério adotado como “mera relevância” pelo credor do trabalho, por ser impossível na realidade “desligar a actividade do resultado”, e não serem indiferentes ao credor “[...] os meios que o prestador se socorre para atingir o resultado pretendido” (pp. 26-27).

Quanto à retribuição, ela é essencial no trabalho subordinado e no autônomo, sendo ausente, porém, em casos de trabalhos voluntários, no que ressalta Martinez (2001) não ser a onerosidade característica essencial para

³⁵⁶ Ribeiro (2007) ressalta que “No contrato de trabalho a actividade é a prestação; no contrato de prestação de serviço, ela é preparatória da prestação, estando fora do conteúdo vinculativo do contrato”. O modo como a atividade é levada a cabo é a característica distinta (pp. 934-936 *passim*).

distinguir as duas espécies (p. 277).

Quanto às instruções do credor da prestação, em caso de trabalho autônomo o credor não adentra no modo de sua execução, é o trabalhador que estabelece o modo cotidiano para realizar o serviço que pactuou. No trabalho subordinado, o credor exerce sua autoridade, e o empregado acolhe “[...] a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços” (DELGADO, 2016, p. 358)³⁵⁷.

Reis (2012), amparado em Perulli, ao buscar o conceito de trabalhador autônomo, alinha-se ao critério de oposição entre o trabalho dependente e o autônomo. Considerando o critério do modo de execução da atividade e dos riscos, aduz ser autônomo “[...] aquele que não está submetido às ordens e instruções de outrem na prestação do trabalho – embora o possa estar quanto ao resultado –, e assume os riscos econômicos próprios da sua actividade profissional” (p. 323).

A liberdade sobre o modo de prestar o trabalho é a característica considerada distintiva entre as duas espécies. Do lado do trabalho autônomo, a liberdade que detém lhe confere poderes para decidir sobre a direção da prestação do trabalho, organizar sua própria estrutura, arcar com os riscos e meios produtivos, sem contar com a interferência e o controle do credor do trabalho, cujo interesse é o resultado do trabalho contratado (BARROS, 2005, p. 296)³⁵⁸. Ressalta Ribeiro (2007) que essa autonomia não é total, uma vez que “[...] o credor do serviço detém a faculdade de orientação genérica e de supervisão da sua execução”, o que não se confunde com o poder de direção, uma vez que deste emanam ordens e instruções variadas, detém poder de vigilância, controle da obediência e aplica sanções ante o incumprimento (p. 937).

Ribeiro (2007), ao contrastar o poder de direção em caso de trabalho subordinado e autônomo, deixa claro que é “[...] o dador de trabalho quem tem o poder de decidir os modos precisos de utilização da capacidade laborativa posta à sua disposição pelo trabalhador subordinado, conformando-a aos seus interesses

³⁵⁷ Nesse sentido, aduz Nascimento (2004): “Na *locatio operarum* contrata-se a *operae*, isto é, o trabalho, a atividade humana, enquanto na *locatio operis* o contrato recai sobre o resultado do trabalho humano, sobre a obra, o *opus*, portanto” (p. 404).

³⁵⁸ Distingue Ramalho (2014) que o contrato de trabalho promete uma atividade continuada conduzindo a uma obrigação de meio, enquanto no contrato de prestação de serviço a promessa é uma obra, um ou vários atos em concreto, ou seja, um resultado (p. 25).

e aos fins da sua organização produtiva”, enquanto no trabalho autônomo é o prestador quem detém a liberdade para organizar sua atividade profissional, cabendo-lhe decidir as próprias ações em função do resultado contratado (p. 937).

A construção justralhista costuma tecer três ângulos ou dimensões em torno do fenômeno do poder do empregador, que auxiliam a distinção das características entre o trabalho autônomo e o subordinado³⁵⁹. O primeiro – o poder hierárquico – abrange todas as dimensões do poder no contexto interno da empresa. Consiste em um “[...] conjunto de atribuições com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços” (DELGADO, 1996b, p. 175). O segundo – o poder diretivo – consiste no poder do empregador de organizar a estrutura da empresa, seu espaço interno, o processo de produção do trabalho, “[...] determinar as regras de caráter predominantemente técnico-organizativas que o trabalhador deve observar no cumprimento da obrigação”, dando “destinação correta às energias” que o “[...] prestador é obrigado a colocar e a conservar à disposição da empresa da qual depende”, por meio de instruções gerais ou pessoais, orais ou escritas. Por vezes, é visto como um “poder intra-empresarial: o poder regulamentar”³⁶⁰ (DELGADO, 1996b, p. 176). “Se o trabalhador auto-organizar-se será o *‘piccoli imprenditori’* do art. 2083 do Código Civil da Itália (1942), não será empregado” (NASCIMENTO, 2004, p. 406). O terceiro poder é o disciplinar, por vezes considerado uma extensão do poder diretivo. Consiste no poder de o empregador impor sanções ao empregado, em face do descumprimento de suas obrigações contratuais (DELGADO, 1996b, p. 178), previstas ou toleradas pelo empregado, com fundamento contratual ou institucional (NASCIMENTO, 2004, p. 407).

Cumprido, entretanto, não confundir poder de direção da prestação de serviço com autonomia técnica, uma vez que esta também acompanha o trabalhador subordinado, não sendo o poder de direção mero poder passível de ser

³⁵⁹ Para Nascimento (2004), “[...] o poder de direção manifesta-se mediante três principais formas: o poder de organização, o poder de controle sobre o trabalho e o poder disciplinar sobre o empregado” (p. 621).

³⁶⁰ Para Gomes e Gottschalk (1990), “O poder regulamentar da empresa é ainda a mais eminente prerrogativa de seus dirigentes, a pedra de toque da disciplina interna, o sismógrafo que registra os abalos por que passa a sua estrutura no direito contemporâneo” (p. 71).

conferido ou não ao trabalhador, e sim resultar “[...] da natureza da actividade e da qualificação profissional do trabalhador”, continuando o credor, no caso de trabalho subordinado, a organizar, orientar, controlar e utilizar o trabalho, ficando o trabalhador com a responsabilidade acrescida pela maior qualificação (MARTINEZ, 2001, p. 280).

O número de atividades inseridas nas últimas décadas no cenário laboral, dotadas de maior autonomia, a exemplo do trabalho intelectual, das profissões³⁶¹ e dos altos cargos em geral, vem atenuando as diferenças entre as duas espécies clássicas e dificultando a distinção entre elas³⁶², dando margem, inclusive, para o surgimento de uma nova espécie laboral.

Martinez (2001) ressalta dois critérios ou métodos que auxiliam a busca de distinção entre as duas espécies clássicas: o método tipológico e o método indiciário³⁶³. O método tipológico se “[...] baseia na vontade das partes e na realidade jurídica por esta criada” (p. 287), o que é um problema, considerando a falta de transparência na manifestação de vontade e a crescente mistura de características existente hoje entre as duas espécies autônoma e subordinada³⁶⁴. Já o método indiciário busca a identificação do contrato por meio dos indícios

³⁶¹ Martinez (2001) cita o caso do médico que celebra um contrato com uma empresa em que os trabalhadores dela são atendidos na empresa e no consultório do médico, sem rigor de horário, podendo ser o trabalho autônomo ou subordinado (p. 281).

³⁶² Ressalta Milena Silva Rouxinol (2019): “[...] o trabalho intelectual, em que se torna visível o apartamento entre o conceito de subordinação técnica e o de subordinação jurídica, constitui, justamente, o campo em que maiores desafios se levantam à deteção desta última” (p. 85).

³⁶³ Para Nascimento (2004), trata-se de um critério “não conceitual” que pode ser chamado de “[...] concretos, objetivos, consistentes nos dados indicativos de subordinação, observáveis na relação jurídica de trabalho” (p. 407).

³⁶⁴ Milena Silva Rouxinol (2019), ao abordar o “*nomen juris*” conferido ao contrato de trabalho, ressalta ser quase nula a relevância do critério tipológico para sua qualificação, considerando a dissimulação que paira sobre eles, fazendo-se necessária sua correspondência com os fatos que acercaram a realidade da relação. Destaca do Tribunal da Relação de Lisboa (TRL) os acórdãos de 3 de dezembro de 2014, do relator Ferreira Marques, e de 17 de maio de 2017, da relatora Albertina Pereira, este último assim citado: “[...] quanto ao nome do contrato [...] essa denominação assume escassa relevância indicária. Com efeito, face à grande precariedade que caracteriza o nosso mercado de trabalho, é sabido ser o prestador de trabalho muitas vezes compelido a aceitar a contratação nos moldes e condições impostas pelo titular da empresa, incluindo a designação contratual, a fim de não perder o emprego; e de ao empregador interessar também em muitos casos criar uma falsa aparência de autonomia, por forma a não se vincular aos encargos (sociais) decorrentes do contrato de trabalho. Por isso, e como já dito, o critério mais seguro em termos qualificativos, consiste em apurar os termos e as nuances em que a relação contratual se desenvolveu, o modo como foi executada, assim se podendo concluir em termos seguros, pela sua consonância com o *nomen iuris*” (p. 90).

deixados pelos fatos que acercam a realidade de cada caso³⁶⁵. Os indícios, considerados isoladamente, não são determinantes para a identificação da prestação laboral, possuindo valor quando conjugados a outras características da relação (pp. 287-289 *passim*)³⁶⁶.

Visando clarear a identidade da prestação do trabalho autônomo, adentra-se a seguir nos indícios inerentes ao trabalho autônomo apontados por Martinez (2015), valendo atentar que, vistos pelo ângulo contraposto, eles favorecem a identificação do trabalho subordinado ou outra relação jurídica existente.

4.2.2.1 Indícios negociais

4.2.2.1.1 Local

O local de realização do trabalho autônomo, diga-se o clássico autônomo, era indiferente para o credor do trabalho, desde que não realizado dentro das instalações do empresário, considerando-se que desde a Idade Média o empresário, para visibilizar o controle sobre o modo de produção do “assalariado”, reuniu-os dentro de galpões, passando o local interno de produção a tipificar o centro de atividade do empresário e configurar como uma característica indicativa do trabalho assalariado/subordinado.

Nas últimas décadas, a execução do trabalho subordinado dentro dos centros de atividade do empresário vem perdendo força de referência, em decorrência, especialmente, da descentralização produtiva e das inovações tecnológicas, tornando-se comum, na atualidade, a ocorrência de prestação do trabalho subordinado fora do centro da atividade do empresário, e também o inverso, o trabalho autônomo dentro do centro de atividades do empresário, como admitido na Espanha, no artigo 8, nº 3, da Lei nº 20, de 11 de julho de 2007.

O trabalho fora do centro da atividade do empresário vem aumentando,

³⁶⁵ No vocabulário jurídico, indício vem “[...] do latim *indicium* (rastro, sinal, vestígio), na técnica jurídica, em sentido equivalente a presunção, quer significar o fato ou a série de fatos, pelos quais se pode chegar ao conhecimento de outros, em que se funda o esclarecimento da verdade ou do que se deseja saber” (SILVA, 1987a, p. 456).

³⁶⁶ Nesse sentido, *cf.* também Ribeiro (2007, p. 953).

especialmente quando executado no domicílio do trabalhador (*home office*)³⁶⁷, inclusive por meio do teletrabalho³⁶⁸, seja na espécie autônoma, como em Portugal³⁶⁹, seja na espécie subordinada, como previsto no artigo 6º da CLT brasileira³⁷⁰, e a ganhar terreno na Itália, com partidários também na Espanha e no Reino Unido (GOMES, 2007, p. 205)³⁷¹.

O trabalho no domicílio do trabalhador é ambiente propício para a realização do trabalho autônomo, por favorecer o trânsito da liberdade quanto ao modo de execução da obrigação³⁷². Para ser reconhecido como autônomo, ele deve ocorrer de forma episódica e a diversos credores, a exemplo: da costureira que recebe encomenda de peças de diversas empresas, em quantidade e datas que lhe convierem³⁷³; e do teletrabalhador³⁷⁴ que realiza pesquisas, orçamentos, projetos etc., admitindo aqui que possa ele escolher como organizar o próprio fluxo de seu trabalho, além da liberdade em aceitá-lo ou não.

Para sustentar a autonomia do trabalho no domicílio, Nascimento (2004) invoca Greco. Também cita Marcantonio, que considera não submeter este trabalhador a horário nem a controle, dirigir seu trabalho com critérios e técnicas próprias e assumir certo risco. Salienta, ainda, o pensamento de Riva Sanseverino,

³⁶⁷ Sobre o trabalho no domicílio, veja o item 5.3.2.2.2.2.3 do capítulo 5 desta tese.

³⁶⁸ Em Portugal, o § 1º do artigo 1º da Lei 1.952/1937 afirmou que “[...] o trabalho prestado por peça ou tarefa, mesmo que o seja no domicílio ou estabelecimento próprio do trabalhador, fica sujeito ao regime jurídico do contrato de trabalho”. Já o § 2º cuidou de esclarecer que “[...] o trabalho prestado na transformação de matérias-primas fornecidas por outrem, mediante certo preço pelo produto transformado, é equiparado, para os efeitos desta lei, ao trabalho prestado por peça”.

³⁶⁹ Em Portugal, a visão tradicional considera o trabalho no domicílio “[...] uma modalidade de trabalho (juridicamente) autônomo” (GOMES, 2007, pp. 203-204).

³⁷⁰ O trabalho realizado fora do centro empresarial será abordado no item 5.3.2.2.2.2 do capítulo 5 desta tese.

³⁷¹ Sobre o local de trabalho, *cf.* também Ribeiro (2007, p. 954).

³⁷² Para a corrente que sustenta ser o trabalho no domicílio uma relação jurídica autônoma, *cf.* Nascimento (2004, p. 955).

³⁷³ Na Alemanha, entre os elementos caracterizadores do trabalho autônomo, mas economicamente dependente, está a necessidade de a maior parte dos rendimentos ou das encomendas do trabalhador provir de uma só pessoa ou instituição. A situação contrária leva à presença do trabalho autônomo e exclui a subordinação, ante a antítese da dualidade entre liberdade e subordinação (GOMES, 2007, p. 191).

³⁷⁴ A realização do teletrabalho pode ocorrer por via da espécie autônoma, detendo o trabalhador liberdade na direção da prestação de serviço, sem contar com a direção e o controle do tomador, cujo interesse é, unicamente, o bem jurídico resultado do trabalho contratado (MOREIRA, 2014, p. 334).

que afirma a presença da autonomia, seja quando esse trabalhador “[...] se põe em uma relação direta com o consumidor, seja quando desenvolve a sua atividade à disposição de um ou mais empregadores” (p. 955).

Gomes (2007) destaca a visão tradicional do doutrinador italiano Barassi, para quem o trabalhador no domicílio é quase um empresário, não existindo, em rigor, qualquer contrato; o trabalhador atuaria e assumiria o risco da atividade em nome próprio, decidiria a sequência, o horário e o local de execução da prestação do trabalho, podendo, inclusive, contar com o auxílio dos familiares, cabendo ao trabalhador a organização. Acrescenta também a impossibilidade de “[...] coesão associativa dos trabalhadores no domicílio e a circunstância de o trabalho ter lugar” no seio do “sacrário da família”. Cita ainda como indício da autonomia a modalidade da retribuição em função do resultado obtido, além de poder realizar sua atividade para diversos empresários (pp. 203-204).

Os EUA, ao difundir a feição originária do teletrabalho, como prática do trabalho realizado no domicílio do trabalhador, posicionam-se pela descaracterização do vínculo de emprego, visto que é desnecessário o trabalhador comparecer na empresa, de modo a lhe permitir organizar seus horários conforme suas necessidades e conveniências, além da perspectiva de poder empreender uma atividade para diversos beneficiários (NASCIMENTO, 2004, p. 956).

No que se refere ao local da prestação do trabalho, denota-se uma crescente inversão entre as duas espécies: o trabalho autônomo está entrando no centro de atividade do empresário, e o subordinado saindo de dentro deste centro, confundindo-se as características entre as duas espécies clássicas.

4.2.2.1.2 Horário

A estipulação de horário para cumprir a obrigação laboral é uma característica tradicional do trabalho subordinado, por propiciar o controle do credor do trabalho sobre o cumprimento e o modo de realização do trabalho, em contraste com a liberdade tradicional do trabalho autônomo. A inexistência de horário não é suficiente para afastar a relação subordinada, se presentes os elementos fáticos jurídicos caracterizadores da subordinação, sendo apenas um indício do controle empresarial. A fixação de horário para executar o trabalho pode, inclusive, ocorrer

no trabalho autônomo, diante de circunstâncias operacionais e funcionais, por exemplo, em caso de necessidade de fixação de horário para desligar ou ligar uma máquina, não resultando a existência de horário, necessariamente, em controle sobre o modo de execução do trabalho, nem em subordinação jurídica (MARTINEZ, 2001, p. 290)³⁷⁵.

4.2.2.1.3 Utilização de bens e utensílios

O fornecimento de meios para a execução da obrigação laboral é encargo comum ao credor do trabalho subordinado, desde o início do trabalho assalariado na Idade Média. Aquele que exerce atividade profissional com os próprios meios de produção demonstra certa suficiência econômica para executar a obrigação e atingir o resultado contratado. Entretanto, é comum o empregado utilizar sua própria ferramenta no trabalho – a exemplo do saxofonista de um programa ou de uma banda de um programa de TV, do jardineiro e do cabelereiro que utilizam suas próprias tesouras, do motorista de transporte que utiliza seu próprio carro – sem que isso os transforme necessariamente em autônomos (NASCIMENTO, 2004, p. 405). De outro lado, por vezes, o trabalhador autônomo também utiliza os bens e ferramentas do credor do trabalho (MARTINEZ, 2001, p. 290), mas nem por isso se converte em trabalhador subordinado.

4.2.2.1.4 Retribuição

A retribuição é comum a todo trabalho produtivo oneroso. A retribuição pelo serviço prestado no trabalho autônomo é estabelecida em razão do resultado objetivado pelo credor do trabalho, considerando os fatores que agregam a obrigação pactuada, enquanto no trabalho subordinado é comum a fixação, considerando o tempo despendido na atividade independente do resultado. O tempo também pode ser utilizado para a fixação da remuneração autônoma, e a tarefa pode ser adotada como critério para estabelecer o pagamento do trabalho

³⁷⁵ Sobre a fixação de horário, *cf.* também Ribeiro (2007, pp. 953-954).

subordinado (MARTINEZ, 2001, p. 290)³⁷⁶.

A remuneração melhor auxilia a distinção entre os tipos de relação, quando contrastada com os demais trabalhadores do quadro geral de um mesmo credor do trabalho, ademais se combinar com a presença de outras parcelas retributivas – tais como prêmios, gratificações, férias, subsídio de natal –, sinalizando para a espécie subordinada³⁷⁷.

4.2.2.1.5 Colaboradores

A prestação da obrigação de fazer autônoma pode ocorrer sem pessoalidade, ou seja, admite a fungibilidade em seu cumprimento, não sendo essencial que seja executada pela pessoa do trabalhador, o qual pode contar com auxiliares, admitindo, inclusive, que seja prestada por pessoa jurídica, a exemplo do trabalho de contabilidade, consultoria etc. (DELGADO, 2015, pp. 359-360). Quando a execução da obrigação contratada contar com a intermediação de colaboradores, o indício é de prestação de serviço autônomo ou de empresa, considerando ser o contrato de trabalho subordinado um negócio jurídico *intuitu personae* (MARTINEZ, 2015, pp. 290-291).

Em caso de pactuação com cláusula de pessoalidade, a pessoa do trabalhador é substancial para a prestação do trabalho a ser executado, consistindo em uma obrigação infungível, *intuitu personae*, comum em casos de maior exigência profissional, sofisticação e habilidade, a exemplo de artista, médico, advogado. Essa condição deverá estar prevista em contrato, inclusive em caso de pessoa jurídica, restando impedida a subcontratação (DELGADO, 2015, pp. 359-360).

³⁷⁶ Aduz Nascimento (2004): “Pode alguém ganhar com base no resultado, como o tarefeiro, mas o que o caracteriza como empregado é exatamente o modo como o trabalho é prestado” (p. 407).

³⁷⁷ Ressalta Ribeiro (2007) que a retribuição em função do resultado é compatível com o contrato de emprego, prática crescente para incentivar a produtividade e envolver os trabalhadores no destino da empresa. Por outro lado, a retribuição da prestação de serviço autônomo pode ser retribuída por verba fixa, como ocorre com as avenças dos advogados (pp. 949-950).

4.2.2.1.6 Risco

O risco da atividade produtiva é comum ao trabalho autônomo desde a *locatio operis faciendi* ou *locatio conductio operis* da Idade Antiga (item 2.3 do capítulo 2 desta tese). Na prestação de serviço autônomo, em regra, o risco é assumido pelo prestador do trabalho, que não receberá a remuneração se a prestação não for realizada, enquanto no contrato de trabalho subordinado o risco corre por conta do credor/empregador, tendo o empregado direito à remuneração se a atividade não puder ser cumprida por razões que não lhe seja imputável (MARTINEZ, 2001, p. 291).

Assevera García Murcia (2005) que o trabalhador autônomo, ao aproveitar diretamente os frutos do trabalho, para consumi-lo ou vendê-lo, assume os riscos comerciais ou econômicos correspondentes à atividade profissional, “[...] *como si fuera una iniciativa ‘empresarial’*”³⁷⁸, desfrutando do acesso direto ao mercado de bens e serviços, seja para aquisição de meios ou matérias-primas, como também para a comercialização de seus produtos ou serviços (p. 21).

No Brasil, o artigo 2º da CLT deixa claro caber o risco da atividade ao empregador³⁷⁹, por ser esta uma característica comum do trabalho por conta própria. Para Delgado (2016), o risco contratual não é um pressuposto ou elemento constitutivo da relação autônoma, e sim consequência jurídica inerente a essa relação, afastável por cláusula contratual (p. 361). No Brasil, há hipóteses previstas em lei admitindo o repasse de riscos para o empregado, com a redução geral dos salários nos casos de força maior, redução de trabalho e de salário em caso de conjuntura econômica etc. (NASCIMENTO, 2004, p. 405), situações que vêm aumentando nas últimas décadas. Para Cesarino Junior (1938), correr o risco do negócio por conta do empregador “[...] é o fundamento principal do direito que lhe cabe de dar ao trabalho do empregado a direção que entender” (p. 75).

³⁷⁸ “[...] como se fosse uma iniciativa ‘empresarial’” (GARCÍA MURCIA, 2005, p. 21, tradução nossa).

³⁷⁹ Aduz o artigo 2º da CLT: “Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

4.2.2.1.7 Modo de execução do contrato

Conforme Martinez (2015), esse modo refere-se à existência de pagamento de obrigações inerentes ao contrato de emprego, sinalizadoras do trabalho subordinado – tais como férias –, informações impostas pelo Decreto-Lei nº 5, de 11 de janeiro de 1994³⁸⁰ (p. 291)³⁸¹.

4.2.2.1.8 Não estar inserido numa organização produtiva

Para Martinez (2015), se o prestador da atividade estiver inserido numa organização produtiva, na estrutura empresarial predomina a caracterização de um contrato de trabalho subordinado, apesar de o indício por si só não ser determinante (p. 327).

Trata-se de indício que tomou relevância nas últimas décadas, em decorrência da corrente objetiva e estrutural adotada para a subordinação, e será retomado no item 6.2 do capítulo 6 desta tese.

4.2.2.2 *Indícios externos ao contrato*

Conforme Martinez (2001), alguns indícios externos à relação de trabalho contribuem para indicar o tipo contratual.

4.2.2.2.1 Exclusividade

Apesar de a exclusividade não ser uma característica exigida no contrato de trabalho subordinado, existindo inclusive o “[...] pluriemprego, o qual o trabalhador é parte em diferentes relações laborais”, em caso de o prestador do serviço “[...] desenvolver a mesma ou idêntica actividade para diferentes beneficiários indicia uma independência, não enquadrável na subordinação da relação laboral” (MARTINEZ, 2001, pp. 291-292).

³⁸⁰ O diploma transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva 91/533/CEE do Conselho, de 14 de outubro de 1991, relativa à obrigação de a entidade empregadora informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato de trabalho.

³⁸¹ Nesse sentido, *cf.* também Ribeiro (2007, p. 951).

4.2.2.2.2 Tipo de imposto pago pela atividade

Para Martinez (2001), o tipo de inscrição do trabalhador na “Repartição de Finanças”, como dependente ou independente, e a sua declaração de rendimentos são indícios do tipo de relação de trabalho (p. 292).

4.2.2.2.3 Segurança Social

Para Martinez (2001), o tipo de inscrição do trabalhador na Segurança Social, como dependente ou independente, é indício do tipo de relação de trabalho. Da mesma forma, se o credor do trabalho incluir o nome do trabalhador em sua folha de Segurança Social, presume-se o trabalho subordinado (p. 292).

4.2.2.2.4 Sindicalização

Conforme Martinez (2001), a sindicalização do trabalhador é indício da presença de contrato de trabalho subordinado (p. 292).

4.2.3 Ponderações decorrentes

O trabalho autônomo é o mais antigo trabalho livre e remunerado. Além de preservar-se como espécie clássica de trabalho livre, manteve seu valor e lugar ao longo do tempo. Diversos fatores ocorrentes nas últimas décadas estão a burilar as relações de trabalho e a mixar as características das duas clássicas espécies, aproximando um tipo do outro, ampliando as dificuldades na distinção entre elas, inclusive abrindo espaço para questionar o surgimento de uma nova espécie laboral, nominada por alguns por autônoma economicamente dependente ou parassubordinada. Essa aproximação e esse questionamento são relevantes para o objeto da presente pesquisa, e serão perseguidos no percurso a seguir.

4.3 A CLÁSSICA RELAÇÃO JURÍDICA DE TRABALHO SUBORDINADO

4.3.1 Introdução

Para Delgado (2019), a espécie de trabalho subordinado é a mais relevante relação de trabalho existente nos duzentos últimos anos no mundo ocidental, fato que justifica a tradição jurídica de conferir a essa espécie o papel indicador do ramo jurídico dedicado ao trabalho, nominado hoje por direito do trabalho (p. 334)³⁸².

Conforme abordado acima, no item 4.1.1 deste capítulo, as expressões “relação de trabalho” e “contrato de trabalho” são aqui adotadas de forma ampla, para referir-se às relações e aos contratos de trabalho em geral, sem ignorar o uso tradicional da expressão “contrato de trabalho” para indicar “[...] típicas relações, institutos ou normas concernentes à relação de emprego, no sentido específico” (DELGADO, 2016, p. 296).

Restou também afirmado, no item 4.1.1, que o conteúdo da relação laboral subordinada é uma obrigação de fazer igual às demais relações de trabalho³⁸³. No item 4.2 deste capítulo, ao iniciar a abordagem do trabalho autônomo, ressaltou-se ser usual aos operadores do direito distinguir uma relação de trabalho da outra figura sociojurídica próxima, pelo “[...] modo de concretização da obrigação de fazer” (DELGADO, 2016, p. 379)³⁸⁴. A marcha em direção da fronteira do direito do

³⁸² Confirma o professor Reis (2012) a determinação do legislador em eleger no artigo 10º do CTP a subordinação jurídica como “[...] elemento central do contrato de trabalho e da delimitação do direito do trabalho” (p. 355).

³⁸³ Barros (2016) sintetiza a variação de critérios de classificação do contrato de trabalho subordinado: “[...] quanto à forma de celebração, em escritos e verbais; quanto à regulamentação, em comuns e especiais; quanto ao local da prestação de serviços, no estabelecimento do empregador, externamente e no domicílio do empregado; quanto ao consentimento, em expressos ou tácitos; quanto à qualidade do trabalho, em manual, técnico e intelectual; quanto aos sujeitos, em contrato individual e contrato de equipe; quanto ao modo de remuneração, por unidade de tempo, por unidade de obra ou misto; quanto à duração, o contrato pode ser determinado e indeterminado”. Ressalta a professora que a indeterminação é a regra, em consonância com o princípio da continuidade do contrato, entretanto nos últimos anos este princípio “[...] vem sofrendo recortes”, e os contratos a termo aumentado. Acrescenta-se a classificação “[...] quanto ao fim ou quanto à índole da atividade em doméstico, rural, urbano, marítimo, industrial e comercial” (p. 158).

³⁸⁴ No direito português, conclui Martinez (2015), com base no artigo 11º do CTP, “[...] que o trabalhador será aquele que presta uma atividade a outra pessoa (ou outras pessoas), sob a autoridade e direção desta. Desta noção juslaboral de trabalhador excluem-se os trabalhadores autônomos (podendo haver equiparação – art. 13º do CT) e, em razão do vínculo, os trabalhadores em funções públicas, normalmente, designados por funcionários” (p. 120).

trabalho na atualidade exige distinguir o modo de ser, das duas espécies tradicionais incrustadas no cenário laboral atual, busca árdua ampliada nas últimas décadas pela mixagem de características entre elas, provocando, inclusive, a hipótese do surgimento de uma terceira espécie.

Nessa direção, adentra-se, a seguir, nos elementos caracterizadores da relação subordinada, usualmente citados pela doutrina. Por se tratar de aspecto fundamental para o objeto da presente pesquisa, tal como organizado no item 4.1.4 deste capítulo, abordar-se-á por agora a relação subordinada em sua forma clássica, próxima das linhas traçadas por ocasião da institucionalização do direito do trabalho (pós Segunda Guerra Mundial). Após destacar as principais relações jurídicas incrustadas no cenário laboral contemporâneo (capítulo 5), reexaminar-se-ão suas características dentro da realidade laboral atual (capítulo 6). Acredita-se que o caminho formará uma visão comparativa, que permita identificar as espécies de trabalho incrustadas no cenário laboral contemporâneo e vislumbrar as fronteiras do direito do trabalho no momento atual.

4.3.2 Elementos caracterizadores

Não há uma indicação unitária dos elementos constitutivos da relação de trabalho subordinada, estabelecida por via do contrato de trabalho, nuclear do direito do trabalho³⁸⁵.

Anota Ramalho (2014) que no sistema germânico o vínculo laboral apega-se à figura ampla do contrato de serviços (*Dienstvertrag*), tendo a doutrina e a jurisprudência destacado como elementos essenciais do contrato de trabalho (*arbeitsvertrag*) a dependência ou a subordinação. A França conserva como modalidade do contrato de aluguel da lei civil (*contrat de louage de services*), que tem o “*louage de gens de travail*”³⁸⁶ como modalidade (arts. 1.711º e 1.780º do *Code Civil*); coube à doutrina e à jurisprudência apurar os elementos, atribuindo à subordinação jurídica o elemento essencial. Na Itália, o Código Civil (*Codice Civile*) dedica o Livro V ao fenômeno do trabalho e regula, na Seção III, artigos 2.096º e seguintes, a dinâmica do contrato individual; mas o critério de sua delimitação é

³⁸⁵ Nesse sentido, afirma Nascimento (2011, p. 164).

³⁸⁶ “Alugar pessoas trabalhando” (tradução nossa).

subjetiva a partir da noção de trabalhador subordinado do artigo 2.094º, o qual destaca como elementos a prestação de uma atividade manual ou intelectual, a retribuição, a dependência do trabalhador e a direção do empregador, conjugado com os poderes do empregador previstos no artigo 2.086º. No sistema Belga (*Loi du 3 juillet 1978*), a noção de contrato de trabalho, expressa em seu artigo 1º, “[...] o identifica como o contrato pelo qual uma pessoa presta o seu trabalho sob a autoridade de um empregador”. Aduz Ramalho (2014) ser este sistema semelhante ao português (pp. 21-22).

Em Portugal, o artigo 11º do CTP assegura: “[...] contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”. Ramalho (2014) destaca como elementos essenciais para configurar a relação subordinada: a presença da atividade laboral; a retribuição; e a “colocação do trabalhador (pessoa singular) sob a autoridade e no âmbito da organização do empregador”, este último elemento identificado pela doutrina e pela jurisprudência pela expressão “subordinação jurídica”. A atividade e a retribuição figuram como elementos objetivos, por referirem-se aos deveres essenciais das partes, e a subordinação jurídica como elemento subjetivo, uma vez que “[...] evidencia a posição desigual que as partes nele ocupam”: o trabalhador na posição de dependência ou de subordinação, e o empregador na posição de domínio (p. 23).

No Brasil, o artigo 442 da CLT define: “[...] contrato de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Da mesma forma que outros sistemas, a compreensão exige a complementação do artigo 3º da CLT, que define como empregado “[...] toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, destacando como elementos fáticos jurídicos configuradores da relação de trabalho subordinado: a pessoa física do trabalhador, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação.

Apesar da diferença de redação entre o artigo português e o brasileiro, os elementos indicados sincronizam, atentando que o legislador português sintetiza em “atividade laboral” elementos indicados separadamente no ordenamento

jurídico brasileiro³⁸⁷.

Para Cesarino Junior (1938), a análise da definição de contrato de trabalho não somente reforça sua fundamentação como fornece seus “[...] caracteres, ou melhor, os elementos característicos”, o que permite também determinar a natureza jurídica do contrato individual do trabalho (p. 65)³⁸⁸.

Entreabrindo a busca das características doutrinárias do contrato de trabalho subordinado, lembra-se que o trabalho como fenômeno social resulta de um conjunto de fatores integrados em um contexto social, que determinam a formação do seu tipo jurídico. Trata-se de elementos ocorrentes “no mundo dos fatos”, presentes “[...] na raiz do fenômeno [...], independentemente do Direito (devendo, por isso, ser tidos como elementos fáticos)”. Tendo em vista os efeitos relevantes que produzem, a conjugação de tais elementos é captada pelo direito (DELGADO, 2016, pp. 299-300) como um pressuposto³⁸⁹ para a conceituação da figura jurídica idealizada, “[...] um dado ideativo do qual se parte para afirmar-se uma nova idéia, que sobre aquele se assenta” (VILHENA, 1975, p. 163).

Para indicar os elementos fático-jurídicos do contrato de trabalho/subordinado/emprego, guia-se aqui pelo artigo 3º da CLT, diante do maior número de caracteres expressos, e a abarcar elementos usualmente utilizados por outros ordenamentos jurídicos.

Cumprir-se atentar que, com exceção do elemento pessoa física, os demais referem-se ao “[...] processo (*modus operandi*) de realização da prestação

³⁸⁷ Bülow (2005) relembra que, ao incorporar os pressupostos processuais na doutrina, considera-os “[...] como elementos constitutivos da sua existência válida, com o que se verifica, desde logo, que se caracterizam por serem antecedentes ao fenômeno que dão vida” (*apud* VILHENA, 1975, p. 164).

³⁸⁸ O contrato de emprego como negócio jurídico bilateral possui características cuja indicação não é unânime. Jorge Neto e Cavalcante (2012) mencionam como “elementos constitutivos (caracteres)” ser ele bilateral (sinalagmático), oneroso, comutativo, *intuitu personae*, consensual, de prestações sucessivas ou de execução continuada e subordinação jurídica (dependência hierárquica) (p. 268). Para Barros (2016), são caracteres do contrato de trabalho: contrato de direito privado, sinalagmático, de execução continuada, consensual, *intuitu personae* em relação ao empregado, oneroso e do tipo subordinativo, e há autores que acrescentam a alteridade (p. 158). Amado (2014) destaca: o contrato é sinalagmático e oneroso; contrato patrimonial e obrigacional; contrato de adesão; contrato duradouro; contrato *intuitu personae* (pp. 73-76 *passim*).

³⁸⁹ Conforme Vilhena (1975), o pressuposto, apesar de compor o fenômeno, antecede-o, “[...] porque se encontra ou na realidade do mundo exterior ou nas realidades ideativas do pensamento”, são juízos lógicos enunciados na regra jurídica (pp. 163-164).

laborativa”, atuando, portanto, como elementos caracterizadores desse modo de ser do trabalho (DELGADO, 2016, p. 379). Para qualificar o contrato como de emprego, é preciso que estejam presentes todos os elementos, cumulativamente, por serem eles “por igual”, constitutivos e essenciais para configurar o contrato de trabalho, apesar de desigual o “peso distintivo e individualizador” entre eles (RIBEIRO, 2007, p. 932).

4.3.2.1 Trabalho prestado por pessoa física

O “[...] trabalho é atividade inerente à pessoa humana, compondo o conteúdo físico e psíquico dos integrantes da humanidade”, consistindo, em síntese, no “[...] conjunto de atividades produtivas ou criativas que o homem exerce para atingir determinado fim”. A pessoa que presta o trabalho subordinado é a pessoa natural, nominada pessoa física, em contraste com a pessoa jurídica construída pela ordem social e pelo direito. É a pessoa humana que dispõe de sua energia, e não os seres construídos pelas sociedades, a exemplo da pessoa jurídica e da ainda não pessoa, mas “viva” na realidade atual – a inteligência artificial. O empregador pode ser pessoa física ou jurídica, o empregado apenas pessoa física (DELGADO, 2014, p. 288).

O exercício de atividade é comum à pessoa do trabalhador autônomo ou subordinado. Ressalta Ribeiro (2007) que o sentido e o alcance da atividade se concretizam ao confrontar um seguimento normativo a outro, e como elemento em si é de pequeno contributo para o tipo, uma vez que o objeto da prestação do trabalho como atividade (contrato de trabalho/emprego) ou como resultado (contrato de prestação de serviço autônomo) conduzirá a um resultado (pp. 933-935 *passim*). Amparado em Galvão Telles (1959), arremete: “[...] todo o trabalho conduz a um resultado e este não existe sem aquele” (*apud* RIBEIRO, 2007, pp. 933-935 *passim*)³⁹⁰.

A atividade autônoma admite sua execução por pessoa jurídica, não sendo

³⁹⁰ Acompanhando os sentidos conferidos por esses autores, Milena Silva Rouxinol (2019) reconhece que, “[...] em vários setores, particularmente naqueles em que a prestação se caracteriza pela exigência de elevado grau de qualificação e especialização, ao credor importa, sobretudo, afinal, o resultado”, adquirindo o critério resultado renovado sentido útil se associado ao modo como a atividade deve ser levada a cabo (pp. 88-89).

raras as vezes em que o credor do trabalho condiciona o trabalhador a criar uma pessoa jurídica, visando camuflar a relação subordinada, estratégia que não serve de cilada para o reconhecimento do vínculo subordinado pelos tribunais quando da pesquisa judicial emerge a presença dos demais elementos caracterizadores dessa relação³⁹¹.

4.3.2.2 *Pessoalidade*

Além de o trabalho subordinado exigir a presença de pessoa física, ele é *intuitu personae*, ou seja, considera as características pessoais do empregado³⁹² relevantes para estabelecer o contrato, revestindo-as de um valor infungível, não admitindo sua substituição por outro trabalhador, nem a transmissão da obrigação aos seus herdeiros e sucessores, dissolvendo a relação com a morte do trabalhador³⁹³. Nesse sentido, esclarece Barros (2016, p. 159), amparada em Scognamiglio (2003), que o caráter personalíssimo da relação de emprego deriva “[...] do fato de o empregado colocar à disposição do empregador sua energia psicofísica e não da infungibilidade da prestação de serviços”, considerando-se a variação na quantidade, na qualidade e na modalidade de energia de uma pessoa para outra (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012).

A personalidade não é suprimida quando tratar-se de substituição esporádica consentida pelo tomador do serviço, de forma eventual, intermitente, seja por curta ou longa duração, mas sua constância pode evidenciar a presença

³⁹¹ “EMENTA – CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR SUBORDINADO POR INTERMÉDIO DE PESSOA JURÍDICA. FRAUDE. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO COM O TOMADOR DOS SERVIÇOS. A fraude consubstanciada na contratação de trabalhador subordinado por intermédio de pessoa jurídica importa em reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com o tomador dos serviços. PODER JUDICIÁRIO. JUSTIÇA DO TRABALHO. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. PROCESSO nº 0011447-77.2014.5.01.0054 (RO). RECORRENTES: VINICIUS IANNUZZI DA COSTA, FOX LATIN AMERICAN CHANNELS DO BRASIL LTDA. RECORRIDOS: VINICIUS IANNUZZI DA COSTA, FOX LATIN AMERICAN CHANNELS DO BRASIL LTDA, CBSP – CASABLANCA SERVICE PROVIDER LTDA. RELATORA: GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO” (RIO DE JANEIRO, 2017a).

³⁹² Explica Cassar (2010): “O contrato de emprego é pessoal em relação ao empregado. Isto quer dizer que aquele indivíduo foi escolhido por suas qualificações pessoais ou virtudes (formação, técnica, acadêmica, perfil profissional, personalidade, grau de confiança que nele é depositada etc)” (p. 248).

³⁹³ Para Martinez (2015), apesar de *intuitu personae*, não há óbice para a transmissão inter vivos ou *mortis* dos direitos decorrentes do contrato, além de cabível “[...] a transmissão da empresa associada à cessão automática da posição contratual (art. 285 do CT)” (p. 303).

de um contrato de prestação de serviço autônomo e sem pessoalidade. Igualmente, não resta afastada a pessoalidade se a substituição é autorizada por lei ou norma autônoma, como em caso de férias, doença, licença gestante, mandatos etc. (DELGADO, 2016, pp. 301-302). O caráter *intuitu personae* é ainda mais relevante em alguns empregados, a exemplo do artista e do desportista, por acentuar a fidúcia e contar com valores intrínsecos à pessoa, a exemplo da criação e da interpretação (BARROS, 2016, p. 159)³⁹⁴.

No Brasil, a pessoalidade não incide sobre a figura do empregador, sendo admissíveis as alterações subjetivas quanto a este, desde que mantidas as regras contratuais anteriores, prevalecendo o princípio da despersonalização da figura do empregador, diante da sucessão entre empresários, como previsto nos artigos 10 e 448 da CLT (DELGADO, 2016, p. 302). Ressalva Barros (2016) admitir a doutrina, excepcionalmente, a fixação da pessoalidade em relação ao empregador e o rompimento do contrato pelo empregado, com direito às reparações, quando a mudança da titularidade do sócio produz efeitos radicais na orientação do trabalho, a exemplo do jornalista (p. 159).

4.3.2.3 Não eventualidade

A não eventualidade é um conceito complexo e controvertido e traz consigo aspectos que necessitam esclarecimentos preliminares, ainda que de forma sucinta, para evitar que se confunda a não eventualidade – elemento constitutivo da relação de emprego – com dois aspectos em relação à continuidade do contrato de emprego, quais sejam: a continuidade enquanto critério de classificação do contrato (determinado ou indeterminado) e a continuidade como princípio do clássico direito do trabalho.

No que se refere ao seu papel classificador do tipo do contrato de emprego, sua duração temporal é ajustada pelas partes, por ocasião da formação do contrato, podendo o tempo de duração ser fixado por tempo indeterminado para o seu termo

³⁹⁴ Martinez (2015) ressalta que a fidúcia vem sendo atenuada em algumas funções, e em outras elevada – a exemplo de gerente e secretária particular –, mas assegura ser o trabalho *intuitu personae* (p. 303).

final – o que é a regra geral dos sistemas jurídicos³⁹⁵ – ou por duração com prazo determinado para seu fim (NASCIMENTO, 2004, p. 549), limitação excepcional que transita cada dia mais pelos ambientes de trabalho, diante do alargamento das medidas flexibilizadoras constantes no cenário laboral atual, criadoras de novas tipologias afeitas ao tempo, a exemplo do trabalho intermitente e do a tempo parcial³⁹⁶.

Quanto à continuidade como princípio que norteia o direito do trabalho, ressalta Nascimento (2004, pp. 550-551), amparado em Plá Rodriguez (1975, p. 141), que a continuidade do contrato inspira a permanência e, portanto, a segurança a quem trabalha, o que não deve ser confundido com a permanência dos contratos firmados para vigorar toda a vida – existente no tempo da escravidão e da servidão –, vedados pelo direito do trabalho. Além desse fundamento, a continuidade justifica-se como princípio, por revelar o “valor da antiguidade” no serviço, como critério de merecimento a ser estimulado, semelhante ao conferido aos trabalhadores públicos em regime de estabilidade. Do lado da empresa, a disponibilidade do trabalhador de modo contínuo pressupõe experiência e maior rendimento para o alcance de seus fins (NASCIMENTO, 2004, pp. 550-551).

Como elemento formador do contrato de emprego, é comum explicar a não eventualidade estabelecendo contrapontos com a eventualidade, tecendo quatro teorias nesse entorno: teoria da descontinuidade; teoria do evento; teoria dos fins do empreendimento ou fins da empresa; teoria da fixação jurídica ao tomador dos serviços.

A teoria da descontinuidade busca explicar a não eventualidade amparada no sentido contrário ao eventual, afirmando que o *modus operandis* descontínuo da obrigação, sua execução de forma dispersa, interrompida, fragmentada, rompida por afastamentos razoáveis entre um período e outro do trabalho, esporádica e intermitente em relação ao tomador de serviço, é característica do trabalho

³⁹⁵ O ajuste do contrato por prazo indeterminado pressupõe a necessidade de ser a obrigação executada de forma e por prestações sucessivas ou periódicas, ao longo do tempo, tal qual é a atividade empresarial que não é organizada para ser executada por um ato singular. Nesse sentido, *cf.* Barros (2016, p. 158). E Martínez (2015) resume: “O contrato de trabalho gera obrigações que se protelam no tempo” (p. 301).

³⁹⁶ O trabalho intermitente será abordado no item 5.3.2.2.1.3, e o trabalho em tempo parcial no item 5.3.2.2.1.4.7, ambos do capítulo 5 desta tese.

autônomo eventual, inerente ao direito civil. Para haver relação empregatícia, é necessária a permanência do trabalho, “[...] ainda que por um curto período determinado”³⁹⁷, não se identificando como trabalho esporádico (DELGADO, 2016, pp. 303-305 *passim*). Para Barros (2016), a não eventualidade se revela por serem os serviços “[...] necessários à atividade normal do empregado” (p. 175).

A teoria da descontinuidade foi afastada pelo legislador brasileiro ao redigir o artigo 3º da CLT e identificar o contrato de emprego. É adotada na legislação reguladora do trabalho doméstico (art. 1º, *caput*, da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e art. 1º da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015), deixando expresso seu desejo de não enquadrar o genuíno trabalhador eventual doméstico, conhecido como diarista, como trabalhador empregado (DELGADO, 2016, p. 305), exceto se prestado três ou mais dias por semana³⁹⁸.

A teoria do evento considera eventual o trabalhador que presta serviço esporadicamente a um tomador, em decorrência de um fato, um acontecimento ou um evento ensejador de certa obra ou serviço, cuja duração limita-se à duração do trabalho (DELGADO, 2016, p. 305). Para ocorrer a eventualidade, o período de trabalho não pode ser longo, por destinar-se a atender um acontecimento fortuito, casual, incerto, deixando a teoria de ser razoável para explicar a não eventualidade (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 294).

Para a teoria dos fins do empreendimento, ou fins da empresa eventual, será o trabalho para realizar “[...] tarefa não inserida nos fins normais da empresa”, necessária de modo esporádico e de curta duração (DELGADO, 2016, p. 305). Jorge Neto e Cavalcante (2012) entendem que a teoria não se justifica, tendo em vista que há empresas, por exemplo, de vigilância, que possuem pedreiros como empregados na área de manutenção (p. 295).

A teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços informa ser eventual o

³⁹⁷ Por exemplo, o professor que comparece ao estabelecimento de ensino para ministrar aulas durante dois ou três dias da semana (BARROS, 2016, p. 173).

³⁹⁸ “EMENTA – RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO. EMPREGADO DOMESTICO. TRABALHO PRESTADO TRÊS VEZES POR SEMANA. A circunstância de o trabalho Ser prestado em apenas três dias da semana não constitui, de per si, óbice ao reconhecimento da relação de emprego. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e não provido. Processo RR. 10933-98.2014.5.03.0077, 4ª Turma, Publicação: DEJT de 10/06/2016. Julgamento: 1 de junho de 2016. Rel. Maria de Assis Calsing” (BRASIL, 2016c).

trabalho realizado para vários tomadores ao mesmo tempo, não se fixando a uma fonte de trabalho, enquanto o empregado se fixa a um tomador (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 295).

Para Delgado (2016), a figura do trabalhador eventual é construída pela combinação dos critérios, e conclui como característica do trabalho eventual: “[...] a não permanência em uma organização com ânimo definitivo”; não fixar o trabalhador a uma única fonte de trabalho, ou seja, possuir uma pluralidade de tomadores do seu serviço; ser o trabalho prestado por um período de curta duração; tender a referir o trabalho a um “[...] evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços”; o que, em consequência, tende a não corresponder aos fins normais do empreendimento (p. 306).

Os aspectos pertinentes ao tempo, seja como critério, princípio ou elemento do contrato de emprego, vêm, nas últimas décadas, sofrendo mudanças significativas, em decorrência, nomeadamente, das inovações tecnológicas, a exemplo do trabalho à distância, e serão complementados pela visão empírica abstraída das relações de trabalho (item 5.3.2.2.1 do capítulo 5 desta tese) e pelo reexame de sua compreensão dentro da realidade atual (item 6.3.4 do capítulo 6 desta tese).

4.3.2.4 Onerosidade

O contrato de trabalho é um negócio jurídico bilateral, oneroso, sinalagmático, por pressupor a existência de prestações para ambas as partes³⁹⁹. O pagamento da prestação obrigacional é a manifestação objetiva da onerosidade, e a intenção de receber a contraprestação é a manifestação subjetiva, consistindo o intuito de auferir um ganho o *animus contrahendi*, a finalidade criadora do vínculo relacional entre os sujeitos do contrato de emprego. Em regra, a prestação

³⁹⁹ Nesse sentido, anota Amado (2014): “[...] como contrato que é, o contrato de trabalho é, obviamente, um negócio jurídico bilateral” formado por vontades e conteúdos convergentes; “sinalagmático”, haja vista que “[...] as obrigações principais dele emergentes (trabalho e salário) se encontram numa relação de correspectividade e interdependência constituindo cada uma delas a razão de ser da outra”, apesar de algumas variantes em seu entorno; é um negócio jurídico oneroso, isto é, não possui “espírito de liberalidade”, ânimo de doação (p. 73).

salarial⁴⁰⁰ possui caráter alimentar⁴⁰¹, razão pela qual recebe especial proteção (CESARINO JUNIOR, 1938, p. 68-70 *passim*)^{402 403}. A retribuição pelo trabalho remete não apenas à origem da conquista de direito ao trabalho livre, como ao valor atribuído ao trabalho ao longo do tempo⁴⁰⁴.

Situação diversa é o trabalho efetivamente⁴⁰⁵ voluntário, comunitário, filantrópico, que, apesar de presente o dispêndio humano, é desvinculado da onerosidade diante do seu fim benevolente (DELGADO, 2016, pp. 308-309)⁴⁰⁶.

Insta atentar também que a onerosidade inerente à relação de emprego

⁴⁰⁰ Para Vons (1997), “Salário: é o pagamento a que tem direito o empregado, em razão do contrato de trabalho, pelo trabalho prestado, por estar à disposição do empregador e pelas interrupções remuneradas do trabalho” (p. 207).

⁴⁰¹ Conforme Alonso Olea (1994), “*Del trabajo productivo, por definición, han de resultar los frutos con los que el trabajador atiende a su subsistencia y a la de su familia*” (p. 56, “Do trabalho produtivo, por definição, hão de resultar os frutos com que o trabalhador atende a sua subsistência e a de sua família”, tradução nossa).

⁴⁰² A Constituição Federal brasileira de 1988 fixa, no seu artigo 1º, inciso IV do Título I, “[...] os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” dentre os princípios fundamentais. Assegura no Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais, Capítulo II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais, artigo 7º, inciso X, “[...] proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa”. O artigo 60º, § 4º, prevê: “Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: [...] IV – os direitos e garantias individuais”. No Título VII – Da ordem Econômica e Financeira, Capítulo I – Dos Princípios Gerais da Atividade Econômica, o *caput* do artigo 170 fixa: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] VIII – busca do pleno emprego”. Entre os princípios que integram o princípio protetor, Sússekind (2000f) insere o princípio da integralidade e intangibilidade do salário, que veda descontos abusivos, preserva sua impenhorabilidade e assegura ao salário posição privilegiada em caso de insolvência do empregador (p. 150).

⁴⁰³ Vianna (2000b), ao discorrer sobre a valorização do trabalho humano, relata o desprezo do trabalho manual na Grécia e registra que entre os israelitas havia medidas no Pentateuco relativas ao repouso semanal e ao pagamento de salário como obrigação e dever de origem religiosa: “Não negarás o salário a teu irmão trabalhador e pobre ou ao forasteiro que mora contigo, na tua terra e dentro de tua cidade. Hás de pagar no mesmo dia, antes de o sol se pôr, o salário de seu trabalho, porque é um pobre e com isso sustenta sua vida; não faças com que clame contra ti ao Senhor e te acuse de pecado – Deuteronômio, Cap. XXIV, págs. 14-15” (p. 83).

⁴⁰⁴ Ramalho (2014) destaca os significados histórico (inserção do trabalho subordinado e remunerado na *locatio conductio*), o técnico (caracteriza o contrato de emprego como contrato obrigacional oneroso e sinalagmático) e o axiológico (emancipação do trabalho livre relativamente ao trabalho escravo e servil) do elemento retribuição (p. 29).

⁴⁰⁵ É relevante questionar se a realidade corresponde efetivamente a esse tipo de trabalho, por ser comum o uso formal da nomenclatura para ocultar a exploração disfarçada da servidão (DELGADO, 2016, p. 308).

⁴⁰⁶ Conforme anotado no item 4.1.2.1 deste capítulo, no negócio jurídico gratuito uma parte proporcionará à outra uma vantagem sem contrapartida.

difere da onerosidade decorrente da relação de consumo⁴⁰⁷, uma vez que nesta o trabalhador e o resultado do seu trabalho são colocados diretamente no mercado, e o produto ou o serviço é destinado e pago diretamente pelo consumidor^{408 409}.

Na relação de emprego, a retribuição pode corresponder a um conjunto de verbas da mesma natureza salarial (dinheiro⁴¹⁰, bens ou utilidades⁴¹¹)⁴¹², compondo no conjunto a remuneração total a ser paga pelo empregador ao empregado⁴¹³, como contraprestação pelos serviços prestados⁴¹⁴. A retribuição não é necessariamente equivalente, mas as partes consideram que “[...] há um nexos ou relação de correspectividade entre as duas atribuições” (PINTO; MONTEIRO;

⁴⁰⁷ Sobre algumas distinções entre a relação do direito do trabalho e a do direito de consumo, *cf.* Winter (1997).

⁴⁰⁸ Ao discorrer sobre o local do trabalho no domicílio, pondera nesse sentido Gomes (2007, pp. 199-200).

⁴⁰⁹ Aduz o artigo 2º do Código de Defesa do Consumidor brasileiro – Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990: “Consumidor é toda pessoa física ou jurídica que adquire ou utiliza produto ou serviço como destinatário final”.

⁴¹⁰ Assegura o parágrafo único do artigo 82 da CLT que o salário pago em dinheiro não será inferior a trinta por cento do salário mínimo legal. Em Portugal, o artigo 276º, nº 1, do CTP assegura: “A retribuição é satisfeita em dinheiro ou, estando acordado, em prestações não pecuniárias, nos termos do artigo 259º”; assegurando o artigo 259º que “O valor das prestações retributivas não pecuniárias não pode exceder o da parte em dinheiro, salvo o disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho”.

⁴¹¹ Explica Dirceu Galdino (1997) que “O salário in natura ocorre quando o empregador fornece ao empregado produtos extraídos da natureza, como o leite, a carne, o carvão e lenha. Já o salário-utilidade ocorre quando o empregador fornece serviços ou utilidades, para maior comodidade ou mesmo lazer do empregado ou bens econômicos que são incorporados ao patrimônio deste” (p. 480).

⁴¹² Esta previsão está expressa no artigo 458 da CLT, acrescentando o seu artigo 459 poder ser ele pago por dia, semana, quinzena ou mês, e, conforme o seu artigo 483, alínea “g”, pode ser calculado de modo fixo ou computado por fórmula variável.

⁴¹³ Nos termos do artigo 258º, nº 2, do CTP: “A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie”. Esclarece Ramalho (2014) que a extensão da compreensão em torno da prestação retributiva “[...] alicerçou a distinção entre remuneração em sentido estrito ou retribuição (como contrapartida da actividade laboral) e remuneração em sentido amplo, ou simplesmente, remuneração (que inclui a retribuição e outras prestações patrimoniais a cargo do empregador)” (p. 29). Na mesma compreensão, no Brasil, após apontar diversas correntes interpretativas, esclarece Delgado (2016) que salário é o “[...] conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho”, compreendendo-se na remuneração, nos termos dos artigos 76 e 457 da CLT, as parcelas de natureza salarial/remuneratória habituais, devidas e pagas diretamente pelo empregador ao empregado, podendo, por exceção, as gorjetas habitualmente recebidas pelo empregado integrarem seu salário, com as ressalvas realizadas pela Súmula 354 do TST (pp. 781-785 *passim*).

⁴¹⁴ A remuneração pode ser fixada, por peça, tarefa, medida, empreitada, ou mesmo por um valor fixo e global a certo período, como no caso do trabalho no domicílio (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 1226).

PINTO, 2012, pp. 400-401).

Brito (2007) aduz que o princípio da equivalência material ou do equilíbrio contratual busca manter a “[...] justiça contratual, objetivamente considerada, em todas as fases da contratação, independentemente da natureza do contrato, e sempre com base na eticidade, lealdade, socialidade, confiança, proporcionalidade e razoabilidade nas prestações”. Ressalta a “ética das idéias individualistas” propostas para alcançar a segurança jurídica, embasada na compreensão que, realizado o contrato, não cabia questionar se ele era justo ou não, tampouco avaliar as consequências concretas que dele poderiam advir acaso não fosse, uma vez que as partes contratantes são livres e iguais, presumindo gerar a própria justiça contratual, afinal o contrato é obra dos próprios contratantes. Confere relevância ao brocardo jurídico *pacta sunt servanda* para a evolução da equivalência material dos contratos (p. 6).

A onerosidade ou retribuição é um corolário dos caracteres que definem a base do direito do trabalho (ALONSO OLEA, 1994, p. 57), um elemento essencial do contrato individual de trabalho (CESARINO JUNIOR, 1938, p. 68), a ser perquirido para contrapor ao trabalho voluntário, ponderando Ribeiro (2007) que, na prática, a onerosidade como característica comum aos contratos é um elemento de “via negativa”, ou seja, a ausência de retribuição é excludente do contrato de emprego (pp. 932-933).

4.3.2.5 Subordinação

4.3.2.5.1 Introdução

Para alcançar a compreensão sobre a subordinação, é preciso iniciar por localizar sua origem como elemento fundamental da relação jurídica de trabalho subordinado e como condição para a formação de um ramo jurídico próprio e exclusivo. Para esse fim, estreita-se o foco da lente histórica anotada no capítulo 2 desta tese, adentra-se nas correntes predominantes que visam explicar a subordinação, e, ao final, aborda-se sua natureza jurídica. As correntes interpretativas conferidas à subordinação nas últimas décadas serão abordadas no item 6.2 do capítulo 6 desta tese, assim como no item 6.3.5 retornar-se-á às suas

características dentro do cenário atual.

4.3.2.5.2 Origem histórica

Os operadores do direito vêm afirmando ser o modo de realização do trabalho a característica distintiva entre a relação de trabalho autônomo e a relação de trabalho subordinado⁴¹⁵, e o modo subordinado o elemento marcante dessa diferença⁴¹⁶. O poder de determinar o modo de ser do trabalho tem raízes plantadas nos tempos das cavernas, quando o humano uniu esforços e estabeleceu pequenos procedimentos organizacionais para melhorar a convivência entre si e com a natureza. As desavenças eram resolvidas com as lutas, e o vencedor podia dispor do vencido como quisesse, determiná-lo o que e como fazer. No decorrer do tempo, esse costume consolidou o regime de trabalho escravo e o servil.

A partir da chegada do trabalho livre, as formas de trabalho enquadravam-se na locação regulada pelo Código Civil, diferenciando-se pelo objeto: a *locatio operis* era uma obrigação de resultado (realização de uma obra ou serviço), e a *locatio operarum* uma obrigação de meio (locação de serviço servil e doméstico). O Código de Napoleão (1804) passa a adotar o termo “locação de serviços” para designar essa nova atividade prestada por conta de outrem. Os trabalhadores da nova locação de serviços enquadravam-se na condição de operários e recebiam uma “[...] renda mínima para subsistência e reprodução, sem qualquer estatuto com garantias e direitos”. O novo tipo de trabalho livre e remunerado prestado para outrem, posteriormente enquadrado no âmbito do direito do trabalho, foi inicialmente identificado pelo seu objeto, o trabalho livre, e não pelo seu modo de ser remunerado (MACHADO, 2009, pp. 25-27 *passim*).

Com a implementação do sistema taylorista, e depois do fordista, o trabalhador é remetido a uma “[...] relação de subordinação à organização científica

⁴¹⁵ Aduz Ribeiro (2007) que o modo contratual como a atividade é levada a cabo é a característica distintiva do contrato de trabalho (pp. 936-937). Para Renato Corrado, “[...] o contrato de trabalho é antes um modo de ser de qualquer contrato que importe uma obrigação de fazer, quando a prestação deva realizar-se em um estado de subordinação, do que, propriamente, um contrato de conteúdo específico” (*apud* MARANHÃO, 2000a, p. 236).

⁴¹⁶ Para Vilhena (1975), a subordinação é um pressuposto da relação de emprego, um elemento do suporte fático do contrato de trabalho, razão pela qual serve de composição do fato jurídico (p. 223).

do trabalho, com a submissão a todas as formas de racionalização técnica”, colocando a classe operária em “condição de alienação e dependência” em relação ao empresário⁴¹⁷. Essa condição fomentou o surgimento de um estatuto próprio do trabalho assalariado⁴¹⁸. A subordinação e a dependência surgem como efeito da sociedade industrial, e a condição de assalariado como propulsora da proteção conferida pelo contrato albergado no direito civil e embrionário do posterior direito do trabalho. Para diferenciar o tipo de trabalho assalariado da locação de serviços regulada pelo direito civil, o trabalho assalariado passa a ser distinguido pela noção de dependência e subordinação, deixando de ser identificado pelo objeto assalariado para ser identificado pelo modo de ser subordinado e dependente⁴¹⁹. A subordinação passa também a ser a forma jurídica para expressar o tipo de contrato de trabalho⁴²⁰, objeto do direito do trabalho (MACHADO, 2009, pp. 25-30 *passim*), e adotada pelos vários sistemas jurídicos como elemento constitutivo do modo de ser do contrato de trabalho subordinado⁴²¹. Desde então, percebe-se o uso quase em par das expressões “subordinação” e “dependência”⁴²².

Mas o que vem a ser subordinação? E dependência? Quais são as suas causas? Em que consiste o modo de ser subordinado? Tratam-se de

⁴¹⁷ Aduz Jean-Jacques Rousseau (1971): “O mais forte não é nunca assaz forte para ser sempre o senhor, se não transforma essa força em direito e a obediência em dever. [...]. Obedecei aos poderosos. Se isto quer dizer: cedei à força, o preceito é bom, mas supérfluo; eu respondo que êle jamais será violado” (p. 24).

⁴¹⁸ “Condição proletária, condição operária e condição salarial são, em verdade, as três configurações do trabalho legadas pela sociedade industrial, entre as quais está inserida e implicada a condição de assalariamento, como modelo de integração e identidade. É a condição de assalariado, adotada desde o início do século XIX, que possibilitou a identificação do assalariado operário, inserido na fábrica hierarquizada, remunerado por tarefas e sujeito ao poder privado de quem o contratou. Uma vez universalizado o trabalho assalariado, no ambiente da fábrica, é que se pode afirmar, no sentido sociológico, o advento de uma sociedade de trabalho” (MACHADO, 2009, p. 25).

⁴¹⁹ Cesarino Junior (1938) elenca diversas definições conferidas ao contrato de trabalho na legislação estrangeira, das quais abstrai, entre outras, o uso das expressões “subordinação” e “dependência” (pp. 29-41 *passim*).

⁴²⁰ Conforme Machado (2009), a expressão “contrato de trabalho” surgiu no século XIX (p. 30).

⁴²¹ Em Portugal, Martinez (2015) confirma a validade do critério da subordinação como elemento integrador do contrato de trabalho na ordem jurídica portuguesa e nos sistemas jurídicos estrangeiros (p. 152).

⁴²² Leciona Barros (2016) que “[...] a origem etimológica do termo subordinação é *sub-ordinare*. O termo genérico ‘dependência ou subordinação’ é utilizado pela doutrina desde o século XIX, como critério que distingue o contrato de trabalho dos que lhes são afins. À dependência ou à subordinação os autores acrescentaram a qualificação a) técnica; b) econômica; c) social e d) jurídica” (p. 176).

questionamentos entrelaçados com variadas questões, antigas e novas, cuja busca de resposta exige passos cautelosos e gradativos.

Em 1938, Cesarino Junior (1938) já questionava o que entender por subordinação: “[...] será a jurídica, a técnica, a econômica?”. A jurisprudência francesa e a italiana se inclinam pela dependência jurídica, a alemã, pela econômica, e já se procurou até conciliar a ambas, com a criação do conceito de “dependência social” (p. 75).

No ordenamento português, leciona Martinez (2015) que a subordinação pode ser entendida em dois sentidos: no primeiro como “[...] subordinação econômica, melhor designada por dependência económica”; no segundo como “dependência jurídica” (p. 152). Para Ramalho (2014), a subordinação tem quatro traços: é jurídica e não econômica; pode ser meramente potencial; comporta graus; é jurídica e não técnica, tem uma limitação funcional (pp. 38-40 *passim*).

No Brasil, Delgado (2016) sustenta que a subordinação é vista sob dois prismas: um objetivo que “[...] atua sobre o modo de realização da prestação e outro, subjetivo, atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição próximo da dependência econômica” (p. 311).

Na Espanha, Alonso Olea (1994) registra que a relação de trabalho por conta alheia implica uma situação jurídica de dependência do trabalhador em relação ao empregador (p. 61)⁴²³.

A expressão “subordinação” permite visualizar a divisão histórica do trabalho humano em dois campos, o subordinado e o autônomo, por isso a expressão se generalizou (NASCIMENTO, 2011, pp. 163-164).

4.3.2.5.3 Natureza jurídica – correntes interpretativas

O alojamento inicialmente conferido ao trabalho na locação civilista arrastou sua influência paradigmática pelo caminho histórico do trabalho, dificultou a transição do novo tipo de trabalho para o novo ramo jurídico nominado hoje por

⁴²³ Conforme Cesarino Junior (1938), a expressão “dependência” consta na Lei espanhola de 21 de novembro de 1932 (p. 35). Para outras referências no direito comparado, sugere-se a leitura de Romita (1979, pp. 37-63 *passim*).

direito do trabalho e confundiu a formação do conceito de trabalho subordinado e dependente. Alguns contrastes marcaram a formação dos dois clássicos tipos: enquanto o direito civil aloja sua base no positivismo jurídico, é traçado em uma filosofia patrimonialista, contratual, e, no suposto da igualdade dos sujeitos; o direito do trabalho tem sua base moldada na questão social alojada na precariedade das condições de trabalho, nos baixos salários do século XIX, é traçado numa filosofia social e no suposto da desigualdade dos sujeitos, razão pela qual visa proteger o sujeito mais débil da relação contratual – o trabalhador⁴²⁴.

A influência civilista do século XIX fixa a subordinação pelo objeto do contrato – a subordinação –, e não pelo modo remunerado, dissociação que acabou por fundamentar nova doutrina e o direito do trabalho. Somente no século XX a jurisprudência relaciona a dependência como elemento constitutivo do contrato de trabalho e lhe confere conotação jurídica afeiçoada ao salário ou à condição de assalariado. A dificuldade para o encontro da definição jurídica de subordinação se justifica, “[...] já que fundada a partir de um conceito sociológico e heterogêneo: o assalariado”, cuja compreensão “[...] na sociedade industrial é ambíguo e mutável, operando sempre dentro de uma esfera de complexidade de organização social”, e desenvolvendo-se “[...] dentro das mais diversas atividades, ramos, condições, entabuladas, ainda, pelas inúmeras modalidades contratuais regulamentadas pelo Direito do Trabalho” (MACHADO, 2009, pp. 27-29 *passim*).

Quatro sentidos ou correntes interpretativas emergiram e são apontadas pelos doutrinadores, visando explicar a natureza da subordinação: o sentido técnico, o jurídico, o econômico e o social. A necessidade de estabelecer segurança jurídica levou a doutrina a fixar e manter até então o entendimento de que a subordinação inerente ao direito do trabalho é jurídica. Entretanto, além de antigas questões, hoje pairam novos questionamentos e interpretações em torno da subordinação⁴²⁵, dinamizadas pelas transformações incidentes no mundo do trabalho nas últimas décadas.

⁴²⁴ Em sentido semelhante, *cf.* Machado (2009, p. 29).

⁴²⁵ “Mas, se a subordinação é o elemento decisivo para a caracterização e qualificação do contrato de trabalho, é também, simultaneamente, um conceito de enorme problematicidade aplicativa” (RIBEIRO, 2007, p. 940).

4.3.2.5.3.1 A subordinação técnica

Conforme Barros (2016), esse sentido é conferido à Sociedade de Estudos Legislativos da França, sustentando fundamentar a subordinação no fato de estar o empregador “[...] em posição de comandar tecnicamente o trabalho dos que se acham sob suas ordens” (p. 176), monopolizando o conhecimento necessário ao processo de produção do empregado (DELGADO, 2016, p. 313). Entretanto, apesar de ser comum o empregador orientar tecnicamente o empregado, nada impede de ele se fazer assessorar por técnicos, “[...] fenômeno muito comum na empresa moderna, que importa *know-how*” (BARROS, 2016, p. 176).

Cesarino Junior (1938) já afirmava estar esse entendimento superado para explicar a subordinação (p. 76). Delgado (2016) reforça o afastamento da subordinação técnica da realidade ocorrente no processo de organização da empresa moderna, por não precisar de o empregador deter conhecimento técnico, bastando munir-se de instrumentos jurídicos para adquirir e controlar o uso da tecnologia e do processo organizacional empresarial. Não tendo conhecimento ou não querendo deter o controle individual sobre como organizar os meios de produção, o empregador “[...] contrata o saber (e seus agentes), [...] capta a tecnologia através de empregados especializados que arregimenta – subordinando-os, sem ter a pretensão de absorver, individualmente, seus conhecimentos” (p. 313). Não há dúvidas de que em algumas situações “[...] as amplas aptidões técnicas do empregado” são vitais ao empreendimento do empregador (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 296).

Com o avanço tecnológico e a descentralização da atividade empresarial, novos aspectos firmaram a convicção dos operadores do direito quanto a não ser a dependência técnica a justificadora da subordinação⁴²⁶.

4.3.2.5.3.2 A subordinação econômica

A origem do critério da dependência econômica é conferida à doutrina alemã, e parte da compreensão de que o empregado necessita do trabalho e do correspondente salário para sobreviver, tendo em vista sua condição de

⁴²⁶ O capítulo 5, item 5.3.3.2.15, desta tese aborda alguns aspectos sobre as profissões e a autonomia técnica.

hipossuficiência no plano econômico (BARROS, 2016, p. 176). Para Martinez (2015), a subordinação econômica melhor se designa por dependência econômica, considerando necessitar o trabalhador da remuneração para se sustentar e à sua família, e o salário é o único meio ou o meio primordial de sua subsistência, motivo que justifica a proteção do trabalhador como parte economicamente mais fraca e a origem do direito do trabalho (p. 152).

Para Delgado (2016), a subordinação apoiada no fator econômico é subjetiva, por atuar sobre a pessoa do trabalhador, deixando-o em estado de sujeição pessoal⁴²⁷. Apesar de o “estado de sujeição (*status subjectiones*)” ocorrer, sua aceitação como fenômeno para justificar a subordinação está superada, porque “[...] não explica, do ponto de vista sócio-jurídico, o conceito e a dinâmica essencial da relação de subordinação”, por tratar de um elemento externo à relação jurídica, situado afora do nexa entre o poder de direção e a subordinação⁴²⁸. Apesar de sua validade sociológica, o critério econômico não está sincronizado “em igual proporção”, com o “[...] feixe jurídico de prerrogativas e deveres inerentes ao poder empregatício (com sua dimensão de direção e subordinação)”. Ademais, o critério foi concebido considerando uma organização empresarial construída de forma simétrica, em uma estrutura hierárquica rígida, com o empregador e seus representantes no alto da pirâmide econômica, não ajustando esse padrão com a moderna sociedade industrial, não explicando, por exemplo, a situação dos trabalhadores intelectuais e altos empregados⁴²⁹ (pp. 311-313 *passim*).

O legislador brasileiro, ao conceituar empregado, utiliza no artigo 3º da CLT a expressão “dependência”, asseverando Delgado (2016) corresponder a expressão a uma fase teórica a qual o direito do trabalho não havia construído a noção de subordinação jurídica, devendo tal expressão ser interpretada “mediante subordinação” (pp. 311-312). No ordenamento jurídico português, o legislador

⁴²⁷ A passagem histórica constante no item 2.4 e destacada no item 2.8 (subitem 2.8.8), do capítulo 2 desta tese, confirma que na Idade Média o sistema de trabalho escravagista passa a conviver com o sistema de trabalho servil, deixando evidente o laço de dependência pessoal do servo ao senhor da gleba e reforçando o esboço de uma das características da clássica relação de emprego – a dependência.

⁴²⁸ Barros (2016) também pondera que, embora o trabalhador geralmente dependa do salário para sobreviver, o critério econômico é falho por se embasar em um “elemento extrajurídico”, podendo acontecer de o “[...] empregado possuir capacidade econômico-financeira e não necessitar de seu contrato de trabalho para sobreviver” (p. 176).

⁴²⁹ Essas relações de trabalho serão abordadas no item 5.3.3 do capítulo 5 desta tese.

também utiliza no artigo 10º a expressão “dependência econômica”, ressaltando Martinez (2015) que a expressão não deve ser levada em consideração para efeitos de direito do trabalho, “[...] porque para o trabalho subordinado interessa apenas a dependência jurídica”, importando a dependência econômica eventualmente para os trabalhadores independentes (p. 152).

Reis (2012) relembra que, no início dos estudos laborais, a dependência econômica foi “[...] tida por aquela que poderia disputar com a noção de subordinação jurídica o lugar de ‘pedra angular’ ou de ‘mola real’ do desenvolvimento do direito do trabalho”, sendo ela um “[...] alicerce do direito do trabalho” (pp. 339 e 366). As transformações incidentes nas relações de trabalho, acentuadas nomeadamente pela força econômica, pela automatização e pela descentralização produtiva, bem como o alto índice de desemprego, reacenderam o debate sobre ser a dependência econômica a causa justificadora da subordinação, abordagem que será retornada no item 6.3.5.1.1 do capítulo 6 desta tese.

4.3.2.5.3.3 A subordinação social

Conforme Barros (2016), esse critério é atribuído a Savatier e é resultante dos critérios da subordinação técnica e econômica, embasado no fato de o empregado, para sobreviver, depender do trabalho que o empregador lhe dá, sem precisar assumir os riscos pelo trabalho, porém obedecendo às ordens que lhe são conferidas (p. 176). Aduz Lamarca (1993) que a dependência social constitui uma liga das outras, uma solução eclética que não pode ser aceita, vez que não abarca todos os casos da realidade (p. 115), oposição também sustentada por Barros (2016), considerando limitar-se o entendimento apenas ao aspecto social do empregado, sem adentrar “[...] no título jurídico que autoriza o empregador a dar ordens ao empregado” (p. 176).

Ressalta Lamarca (1993) que a questão social é relevante “[...] nas cognominadas zonas cinzentas do contrato individual de trabalho”. É jurídica a dependência do trabalhador, e ela exterioriza “[...] sintomatologicamente: jornada de trabalho, retribuição, trabalho no estabelecimento do patrão, fiscalização, caráter pessoal da prestação de serviços etc.” (p. 115).

4.3.2.5.3.4 A subordinação jurídica

Há uma fixação dominante de que a subordinação do empregado é jurídica⁴³⁰, “[...] porque resulta de um contrato: nele encontra seu fundamento e seus limites” (MARANHÃO, 2000a, p. 248)⁴³¹.

Explica Cesarino Junior (1938) que os partidários desse entendimento sustentam ser a subordinação jurídica um elemento decorrente do vínculo obrigacional que limita a autonomia do devedor frente ao credor; uma consequência própria do poder do empregador, por ser ele quem faz nascer a organização empresarial, organiza os fatores de produção, supondo uma hierarquia e uma direção; uma característica da colaboração que presta o empregado à empresa. Conformando a subordinação do empregado e a direção do empregador, a subordinação pode ser definida como “[...] o direito de regular o trabalho do preposto e dar ordens quanto ao tempo e ao lugar em que deve exercê-lo”; a doutrina alemã chama de “poder de direção” (*Direktionsrecht*)⁴³². Para a jurisprudência italiana, a “[...] subordinação deve concretar-se em uma dependência hierárquica e disciplinar, de modo a vincular a atividade do prestador de trabalho às iniciativas e às ordens do dador de trabalho” (pp. 76-77).

Leciona Ramalho (2000) que o elemento dependência é o mais relevante para a delimitação e a distinção do trabalho subordinado e autônomo, enquanto a liberdade do prestador e a onerosidade da atividade produtiva são comuns à

⁴³⁰ Registra Vilhena (1975) que Pontes de Miranda não acata totalmente a subordinação jurídica: “Se dependência jurídica existe, tal dependência jurídica resulta da vinculação a prestar serviços, e não é a essa que se alude quando se distingue do trabalhador dependente o trabalhador independente” (pp. 223-224).

⁴³¹ “PT-27 – ACRL de 22-03-2017 Contrato de trabalho. Subordinação jurídica. Contrato de prestação de serviços. 1. A subordinação jurídica é o elemento distintivo do contrato de trabalho, pressupondo o poder, atribuído ao empregador, de exercício de autoridade traduzido na possibilidade de emissão de ordens, instruções e efetivação de disciplina mediante aplicação de sanções. 2. Não é de trabalho a relação estabelecida entre as partes em que não se evidenciam traços de subordinação jurídica. 3. Não obstante a presença de algumas das características associadas à presunção de laboralidade, tendo-se provado factos que inculcam no sentido da inexistência de subordinação jurídica, o contrato não se tem como de trabalho. 4. A condenação *extra vel ultra petitem* pressupõe a irrenunciabilidade de certos direitos substantivos do trabalhador, estando limitada aos factos de que o tribunal possa servir-se. Proc. 112/15.6T8CSC 4ª Secção” (PORTUGAL, 2017).

⁴³² O poder de direção está contido no item 4.2.2 deste capítulo, e será retomado no item 6.3.5.1.2 do capítulo 6 desta tese.

maioria das atividades laborativas autônomas⁴³³.

Para Colin, a subordinação jurídica é um estado de dependência real decorrente do “[...] direito do empregador de comandar, de dar ordens, e donde decorre a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a estas ordens”. Cabe ao empregador “[...] o direito geral de fiscalizar a atividade de outrem, de interrompê-la ou suscitá-la à vontade, de lhe traçar limites, sem que seja necessário controlar continuamente o valor técnico dos trabalhos executados”. Conclui por dizer: “‘Direção e fiscalização’ – tais são os dois pólos da subordinação jurídica” (*apud* CESARINO JUNIOR, 1938, pp. 77-78)⁴³⁴.

Em Portugal, aduz Martinez (2015) que a subordinação entendida como técnico-jurídica abrange, em sentido amplo, “[...] três realidades: a alienabilidade, o dever de obediência, e a sujeição ao poder disciplinar do empregador”, correspondendo as duas últimas ao sentido restrito da subordinação “[...] que se pode traduzir pela sujeição laboral” (p. 153). As três realidades “[...] permitem distinguir o trabalho subordinado do trabalho independente, uma vez que o prestador de serviço autônomo não alinha com essas três situações” (p. 156).

A alienabilidade significa que o trabalhador coloca à disposição de outra pessoa sua força de trabalho, para exercer uma atividade, sem assumir os riscos sobre ela, pertencendo os resultados, por toda fase, à esfera jurídica do empregador (MARTINEZ, 2015, p. 153)⁴³⁵.

O dever de obediência relaciona-se com as ordens e instruções do empregador e seus pressupostos quanto à execução do trabalho, quanto à disciplina para sua execução, quanto às normas de segurança e medicina do

⁴³³ Pondera Ramalho (2000) que “[...] as posições respectivas de dependência do trabalhador e de autoridade do empregador, manifestadas na sujeição do primeiro aos poderes directivo e disciplinar do segundo, parecem configurar-se como uma característica particular do trabalho subordinado” (p. 86).

⁴³⁴ Maranhão (2000a), ao se referir à subordinação como fonte de direitos e deveres, elenca como direitos do empregador: poder de direção e de comando (determina a utilização e a aplicação da força de trabalho do empregado, nos limites do contrato); poder de controle (verifica o cumprimento da prestação de trabalho); poder de aplicar penas disciplinares (em caso de inadimplemento da obrigação contratual). “Ao direito do empregador de dirigir e comandar a atuação concreta do empregado corresponde o dever de obediência por parte deste; ao direito de controle correspondem os deveres de obediência e fidelidade” (pp. 248-249).

⁴³⁵ Há quem entenda a subordinação como um estado de dependência pessoal, alienabilidade, dependência econômica, entre outros (LAMBELHO, 2014, pp. 439-443 *passim*).

trabalho, e decorre, de um lado, “[...] da falta de concretização da atividade laboral, de outro, da mútua colaboração própria da relação laboral” (MARTINEZ, 2015, p. 154).

Pondera Maranhão (2000a) que, sendo o trabalho um fator de produção colocado pelo empregado em favor do empregador, há, como salienta D’Eufemia, uma “[...] certa indeterminação do conteúdo de cada prestação e, conseqüentemente, o direito do empregador de definir, no curso da relação contratual e nos limites do contrato, a modalidade de atuação concreta do trabalho”, cabendo-lhe dizer o que fazer ou não fazer. “A subordinação é uma consequência desse direito” (p. 247)⁴³⁶. Além dos atos necessários para a execução da obrigação, o empregado deve atuar em conformidade e em colaboração com a atividade produtiva, a estrutura e a gestão de cada empresário⁴³⁷, em decorrência do princípio bilateral da execução de boa-fé informador das relações jurídicas (p. 259)⁴³⁸. Para configurar a obediência inerente à subordinação, não é necessário que o empregado esteja a receber ordens permanentes do empregador, bastando estar à disposição do empregador (MARTINEZ, 2015, pp. 154-155).

A sujeição do empregado ao poder disciplinar do empregador é uma consequência do poder de direção inerente à relação laboral contratada, devendo o trabalhador “[...] sujeitar-se às sanções⁴³⁹ que o empregador entenda aplicar, sempre que viole deveres impostos pela relação laboral” (MARTINEZ, 2015, p. 155).

⁴³⁶ Explica Ribeiro (2007) que no contrato de trabalho “[...] o resultado é exterior ao programa obrigacional, não integra o conteúdo vinculativo da posição do trabalhador, porque a contraparte goza do poder de direcção quanto ao modo em concreto como ele há de ser realizado, de acordo com os seus interesses”. O credor do trabalho é dotado de competência para a cada momento usar de sua autoridade para interferir no modo como o trabalho será realizado, assegurando esse seu exercício a obtenção do resultado desejado, afastando do trabalhador a responsabilidade quanto ao resultado (p. 936).

⁴³⁷ Nesse sentido, aduz Ribeiro (2007): “É o dador de trabalho quem tem o poder de decidir os modos precisos de utilização da capacidade laborativa posta à sua disposição pelo trabalhador, conformando-a aos seus interesses e aos fins da sua organização produtiva” (p. 937).

⁴³⁸ Assevera Maranhão (2000a), apoiado em Barassi, que “À diligência, obediência e fidelidade do empregado é preciso que corresponda a compreensão do empregador de que seu ‘colaborador’ é uma criatura humana ‘dotada de cérebro e de coração’, que como tal deve ser tratada, e não como máquina” (p. 259).

⁴³⁹ No CTP, os aspectos punitivos do poder disciplinar estão previstos nos artigos 328º *et seq.*, ressaltando o artigo 328º, nº 3, limite a esse poder, além dos artigos 330º, nº 1, e 331º do mesmo código.

No Brasil, Delgado (2016) sustenta que a subordinação é vista sob dois prismas: um objetivo, que “[...] atua sobre o modo de realização da prestação e outro, subjetivo, atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição próximo da dependência da corrente de interpretação econômica” (p. 311). A subordinação deve ser interpretada sob a ótica objetiva, considerando-se que “[...] ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador”. A atuação sobre o modo é jurídica por derivar do contrato de trabalho, pelo qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços, transferindo o trabalhador ao empregador o poder de direção sobre a atividade que irá desempenhar, em decorrência da limitação contratual sobre a autonomia de sua vontade (p. 311). Assevera Sanseverino que “[...] a subordinação não cria um *status subjectionis* é, apenas, uma situação jurídica” (*apud* MARANHÃO, 2000a, p. 248).

Barros (2016) registra que a subordinação, vista sob o ângulo subjetivo, apresenta três aspectos: o pessoal, o técnico e o econômico. No aspecto pessoal, a subordinação fundamenta-se no fato de o empregado sujeitar-se a controle de horário, acatar ordens recebidas do empregador. A subordinação técnica deriva do fato de o empregado atender às regras de execução da atividade. A subordinação econômica ocorre quando o salário que o empregado recebe do empregador constitui basicamente o orçamento familiar e seu patrimônio. Os três aspectos geralmente estão integrados na subordinação jurídica, variando a intensidade, sendo “rarefeito” o controle técnico em caso de empregado exercente de atividade intelectual, e intenso nos três aspectos, quando se trata de empregado “desprovido de qualificação”. Os adeptos do prisma objetivo se opõem que a subordinação se justifique pelo dever de o empregado obedecer, em decorrência da direção e da fiscalização do empregador (p. 177).

Sustentam, estes, que a subordinação “[...] deve gravitar em torno da atividade e exercitar-se pela integração do empregado na organização empresarial”, por meio de “[...] um vínculo contratualmente estabelecido, em virtude do qual o empregado aceita a determinação do empregador na prestação de trabalho” (BARROS, 2016, p. 264). A relação decorrente é intersubjetiva (por isso não isenta de conotações pessoais), “[...] mas o vínculo de subordinação é de ordem objetiva” (BARROS, 2016, p. 177).

Novas interpretações estão sendo conferidas à subordinação, e seus aspectos serão abordados no capítulo 6 desta tese.

4.3.3 Natureza jurídica da relação subordinada

Leciona Delgado (2016) que encontrar a natureza jurídica da relação de emprego consiste em alcançar sua classificação junto às “[...] figuras existentes no Direito”, o que exige o encontro dos elementos essenciais que lhe compõem (apresentados no item 4.3.2 acima) e a contraposição desses elementos com o conjunto de figuras jurídicas que lhe são próximas (pp. 318-319). A busca da figura jurídica próxima conduziu a doutrina a várias teorias.

4.3.3.1 Teorias contratualistas tradicionais

Para esses pioneiros intérpretes, a natureza da relação de emprego repousa no contrato assimilável aos existentes no âmbito do direito civil, sendo a vontade das partes a causa essencial dessa formação (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 263). Essa interpretação decorre da construção histórica advinda desde o direito romano, que enquadrava a prestação de serviço na locação, espécie jurídica do contrato. Com o surgimento do novo tipo de trabalho por conta alheia assalariado, os juristas não fugiram da tradição e mantiveram o novo tipo na espécie dos contratos do direito civil. Essa classificação era acolhida amplamente pela doutrina, o mesmo não ocorrendo quanto à sua modalidade contratual, abrindo lugar para se tecerem variadas teorias.

4.3.3.1.1 Teoria do arrendamento

A interpretação origina-se do direito romano que distinguiu a *locatio operis* (locação para executar um trabalho/obra ou empreendimento determinado/empreitada) e a *locatio operarum* (locação de serviço/arrendamento). O trabalho assalariado foi alojado junto à locação de serviços e equiparado ao arrendamento, considerando que o trabalhador colocava seu trabalho à disposição de outro: “Alugava-se um homem ou a sua força de trabalho, como quem aluga uma casa ou qualquer coisa”, aos moldes conferidos ao trabalhador escravo que

não era sujeito de direitos (NASCIMENTO, 2004, p. 522)⁴⁴⁰. Na defesa desse entendimento, estão Bonnecase, Josserand, Planiol e Garcia Oviedo (NASCIMENTO, 2004, pp. 523-524).

O entendimento foi combatido com a partida feita por Philipp Lotmar, sob o argumento de ser impossível separar o trabalhador e o objeto do contrato, tal como admite a locação separar o locador e a coisa a ser locada. No contrato de emprego, o trabalho permanece jungido à pessoa do trabalhador, separando apenas o resultado que dele decorre, e a atividade é uma obrigação de fazer consistente na força pessoal do trabalhador, e não uma parte de seu patrimônio, como no caso é o objeto do arrendamento (NASCIMENTO, 2004, p. 524).

Acentua Mario de La Cueva que no arrendamento a essência é a concessão de uso ou gozo de uma coisa que não é destruída, ela é devolvida ao final do contrato, enquanto no contrato de trabalho a força de trabalho é consumida no ato em que ocorre a sua prestação (*apud* NASCIMENTO, 2004, p. 524).

Acrescenta José Martín Blanco que no fim imediato do arrendamento o “[...] gozo ou utilização da coisa ou energia que constitui o seu objeto” é alcançado mediante dupla conduta: de um lado a conduta que confere a posse da coisa ou fonte de energia para quem irá utilizá-la, e do outro a conduta do cedente de se abster de impedir esses gozo e utilização. No caso do contrato de trabalho, seu fim é a utilização da energia laboral concedida pessoalmente pelo cedente, na medida quista por quem a utiliza (*apud* NASCIMENTO, 2004, p. 524).

Para Walker Linhares, assimilar o contrato de emprego ao arrendamento é o mesmo que comparar a posição do trabalhador com o arrendante que proporciona trabalho, e a posição do empregador com o arrendatário que paga salário, o que é inaceitável, uma vez que no contrato de emprego a força de trabalho entregue integra a própria pessoa do trabalhador, afora da compreensão de coisas inanimadas arrendáveis. Há fatores morais a serem considerados de forma

⁴⁴⁰ O Código de Napoleão, em 1804, regulou o contrato de trabalho no Título VIII do Livro III, sob a rubrica “Do contrato de arrendamento”, distinguindo no artigo 1.708º duas espécies: o contrato de arrendamento de coisas e o de obras, aquele para os casos de obrigação de fazer alguma coisa mediante preço convencionado, interpretando a doutrina, e este compreende o arrendamento de serviços, no qual uma parte coloca à disposição da outra o seu trabalho (*locatio operarum*). O CCB, em 1916, seguiu o exemplo e referiu a locação de serviços nos artigos 1.216 *et seq.*, e a empreitada nos artigos 1.237 *et seq.*

especial na atividade humana (*apud* NASCIMENTO, 2004, p. 525).

Delgado (2016) fortalece a distinção entre as duas espécies e relembra que, no Brasil, o direito civil (art. 1.220 do CCB/1916 e art. 598 do CCB/2002) veda a formação do contrato de prestação de serviço superior a quatro anos, enquanto o direito do trabalho eleva o princípio da continuidade ou perpetuação da relação de emprego (p. 321)⁴⁴¹.

4.3.3.1.2 Teoria da compra e venda

Para os adeptos dessa corrente, o trabalhador vende ao empregador sua força de trabalho (prestação de serviços) mediante uma contraprestação: o pagamento de salário, cujo valor sujeita-se à lei da oferta e da procura do mercado, tal como as outras mercadorias, em consonância com o liberalismo econômico do século XVIII.

Conforme Pothier, essa interpretação foi ressaltada no direito romano e posteriormente apreendida por Marx contra o liberalismo econômico, para quem o contrato de trabalho nada mais é que “[...] a alienação do trabalhador para o capitalista com cessão dos seus direitos originários sobre o produto integral do trabalho, característica da atividade artesanal, modificada pelo regime do salário” (*apud* NASCIMENTO, 2004, p. 525)⁴⁴².

Aduz Paul Bureau que o trabalho como mercadoria é suscetível de compra e venda acrescida de uma reserva adicional: no contrato, o empregador compra do empregado, mediante preço determinado, “[...] o esforço muscular e intelectual necessário para o desempenho de uma tarefa precisa e nitidamente determinada” (*apud* NASCIMENTO, 2004, p. 526).

Carnelutti comparou a prestação do trabalho à venda para consumo de energia elétrica, argumentando que a energia “psicofísica” do trabalhador é objeto

⁴⁴¹ As legislações atuais diferenciam a relação de emprego da locação de serviços, a exemplo do artigo 598 do CCB (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 264).

⁴⁴² A proposição atribuída a Pothier no século XIX foi alinhada por outros juristas, tais como Troplong, Laurent, Marcade, Baudry e Kahl, Chatelain, Bureau, Pantaleoni e Carnelutti, e foi combatida por Laval, Planiol e Ripert, Milani, Greco, Barassi, D'Eufemia, Molitor, Sinzheimer, Riva Sanseverino, Ardaud, Botija, Adolpho Lima, Paul Durand, Langlois, Martín Blanco, Dorval Lacerda, Evaristo de Moraes Filho etc. (NASCIMENTO, 2004, pp. 525-526 e 528).

do contrato de trabalho, vai e não volta para a fonte, como ocorre com a energia elétrica, sendo a energia isolável da pessoa do trabalhador. A afirmativa de que o trabalhador “[...] conserva sua força e seu objeto de trabalho e que só concede o gozo, é confundir a energia com a sua fonte, o que fica com o trabalhador é a fonte da sua energia, isto é, o seu corpo mesmo; a energia, não obstante, sai dele e não volta mais” (*apud* NASCIMENTO, 2004, pp. 526-527). Posteriormente, o mestre alterou sua posição, considerando que na venda de energia elétrica não há separação entre o centro gerador da energia elétrica e o consumidor, enquanto no trabalho ocorre a separação entre o trabalhador e o credor do trabalho (DELGADO, 2016, p. 321), conferindo ao contrato de trabalho uma natureza especial e *sui generis* (NASCIMENTO, 2004, p. 527).

Distingue Adolph Lima que “[...] o trabalho é a causa primária da mercadoria, não pode ser tido como o idêntico ao seu produto”. A mercadoria é um objeto materializado como resultado produzido ou transformado pelo trabalho, incapaz de tomar corpo sozinho, enquanto o trabalho é uma atividade potencial capaz de produzir por si própria (*apud* NASCIMENTO, 2004, p. 528). A mercadoria, como categoria central do capitalismo, expandiu-se pelo sistema, “[...] subordinando todos os fenômenos e relações de conteúdo econômico”, inclusive o fenômeno trabalho (DELGADO, 2016, p. 321).

Os diversos entendimentos jurídicos podem ser sintetizados: na compra e venda (igual no arrendamento), é possível separar o elemento alienado (a coisa) do sujeito (vendedor), enquanto no trabalho não é possível separar o elemento alienado (trabalho) do sujeito (trabalhador); na compra e venda, a obrigação fundamental é de dar, enquanto na de emprego a obrigação é de fazer; a relação estabelecida para operacionalizar a compra e a venda limita-se ao tempo necessário para sua concretização, enquanto no contrato de emprego a relação é contínua, não pressupondo a limitação do tempo a um fim específico, havendo períodos em que o trabalhador não presta o serviço e recebe a contraprestação salarial, a exemplo de férias, repouso semanal, tempo à disposição etc.; o trabalho constrói a mercadoria, não é a mercadoria que constrói o trabalho, não cabendo admitir que seja o trabalho reduzido ao seu próprio resultado (DELGADO, 2016, pp. 321-322).

A filosofia também afasta esse entendimento e não admite que seja o

trabalho humano considerado coisa, prevalecendo hoje o respeito à dignidade do trabalhador e o valor do trabalho (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 264). Para a filosofia moderna, o trabalho é uma atividade que define o homem “[...] como um ser que, pela sua criatividade objetiva a cultura na natureza”. O trabalho, o homem e o espírito se identificam como inerentes à personalidade humana: “Pelo trabalho o homem se harmoniza com a natureza, transmitindo-lhe o sopro da sua inteligência”. É, portanto, criador e humanizador do homem, reconhecido como um de seus direitos fundamentais (NASCIMENTO, 2004, p. 529).

4.3.3.1.3 Teoria do mandato

Suas primeiras manifestações estão no direito romano, que associava o mandato oneroso com o arrendamento de serviços. Os juristas inconformados e em busca de nova explicação assimilaram que no contrato de arrendamento havia um preço a ser pago, e no contrato de trabalho não havia fixação de preço e sim de salário.

Conforme Troplong, acompanhado por Durantou e Marcade, se o preço era essencial para caracterizar o arrendamento, e sofresse algum defeito ou falta, se transformaria para mandato; assim, a falta de fixação de preço no contrato de trabalho caracteriza-o como um mandato (*apud* NASCIMENTO, 2004, p. 535). Além disso, há mandatos a título gratuito, o que não é admitido no caso da relação de emprego (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 264).

Nascimento (2004), opondo-se a esse entendimento, relembra que o mandato pode ser gratuito, enquanto o contrato de emprego é essencialmente oneroso; o mandato objetiva um resultado jurídico específico, qual seja, criar um encargo para o mandatário para este praticar atos em favor do mandante, enquanto o contrato de trabalho visa a realização de uma atividade inespecífica destinada a obter um resultado material ou intelectual; no mandato, a relação jurídica é tríplice – mandante, mandatário e terceira pessoa –, enquanto no contrato de emprego é dúplice – empregado e empregador; o mandato é sempre revogável, enquanto no contrato de emprego pode haver obstáculo, como em caso de estabilidade, que impõe indenização; no contrato de mandato, a representação é ínsita e essencial, enquanto o contrato de emprego não autoriza a representação, apesar de cabível

em algumas situações especiais (pp. 535-536).

Sobre a confiança existente em caso de contrato de emprego, ressalta Delgado (2016) ser ela atribuída ao empregado em intensidades diferentes; a confiança pertinente ao mandato ocorre em situações especiais de cargo de confiança⁴⁴³, distintamente da relação de emprego estabelecida com trabalhadores não qualificados e em regime de produção maciça. Há casos, inclusive, de elevada confiança, como ocorre com o trabalho doméstico, em que a confiança não transfere poderes ao empregado, podendo até mesmo acentuar a subordinação (p. 322).

Essa corrente se desenvolveu na França e foi acolhida pela legislação mexicana. As jurisprudências atuais no Brasil, na Espanha e na Itália repelem essa corrente (NASCIMENTO, 2004, pp. 534-536 *passim*).

4.3.3.1.4 Teoria da sociedade

Funda-se no entendimento de que há uma unidade de interesses e de esforços comuns entre o empregado e o empregador, composta por um conjunto de atos coordenados e simultâneos, em direção à produção, com o fim comum de produzir riquezas, revestindo a relação de um vínculo similar ao contrato de sociedade, ainda que *sui generis* (DELGADO, 2016, p. 323). Para Villey, o sócio empresário assegura ao sócio trabalhador um valor a ser pago em data determinada, “[...] em troca do abandono, pelo trabalhador, do produto de seu trabalho” (*apud* NASCIMENTO, 2004, p. 529).

Conforme Chatelain, a atividade dos interessados revela-se pela “[...] união, combinação de atividade de todo o gênero, inteligência, ciência, força, habilidade,

⁴⁴³ No Brasil, a CLT dispõe sobre cargo de confiança: “Art. 62 – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994). I – os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994); II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994); III – os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (Vigência). Parágrafo único – O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). (Incluído pela Lei n. 8.966, de 27.12.1994)”.

técnica”, conferindo tais aspectos simultâneos e sucessivos, além do lucro, da identificação da coordenação e da subordinação inerentes à compreensão da empresa industrial. O lucro ou benefício tem sentido amplo, não sendo o salário um valor de troca pelos serviços, e sim “[...] uma verdadeira parte do produto e produção, pago de forma menor, fixa e garantida em lugar das incertezas em torno de sua venda” (*apud* NASCIMENTO, 2004, pp. 529-530). Para Lyon-Caen e Renault, o contrato de trabalho é semelhante ao de sociedade e evidente a união do capital e do trabalho: “Aquele que não tem mais que o trabalho pode associar-se a uma pessoa que o tenha, como ocorre no contrato de sociedade” (*apud* NASCIMENTO, 2004, p. 530).

Essa corrente foi defendida por Chatelain, Michel Villey, Gérard Lyon-Caen, Canalejas, Valverde etc. Em sentido contrário, estão Planiol, Baudry e Kahl, Geny, Bodeaux, Laval, Milani, Perglesi, Barassi, Greco, Ardaud, Molitor, Sinszheimer, Pérez Botija, Pérez Patón, Martín Blanco etc. (NASCIMENTO, 2004, pp. 529-530).

Os opositores a essa corrente argumentam que a comunhão de poderes e responsabilidades revestidas na sociedade e entre os sócios é diferente da conferida ao empregado (DELGADO, 2016, p. 323); na sociedade, os sócios manifestam-se na formação e na vontade da sociedade, enquanto o contrato de emprego é formado de modo unilateral pelo sócio/empresa, excepcionalmente com alguma coparticipação do empregado (NASCIMENTO, 2004, p. 531); na sociedade, há um *animus* comum que une e afeiçoa os sujeitos sócios, enquanto no contrato de emprego o *animus* contratual entre os sujeitos coloca o trabalhador em subordinação ao outro sujeito que dela se beneficia (NASCIMENTO, 2004, p. 531); na sociedade, os sujeitos sócios estão em posição de igualdade, enquanto os sujeitos no contrato de emprego estão em posição desigual, o empregado subordina-se ao empregador, porque dele depende economicamente (NASCIMENTO, 2004, p. 531), a situação e o conceito entre *affectio societatis* e subordinação tendem a se excluir e afastar a equiparação entre as duas figuras (DELGADO, 2016, p. 323); na sociedade, os sujeitos suportam os riscos da atividade como parte essencial do negócio, enquanto no contrato de emprego o empregado não arca com os riscos da atividade, não recaindo sobre ele os prejuízos do empreendimento econômico, exceto em condições excepcionais

previstas em lei (NASCIMENTO, 2004, p. 531)⁴⁴⁴; na relação entre empregado e empregador, a posição jurídica é de credor e devedor, enquanto na sociedade não existe essa posição entre os sócios, eles são credores e devedores do ponto de vista socioeconômico do conjunto da sociedade (NASCIMENTO, 2004, p. 531); apesar da boa-fé e da colaboração que deve nutrir mutuamente o contrato, as posições entre os sujeitos são antagônicas, eis que “[...] a prestação de serviço do empregado é remunerada pelo salário, enquanto o risco do sócio, pelo lucro” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 264)⁴⁴⁵; o empregado cede ao empregador parte do que lhe corresponde do produto em troca de um salário, enquanto os sócios nada cedem em face da atividade societária, apenas recebem o lucro como remuneração do capital aplicado (NASCIMENTO, 2004, p. 531); os trabalhadores, via de regra, recebem uma quantia fixa, enquanto os sócios, via de regra, recebem quantias variáveis, e até não recebem, conforme o movimento da sociedade (NASCIMENTO, 2004, p. 531).

Para Nascimento (2004), a forma de retribuição não é determinante da natureza do contrato; a participação do trabalhador no lucro da empresa – figura que interpõe entre o contrato de trabalho e o de sociedade – originou-se da doutrina social católica, por Pio XI, na encíclica *Quadragesimo Anno*, visando suavizar as asperezas do salário pago no contrato de trabalho, por meio do contrato de sociedade. A participação do trabalhador no lucro da empresa não pode consistir na única retribuição, exigindo um mínimo que assegure estavelmente sua subsistência, não suprimindo, conforme assevera Bry, o regime de salário. A participação nas utilidades consiste, conforme Marcel Planiol e Garcia Oviedo, num suplemento do salário. Além disso, a participação do trabalhador na cogestão da empresa, de modo a permitir tomar algumas decisões na empresa, bem como a distribuição de ações aos empregados (“acionariado”), não transmutam a natureza subordinada inerente ao contrato de emprego, uma vez que o empregado não

⁴⁴⁴ Exemplos de exceções na legislação brasileira: a Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965; e a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015, alterada pela Lei nº 13.456, de 26 de junho de 2017.

⁴⁴⁵ Para ampliar os argumentos sobre salário e lucro, sugere-se a leitura de Nascimento (2004, pp. 532-534 *passim*), em que se destaca que a participação do trabalhador no lucro da empresa não pode consistir em uma única retribuição, exigindo um mínimo que assegure estavelmente sua subsistência, por não suprir, conforme Bry, o regime do salário, consistindo a participação nas utilidades, conforme Marcel Planiol e Garcia Oviedo, um suplemento do salário (*apud* NASCIMENTO, 2004, p. 532).

assume os riscos nem os prejuízos da atividade econômica, tampouco participa dos lucros na mesma proporção que os sócios da empresa (pp. 533-534).

Pondera Delgado (2016) que, apesar de os avanços no modo de gestão empresarial dos sistemas produtivos terem atenuado o poder existente nessa relação, eles não apagam a história hegemônica construída nos últimos duzentos anos sobre as “[...] modalidades mais rígidas e verticalizantes de gestão empregatícia, que são antitéticas a qualquer noção de sociedade” (p. 323).

4.3.3.2 Teoria contratualista moderna

Para os filiados a essa corrente, a natureza jurídica da relação de trabalho é contratual (gênero jurídico próximo), decorrendo a relação jurídica da manifestação de vontade, entretanto não se assemelha à nenhuma das modalidades de contrato do direito civil, por dotar-se de aspectos específicos atribuidores de uma identidade singular (DELGADO, 2016, p. 324), eis que a obrigação de fazer é executada com subordinação, mediante salário e de forma não eventual, diferente das demais modalidades contratuais do direito civil (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 264). O modo de ser subordinado é a diferença específica perante as demais relações contratuais correlatas, e não o objeto da prestação do contrato, cuja obrigação de fazer não tem conteúdo específico (DELGADO, 2016, pp. 325-326). Ademais, o direito das obrigações regula as relações patrimoniais, cujo vértice é a “coisa”, não cabendo regular uma relação jurídica na qual seu vértice é a pessoa (NASCIMENTO, 2004, p. 537).

Prosseguem os adeptos argumentando que a liberdade para manifestar a vontade decorre da luta árdua construída ao longo da história⁴⁴⁶ e se constitui como elemento essencial e diferenciador do trabalho assalariado/emprego em relação ao escravo e servil, e, apesar de a liberdade do empregado ser limitada, sua aceitação à vontade empresarial para formar o vínculo é suficiente para projetar no mundo jurídico a vontade e a liberdade necessária para caracterizar o contrato, sendo este o instrumento que conecta o trabalhador no sistema produtivo (DELGADO, 2019,

⁴⁴⁶ Sobre alguns aspectos atinentes à liberdade, remete-se à construção histórica desenvolvida no capítulo 2 desta tese, nomeadamente junto da abordagem da iniciação do pensamento liberal (item 2.5.1), e no item 2.6.3 abordando o declínio do liberalismo e a intervenção estatal.

p. 363). A vontade não se dirige tanto para a definição do conteúdo do vínculo contratado, e sim para definir a pactuação do vínculo (SANSEVERINO *apud* DELGADO, 2019, p. 363).

Assevera Savatier que no contrato regulamentado “[...] o espaço deixado à liberdade das partes se reduz em benefício de imperativos sociais e econômicos”. Entretanto, a restrição ao princípio da autonomia da vontade não é um fenômeno peculiar do direito do trabalho, ele também ocorre em contratos regidos pelo direito comum, “[...] como na locação de coisa, no contrato de transporte, de seguro e tantos mais” (*apud* MARANHÃO, 2000a, p. 236).

Para Conrado, o contrato de trabalho “[...] é antes um modo de ser de qualquer contrato que importe numa obrigação de fazer, quando a prestação deva realizar-se em estado de subordinação, do que, propriamente, um contrato de conteúdo específico” (*apud* DELGADO, 2019, p. 364).

Delgado (2019) entende ser esta a corrente ideal, por apreender os elementos próximos e também os diferenciadores da relação de emprego perante as demais relações e institutos do universo jurídico.

4.3.3.3 Teoria anticontratualista

Conforme Nascimento (2004), essa interpretação é um efeito decorrente das reações filosóficas, por ocasião da Revolução Industrial do século XVIII, visando modificar a estrutura política e banir o liberalismo e suas concepções de trabalho como mercadoria, o salário como preço e o contrato como soberano. Com a decadência do liberalismo, o Estado passa a intervir na liberdade contratual das partes, sobretudo no âmbito laboral, que, além das leis, subordina também as convenções, os acordos coletivos e os regulamentos da empresa, reduzindo ainda mais o espaço para o exercício da vontade e o estabelecimento de condições pela via contratual. Assim, se não há liberdade/vontade – condição básica para o estabelecimento do contrato –, não há que se falar em contrato, bastando, na vida real, a prática de atos do empregado em benefício do empregador, para gerar as responsabilidades inerentes (pp. 536-537).

Para a teoria anticontratualista, a vontade e a liberdade das partes não são relevantes para a constituição e o desenvolvimento do contrato de emprego. Ela se

desdobra em duas vertentes, uma afeiçoada à relação de trabalho, e a outra à teoria institucionalista. (DELGADO, 2019, pp. 364-365).

4.3.3.3.1 Teoria da relação de emprego

O cerne dessa interpretação funda-se na afirmação de que a relação jurídica de emprego é uma situação jurídica objetiva, bastando que ocorra a prestação de serviço para se gerarem o vínculo, os direitos e as obrigações inerentes. Como expressão da liberdade, a vontade não exerce papel relevante na constituição e no desenvolvimento do liame entre empregado e empregador, residindo na prática de atos e comportamentos “físicos e sociais” dos sujeitos a fonte material comprovadora do vínculo empregatício. Mesmo o ato inicial do empregado de aderir em contínuo à estrutura laborativa não é considerado ato de vontade (DELGADO, 2016, p. 326), “[...] o empregado está inserido no universo da empresa” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 265) e, conforme Misseneo, a relação jurídica existente cria obrigações independentemente de um contrato (*apud* NASCIMENTO, 2004, p. 538).

George Scelle, valendo-se de Duguit⁴⁴⁷ quanto à noção de ato-condição⁴⁴⁸, admite a presença de um ato primitivo que ocasiona a inserção do empregado na empresa (*embauchage*). Argumenta, entretanto, que, “[...] embora esse ato possa ter natureza contratual, tal qualidade não é de sua essência”, sendo fundamental a “[...] idéia de ocupação, de inserção do trabalhador junto à empresa – e não no eventual pacto (acordo) existente entre as partes envolvidas” (*apud* DELGADO, 2016, p. 327).

Pondera Maranhão (2000a) que qualquer contrato traz consigo a condição de aplicação de um estatuto legal, seja para o empregado, seja para o empregador. O que distingue o “[...] ato-condição é criar uma situação jurídica subjetiva, individual”, e, nas palavras de Duguit, todo ato jurídico não é “[...] senão a condição

⁴⁴⁷ Duguit foi o inspirador dessa classificação terminológica dos atos jurídicos (MARANHÃO, 2000a, p. 240).

⁴⁴⁸ Explica Maranhão (2000a), amparado em Dorval Lacerda, que, nessa hipótese, configura-se ato-condição na admissão do empregado, porque já existiria, antes de sua admissão, “[...] um verdadeiro estatuto legal, convencional, judiciário e costumeiro que lhe será aplicado logo que se realize a simples formalidade da admissão” (p. 239).

de aplicação do direito subjetivo” (*apud* NASCIMENTO, 2004, p. 240), apontando Gaston Jèze, como exemplo de ato jurídico criador de uma situação subjetiva de natureza contratual, “[...] o ajuste de um operário para a indústria particular” (*apud* MARANHÃO, 2000a, p. 240).

Mario de La Cueva sustenta que o liame entre o empregado e o empregador é uma situação jurídica objetiva, “[...] qualquer que seja o ato ou a causa de sua origem e deflagração”, o essencial é a ocorrência de prestação de trabalho, em nada importando os atos antes dessa ocorrência (teoria do contrato realidade)⁴⁴⁹, a não ser, no máximo, a responsabilidade indenizatória pertinente ao período de pré-contrato (*apud* DELGADO, 2016, p. 327)⁴⁵⁰. Maranhão (2000a) refuta esse entendimento, argumentando que, mesmo não tendo o empregado sido inserido na empresa, ou não ocorrendo efetivamente a prestação de trabalho, “[...] o contrato produz efeitos jurídicos, porque dele resulta uma ‘relação de direito’, que outra não é senão a relação jurídica de trabalho”, sendo inegáveis as consequências jurídicas aplicadas pelo direito do trabalho (p. 239).

São adeptos dessa corrente: Siebert, Nikisch, Potthoff Molitor – autores “[...] germânicos de clara inspiração organicista e substrato conceitual vinculado às correntes autoritárias predominantes no contexto juspolítico da época” –, bem como George Scelle, Mario Deveali, Messineo; na América Latina, citam-se Mario de La Cueva; e no Brasil, nas décadas de 1930 e 1940, citam-se Oliveira Viana, Cesarino Junior e Rego Monteiro (DELGADO, 2016, p. 327); além de Wolfgang, Lotmar, Kastel, Sinzheimer, Angelelli, Alfonso Madrid Francisco de Ferrari etc. (NASCIMENTO, 2004, pp. 537-538).

Essa vertente interpretativa influenciou as legislações latino-americanas, a

⁴⁴⁹ Em caso de exame da existência ou não de contrato empregatício e de suas cláusulas, a jurisprudência trabalhista brasileira vem utilizando a expressão “contrato realidade” como sinônimo do princípio da primazia da realidade ou princípio do contrato realidade, nos casos de evidência material e real sobre a meramente formal (DELGADO, 2016, p. 327). Cumpre atentar que a teoria do contrato realidade é agrupada na corrente anticontratalista para referir-se à natureza do vínculo entre os dois sujeitos da relação empregatícia, além de preconizar que a relação de trabalho somente se forma com a prestação efetiva do serviço, quando houver condições reais de prestação de serviço (LEITE, 2018, p. 162).

⁴⁵⁰ Explica Maranhão (2000a) que se, após os entendimentos preliminares ao contrato, chegarem as partes aos termos conclusivos para a contratação, mas, após uma delas romper sem motivo justo e razoável (*culpa in contrahendo*), a outra terá o direito ao ressarcimento do dano causado por esse rompimento (interesse contratual negativo) quando provar ter sofrido dano decorrente (p. 252).

exemplo do artigo 20 da Lei Federal do Trabalho do México e do artigo 22 da Lei do Contrato de Trabalho na Argentina. Para Delgado (2016), no Brasil o legislador acena pela rejeição dessa corrente, considerando que o artigo 4º da CLT⁴⁵¹ considera serviço efetivo o tempo que o empregado está à disposição do empregador aguardando ordens.

4.3.3.3.2 Teoria institucionalista

Essa corrente acontratualista utiliza-se de preposições distintas em relação à anterior (relação de emprego), embora vise o mesmo objetivo analítico da estrutura do vínculo existente e de seu posicionamento comparativo em relação ao gênero próximo. Também não admite que se exerçam a liberdade e a vontade, papel fundamental para a formação do vínculo empregatício, seja em sua origem, em seu curso e no final do contrato. Esse movimento interpretativo desenvolveu-se na França com a participação expressiva de Maurice Hauriou, Georges Renard e Delos (NASCIMENTO, 2004, p. 639). Nessa linha, encontram-se Paul Durand e Jaussaud, e, no Brasil, cite-se José de Mesquita (DELGADO, 2016, p. 329).

Para essa corrente, as instituições são consideradas “[...] um ente coletivo originário a partir de um agrupamento consciente ou de uma necessidade dos indivíduos, mas não de uma vontade privada autônoma do tipo contratual” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 265), cuja “[...] idéia diretora se impõe objetivamente a um grupo de homens” (NASCIMENTO, 2004, p. 539). Hauriou compara a instituição a uma “[...] idéia de obra ou empreendimento que se realiza e dura juridicamente em um grupo social” (*apud* NASCIMENTO, 2004, p. 539).

⁴⁵¹ Artigo 4º da CLT: “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. § 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, 2017). § 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: (Incluído pela Lei nº 13.467, 2017). I – práticas religiosas; II – descanso; III – lazer; IV – estudo; V – alimentação; VI – atividades de relacionamento social; VII – higiene pessoal; VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)”.

Recaséns Siches explica que referida ideia é determinada pela participação e comunhão dos membros da empresa, produzindo um “equilíbrio de forças internas”, gerando procedimentos objetivos e engendrando uma estrutura organizada em favor da ideia condutora de uma situação de direito representada pela “[...] categoria da duração, da continuidade e da realidade”. Elas pertencem ao direito sob dois aspectos: transformam as situações de fato em situação de direito, “[...] se produzem nela e por ela, segundo, porque é a fonte de direito; e, ademais pelo que se refere à instituição-grupo, é a fonte de um direito autônomo interno (estatutário, corporativo ou institucional)”. Assim, o institucionalismo permite “[...] a transubstanciação de um estado de fato – a relação de trabalho – em um estado de direito – o contrato de trabalho” (*apud* NASCIMENTO, 2004, p. 540).

Nesse sentido, a empresa como instituição é um ícone para os indivíduos e representação de um ente coletivo que insere o empresário e seus colaboradores (os empregados): “Não se questiona aspectos pertinentes à vontade e ao contrato, e sim a inserção do trabalhador como empregado, no universo da empresa que o admite, remunera e dirige a prestação pessoal dos seus serviços” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 265).

Defendendo o pensamento institucionalista, considera Renard que a instituição não se confunde com o contrato, considerando que neste o critério é o da igualdade e serve a propósitos subjetivos de dois ou mais indivíduos, enquanto naquela o critério é de desigualdade, autoridade, hierarquia (*apud* NASCIMENTO, 2004, p. 541). Para Recaséns Siches, a subordinação individual corresponde a “[...] as aspirações coletivas da instituição” e desconsidera os direitos subjetivos típicos ao contrato (*apud* NASCIMENTO, 2004, p. 540).

Para Paul Durand, não há oposição entre a instituição e o contrato, o “[...] estabelecimento patronal é provido de um estatuto imperativo”, que funciona com regras que determinam as condições para o funcionamento do estabelecimento, umas provenientes do Estado, outras do poder disciplinar necessário para a organização da empresa. Essas regras recaem sobre a empresa, independente de contrato, a exemplo de jornada de trabalho, higiene, segurança social, não tendo a relação individual o condão para modificar “o estatuto preexistente”. Nesse contexto, o empregado se “[...] submete a uma situação fundamentalmente estatutária” e se sujeita a condições previamente estabelecidas pelo conjunto de

leis, convenções coletivas, regulamentos da empresa etc.: “Ao ingressar na empresa nada cria ou constitui, apenas se sujeita” (*apud* NASCIMENTO, 2004, pp. 541-542).

Refutando a corrente institucionalista e sustentando a corrente contratualista moderna, pondera Delgado (2016) que, apesar de as vertentes partirem da realidade quanto à restrição da liberdade e da vontade do trabalhador no contexto empregatício, não é o bastante para concluir pela inexistência da liberdade e da vontade como essência da relação, afinal é a “equação liberdade/vontade” que constitui o elemento diferenciador específico da relação de emprego, em relação às duas anteriores relações de produção no mundo ocidental – a escravidão e a servidão. Também é a liberdade/vontade que vem permitindo o surgimento de novas formas de gestão empresarial, desde o domínio do capitalismo industrial e o despotismo de fábrica do século XIX até as variadas formas que se encontram hoje no mundo empresarial. As vertentes assimilam um pensamento antidemocrático, conservador e autoritário (p. 329).

Para Nascimento (2004), é relevante discernir dois momentos na história do trabalho humano, um antes e um depois da liberdade de trabalho, eis que a liberdade figura como fundamento da natureza do vínculo empregatício, base da legislação industrial e meio de o homem desenvolver sua potencialidade. Surgido para rejeitar o trabalho coativo vivido com a escravidão e a servidão, o aniquilamento da liberdade implicaria na volta do sistema anterior ao contrato, servindo este um instrumento de expressão ideológica e de realização da liberdade. Considerando-se que não há como “liberar” as partes de interferências externas, a intervenção na liberdade contratual é necessária para garantir às partes a não prevalência dos interesses de uma sobre a outra (p. 548).

Maranhão (2000a) ressalta que a lição escolar ensina ser o contrato “[...] um acordo de duas ou mais vontades tendo em vista produzir efeitos jurídicos”, e, se o empregado é admitido para trabalhar na empresa, pressupõe um acordo de vontade, portanto, um contrato (p. 237). Assevera que, para Colin-Capitant, “Aquele que adere às condições que lhe são propostas é livre para aceitá-las ou não”. É injustificável dizer que “[...] a manifestação de vontade do empregado se resume a um ato de adesão a condições prefixadas pelo empregador ou pela lei” (*apud* MARANHÃO, 2000a, p. 237). Para De Page, “[...] todo contrato pode converter-se

num contrato de adesão, sem que, por esse motivo, as condições de sua validade sofram a menor modificação” (*apud* MARANHÃO, 2000a, p. 237). Inexiste texto ou princípio de direito exigindo que o conteúdo do contrato seja preliminarmente discutido, negociado e estabelecido por acordo de vontade entre as duas partes; o que ocorre é que a situação real nem sempre está acompanhada da igualdade jurídica indispensável para a autonomia da vontade, daí ser necessária a intervenção do legislador para coibir o abuso do poder econômico, ademais diante do avanço da economia capitalista, que, para De Page, “[...] quebrou o sonho um pouco idílico da igualdade dos contratantes, tal como era concebido cem anos antes” (*apud* MARANHÃO, 2000a, p. 237).

Nesse entorno, fala-se hoje em dirigismo contratual – “[...] política jurídica destinada a restringir a autonomia negocial na determinação dos efeitos do contrato” –, bem como no inverso, “decadência do voluntarismo jurídico”, “crise do contrato” e, no direito comum, inclusive, “publicização do contrato” (NASCIMENTO, 2004, p. 546)⁴⁵².

No Brasil, o *caput* do artigo 442 da CLT apresenta uma composição entre o entendimento contratualista e o anticontratualista, ao afirmar que o “[...] contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego” (DELGADO, 2016, p. 327), acabando por girar em um círculo vicioso, que não esclarece o que vem a ser contrato, nem relação de emprego, deixando clara a presença de um contrato de trabalho e que ele corresponde à relação de emprego (MARANHÃO, 2000a, p. 242).

4.4 BREVES PONTUAÇÕES

O objeto da relação jurídica de trabalho é a prestação de um fato positivo, consistente no cumprimento de uma obrigação de fazer por parte do trabalhador, seja de natureza intelectual, manual ou técnica. Iniciada a admissão do trabalho livre e remunerado, duas espécies de atividade laboral humana predominam no mundo do trabalho, uma prestada com autonomia e a outra com subordinação do

⁴⁵² No capítulo 2 desta tese, nomeadamente no item 2.6, estão algumas anotações sobre a construção histórica do liberalismo e seu declínio, bem como sobre a liberdade e a intervenção do Estado.

trabalhador.

Após trilhar a busca das principais características doutrinárias das duas espécies de relações jurídicas de trabalho, autônoma e subordinada, constata-se que a doutrina adota o critério de exclusão para distinguir uma relação da outra, sem apresentar um rol das características de um tipo que exclua o outro, formando uma viciosa e contínua espiral de idas e vindas entre as duas relações. A persistência dos estudiosos construiu uma base rica em quantidade e qualidade de características, indícios e elementos das duas espécies, os quais, lidos em conjunto, propiciam desenhar o perfil clássico dessas duas espécies.

Sem pretensão de qualquer indicação *numerus clausus*, destacam-se abaixo alguns aspectos dessa base adotada usualmente pela doutrina.

A atividade humana laboral prestada com autonomia do trabalhador:

- é prestada por pessoa física e jurídica;
- é prestada com ou sem personalidade;
- é onerosa – a retribuição é por resultado;
- é eventual – pode ser uma atividade ocasional ou esporádica;
- traz consigo o pressuposto da autonomia da vontade, partindo da convicção de serem os sujeitos iguais, e seu regime jurídico se enquadra no âmbito do direito civil;
- a promessa da força de trabalho proporcionará ao credor um resultado;
- a atividade visa o resultado;
- o conteúdo da obrigação de trabalho destina-se a uma obra ou a atos concretos;
- a atividade se projeta para o mercado ou a clientela;
- pelo ângulo objetivo, o trabalho autônomo é o exercício de atividade em favor da própria conveniência;
- pelo ângulo subjetivo, o trabalho autônomo é o realizado sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços;
- o trabalhador assume os riscos econômicos próprios para alcançar o fim

de sua atividade profissional, inclusive arca com os meios produtivos necessários;

- não se submete a ordens, instruções, controle e disciplina de outrem na prestação do trabalho, embora o possa estar quanto ao resultado;
- autonomia no *modus operandi*;
- a liberdade sobre o modo de prestar o trabalho é sua característica distintiva;
- possui autonomia técnica sobre a prestação de sua atividade;
- possui poderes para decidir sobre a direção da prestação do trabalho, organizar sua própria estrutura, o modo cotidiano para executar a atividade que desempenha e pactuou, particularmente quanto ao objeto do trabalho, à forma de trabalhar, ao grau de dedicação e ao tempo de trabalho;
- a autonomia não é total, o credor do serviço detém a faculdade de orientação genérica e de supervisão da execução da atividade contratada;
- o credor não adentra no modo de execução da atividade, não emana ordens e instruções variadas, não detém poder de vigilância, controle de obediência e aplicação de sanções ante o incumprimento.

A atividade humana laboral prestada com subordinação do trabalhador:

- é prestada por pessoa física;
- é prestada com pessoalidade;
- é não eventual – permanente;
- é onerosa;
- a força da energia prometida destina-se a uma atividade continuada;
- consiste a obrigação em um meio para se chegar a um resultado, a um fim;
- o conteúdo da obrigação do trabalhador proporcionará ao credor uma atividade/prestação de meio;
- cabe ao empregador providenciar os meios para o trabalhador atingir o fim;
- cabe ao empregador arcar com o risco existente para o atingimento do seu

fim;

- a atividade se projeta para o interior de uma relação jurídica de trabalho;
- traz consigo o pressuposto da desigualdade entre os sujeitos, e seu regime jurídico enquadra-se no âmbito do direito do trabalho;
- a atividade é prestada com subordinação;
- o trabalhador não detém poder de direção no modo de concretização de sua atividade, é o credor do trabalho quem tem o poder de decidir os modos precisos de utilização da capacidade laborativa posta à sua disposição pelo trabalhador subordinado, conformando esta atividade aos interesses e fins da organização produtiva;
- o trabalhador pode possuir autonomia técnica, inerente à natureza de sua atividade e qualificação profissional;
- o credor exerce sua autoridade, emite ordens e instruções variadas, detém poder de vigilância, controle da obediência, aplica sanções ante o incumprimento, e o empregado acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços.

5 O CENÁRIO LABORAL CONTEMPORÂNEO

A vida só pode ser compreendida olhando-se para trás, mas só pode ser vivida olhando-se para frente.
(Soren Kierkegaard)

5.1 INTRODUÇÃO

Visando alcançar uma visão panorâmica do fenômeno laboral, que propicie localizar as fronteiras do direito do trabalho na realidade atual, no curso do capítulo 4 foram destacadas as principais características doutrinárias das duas espécies clássicas de trabalho, admitidas no cenário laboral, buscando em seus pontos e contrapontos as distinções entre os dois tipos.

É sabido que a ciência jurídica como fato ou fenômeno social se expõe permanentemente à ação da natureza⁴⁵³ e à ação humana – tecelãs de mutações e lacunas⁴⁵⁴ –, que conferem à ciência jurídica um contínuo estado de ser inacabado. Se essa impermanência gera inquietações na criatura, também proporciona questionamentos sobre as ações e os efeitos desencadeados pelas escolhas que faz, oportunizando novas escolhas e o alinhamento da ciência com os novos fatos e realidade que lhe acerca.

O ramo do direito do trabalho é peculiarmente sensível ao movimento das ações e dos efeitos das escolhas política, econômica, social, cultural, jurídica etc., sujeitando-se a permanentes transformações e lacunas intensificadas nas últimas décadas por diversos fatores que estão a embaralhar o perfil das duas espécies clássicas de relação de trabalho e a fronteira do clássico direito do trabalho, dando margens, inclusive, para questionar o surgimento de uma terceira espécie.

Tal como organizado no item 4.1.4 do capítulo 4 desta tese, buscar-se-á neste capítulo identificar as principais relações jurídicas de trabalho incrustadas no

⁴⁵³ Apenas para instigar as questões em torno do direito natural, relembra-se que “O pensamento jusnaturalista fundamenta o direito positivo num direito superior: O Direito Natural” (JUSTO, 2015, p. 96).

⁴⁵⁴ Considerando resultar a convivência humana na prática de uma série de atos, é preciso que ele tenha relevância capaz para torná-lo um ato jurídico, a desencadear um processo de criação de um dos tipos de norma. O lapso temporal entre o fato e a norma pode ser nominado como lacuna, podendo ela derivar também de pura omissão: “Por mais minuciosa e previdente que possa ser a obra legislativa, haverá sempre lacunas na lei” (REALE, 1982, p. 191).

cenário laboral atual e as principais transformações incidentes sobre a relação subordinada, a partir da institucionalização do clássico direito do trabalho, que contribuíam para identificar suas características e seu perfil atual, para, ao final, identificar a fronteira do direito do trabalho na atualidade.

Iniciar-se-á o caminho salientando os principais fatores que contribuíram para transformar o cenário laboral, e, em seguida, arrolar-se-ão as principais relações de trabalho nele incorporadas, acrescentando-se, inclusive, as relevantes provocações do nominado trabalho autônomo economicamente dependente ou parassubordinado. Acredita-se que o arrebanhamento aflorará as vicissitudes incrustadas no mundo laboral e contribuirá para identificar o perfil da relação subordinada e, por fim, a fronteira do direito do trabalho contemporâneo.

5.2 FATORES TRANSFORMADORES DO CENÁRIO LABORAL CONTEMPORÂNEO

5.2.1 Introdução

Nos tempos primitivos, a criatura humana dependia da natureza para sobreviver, vindo dela os fatores que causavam os fenômenos e impulsionavam a criatura humana a agregar e a sociabilizar. Com o decorrer do tempo, os fatores e fenômenos deixam de se originar unicamente da natureza e passam a sofrer a interferência da ação humana e, com o decorrer do tempo, a sedimentar a cultura e a história das sociedades⁴⁵⁵. Quanto mais diversas são as causas que influenciam a formação do fenômeno, mais complexos se tornam os fatores que acercam as criaturas e as sociedades. Dentro desse movimento, os fatores que influenciam a vida das sociedades influenciam o setor jurídico, atuando como mola propulsora e transformadora do direito⁴⁵⁶, ou seja, os fatores jurídicos são “[...] elementos que

⁴⁵⁵ Sobre a natureza das coisas de cada esfera de realidade, relembra Reale (1982) que “[...] as leis culturais caracterizam-se por sua referibilidade a valores, ou mais especificamente, por adequarem meios a fins”, diferentemente das leis físico-matemáticas. Isso explica a natureza axiológica ou teleológica das leis culturais, não sendo demais lembrar que axiologia significa “teoria dos valores”, e teologia, “teoria dos fins” (p. 28).

⁴⁵⁶ Aduz Reale (1982) que a realidade natural e a realidade humana – cultural ou histórica – constituem-se em dois mundos que se complementam: “[...] o do natural e o do cultural; do dado e do construído; do cru e do cozido”. Tecnicamente, se o elemento apareceu ou se

condicionam os fenômenos sociais e, em consequência, induzem transformações no Direito” (NADER, 2001, p. 49)⁴⁵⁷.

Para Delgado (2019), o direito do trabalho surge da combinação de três grupos de fatores – econômico, social e político –, sendo eles os condutores da construção da regra jurídica no momento pré-jurídico à sua revelação formal ou legislativa. São os fatores, portanto, designados como fonte material da realidade cultural, que se desdobram em blocos conformados com o tipo de fator, podendo assim se falar em blocos de fontes materiais advindas dos fatores econômico, social, político, filosófico ou político-filosófico (pp. 160-161).

Sendo o humano um animal político (ARISTÓTELES *apud* REALE, 1982, p. 31), e a sociedade uma realidade cultural e não mero fato natural, não é difícil concluir que o direito, como ciência social, sofre diretamente os efeitos da realidade cultural, sujeitando-se às transformações desenhadas pelas mãos dos homens. O direito, para ser instrumento eficaz de bem-estar social e de progresso, deve subordinar e acompanhar a realidade social que lhe acerca⁴⁵⁸, determinando alterações no direito positivo (NADER, 2001, pp. 49-50)⁴⁵⁹.

Nesse influxo e na esteira do fator filosófico, cumpre lembrar, de forma breve, que no primeiro instante da formação da regra trabalhista houve a derrubada do ideal liberal capitalista, prevalecente até meados do século XIX, propondo a

desenvolveu sem a participação intencional do homem, forma “[...] aquilo que nos é dado, o ‘mundo natural’, ou puramente natural. ‘Construído’ é o termo que empregamos para indicar aquilo que acrescentamos à natureza, através do conhecimento de suas leis visando atingir determinado fim” (p. 24).

⁴⁵⁷ Discorrendo sobre a transformação do contrato de trabalho típico, afirma Romita (2005) que o conteúdo dos direitos e deveres da relação de trabalho não para de ser pressionado “[...] pelos fatores econômicos, ou, antes, do sistema de valores históricos e culturais da sociedade. O Direito do Trabalho, como sustenta Pierre Morville, constrói-se sobre uma realidade mutável e é diretamente influenciado pelos fatores econômicos, políticos, culturais e sociais, enfim, pela relação de forças existentes entre os interlocutores sociais” (p. 23).

⁴⁵⁸ Salienta Reale (1982) que existem duas ordens de relações correspondentes a duas realidades: “[...] uma ordem que denominamos realidade natural, e uma outra, realidade humana, cultural ou histórica” (p. 24).

⁴⁵⁹ Nader (2001) leciona que a sociologia do direito estuda os fatores jurídicos em dois grupos: naturais e culturais. Agrupa os fatores naturais do direito nos seguintes tipos: geográfico (especialmente clima, recursos naturais, território); demográfico (maior ou menor concentração humana por quilômetro quadrado); e antropológico (decorre do próprio homem e refere-se ao grau de desenvolvimento dos membros da sociedade, em conformidade com sua constituição fisiológica e mental). Destaca como principais fatores culturais ou históricos do direito, ou seja, os produzidos pelo homem: economia, invenções, moral, religião, educação e ideologia (pp. 50-53 *passim*).

intervenção do Estado e a negociação coletiva para normatizar os contratos de trabalho. Nos últimos cem anos, citam-se como linhas de pensamento influenciadoras da criação e de mudanças do direito do trabalho: o bismarckianismo (final do século XIX); o fascismo-corporativismo (primeira metade do século XX); o keynesianismo (dos anos 1930 até os fins de 1970, nos EUA e na Europa Ocidental); o neoliberalismo (últimas décadas do século XX e início do século XXI); devendo-se, ainda, ser considerada a “[...] dualidade político-filosófica dos tempos modernos⁴⁶⁰, consubstanciada na antítese democracia *versus* autocracia” (DELGADO, 2017, p. 148).

Nas últimas décadas, o setor jurídico flameja entre variados fatores advindos, nomeadamente, pela influência da cultura humana⁴⁶¹, frutificando transformações sobre as relações jurídicas de trabalho e o conteúdo das regras jurídicas laborais⁴⁶².

Mirando a realidade dos fatos ocorridos nas últimas décadas, como usualmente adotam as ciências humanas ou sociais, destacam-se em seguida os principais fatores produtores de transformações do cenário laboral, sem pretensão de estabelecer um rol de certeza e exclusividade quanto à presença de outros, como usualmente pretendem as ciências exatas (REALE, 1982, pp. 82-83).

5.2.2 Principais crises econômicas mundiais

Considerando ser a economia um fator determinante para as relações de trabalho e para o alcance claro e objetivo dos fenômenos sociais que acerbam a dinâmica laboral, especialmente diante do avassalador papel dinamizador que

⁴⁶⁰ O sociólogo português António Casimiro Ferreira (2014), ao questionar o espaço ou a eternidade para entender o tempo em sua infinidade, após indagar dois problemas acerca dessa categoria estruturante da vida em sociedade, conclui pela interpenetração dos dois, considerando que “Ambas as formulações requerem o mesmo ponto de vista metateórico na sua análise, ou seja, não existe homogeneidade nas respostas quanto aos fatores de criação e sustentabilidade da ordem social nem existe homogeneidade nas concepções e definições de espaço e de tempo. Portanto, a pluralidade e a diferenciação são centrais para a sociologia do espaço e do tempo” (p. 135). Os questionamentos estão embutidos nas diferenças de espaço e de tempo a serem consideradas ente os ordenamentos jurídicos.

⁴⁶¹ “O Direito é um fenômeno histórico-social sempre sujeito a variações, intercorrências, fluxos e refluxos no espaço e no tempo” (REALE, 1982, p. 14).

⁴⁶² Explica Reale (1982) que “[...] as relações podem ocorrer em razão de pessoas, ou em função de coisas” (p. 23).

exerce nas últimas décadas⁴⁶³, propõe-se a seguir cadenciar de forma breve uma retrospectiva histórica das principais crises financeiras⁴⁶⁴ que abalaram a economia mundial e o direito do trabalho⁴⁶⁵. A ênfase será a partir do século XIX, considerando-se que anteriormente o tempo já consolidou os efeitos de suas marcas na história do trabalho, importando ao objeto desta pesquisa os fatores que estão a repercutir e transformar diretamente o mundo laboral na atualidade⁴⁶⁶.

Como fator relevante para qualquer reconstrução histórica, cumpre lembrar, preliminarmente, que no período de 1914 a 1918⁴⁶⁷ ocorreu a Primeira Grande Guerra Mundial, e no período de 1939 a 1945 ocorreu a Segunda Guerra Mundial⁴⁶⁸. O período entre as duas grandes guerras mundiais representou um período de instabilidade capitalista. Os abalos econômicos advindos das guerras geraram prejuízos econômicos, políticos e sociais (ALMEIDA, 2007, p. 26). Entre uma guerra e outra, eclode em 1929 uma grande crise causada pela quebra da Bolsa de Valores de Nova York, evento também denominado de Grande Depressão, ainda considerada a maior de toda a história dos Estados Unidos, cujos raios se estenderam pelos países que com ele mantinham relações comerciais, o que acabou por se espalhar por quase todos os continentes (ALMEIDA, 2009, p. 5). A solução institucional para a desordem monetária e financeira surgiu apenas em 1944, em Bretton Woods, sob a forma de um padrão ouro-dólar que se prolongou muito além de suas possibilidades objetivas, em vista dos desequilíbrios acumulados pelos EUA (ALMEIDA, 2009, p. 5). O direito do trabalho, no plano mundial, consolidou suas bases científicas e normativas no período pós Segunda

⁴⁶³ Nesse sentido, Faria (2012, pp. 25-26) ressalta o pensamento de Schumpeter (1964, p. 35): “Ninguém poderá entender o complexo econômico de qualquer época se não possuir uma visão adequada dos fatos históricos e senso histórico bastante, ou algo que pode ser classificado como experiência histórica”.

⁴⁶⁴ As crises econômicas surgem a partir de uma bolha na economia, financiada para gerar excessos de endividamento, seja do governo, das empresas financeiras ou não financeiras e das famílias: “Esse excesso de endividamento, ou alavancagem, fazendo uso do jargão financeiro, começa a gerar expectativas negativas quanto ao seu pagamento” (MOREIRA; SOARES, 2010, p. 11).

⁴⁶⁵ Leitão (2014) registra sua preocupação com as repercussões das crises econômicas e seus efeitos transformadores sobre o direito do trabalho (pp. 456-457).

⁴⁶⁶ O trabalho humano é parte integrante do estudo da economia, por dele dependerem os sistemas de produção, distribuição e consumo (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 72).

⁴⁶⁷ A Primeira Guerra Mundial (1914-1918) (PAZZINATO; SENISE, 2002, p. 238).

⁴⁶⁸ A Segunda Guerra Mundial (1939-1945) (PAZZINATO; SENISE, 2002, p. 278).

Guerra Mundial. Essa consolidação ou afirmação significou um período de ganhos juslaborais consideráveis para os trabalhadores (DELGADO, 2014, p. 98).

Em 1973, ocorre a crise do petróleo⁴⁶⁹, e com ela veio a crise do direito do trabalho (DELGADO, 2014, p. 95)⁴⁷⁰, marcada por forte intervenção estatal, déficit fiscal e redução dos postos de trabalho, dentre outros efeitos. O modelo chamado toyotista⁴⁷¹, em razão da fábrica japonesa Toyota, primava por tecnologia informacional, redução extrema de custos, produção maximizada, porém focada na exata medida do que pode vender e em estoque reduzido (VIANA, 2004, pp. 159-160).

Em decorrência da crise do petróleo, em torno de 1979/1980 inicia-se no Ocidente um processo de desestabilização dos padrões laborais antes estabelecidos e sob os quais o direito do trabalho afirmou-se, convocando mudanças e readaptações no mundo laboral. O declínio do Estado Social⁴⁷² fomentado pelas escolhas políticas dos centros de pujança capitalista – tais como a Inglaterra com Margaret Thatcher, Ronald Reagan nos EUA e a Alemanha com Helmut Kohl – gerou o desmonte do aparato social e a fragmentação dos direitos trabalhistas (DELGADO, 2014, p. 115). Nesse tempo de avanço tecnológico e redução dos postos de emprego, se inicia o quarto período do direito do trabalho,

⁴⁶⁹ A Crise do Petróleo foi deflagrada pelo aumento de preços internacionais do petróleo, decretado a partir de 1973 pela Organização dos Países Exportadores de Petróleo (OPEP) (PAZZINATO; SENISE, 2002, p. 305).

⁴⁷⁰ Para ilustrar o panorama mundial pertinente à crise do petróleo espelhando-se no Brasil, Singer (1980) aduz que, “[...] sendo a crise do petróleo de origem externa e de caráter mundial, ela serve magnificamente de escusa para o descalabro inflacionário em que o Brasil entrou, sobretudo desde 1979”. Porém, não se pode ignorar que a inflação brasileira se acelerou desde 1973, ou seja, antes que o preço do petróleo começasse a disparar, e que os profundos desequilíbrios que a era do milagre ensejou são, sem dúvida, a causa principal do atual descontrole inflacionário (p. 60).

⁴⁷¹ Toyotismo é um sistema de organização voltado para a produção de mercadorias. Criado no Japão, após a Segunda Guerra Mundial, pelo engenheiro japonês Taiichi Ohno, o sistema foi aplicado na fábrica Toyota (origem do nome do sistema). O toyotismo espalhou-se a partir da década de 1960 por várias regiões do mundo, e até hoje é aplicado em muitas empresas. É um sistema flexível de mecanização, voltado para a produção somente do necessário, evitando ao máximo o excedente, sendo que a produção deve ser ajustada à demanda do mercado (BOTELHO, 2008, pp. 67-68).

⁴⁷² No Estado de Bem-Estar Social, o Estado é organizador da política e da economia, encarregando-se da promoção e da defesa social. O Estado atua ao lado de sindicatos e empresas privadas, atendendo às características de cada país, com o intuito de garantir serviços públicos e proteção à população (FIORI, 2014, p. 5).

marcado por uma fase de crise⁴⁷³ e transição, abrangente das últimas décadas do século XX e do início do século XXI (DELGADO, 2014, p. 95)⁴⁷⁴. Essa fase está em pleno curso e as transformações espalhadas sobre as relações de trabalho, nomeadamente sobre a relação subordinada, são um objetivo que se pretende alcançar no presente capítulo⁴⁷⁵.

Posteriormente, diferente das dívidas nacionais dos anos 1980, cujo passivo foi construído essencialmente a partir de recursos de consórcios bancários e empréstimos oficiais, ocorre a primeira crise financeira do século XXI. Segundo o diretor-gerente do Fundo Monetário Internacional (FMI), Michel Camdessus, essa crise foi aberta pelo México, em dezembro de 1994, durando até os anos 2000, e foi formada basicamente por emissões soberanas e por imensos montantes de fundos de investimento (derivativos financeiros), cujos recursos circulavam em bolsas e em companhias de países emergentes. O Tesouro dos EUA nesse momento pressionava os países a liberalizarem seus setores financeiros, e o FMI pretendia fazer do livre fluxo de capitais a regra, não a exceção (ALMEIDA, 2009, p. 7).

Em 2007, o mundo volta a conviver com uma crise financeira, deflagrada

⁴⁷³ Para Ferreira (2014), “A noção de crise é utilizada como expressão de ameaça, de perigo, como um elemento que coloca em causa o esforço e a procura permanente de segurança e de equilíbrio por parte dos indivíduos e dos grupos sociais. A sua utilização como categoria de interpretação do cotidiano é ultrapassada pela complexidade do seu uso na interpretação da sociedade e nas conotações políticas, económicas, sociais e culturais a que dá lugar” (p. 27).

⁴⁷⁴ Essa abordagem está integrada no capítulo 2, item 2.7, desta tese.

⁴⁷⁵ Relata Almeida (2007): “Este período, sem dúvida, ameaçou a sobrevivência do direito laboral pela crescente informalidade, terceirização e tendência desregulamentadora e flexibilizatória. No modelo toyotista ou *just in time* não haveria lugar para o Direito do Trabalho. Somente os altos empregados auferem ganhos reais, a massa trabalhadora é contumazmente substituída e substituível. Todos estes fatores ensejaram com a prevalência ideológica e fática do neoliberalismo, baseado na ideia de Estado mínimo com pouca ou quase nenhuma intervenção, apropriação máxima da tecnologia pelos setores produtivos, privatização, competitividade empresarial à patamares mundiais. Este neoliberalismo, com sua volta acentuada aos ditames de livre mercado liberal, significou um passo atrás na conquista das normas trabalhistas. A soma de fatores ocasiona uma massa de excluídos, (semi) analfabetos, desempregados, marginalizados ou em empregos precários, sem direitos trabalhistas, sem reconhecimento estatal da sua hipossuficiência frente ao novo mercado laboral. O Brasil acolheu o sistema toyotista de produção e o neoliberalismo com alguns anos de atraso com relação a Europa e aos Estados Unidos da América. Da mesma forma o Direito do Trabalho brasileiro entrou em crise, haja vista a influência do neoliberalismo, através de formas sutis e incisivas, como a terceirização e o incremento da possibilidade de flexibilização diante de um modelo coletivo-sindical pouco preparado para auferir ganhos reais nas negociações. A economia globalizada, neoliberal por excelência, induziu ainda mais o aviltamento das condições trabalhistas, uma vez que a competição foi esmerada” (p. 30).

nos EUA, desencadeada por fatores diversos. Para Moreira e Soares (2010), essa crise teve início após “[...] os desequilíbrios derivados do rompimento do Acordo de Bretton Woods⁴⁷⁶ em 1971, e do Primeiro e Segundo Choques do Petróleo, respectivamente nos anos de 1973 e 1979”, seguindo anos de mercado volátil, instabilidade econômica, desregulamentação do sistema financeiro “[...] e o respectivo surgimento do sistema bancário paralelo”, gerando “[...] um mercado com baixa transparência em que a assimetria de informações se tornou a regra”. Logo, conduziu a uma falha no mercado e contribuiu para um ineficiente equilíbrio. O ápice dessa crise culminou com a quebra do banco *Lehman Brothers* em 2008 (p. 11)⁴⁷⁷.

Para Silber (2010), o “pano de fundo” dessa crise é a desregulamentação do mercado financeiro iniciada nos EUA, na Europa e no Japão nos anos 1980, países que ainda vivenciavam uma regulamentação de resquícios da Grande Depressão de 1929, caracterizada por intensas restrições legais para reduzir os riscos, sobretudo quanto às mediações financeiro-bancárias. Essa crise projetou-se por todo o mundo, alcançando mercados financeiros até então estáveis, tal como o Reino Unido⁴⁷⁸. Os países europeus foram os mais atingidos, o que se deu, principalmente, pela impossibilidade de os governos contribuírem para a saúde

⁴⁷⁶ Segundo Cintra e Prates (2011), “[...] no sistema monetário internacional que emergiu após a ruptura do sistema de Bretton Woods (1944-1971) e que se consolidou com a retomada da hegemonia americana, a hierarquia de moedas revelou-se ainda mais assimétrica, em função do caráter fiduciário da moeda-chave, garantindo aos Estados Unidos um grau de liberdade quase ilimitado na gestão das suas políticas cambial, monetária e fiscal. As demais características desse sistema – câmbio flexível e livre mobilidade de capitais – reforçaram essa autonomia e, ao mesmo tempo, imprimiram ao sistema uma instabilidade intrínseca, que atingiu de forma perversa os países emissores de divisas inconvertíveis” (p. 20).

⁴⁷⁷ Em setembro de 2008, quando a crise se intensificou e se apresentou como a maior desde a Grande Depressão, o governo norte-americano anunciou medidas mais drásticas relacionadas aos bancos, em especial às hipotecas. Contudo, o ponto culminante foi a falência do *Lehman Brothers*, banco que, em 15 de setembro de 2008, decretou sua falência e clamou a intervenção da maior seguradora dos EUA – a *American International Group, Inc.* (AIG) –, o que refletiu em diversos países (GARCIA, 2011, p. 17).

⁴⁷⁸ “RU [Reino Unido] viveu uma bolha de crédito imobiliário e preços de ativos imobiliários semelhantes à dos EUA, com alguns detalhes específicos que influenciaram a forma que a crise assumiu naquele país. Nos dez anos precedentes à eclosão da crise em 2007, a dívida hipotecária agregada do RU subiu de 50% para mais de 80% do Produto Interno Bruto (PIB). Além disso, registrou-se aumento do LTV (*loan-to-value*) das hipotecas, uma vez que se supunha o aumento contínuo do preço dos ativos imobiliários. O movimento de extensão do crédito imobiliário a setores mais humildes da população também ocorreu, embora não na mesma extensão do *subprime*. A compra de imóveis para locação, antes sem importância, cresceu significativamente” (GARCIA, 2011, p. 18).

financeira dos bancos (p. 86)⁴⁷⁹.

Gestada e arrastada por longos anos, essa crise econômica está sendo considerada a mais grave desde a de 1929; sua força fomentou o surgimento de diversos fenômenos e mudanças, hoje em pleno curso e a circular por diversos segmentos, inclusive sobre as relações de trabalho. Seus efeitos serão dimensionados apenas a médio e a longo prazo (SILBER, 2010, p. 86)⁴⁸⁰ e instigam os objetivos da presente pesquisa.

Neste início de 2020, a pandemia do Coronavírus, junto a uma nova disputa do preço do petróleo entre a Arábia Saudita e a Rússia⁴⁸¹, aumenta o risco de uma nova grande crise⁴⁸² e recessão mundial⁴⁸³, a ressoar, certamente, sobre o mundo laboral.

5.2.3 Globalização

Considerando não ser o direito positivo um fenômeno estático, e sim o resultado dialético dos valores e fatos ocorrentes nas sociedades, longo é o tempo e largo é o espaço conferidos às cruzadas travadas entre a economia e o trabalho para orquestrar a aceitação e a repulsa de seus interesses e regras, atados por

⁴⁷⁹ Nesse sentido, aduz Pires (2013) que “A desregulamentação do mercado imobiliário americano aliado ao aumento da inadimplência ocasionou a descapitalização de grandes bancos. A estes criou-se liquidez através da redução da taxa de redesconto por alguns bancos centrais, em uma tentativa clara de não contaminação do sistema bancário. Ao atingir os bancos, a crise no mercado de imóveis e hipotecas dos EUA contaminou também os fundos de pensão e de investimentos portadores de papéis ancorados nas dívidas do mercado imobiliário americano. Em janeiro de 2008 diante de um cenário de incertezas sobre o comportamento da economia, o Presidente dos EUA anunciou um pacote de incentivos fiscais da ordem de 150 bilhões de dólares. No entanto, isso não foi suficiente para conter os efeitos da crise, obrigando os EUA a anunciarem um novo pacote, dessa vez da ordem de 850 bilhões de dólares para a compra de papéis ‘podres’ em mãos das instituições financeiras privadas, uma vez que a crise que se imaginava de liquidez mostrou-se uma crise de solvência, ou seja, de incapacidade sistêmica de pagamento e liquidação das dívidas, o que afetou todo o sistema financeiro, comprometendo inclusive o financiamento de atividades produtivas” (pp. 5-6).

⁴⁸⁰ Para Romita (2005), “[...] os efeitos da crise econômica sobre o mundo do trabalho se fazem sentirem dois planos: o individual e o coletivo” (p. 27).

⁴⁸¹ Nesse sentido, para uma leitura de breves notas sobre essa disputa e crise, cf. Goeking (2020).

⁴⁸² Nesse sentido, cf. a reportagem de Mirko C. Trudeau (2020), publicada no periódico **Carta Maior**, em 30 de abril de 2020, intitulada “*Carta de Nova Iorque: EEUU teme una depresión mayor que la de 1930, tras contracción del 4,8%*”.

⁴⁸³ Nesse sentido, cf. Rydlewski (2020).

uma inegável interdependência entre ambos⁴⁸⁴. Essa dança vem alavancando transformações nos valores sociais, nas relações entre as pessoas e nos sistemas reguladores espalhados nos espaços jurídicos⁴⁸⁵. Nesse ritmo frenético, explode no último quartel do século XX outra fase do sistema capitalista nominado globalização⁴⁸⁶.

Remetendo o olhar para o fluxo natural do movimento do homem, fácil é reconhecer o instintivo desejo globalizador do seu eu com o universo, manifestado, desde sempre, pelo desejo nato de explorar o espaço que lhe acerca. Esse desejo globalizador potencializou e potencializa uma diversidade de perspectivas e realidades para as sociedades. A globalização a que se refere aqui é uma versão do sistema capitalista alastrada sobre o globo terrestre, internacionalizadora de uma proposta de integração econômica, política, social e cultural, exponencializadora de efeitos diversos sobre espaços, sistemas, estruturas, fatores etc.⁴⁸⁷.

Kovács (2014), depois de destacar a perspectiva liberal sobre a globalização⁴⁸⁸ e a abordagem defendida por Manuel Castells e pelo Grupo de Lisboa⁴⁸⁹, aduz tratar-se de um conjunto de processos que intensifica as “interações e interdependências” entre processos de produção de produtos e serviços,

⁴⁸⁴ Nesse sentido, cf. Nascimento (2004, p. 40).

⁴⁸⁵ Apontam-se como “[...] pressuposto sociológico do Direito do Trabalho a questão social obreira, como pressuposto antropológico, o trabalhador na condição de proletariado e, como pressuposto político-econômico, o capitalismo em crise”. Os pressupostos são caracterizados por circunstâncias fáticas que vão dar origem ao ordenamento jurídico (BARROS, 2005, p. 78).

⁴⁸⁶ A globalização é percebida antes da Primeira Guerra Mundial, pois já havia comércio internacional e investimentos privados entre os países, provocando interesses e ampliação sobre as questões atinentes ao direito do trabalho (NASCIMENTO, 2004, p. 46).

⁴⁸⁷ Barros (2008) anota sobre as vertentes da globalização: “Vivemos atualmente, no Brasil e na maior parte do mundo, tempos de grandes mudanças e transformações no direito do trabalho. É consabido que essas mudanças foram determinadas por diversos fatores, dentre os quais avulta a chamada flexibilização ou desregulamentação, como preferem alguns, resultado, no campo laboral, do reflexo da globalização, fenômeno este que tem vertentes econômicas, políticas, sociais e jurídicas” (p. 85).

⁴⁸⁸ “Na perspectiva liberal, a globalização permite a universalização positiva das relações mercantis, de modo a permitir a eficaz distribuição mundial dos recursos e o desenvolvimento geral das economias e o bem-estar em geral” (KOVÁCS, 2014, p. 92).

⁴⁸⁹ Conforme Kovács (2014), para esse grupo, o conceito de globalização refere-se “[...] às mudanças ocorridas nas duas últimas décadas no mercado de capitais, nas comunicações e nos transportes, no fluxo de bens e de serviços, no papel do Estado-Nação, nos padrões de consumo e no quadro geopolítico”. Os acontecimentos, decisões e atividades efetuados por uma parte do mundo produzem consequências para indivíduos e comunidades localizadas em outras partes do globo (p. 92).

permitindo que sejam organizados em escala global e executados em diversos e diferentes locais, em fases que variam na cadeia de valor conforme os fatores de competitividade, diretamente ou através de uma rede de relações entre os diversos agentes econômicos. Os produtos da economia de alto valor emergente à escala global deixam de ser produtos nacionais “(*Made in Japan* ou *Made in USA*)” e são cada vez mais produtos globais “(*Made in the world*)” (p. 92).

A globalização do mundo ocidental ocorrida no último quartel do século XX tem como pressupostos para seu ingresso generalizado e abrangente a presença de alguns fatores estruturais, quais sejam: “[...] generalização ampliada do sistema econômico; nova revolução tecnológica, em especial vinculada aos meios de comunicação; hegemonia do capital financeiro-especulativo” (DELGADO, 2006, p. 12). Tem como requisito a presença de fatores essencialmente político-culturais que fortaleceram as tendências do sistema capitalista, quais sejam: “[...] o alcance de larga hegemonia por certo tipo de pensamento econômico, orientador das estratégias de atuação dos Estados Nacionais – o chamado neoliberalismo (ou ultraliberalismo)”. O segundo requisito refere-se ao domínio político de longo prazo alcançado pelos Estados do Ocidente como chave importante para as lideranças políticas neoliberais universalizarem, acentuarem e influenciarem esse pensamento econômico e seus reflexos políticos e culturais. Em terceiro lugar, a dimensão externa consistente na ausência de quadro comparativo internacional que lhe seja um contraponto ao modelo ideológico ultraliberal e um requisito de dimensão interna, qual seja: a ausência de pensamento crítico à proposta teórica do fim do primado do trabalho e do emprego, adotado com “aparente ingenuidade”. O quarto requisito é a falta de adequação interna do pensamento hegemônico incorporado pelos Estados nacionais responsáveis pelas economias periféricas ao sistema capitalista central. A intensidade e a qualidade que esses pressupostos integram e refletem no processo de globalização variam entre os países integrados ao sistema capitalista (DELGADO, 2006, p. 12).

A globalização trouxe consigo, entre outras consequências⁴⁹⁰, o alargamento das fronteiras entre diferentes países e a expansão capitalista dos

⁴⁹⁰ Afirma José Augusto Rodrigues Pinto (1998): “A globalização traz para a humanidade um complexo de consequências difícil de avaliar, em virtude da extensão e variedade que exibem. [...] ela sacudiu verticalmente todo o organismo social em todos os quadrantes do mundo contemporâneo” (p. 27).

negócios e das transações financeiras entre mercados distantes, amparados nas facilitações advindas com as inovações tecnológicas, sobretudo no aspecto das telecomunicações e da informática. Países se juntam para fomentar relações comerciais formando blocos econômicos, por via de acordos intergovernamentais, com tendências regionais e integração econômica, como o Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) e a União Europeia (UE).

Não há dúvida de que exerce a globalização importante papel para a aproximação e o intercâmbio das experiências entre as criaturas; contribui, entre outras coisas, para o acesso à informação e a conexão de aprendizados, compartilhando ideias e ideais norteadores das escolhas políticas, jurídicas, sociais e econômicas para os indivíduos e a coletividade⁴⁹¹.

O sentido globalizador há muito está reconhecido pela ciência jurídica⁴⁹², que lhe reservou lugar distinto como ramo do direito comparado. Não é objetivo da presente pesquisa adentrar na complexidade dos fatores, causas e consequências da globalização no Direito e no mercado de trabalho⁴⁹³. Importante é reconhecer ser nesse contexto global em que a presente pesquisa busca as referências e respostas para situar o fenômeno laboral e as fronteiras do direito do trabalho na atualidade.

5.2.4 Inovações tecnológicas

Na formação histórica do trabalho e do ramo jurídico-laboral, desenvolvida

⁴⁹¹ Sobre a influência da globalização nas escolhas humanas, vale anotar a interessante provocação efetuada por Liszt Vieira (2002): “Mas não se pode esquecer que a cidadania enfatiza a idéia de igualdade contra a desigualdade econômica e social. Neste sentido, o padrão da cidadania é ainda o Estado-Nação. Por outro lado, a fragmentação e a particularização da vida, principalmente nas sociedades multiculturais, tendem a fortalecer os laços étnicos e religiosos de identidade cultural em detrimento de identidade nacional. Se a cidadania é tradicionalmente protegida pelo Estado-Nação e se este último se enfraquece com a globalização, qual o destino da cidadania num mundo globalizado?” (p. 391).

⁴⁹² Explicam Edmundo Lima de Arruda Junior e Marcus Fabiano Gonçalves (2002) que “O direito exigido pela globalização tem uma nomogênese de caráter essencialmente tratadístico, envolvendo a composição entre interesses corporativos e regionais, tratando de questões complexas de equilíbrio entre mercados. Essas normas são discutidas por seletos grupos dos Poderes Executivos, e naturalmente apresentam uma diminuta participação democrática nos seus processos de elaboração” (p. 142).

⁴⁹³ Sobre a crise provocada pela globalização no direito do trabalho, sugere-se a abordagem de Cassar (2010, pp. 22-32).

no capítulo 2 desta tese, abordou-se, em breve síntese, no seu item 2.6.2, as ondas da Revolução Industrial e suas tecnologias transformadoras do globo, inclusive o laboral. Para não incorrer em destoamentos, relembra-se que ao final do referido item cuidou-se de ressaltar que, apesar de Freeman e Louçã (2004) se referirem ao momento atual como uma quinta onda da Revolução Industrial, ela será aqui citada como a Quarta Revolução Industrial, em consonância com os autores que, inclusive, vêm nominando o momento e as tecnologias atuais como a Indústria 4.0⁴⁹⁴. A terminologia é destacada em 2014, pela agência de consultoria alemã *Roland Berger*, ao apresentar um estudo pautado pela ideia de desindustrialização da Europa, surgida na Feira de Hannover, em 2011, sob a nomenclatura de Indústria 4.0⁴⁹⁵. Ela carrega consigo os avanços tecnológicos que ligam a realidade física e a virtual, desenvolve ferramentas que vêm alterando o modo como vivemos e, sobretudo, cria novos modelos de negócios, novas formas de produção, novos conceitos como a “Internet das coisas (IOT) e a computação em nuvem, que tornaram realidade as redes sociais, os telefones inteligentes e a gestão de grandes volumes de dados” (NOGUEIRA, 2019, p. 66).

Nesse universo, registram Cevasco e Corvalán (2018) que o mundo está imerso numa Revolução Industrial que se caracteriza por “[...] *fusionar tecnologías que comienzan a diluir las fronteras entre el ámbito físico, digital y biológico [...], transformarán exponencialmente las actividades humanas, al ser humano y a la ecuación espacio-tiempo*”⁴⁹⁶. Há uma ênfase em falar em “[...] *Robótica, Inteligencia Artificial (IA), nanotecnología, biotecnología, impresión 3D, blockchain, entre*

⁴⁹⁴ Esse sentido é adotado na Revista do Ministério Público do Trabalho do Brasil, sob o tema **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 11).

⁴⁹⁵ A desindustrialização da Europa resultou da reorganização do mercado pós Terceira Revolução Industrial, que transferiu, em parte, a produção para países onde o custo da produção de bens e da prestação de serviços, a mão de obra, a matéria-prima e os tributos fossem menores, de modo a favorecer a composição de seu custo (NOGUEIRA, 2019, pp. 62 e 65).

⁴⁹⁶ “[...] fundir tecnologías que começam a diluir as fronteiras entre os campos físico, digital e biológico [...], transformará exponencialmente as atividades humanas, o ser humano e a equação espaço-tempo” (CEVASCO; CORVALÁN, 2018, p. 1, tradução nossa).

*muchas otras innovaciones disruptivas*⁴⁹⁷ (p. 1)⁴⁹⁸.

As inovações tecnológicas, especialmente as de informação e de comunicação, surgem como facilitadoras determinantes da ampliação da liberdade de movimentação e interligação entre as pessoas e os países, formando uma grande teia ao longo do globo⁴⁹⁹, antes barrada pelo espaço e pelo tempo⁵⁰⁰, exponenciando a circulação de bens, mercadorias e trabalhadores, eliminando fronteiras e potencializando novas formas de progresso, nem sempre queridas por todos⁵⁰¹.

Para Delgado (2006), a revolução tecnológica desencadeada a contar dos anos de 1970, notadamente as conquistas da microeletrônica, da robotização, da microinformática e das telecomunicações, é um dos fatores da estrutura capitalista que afetou de modo direto o processo de realização do trabalho, a estrutura interna do empreendimento empresarial e o emprego (pp. 34-35)⁵⁰², minando o mercado de trabalho, eliminando postos de trabalho e criando nova realidade no cenário e nas relações de trabalho (NASCIMENTO, 2004, p. 47).

No ambiente de trabalho, as inovações tecnológicas propiciaram uma inversão sobre a compreensão do típico local de trabalho, passando a ser ele a

⁴⁹⁷ “[...] Robótica, Inteligência Artificial (AI), nanotecnologia, biotecnologia, impressão 3D, *blockchain*, entre muitas outras inovações disruptivas” (CEVASCO; CORVALÁN, 2018, p. 1, tradução nossa).

⁴⁹⁸ Os autores citam entre as tecnologias: a robótica, a Inteligência Artificial (IA), a nanotecnologia, a biotecnologia, a impressão 3D, o *blockchain*, entre muitas outras inovações disruptivas (CEVASCO; CORVALÁN, 2018, p. 1).

⁴⁹⁹ Nesse sentido, afirma-se no **Livro verde sobre as relações laborais**: “A nova economia digital suporta-se numa revolução tecnológica que tem vindo a alterar a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos, incorporando mudanças significativas em escala, espectro, rapidez e complexidade. As tecnologias digitais que caracterizam esta revolução têm vindo, nomeadamente, a permitir que qualquer empresa em Portugal, de qualquer setor, consiga rapidamente fazer parte de uma cadeia de abastecimento à escala global” (DRAY, 2016, p. 183).

⁵⁰⁰ Sobre o espaço e o tempo da exceção, Ferreira (2012) afirma não serem unânimes os fatores de criação e sustentação da ordem social, nem existir “[...] homogeneidade nas concessões e definições de espaço e tempo”, prevalecendo para a sociologia a compreensão da pluralidade e a diferenciação do espaço e do tempo (pp. 134-138 *passim*).

⁵⁰¹ Nesse sentido, afirma Nascimento (2004, p. 46).

⁵⁰² Delgado (2006) cita, no conjunto, cinco fatores relacionados à estrutura do capitalismo, que impactaram o trabalho e o emprego, quais sejam: terceira revolução tecnológica; processo de reestruturação empresarial; acentuação da concorrência capitalista, inclusive no plano internacional; formação de matriz intelectual apologética quanto ao suposto fim do emprego e do trabalho; modificações normativas trabalhistas (pp. 34-35).

deslocar-se até o trabalhador, e não mais o trabalhador a deslocar-se até o local de trabalho (AMADO, 2014, p. 160), desconstruindo o conceito *standard* de local de trabalho construído pelo direito do trabalho, realizado predominantemente dentro do estabelecimento do empregador⁵⁰³.

O trabalho tradicional, repetitivo e uniforme, realizado no estabelecimento do empregador, perde a exclusividade e dispersa o agrupamento dos trabalhadores e sua organização, atuando em parte como um freio à tendência inicialmente incontrolável de possibilitar a reunião de grande número de trabalhadores nos grandes estabelecimentos produtivos (DELGADO, 2006, p. 35).

Algumas formas de trabalho são evidenciadas, nomeadamente as executadas a distância, exemplo do trabalho no domicílio⁵⁰⁴, agraciado com o nominado escritório em casa (*home office*)⁵⁰⁵, do teletrabalho e de suas modalidades⁵⁰⁶, dedicadas geralmente a tarefas mais específicas e comuns ao setor de serviços, tais como digitalização, assistência técnica, auditoria, consultoria, tradução, vendas, pesquisa etc.^{507 508}.

⁵⁰³ Nesse sentido, aduz De Masi (1999) que as informações recolhidas e disseminadas são desenhadas, tratadas e ordenadas em qualquer lugar (p. 171).

⁵⁰⁴ Para Barros (2005), o trabalho a domicílio pode ser executado de forma autônoma ou em caráter subordinado. Na primeira hipótese, o objeto da prestação de serviço é o resultado que o trabalhador irá fornecer, utilizando organização própria e os meios que considerar oportunos, bem como assumindo os riscos do empreendimento econômico. Já no trabalho a domicílio subordinado, o objeto da prestação é a energia que o trabalhador coloca à disposição do credor do trabalho, como elemento inserido na organização empresarial, sob o comando do empregador, o qual assume os riscos do processo produtivo (p. 295).

⁵⁰⁵ A legislação brasileira, no artigo 6º da CLT, aduz: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)”. Esclarece o parágrafo único: “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

⁵⁰⁶ Barros (2005), discorrendo sobre novo tipo de trabalho descentralizado, informa que ele é principalmente ligado à informação e à comunicação e realizado no domicílio do trabalhador, em centros satélites fora do estabelecimento patronal, mas em contato com ele ou em outro local de uso público. Poderá ser também transregional, transnacional e transcontinental, permitindo até mesmo a atividade em movimento. Sua execução exige média ou alta qualificação em informática ou em telecomunicação (pp. 299-300).

⁵⁰⁷ O teletrabalho não neutraliza o contrato de emprego. O teletrabalho poderá prestar serviço subordinado (art. 6º da CLT) ou como autônomo, tudo dependerá da forma como for realizada a prestação de serviços. Não é o lugar da prestação de serviços que irá distinguir as duas situações e conferir tratamento distinto para as atividades, e sim o fato de o trabalho ser realizado mediante subordinação jurídica ou não (BARROS, 2005, p. 302).

⁵⁰⁸ Sobre teletrabalho, sugere-se a leitura da obra de Amado (2014).

Com o avançar das tecnologias de informação e comunicação, instala-se a nominada Indústria 4.0⁵⁰⁹, fortalecida, sobretudo, com as habilidades da inteligência artificial, fazendo surgir uma nova economia ainda não toda conhecida, sequer de nomenclatura uniforme, chamada por “[...] economia colaborativa, economia de compartilhamento, economia ‘on-demand’, ‘economia do bico’, ‘crowdwork’, ‘crowdsourcing’, economia-Uber, entre outros” (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 11), para referir-se à atividade executada por meio de plataforma digital.

Conforme trabalho divulgado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2019, o termo “*crowdsourcing*”, ou “terceirização de tarefas *on-line*”, foi cunhado em 2006, pelo escritor Jeff Howe, da revista **Wired**, e refere-se ao ato de aceitar um trabalho que em algum momento foi realizado por um determinado agente (empregado, independente ou empresa separada) e terceirizá-lo a um grupo de pessoas indefinido e geralmente grande, por meio de uma chamada aberta, normalmente feita *on-line* (WIKIPÉDIA, 2020c).

Surgem outras formas de relações de trabalho estranhas ao formato tradicional; fala-se de trabalho 4.0, *gigeconomy*⁵¹⁰, que inclui “[...] quer o *crowdwork*, quer o trabalho em plataformas – *work-on-demand* via *apps*, e que, por isso, não se resume apenas à Indústria 4.0” (AMADO; MOREIRA, 2019, p. 63)⁵¹¹.

As transformações causadas pelas inovações tecnológicas estão a borbulhar por todos os lugares e setores do planeta, não havendo consenso quanto às consequências que se desdobrarão sobre o mundo laboral. Nascimento (2004) salienta dois lados da tecnologia: o seu lado cruel que permite a substituição dos empregados pelo *software*, executando as máquinas inteligentes incontáveis tarefas em diversos setores, provocando a eliminação do trabalho humano do

⁵⁰⁹ Esclarecem Amado e Moreira (2019) que o termo “Indústria 4.0” se origina de um programa lançado pelo Governo e pela indústria alemã, em 2011. Mais tarde, o termo foi utilizado no vocabulário da Comissão Europeia e de outras regiões. O ordenamento jurídico dos EUA prefere utilizar o termo “*smart manufacturing*” (p. 63).

⁵¹⁰ O fenômeno da Indústria 4.0, chamado por convenção *gigeconomy*, é “[...] caracterizado basicamente por atividades que envolvem pequenos trabalhos, por curtos períodos, em atividades que exigem baixa qualificação profissional” (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 68).

⁵¹¹ Este item refere-se às tecnologias enquanto fenômeno que transformou as relações de trabalho, e outros aspectos serão abordados no item 5.3.3.2.16 deste mesmo capítulo.

processo de produção, de modo sistemático, causando a desnecessidade de um quadro numeroso de empregados; e o seu lado inverso, mirado pela lente da economia como meio propulsor do crescimento da produtividade e do lucro, sem a necessidade de contratar trabalhadores (p. 44)⁵¹².

Há uma diversidade de concepções sobre as tendências dos efeitos das inovações tecnológicas no trabalho, com evidências para uma “[...] polarização entre um trabalho de execução desqualificado e um novo tipo de trabalho, com um elevado conteúdo cognitivo, relacionado com o funcionamento geral do sistema, monopolizado por profissionais com alto nível de qualificação”. Outros identificam uma “[...] crescente valorização profissional, decorrente do aumento da categoria de elevada qualificação”, o que permite concluir pela presença de variadas situações e pela inexistência de uma única tendência (KOVÁCS, 2014, p. 137).

Para Cevasco e Corvalán (2018), há uma complexidade de fatores a serem considerados na análise do prognóstico do impacto das tecnologias no trabalho, por envolver várias questões indiretas. A maioria dos estudos enfoca setores produtivos ou profissionais de forma completa, sem segmentar as distintas atividades que cada um desenvolve, sendo necessário distinguir profissão ou trabalho, de um lado, e, de outro, tarefas/atividades que as integram. Uma das tendências apontadas é que as tarefas mais rotineiras, repetitivas ou mecanizadas sejam as primeiras a se automatizar. A automatização substituirá certas atividades no âmbito do emprego e isso transformará a natureza dos trabalhos, porém estes em si mesmos não se encontram em risco; a eliminação de algumas tarefas não implica dizer que o trabalho humano será substituído pelas máquinas, senão que existirá uma nova configuração da divisão das tarefas entre ambos. Asseveram que, à medida que a capacidade tecnológica melhora, os requerimentos das habilidades da força laboral também aumentam, até chegar um momento em que as indispensáveis habilidades humanas atualmente exigidas não sejam adquiridas suficientemente rápido para manter a força do trabalho empregado, residindo nesse ponto a necessidade de focar as políticas abordando o desemprego tecnológico (pp. 2-4 *passim*)⁵¹³.

⁵¹² O professor norte-americano Jeremy Rifkin, em sua obra **The end of work** (1994), enfatiza as duas faces da tecnologia (NASCIMENTO, 2004, p. 44).

⁵¹³ Cevasco e Corvalán (2018) apresentam os dados atuais e as tendências dos impactos das

Sem pretensão de adentrar em valor de relevância e repercussão dos fatores que interferem nas relações de trabalho, ciente de que tal diagnóstico exige aprofundamentos os quais não cabem e nem são foco desta pesquisa, não há como duvidar que tenham as inovações tecnológicas aberto um caminho definitivo e sem volta na história da criatura humana, transformando de forma concreta a gestão e o modo de produção do trabalho, impactando amplamente o cenário laboral contemporâneo.

5.2.5 Terceirização

Outro fenômeno decorrente das transformações causadas, nomeadamente pelas crises econômicas, pela globalização e pelas inovações tecnológicas, é a descentralização da atividade econômica das empresas, conhecida por terceirização⁵¹⁴. Sua expansão pelo globo ocorreu em momentos e em intensidade distintos⁵¹⁵, de modo a permitir que seja a atividade da empresa exercida por outra empresa que se coloca entre ela – a tomadora dos serviços – e o prestador da mão de obra – o trabalhador. O vínculo de emprego é formado com a empresa interposta ou mediadora da prestação dos serviços, e não com a empresa que toma o serviço, cabendo à contratante, no caso do Brasil, a responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas pertinentes ao período de duração do trabalho, bem como o recolhimento das contribuições previdenciárias (art. 5º-A, § 5º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação dada pela Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017).

Para Jorge Neto e Cavalcante (2012), a terceirização tem pontos positivos e negativos. Como aspectos positivos, destacam-se “[...] a modernização da administração empresarial, a redução dos custos, aumento da produtividade com a criação de novos métodos de gerenciamento da atividade produtiva”. Como pontos

tecnologias no emprego amparados em diversas instituições (p. 3).

⁵¹⁴ Explica Mendes (2019) que “[...] a terceirização não é instituto criado pela ciência jurídica, tratando-se de alteração na forma de produção capitalista, que adota um modelo descentralizado” (p. 148).

⁵¹⁵ Explica Santana (2015) que a terceirização “[...] se revela como expressão típica do neoliberalismo, movimento surgido por volta de 1970, com o propósito de garantir o crescimento econômico e o desenvolvimento social a partir de umas governamentais de pouca intervenção no mercado de trabalho, mínima ou nenhuma exploração de atividades econômicas pelo setor público (privatizações), incentivo à globalização, etc.” (p. 413).

negativos, ressaltam-se “[...] a redução dos direitos globais dos trabalhadores, tais como a promoção, salários, fixação na empresa e vantagens decorrentes de convenções e acordos coletivos” (pp. 437-439 *passim*).

A descentralização da atividade econômica, junto com a globalização e as inovações tecnológicas, provocou mudanças significativas na estrutura organizacional da empresa, abrindo lugar para o exercício de atividades em rede e organizações virtuais (KOVÁCS, 2014, pp. 64-67 *passim*)⁵¹⁶, permitindo a segmentação e a descentralização das atividades de produção para empresas autônomas ou quase autônomas, ligadas em rede, “[...] desde a constelação de empresas ligadas umas às outras por um ciclo de produção, passando pelo sistema de empresas de base territorial, até a grande empresa dividida em quase-empresa” (BUTERA, 1991 *apud* KOVÁCS, 2014, p. 247), podendo ainda consolidar-se “[...] em redes virtuais a cruzarem o espaço cibernético” (KOVÁCS, 2014, p. 247).

Nesse seguimento, a base central da atividade econômica é mantida, deslocando para seu externo as demais atividades, possuindo a atividade deslocada autonomia e capacidade de controle, em conformidade com a posição que ocupa na cadeia produtiva, combinando “[...] lógicas organizacionais diferentes, vários tipos de organizações de trabalho e diversas formas de emprego” (KOVÁCS, 2014, p. 65). A flexibilidade organizacional configurada em rede permite agregar vantagens comuns às grandes empresas, “[...] manter a centralização do controle estratégico e as vantagens das Pequenas e Médias Empresas (PME) em termos de flexibilidade decorrente da descentralização do controle operacional” (KOVÁCS, 2014, p. 246).

A abertura para a terceirização da atividade empresarial disparou o número de empresas dispostas a intermediar a mão de obra do trabalhador para a tomadora de serviços; o número de empreiteiras e subempreiteiras toma espaço no mercado; aumenta a presença dos contratos com prazo de duração determinado, inclusive temporários, expondo o empregado a inseguranças decorrentes da volatilidade da sua mão de obra a diversos tomadores, impermanência de sua fixação no núcleo da empresa, salários nem sempre equivalentes e exposição a condições de

⁵¹⁶ Sobre empresas em rede e organizações virtuais, sugere-se a leitura de Kovács (2014, pp. 246-257 *passim*).

trabalho geralmente precárias, entrando em colisão com princípios nucleares do direito do trabalho⁵¹⁷.

Com o trânsito interativo e simultâneo dos diversos sujeitos envolvidos nas relações de trabalho⁵¹⁸, e diante do cenário globalizado e incrementado pelas inovações tecnológicas, não demorou de o modelo normativo laboral entrar em pane⁵¹⁹ e reclamar por um redimensionamento alargado do espaço de eficácia da norma – de local para transnacional⁵²⁰ –, desencadeando o surgimento de novos sistemas jurídicos e instrumentos normativos e a busca pela eliminação das barreiras impeditivas da harmonização de um sistema normativo global⁵²¹.

⁵¹⁷ Cf., nesse sentido, Jorge Neto e Cavalcante (2012, pp. 437-443 *passim*) e Delgado (2018, pp. 581-585 *passim*).

⁵¹⁸ Quanto à diversidade de interessados que integram o panorama atual laboral, Supiot *et al.* (2003) ressaltam que uma das preocupações do direito do trabalho é sobre a “[...] inserção de várias empresas numa mesma rede (funcional ou territorial) sobre o estatuto dos trabalhadores empregados por essa rede” (pp. 46-47).

⁵¹⁹ Moreira (2014) aduz: “Os conceitos de local de trabalho, empresa, fábrica e, em especial, a noção de empregador estão a sofrer um processo de diversificação, facto que conduz a uma erosão das relações laborais tradicionais. Práticas como o *downsizing* (redução da dimensão das empresas), o *outsourcing* (externalização), a subcontratação, o teletrabalho, as ligações em rede e as *joint ventures* aportam ao mundo do trabalho novas dimensões para as quais as disposições tradicionais da legislação laboral não parecem apresentar respostas adequadas” (p. 33).

⁵²⁰ Essa transdimensionalidade do espaço das relações jurídicas e da aplicação dos efeitos da norma é ressaltada por Santos (2003): “Por fim, o tempo-espaço do Estado nacional está a perder o seu parâmetro devido à importância crescente dos tempos-espaço globais e locais que com ele agora competem. Esta desestruturação do tempo-espaço do Estado nacional dá-se também relativamente aos ritmos, às durações e às temporalidades. O tempo-espaço do Estado nacional é feito de quadros temporais diferentes mas compatíveis e articulados entre si: o quadro temporal das eleições, o quadro temporal da negociação colectiva, o quadro temporal dos tribunais, o quadro temporal da burocracia da segurança social, o quadro temporal da memória histórica nacional, etc. É a coerência entre estas temporalidades que dá ao tempo-espaço do Estado nacional a sua configuração própria. Acontece que esta coerência se está a tornar cada vez mais problemática, uma vez que o impacto gerado pelo tempo-espaço global e local varia de um quadro temporal para o outro” (p. 376).

⁵²¹ Explica Faria (2011): “Operando em espaços regulatórios que vão do local ao transnacional, estes regimes atuam no âmbito de diferentes demarcações espaciais e funcionais, onde nenhum deles é dominante nem, muito menos, incompatível com a ordem jurídica estatal. Pelo contrário, esses regimes normativos não existem isoladamente um do outro nem da própria normatividade estatal, articulando-se sob a forma *networks* de sistemas públicos e privados de governança, em cujo âmbito qual o Estado nacional desempenha um papel importante, porém não mais exclusivo e dominante, mesmo dentro de seu território. Nesse sentido, os diferentes regimes normativos privados passam a atuar em perspectiva funcionalmente global, o que permite convergir, harmonizar e unificar procedimentos em áreas especializadas com o objetivo de eliminar barreiras administrativas, remover obstáculos burocráticos, padronizar obrigações fiscais, reduzir custos de produção e propiciar ganhos de eficiência para empresas e instituições financeiras, produzindo assim um direito substantivo *de facto* paralelamente ao direito positivado pelo Estado” (p. 104).

5.2.6 Flexibilização

É histórica a reivindicação da flexibilização do trabalho, visando “[...] menores custos sociais e maior governabilidade do fator trabalho”, sustentada numa flexibilização normativa legal, regulamentar e convencional, assegurando garantias mínimas ao empregado. Ela teve dois momentos históricos: “[...] o primeiro coincide com o chamado ‘direito do trabalho de emergência’ e corresponde a um processo temporário; o segundo coincide com a ‘instalação da crise’ e corresponde a reivindicações patronais permanentes” (BARROS, 2016, p. 65).

A sequência de crises econômicas, a globalização, os avanços tecnológicos e a terceirização deixam às claras o antagonismo entre o capital e o trabalho, bem como provocam em diversos países questionamentos quanto ao modelo intervencionista estatal (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 18). Para uma visão econômica e social flexibilizadora e propagadora de uma “[...] função modernizante e progressista em relação ao Direito do Trabalho” (DELGADO, 2014, p. 54)⁵²². Detona um discurso quanto à necessidade de flexibilizar a regulação trabalhista para atenuar a crise econômica e o desemprego, soando fortemente as vozes pelo afrouxamento ou a eliminação das normas que afetam as relações econômicas. A palavra-chave do discurso econômico e social nas últimas décadas para o desafio da crise econômica e do desemprego é a flexibilização do mercado de trabalho (ROMITA, 2005, p. 24).

Entre as várias concepções conferidas à flexibilização, destaca-se a fala de Sérgio Pinto Martins (2002b), para quem a flexibilização das condições de trabalho é “[...] o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica⁵²³, tecnológica, política ou social,

⁵²² Delgado (2006), discorrendo sobre o movimento flexibilizante, cita, no conjunto, cinco fatores relacionados à estrutura do capitalismo que impactaram o trabalho e o emprego, quais sejam: terceira revolução tecnológica; processo de reestruturação empresarial; acentuação da concorrência capitalista, inclusive no plano internacional; formação de matriz intelectual apologética quanto ao suposto fim do emprego e do trabalho; e modificações normativas trabalhistas (pp. 34-35).

⁵²³ Conforme Eros Roberto Grau (2006), “*Ordem econômica* é uma expressão que quer dizer, no mínimo, três coisas. Primeiramente, dela fazendo uso nos referimos ao conjunto de todas as normas que respeitam ao exercício da atividade econômica, sejam elas religiosas, éticas e mesmo normas jurídicas. Segundo, quando nos referimos a uma parcela da atividade jurídica que abrange as normas jurídicas relacionadas ao exercício da atividade econômica. Logo se pode ver que, nesses dois sentidos, *ordem econômica* é expressão do mundo do dever-ser, do dever-ser jurídico. Podemos, pois, falar em *ordem econômica* como uma parcela da ordem

existentes na relação entre o capital e o trabalho” (p. 25)⁵²⁴. Para Sússekind (2000d), trata-se de “[...] uma fenda no princípio da irrenunciabilidade, visando a fortalecer a empresa e preservar os empregos” (p. 205). Pinto (2006) ressalta que, para o olhar empresarial, a flexibilização pode ser definida como um “[...] fenómeno generalizado de expansão e intensificação das actividades das empresas no mundo, cada vez mais encarado como uma verdadeira aldeia global, em grande parte por força do desenvolvimento das tecnologias de informação”. Por efeito, a mudança de paradigma tecno-económico fez surgir “[...] novos serviços de apoio à internacionalização e à gestão das organizações empresariais”, dificultando a distinção entre produto industrial e prestação de serviços (p. 119).

Barros Júnior (1994) ressalta ser a flexibilização trabalhista uma medida cuja “[...] finalidade social e econômica é conferir às empresas a possibilidade de ajustes a sua produção, emprego e condições de trabalho a contingências rápidas ou contínuas do sistema econômico” (p. 45). Para Rosita Nassar, a flexibilização das normas trabalhistas integra um processo maior de mercado e um conjunto de medidas visando compatibilizar o direito do trabalho às mutações “[...] decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa”, cuja abrangência compreende “[...] estratégias políticas, econômicas e sociais, e não apenas jurídicas” (*apud* CASSAR, 2010, p. 34).

Robortella (1997), ao lecionar sobre a flexibilização, ressalva haver um conflito entre “[...] duas concepções sobre o papel do direito do trabalho na gestão da sociedade: uma intervencionista, em que prevalece a idéia de proteção do

jurídica ou do dever-ser ético, moral, religioso. Então a tomamos em um sentido mais amplo, para nos referirmos ao conjunto de todas as normas que refletem efeitos sobre a atividade econômica, em nome do dever-ser. Entretanto, há um terceiro sentido, que é o de ordem econômica como expressão do mundo do ser. A Constituição do Brasil diz que a ordem econômica deve estar fundada na valorização do trabalho e na livre iniciativa e deve ter por fim a realização de uma vida digna. Aí ela se refere ao modo de ser empírico da atividade econômica no Brasil” (p. 133).

⁵²⁴ Barros (2008) destaca a existência de duas modalidades de flexibilização, quais sejam: a flexibilização interna que compreende a mobilidade funcional e geográfica, ou seja, a modificação relacionada às condições de trabalho, do tempo de trabalho, da suspensão do contrato e da remuneração – e cita, nessa forma de flexibilização, o trabalho em regime de tempo parcial, regulamentado pelo artigo 58-A da CLT, e a suspensão do contrato a que se refere o artigo 476-A do mesmo diploma legal; e a flexibilização externa que, por sua vez, diz respeito ao ingresso do empregado na empresa, às formas de contratação, de duração do contrato, de dissolução do contrato, às formas de gestão de mão de obra, subcontratos, trabalho temporário etc. – nesse tipo de flexibilização, enquadra-se a forma de inclusão do obreiro no regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), retirando-lhe qualquer possibilidade de adquirir estabilidade no emprego (p. 86).

trabalhador, economicamente mais frágil, e outra liberal, pregando maior liberdade de gestão da empresa”, o que implica dizer intervenção mínima e mecanismos revogáveis a qualquer tempo (p. 40)⁵²⁵.

Além da flexibilização incidente no direito do trabalho individual, surgem também debates quanto à necessidade de desregulamentar o direito coletivo do trabalho, nomeadamente os instrumentos coletivos negociados, ante sua dimensão garantista, afóra do mecanismo estatal. Essa desregulamentação normativa é outra faceta do fenômeno da flexibilização visando derrogar as vantagens trabalhistas e substituí-las por benefícios inferiores (BARROS, 2005, p. 81). Para tanto, o Estado é afastado de seu poder de proteger o trabalhador, para permitir “[...] que a autonomia privada, individual ou coletiva regule as condições de trabalho e os direitos e obrigações advindos da relação de emprego” (SÜSSEKIND, 2000d, p. 209).

Para Nascimento (2004), “desregulamentação” é vocábulo a ser utilizado no âmbito restrito do direito coletivo do trabalho, existindo para o direito individual do trabalho a flexibilização; assim, se desregulamenta o direito coletivo e se flexibiliza o direito individual. Nesse propósito, é afastada a interferência protetiva da lei sobre as relações coletivas de trabalho, prevalecendo a liberdade sindical desvestida da lei. O objetivo proposto é permitir que o movimento sindical e os representantes dos trabalhadores tenham maior desenvoltura para pleitear novas normas e condições de trabalho, por meio de ações coletivas, em entendimento direto com as representações empresariais ou com os empregadores (pp. 156-157).

Outro fenômeno jurídico utilizado no debate flexibilizador é o nominado por re-regulamentação, cuja proposta é a reforma da legislação existente, conferindo-lhe outro sentido menos corporativista e mais coerente com os imperativos sociais, sem criar, porém, um espaço vazio, mas uma esfera preenchida por normas que redirecionem o ordenamento jurídico democrático (NASCIMENTO, 2004, pp. 156-157).

⁵²⁵ Além de ser a flexibilização o instrumento de política social utilizado para adaptar “[...] as normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivo o desenvolvimento econômico e o progresso social” (ROBORTELLA, 1994, p. 97).

Inegável é o argumento de que tenha a proposta flexibilizadora uma finalidade de preservar a geração de riqueza advinda com o exercício da atividade econômica e, por conseguinte, socorrer a própria empresa e os postos de trabalho, salvaguardando seu papel social junto às sociedades⁵²⁶. Inegável também estar o trabalhador do outro lado, submetendo-se às tensões dos aspectos práticos e funcionais da descentralização da atividade da empresa e às oscilações da oferta de trabalho, sujeitando-se a condições operacionais por vezes precárias e a direitos e garantias reduzidos⁵²⁷.

5.2.7 Ponderações decorrentes

Depreende-se da convergência dos fatores acima uma homogeneização generalizada e ampliada das crises econômicas, nomeadamente sobre os países periféricos ao sistema capitalista central, e o desencadeamento de mudanças em sistemas padrões, inclusive, e nomeadamente, no ambiente laboral.

Sobre o globo terrestre alastra-se o pensamento de ser necessária a união de interesses para o encontro de soluções para a crise e o crescimento dos países, sucedendo-se o alargamento das fronteiras entre diferentes países, por via de acordos intergovernamentais, com tendências regionais, formando uma teia intercambiadora de relações em bloco, a exemplo do MERCOSUL e da União Europeia.

Presencia-se a expansão capitalista dos negócios e das transações financeiras entre mercados distantes, amparada nas facilidades advindas com a

⁵²⁶ Süsskind (2000a), amparado em Mandiola, ressalta que a economia e o direito do trabalho trazem consigo elementos doutrinários comuns quanto à organização social, eis que a “[...] prosperidade econômica é fonte de bem-estar social; as crises econômicas dão origem à desocupação ou desemprego, à miséria, ao pauperismo; o bem-estar social proveniente de uma política adequada de proteção ao trabalho produz maior rendimento, eficiência produtora do trabalhador, e traz consigo a paz social, que é condição do desenvolvimento econômico” (p. 139).

⁵²⁷ Viana (1997), ao relatar a situação instalada pela flexibilização no Brasil, relembra que, “Entre nós, o processo de demolição começou antes mesmo da crise, graças ao FGTS. Criado em 1967 para atrair o capital estrangeiro, não só implodiu a estabilidade como facilitou as dispensas. Mas o seu efeito mais grave, e menos pressentido, foi o de ter formado o empregador, mais do que nunca, no detentor do contrato. Sabendo que ao menor pretexto perderia o emprego, o trabalhador passou a temer a própria sombra. Por consequência, o poder diretivo subiu à estratosfera. E foi assim que a flexibilização legal da despedida trouxe a flexibilização selvagem em tudo o mais, afetando as mais variadas cláusulas do contrato de trabalho” (p. 24).

flexibilização e as inovações tecnológicas, nomeadamente da telecomunicação e da informática, incrementando a concorrência entre os países. Opera-se uma descentralização da atividade econômica alinhada com a terceirização, desencadeando novos modos de gestão, a expansão de atividades em redes virtuais, dando lugar a novas, pequenas e grandes empresas ligadas umas às outras por um ciclo de produção, assemelhando-se a uma constelação de empresas⁵²⁸.

A diversidade de fatores e seus efeitos expansionistas gestaram outras modalidades de relações de trabalho, distintas da relação subordinada praticada dentro dos galpões das fábricas por ocasião da institucionalização do clássico direito do trabalho, especialmente no que se refere ao modo de realização da obrigação, assim como ao tempo e ao lugar para sua execução.

A nova realidade laboral instiga a questionar: quais as principais características das espécies de relações jurídicas de trabalho, incrustadas no cenário laboral contemporâneo, após a institucionalização do clássico direito do trabalho? É possível dizer que as transformações incidentes sobre as relações jurídicas de trabalho inseridas nas últimas décadas gestaram uma nova espécie distinta das tradicionais espécies subordinada e autônoma?

Acredita-se que a marcha em direção às respostas conduzirá ao encontro das fronteiras do direito do trabalho na atualidade.

5.3 AS RELAÇÕES DE TRABALHO INCRUSTADAS NO CENÁRIO LABORAL CONTEMPORÂNEO

Propõe o presente item arrolar as principais relações jurídicas usualmente citadas pelos operadores do direito, considerando a realidade brasileira e a europeia – esta última tendo como referência Portugal – a fim de identificar as

⁵²⁸ Repensando o sistema de regulação do direito do trabalho, Amado (2014), depois de discorrer sobre a presença de variados tipos de empresas e o critério ocupacional estabelecido no CTP, apresenta um balanço e perspectivas quanto ao dimensionamento do direito do trabalho português no contexto de flexibilização, aduzindo que esse ordenamento jurídico-laboral, “[...] se já não é adimensional (vale dizer, se não é insensível à relevância juslaboral da dimensão empresarial)”, também pode ser dito que seja ainda profundamente dimensionado, haja vista não ser ainda frequente a criação de normas diferentes, considerando-se a dimensão distinta das empresas (pp. 216-217).

principais transformações efetuadas no cenário laboral após a institucionalização do clássico direito do trabalho, e questionar quais as características do trabalho subordinado e a fronteira do direito do trabalho na atualidade.

É preciso estar claro que aqui não se ocupará de apresentar um rol *numerus clausus* das modalidades de relações, diante da sua amplitude e da diversidade existente⁵²⁹, valendo atentar, também, que em alguns ordenamentos jurídicos algumas relações de trabalho recebem nomes diferentes, apesar de possuírem a mesma natureza e finalidade⁵³⁰. Apesar do risco da imprecisão⁵³¹, persiste-se no arrebanhamento, por considerar não ser fundamental um rol rigoroso, para desenhar o quadro laboral representativo das transformações e formador da atual fronteira do direito do trabalho. Assim, o rol será exemplificativo e as referências serão guiadas predominantemente pela nomenclatura jurídico-brasileira, considerando-se que a dimensão de seu cenário abarca as modalidades usuais existentes no ordenamento europeu⁵³².

⁵²⁹ Martins Filho (2007) arrola como modalidades de relação de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro: empregado (CLT); eventual (CCB, art. 602); autônomo (CCB, arts. 593 a 609); avulso (Lei nº 8.630/1993); mandatário (CCB, arts. 653 a 691); comissário (CCB, arts. 693 a 709); agente (CCB, arts. 710 a 721); distribuidor (CCB, arts. 710 a 721); corretor (CCB, arts. 722 a 729); transportador (CCB, arts. 730 a 756); gestor (CCB, arts. 861 a 875); empreiteiro (CCB, arts. 610 a 626); aprendiz (CLT e ECA); temporário (Lei nº 6.019/1974); doméstico (Lei nº 5.859/1972); rural (Lei nº 5.889/1973); cooperado (Lei nº 5.764/1971); voluntário (Lei nº 9.608/1998); estagiário (Lei nº 6.494/1977); e parceiro (Lei nº 4.504/1964) (p. 8).

⁵³⁰ De Masi (2014) menciona o quão árduo é estabelecer classificações ante as várias culturas e os modelos adotados na vida das comunidades, pois o que aparentemente parece ser simples torna-se difícil, como a classificação das espécies: “As classificações estão na mente de quem classifica, assim como a beleza está nos olhos de quem vê, e a música, nos ouvidos de quem ouve” (p. 20).

⁵³¹ Alfredo Montoya Melgar (1999) retrata a sensibilidade que envolve a delimitação das relações de trabalho: “*Ningún tema tan esencial, y por tanto tan perene, para la construcción y mantenimiento del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica propia como el de delimitar el tipo de actividad (el tipo de trabajo; y dando un paso más, el tipo de relación laboral) cuya regulación lleva a cabo esta importante rama del ordenamiento jurídico. Esa delimitación del objeto o materia regulado por el Derecho del Trabajo supone al tiempo la delimitación del Derecho del Trabajo mismo*” (p. 57, “Nenhum tema é tão essencial, e portanto tão perene, para a construção e manutenção do Direito do Trabalho como disciplina jurídica própria, como a de delimitar o tipo de atividade (o tipo de trabalho; e dando um passo a mais, o tipo de relação de trabalho) cuja regulamentação é realizada por este importante ramo do ordenamento jurídico. Essa delimitação do objeto ou matéria regulado pelo Direito do Trabalho supõe ao mesmo tempo a delimitação do mesmo Direito do Trabalho”, tradução nossa).

⁵³² No ordenamento jurídico espanhol, Jesús Cruz Villalón (1999), ao abordar a expansão subjetiva do direito do trabalho, aduz ser a tendência da legislação laboral a extensão de seu âmbito de aplicação a setores não estritamente industriais, para abarcar também o trabalho na agricultura, no setor de serviços, inicialmente o de transportes, mais adiante o resto do setor terciário; os trabalhadores intelectuais, inicialmente os trabalhos de caráter administrativo, depois os de maior qualificação profissional, técnicos ou ligados à direção da empresa (cargos diretivos);

Considerando-se, ainda, que a presente pesquisa não é embasada em estatísticas, e sim na realidade praticada, reconhecida e enfrentada reiteradamente pelos operadores do direito, não se abordarão aqui todas as características de cada modalidade de trabalho, destacando-se apenas as que lhe distinguem o perfil e permitem sua identificação no quadro geral das relações de trabalho incrustadas no cenário atual, evitando assim extensões e desvios desnecessários sobre um tema tão amplo.

Para ordenar a apresentação das modalidades de modo a permitir visualizar o quadro geral formador do cenário laboral atual, recorre-se às conclusões divulgadas por Supiot *et al.* (2003) como peritos em uma comissão instituída pela Comissão Europeia, visando formar um quadro intercultural e interdisciplinar sobre o futuro do trabalho e do direito do trabalho na Europa. As conclusões ressaltam e não resumem a realidade económica e social atual a um modelo único, estando essa realidade marcada por uma pluralidade de modos de produção. No âmbito do poder privado, vislumbram-se juridicamente três níveis de tendências decorrentes das transformações ocorridas: o primeiro é “[...] o da promoção ou do desenvolvimento do trabalho independente (auto-emprego), em relação ao trabalho assalariado”; o segundo nível é “[...] o da evolução do critério da subordinação que caracteriza o contrato de trabalho”; e o terceiro é “[...] o da externalização ou da subcontratação do trabalho a empresas economicamente dependentes de um cliente” (pp. 19-20)⁵³³.

Nesse caminho, salientam-se, sumariamente, as modalidades de relação de trabalho autônomo, considerando apenas sua influência comparativa na distinção da relação subordinada, avançando em seguida em direção às demais relações de trabalho existentes no cenário laboral atual.

situações fáticas de aplicação exclusiva às zonas urbanas e às empresas de maior dimensão estendendo-se ao âmbito rural e unidade produtiva de menor dimensão; de estrita alienidade para atividades mais difusas quanto a seus contornos; de centrada a empresas privadas, aparecerá certas tendências de absorção parcial do setor público (p. 172).

⁵³³ Para Romita (2005), “[...] a realidade demonstra a existência de três setores no mercado de trabalho: um setor primário hiperprotegido; um setor secundário precário, porém legalizado; e um setor desprotegido, que atua em uma zona de não-direito” (p. 26).

5.3.1 O trabalho autônomo

Cumprido, inicialmente, lembrar que o trabalho autônomo foi abordado no item 4.2 do capítulo 4 desta tese, em que se cuidou de realçar as características gerais de sua formação. Desde seu reconhecimento jurídico, o tipo persistiu e conservou suas características tradicionais civilistas, abrindo-se para alojar novas formas conformadas a novos fins.

Considerando-se que a doutrina tradicionalmente apresenta um mundo laboral dicotômico e estabelece comparativos entre as espécies, para dizer por exclusão que autônomo é o trabalho não subordinado, ou vice-versa⁵³⁴, propõe-se destacar as principais modalidades de trabalho autônomo usualmente citadas, sem pretensão de apresentar um rol exaustivo, considerando alguns exemplos suficientes para ilustrar o perfil da espécie na atualidade e estabelecer comparações com as relações de trabalho abordadas a seguir. Não se adentrará também nas características de cada uma das modalidades da espécie autônoma, por entender se tratarem de distinções atreladas aos aspectos finalísticos de cada uma⁵³⁵, que não interferem ou contribuem com as questões alvejadas na presente pesquisa.

Reiteram-se e remete-se às noções e características gerais apresentadas no item 4.2 do capítulo 4 desta tese para compor os contrastes e distinções alvejados nesta pesquisa.

Cumprido antecipar-se em dizer existirem relações de trabalho que se enquadram em mais de uma espécie, como é o caso das profissões⁵³⁶, optando-se

⁵³⁴ Ao discorrer sobre esse paralelo comparativo, aduzem Francisco González Díaz, Alejandra Selma Penalva, José Tárraga Poveda e José Luján Alcaraz (2007) que, em sendo o trabalho compreendido no âmbito de aplicação do direito do trabalho “[...] *el prestado ‘por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario’ (art. 1.1. E.T), se entiende facilmente que la definición de sus límites solo puede lograrse con cierta seguridad previo conocimiento cabal de su contrario: el trabajo que se realiza por cuenta propia en régimen de autoorganización*” (p. 16, “[...] o prestado ‘por cuenta ajena e dentro do âmbito de organização e direção de outra pessoa, física ou jurídica, denominada empregador ou empresário’ (art. 1.1. E.T.), se entende facilmente que a definição de seus limites só pode obter com certa segurança prévio conhecimento cabal de seu contrário: o trabalho que se realiza por conta própria em regime de auto-organização”, tradução nossa).

⁵³⁵ A caracterização dos contratos está vinculada às relações a que dão origem, diferenciando-se pelo conteúdo das posições que encontram os contraentes. Em se tratando de contratos típicos, a estrutura é geralmente objeto de um “[...] enunciado definitório, que nos fornece as características distintivas do tipo” (RIBEIRO, 2007, p. 931).

⁵³⁶ Sobre as profissões, *cf.* o item 5.3.3.2.15 deste capítulo.

por abordá-las posteriormente, junto ao trabalho subordinado, por entender que esse tipo permitirá maior distinção e clareza didática.

Por fim, cabe salientar que alguns aspectos do trabalho autônomo serão complementados junto do trabalho parassubordinado, conhecido também por autônomo economicamente dependente, cuja aproximação sugerida pelo próprio nome atrai outros aspectos⁵³⁷.

Adentrando na espécie, relembra-se, em síntese, que o gênero trabalho autônomo se origina do direito romano, pelas mãos do contrato de locação, executado através de três espécies de locação: a locação de coisa (*locatio conductio rerum*), a locação de obra (*locactio conductio operis*) e a locação de serviço (*locatio conductio operarum*) (DINIZ, 2008, p. 255).

A locação de coisa atina para o uso e o gozo de bem infungível – se a locação é de bem fungível é contrato de mútuo e impõe a restituição da coisa –, fugindo totalmente do âmbito da atividade humana e do objeto desta pesquisa.

Sobre a locação de obra ou empreitada, carece lembrar algumas características, considerando a existência de atividade humana laboral estabelecida por contrato, pelo qual o empreiteiro se obriga a um resultado: realizar certa obra (objeto), pessoalmente ou por terceiros, com material próprio ou não, mediante remuneração, sem subordinação ou dependência (DINIZ, 2008, pp. 296-297)⁵³⁸.

O trabalho autônomo é um trabalho independente (CESARINO JUNIOR, 1938, p. 46)⁵³⁹, ou seja, não existe dependência entre o empreiteiro e o comitente, nem ingerência do comitente no trabalho do empreiteiro. Por se tratar de obrigação de resultado, cabe ao empreiteiro, no exercício de sua independência, assumir os riscos da atividade a ser executada.

⁵³⁷ O trabalho parassubordinado será focado no item 5.3.4 deste capítulo.

⁵³⁸ No Brasil, a doutrina costuma classificar a empreitada: quanto ao modo de fixação do preço ou da remuneração, em (a) empreitada a preço fixo ou “*marche à forfait*”, (b) empreitada por medida, “*ad mensuram ou marche sur devis*”, (c) empreitada de valor reajustável, (d) empreitada por preço máximo, e (e) empreitada por preço de custo; e quanto à execução do trabalho pelo empreiteiro, em (a) empreitada de labor e (b) empreitada de materiais ou mista (DINIZ, 2008, pp. 299-302 *passim*).

⁵³⁹ É comum a utilização das modalidades de contrato de trabalho autônomo para dar aparência de autonomia e encobrir a relação subordinada, fato já atinado pela jurisprudência e pela doutrina (RIBEIRO, 2007, p. 950).

A empreitada é *intuitu personae* se o empreiteiro executar pessoalmente a obra, mas ele poderá sob sua responsabilidade contratar terceiros, pessoa física ou jurídica, para a execução total ou parcial da obra, abrindo lugar para a subempreitada parcial ou total. O empreiteiro continuará responsável perante o dono da obra e responderá civilmente por sua má execução (DINIZ, 2008, p. 304). No que se refere à responsabilidade derivada do contrato de trabalho, no Brasil fixa o artigo 455 da CLT que a responsabilidade é do subempreiteiro, cabendo aos empregados reclamarem contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento das obrigações por parte do subempreiteiro.

A remuneração é fixada considerando-se a obra a ser executada, e não o tempo de duração, sendo o pagamento proporcional ao resultado alcançado (DINIZ, 2008, p. 290); “[...] se despender mais tempo do que o previsto, não terá direito a qualquer majoração” (DINIZ, 2008, p. 297), ressaltando Lima e Varela (1957) que, “[...] enquanto na empreitada a retribuição é proporcional ao serviço prestado, no serviço assalariado ela é proporcional ao tempo de serviço” (p. 461)⁵⁴⁰.

A presença de características antagônicas entre a empreitada e o trabalho subordinado, a exemplo da subordinação e da impessoalidade, acentua a distinção entre elas, o que não é suficiente para conter o uso aparente da empreitada, para encobrir o trabalho subordinado, nomeadamente em caso de pequena empreitada, em que o empreiteiro é o próprio operário ou o artífice da obra⁵⁴¹.

Vale lembrar que a terceirização, fenômeno descentralizador da atividade econômica da empresa, expandiu as hipóteses de subcontratações, nomeadamente no âmbito da construção civil, ampliando o número de sujeitos envolvidos na execução da obra, dificultando a identificação entre eles, fazendo comum a via judicial para clarear a identificação dos sujeitos e a responsabilidade de cada um⁵⁴².

A locação de serviços (*locatio conductio operarum*) é a que interessa ao

⁵⁴⁰ Sobre o contrato de empreitada, sugere-se a leitura de Fiúza (2010, pp. 554-561 *passim*).

⁵⁴¹ No Brasil, o artigo 652, inciso III, da CLT confere às varas da Justiça do Trabalho competência para conciliar e julgar os dissídios resultantes dessas empreitadas.

⁵⁴² Sobre a legalidade do contrato de prestação de serviço no âmbito da Justiça do Trabalho, *cf.* a Súmula nº 331 do TST.

objeto da presente pesquisa. A história registrou⁵⁴³ que ela abrangia toda e qualquer prestação de atividade humana remunerada (DINIZ, 2008, p. 286)⁵⁴⁴ e posteriormente se abriu em dois ramos distintos⁵⁴⁵, de um lado ficou a locação de serviço autônoma, regulada pelo direito civil, e do outro a locação de trabalho subordinado ou de emprego, regulada pelo novo ramo nominado direito do trabalho (FIÚZA, 2010, p. 547).

A locação de serviço regulada pelo direito civil é estabelecida por via de um contrato, cujo objeto é uma obrigação de fazer lícita, não vedada em lei e pelos bons costumes, consistente na atividade humana, material ou imaterial, aproveitada por outrem (DINIZ, 2008, pp. 288-289), realizada mediante remuneração e sem vínculo empregatício (FIÚZA, 2010, p. 547)⁵⁴⁶. Ao credor, interessa que a força do trabalho contratado alcance determinado resultado, assumindo o prestador do trabalho o risco para sua execução. A obrigação de fazer não se atém a uma espécie de serviço específico, “[...] seja qual for a sua natureza material ou imaterial, braçal ou intelectual, doméstico ou externo” (DINIZ, 2008, p. 289). Fundamental para configurar a prestação de serviço autônomo é a presença da liberdade no seu modo de ser⁵⁴⁷.

No Brasil, após a CF/88, a prestação de serviço regulada pelo direito civil compreende o contrato de prestação de trabalho eventual realizado apenas quando necessário: a prestação de trabalho autônomo exercido pelos profissionais liberais

⁵⁴³ Nesse sentido, *cf.* o capítulo 2 e o item 4.2 do capítulo 4 desta tese.

⁵⁴⁴ Lima e Varela (1957) ressaltam que, por ocasião do surgimento do Estatuto do Trabalho Nacional em Portugal, pelo Decreto-Lei nº 23.048, de 23 de setembro de 1933, eram as seguintes formas de contratos de prestação de serviços constantes no Código Civil àquela ocasião: contrato de serviços domésticos; contrato de serviços salarizados; contrato de empreitada; contrato de serviços prestados no exercício das artes e profissões liberais; contrato de recovagem, barcagem e alquilaria; contrato de albergaria ou pousada; contrato de aprendizagem; e contrato de depósito (p. 454).

⁵⁴⁵ Nesse sentido, o artigo 593 do CCB divide a prestação de serviço em *lato sensu* (todas as formas de prestação de atividade, incluindo o contrato de emprego) e *stricto sensu* (a prestação regulada pelo direito comum, ou seja, pelo Código Civil). Assim, a prestação de serviço que não estiver sob a égide do direito do trabalho (empregado), ou lei especial (a exemplo do trabalho prestado para o Estado), será regulada pelo direito civil, ou seja, será autônoma (FIÚZA, 2010, p. 548).

⁵⁴⁶ No Brasil, o artigo 442-B, inserido pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, fixa “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3 desta Consolidação”.

⁵⁴⁷ *Cf.* os elementos caracterizadores do trabalho autônomo no capítulo 4, item 4.2.2, desta tese.

e representantes comerciais e o “[...] trabalho levado a efeito pelas pessoas prestadoras de serviços a terceiros, como os de limpeza, de segurança, de informática, de conservação de elevadores etc.” (FIÚZA, 2010, p. 548)⁵⁴⁸.

Na atualidade portuguesa, Martinez (2015), contrapondo o trabalho subordinado e o autônomo, aduz corresponder o primeiro à prestação de uma atividade mediante contrato de trabalho, enquanto o trabalho autônomo é a atividade exercida sem dependência, formalizada em diversas figuras negociais, “[...] nomeadamente os contratos de prestação de serviço, de mandato, de agência ou de empreitada”, subdividindo-se o contrato de prestação de serviço em três subtipos: o mandato, o depósito e a empreitada (art. 1.155º do CCP) (p. 310), asseverando Amado (2014) que esse tipo vasto admite ainda “[...] a existência de modalidades atípicas de prestação de serviço (art. 1.156º)” do CCP (p. 77)⁵⁴⁹.

Insta atentar que, apesar da prestação do serviço ser autônoma, existe certo grau de subordinação do prestador/locador ao tomador/locatário (FIÚZA, 2010, p. 547), considerando-se que o trabalhador, ao locar seus serviços, coloca sua atividade à disposição do tomador/locatário para alcançar um resultado, a exemplo de um transportador de mercadoria (DINIZ, 2008, p. 290), daí o tomador deter poder de fiscalizar e orientar o prestador. Apesar de se tratar de exercício de algum poder de direção e de controle sobre a atividade do prestador, não se trata de uma subordinação igual à do contrato de trabalho regulado pelo direito do trabalho, inexistindo dever de obediência hierárquica do prestador para com o tomador, nem cabendo a este o direito de aplicar sanções disciplinares ao prestador (FIÚZA, 2010, p. 548).

⁵⁴⁸ No Brasil, o contrato de prestação de serviços foi regulado nos artigos 1.216 a 1.236 do CCB/1916, e no CCB/2002 está previsto nos artigos 593 a 609; o contrato de empreitada estava regulado no CCB/1916 nos artigos 1.237 a 1.247, e no CCB/2002 está previsto nos artigos 610 a 626; o contrato de representação comercial está previsto na Lei nº 4.886, de 9 de dezembro de 1965, e/ou de agência e distribuição nos artigos 710 a 721 do CCB/2002; o colaborador jornalístico está previsto no Decreto-Lei nº 972, de 17 de outubro de 1969, combinado com a Lei nº 6.612, de 7 de dezembro de 1978, e o Decreto nº 83.284, de 13 de março de 1979 (DELGADO, 2018, p. 399).

⁵⁴⁹ No ordenamento português, Lima e Varela (1957) ressaltam que, por ocasião do surgimento do Estatuto do Trabalho Nacional em Portugal, pelo Decreto 23.048/1933, eram as seguintes formas de contratos de prestação de serviços constantes no Código Civil: contrato de serviços domésticos; contrato de prestação de serviços salariaados; contrato de empreitada; contrato de serviços prestados no exercício das artes e profissões liberais; contrato de recovagem, barcagem e alquilaria; contrato de albergaria ou pousada; contrato de aprendizagem; e contrato de depósito (p. 454).

Diante da maior liberdade no desenvolvimento da obrigação, a remuneração é paga após a realização da obrigação, proporcional aos dias ou às horas de trabalho correspondentes ao efetivamente realizado, se não convencionados adiantamentos ou prestações periódicas. Há, porém, certa atenção ao tempo (DINIZ, 2008, pp. 290-291), eis que o artigo 598 do CCB dispõe que seja sua duração convencionada por mais de quatro anos, por ser a liberdade inalienável.

A locação de trabalho eventual⁵⁵⁰ distingue-se da locação de trabalho subordinado, considerando-se que neste é essencial a presença da não eventualidade do trabalho. O trabalhador eventual não possui uma rotina de trabalho, ele é chamado para socorrer as circunstâncias excepcionais, transitórias (MARANHÃO, 2000d, p. 314), executadas ora em um lugar, ora em outro, ora para um, ora para outro tomador – a exemplo dos encanadores, eletricitistas etc. –, inexistindo continuidade, permanência e habitualidade ideal para configurar o vínculo empregatício⁵⁵¹.

Em caso das demais prestações de serviço civilistas (profissões, representantes comerciais e prestação de serviços a terceiros), a execução da atividade não é necessariamente eventual, sua duração pode prolongar-se por um lapso temporal maior, estabelecendo certa continuidade que atenua sua diferença com o trabalho subordinado, apesar da necessidade de acumulação dos outros elementos, nomeadamente a subordinação, para configurar o contrato de trabalho subordinado inerente ao direito do trabalho. No plano prático, para distinguir as diferenças, os operadores do direito se valem dos métodos tipológico e indiciário para clarear a identificação das espécies de locação civilista e trabalhista⁵⁵², recorrendo com frequência à via judicial para trazer à baila os fatos que cercaram a realidade laboral contratada.

O trabalho independente – ou auto-emprego, ou auto-ocupação, ou simplesmente trabalho autônomo – é a primeira tendência a ser promovida no

⁵⁵⁰ No Brasil, a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, na sua alínea “a” do inciso IV do artigo 12, define “trabalhador eventual” como “Aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego”.

⁵⁵¹ A não eventualidade foi abordada no item 4.3.2.3 do capítulo 4 desta tese e será novamente abordada no item 6.3.4 do capítulo 6.

⁵⁵² Sobre os métodos tipológico e indiciário, *cf.* o item 4.2.2 do capítulo 4 desta tese.

cenário laboral contemporâneo, como ressaltado por Supiot *et al.* (2003, pp. 19-20)⁵⁵³.

Conectado ao cenário atual, Reis (2012) ressalta a distinção feita pelo sistema alemão de três tipos de trabalhadores independentes: o primeiro são “[...] aqueles que exercem a sua actividade ao abrigo de um contrato de empreitada (*Werkvertrag*)”, assumindo o devedor uma obrigação de resultado; o segundo grupo são os trabalhadores que, “[...] por contrato de prestação de serviços (*Dienstvertrag*), se obrigam a prestar uma actividade, assumindo uma obrigação de meios”; e o terceiro grupo de trabalhadores são “[...] aqueles que, independentemente do tipo de contrato de prestação de serviços – seja ele um *Werkvertrag* ou um *Dienstvertrag* – trabalham numa situação de dependência económica para um cliente principal” (p. 331). Os dois primeiros tipos de trabalhadores independentes são, em geral, reconhecidos pelos ordenamentos jurídicos, e o terceiro tipo nem todos reconhecem. Esse terceiro tipo será focado a seguir, ainda neste capítulo.

Na Espanha, Ferreira Regueiro (2007b) leciona que o trabalho independente vinha sendo prestado através dos contratos civis, como o de arrendamento de serviços ou de obra, os mercantis, o contrato de agência, de mediador de seguros e de corretagem, inclusive de natureza administrativa. O aguçamento da crise do modelo anglo-saxão de produção em massa e em cadeia fomentou o trabalho autônomo dos profissionais liberais e nova manifestação de trabalho autônomo, o trabalhador autônomo economicamente dependente – *Trade*, na terminologia inglesa –, além dos administradores societários ou trabalhadores sócios de sociedades mercantis ou de sociedades anônimas laborais ou de cooperativas de trabalho associado (pp. 100-101)⁵⁵⁴.

Diniz (2008) ressalta que, apesar de o contrato civil de locação de serviço

⁵⁵³ No Brasil, em 20 de setembro de 2018, o jornal **Folha de S. Paulo** noticiou que “Metade dos eleitores prefere ser autônomo a ter emprego CLT, diz Datafolha. Preferência aumenta conforme escolaridade e renda mensal do trabalhador são maiores” (FERNANDES, 2018).

⁵⁵⁴ Castro Argüelles (2007), ao abordar os contratos de atividade, aduz que sobre essa qualificação encontram-se contratos heterogêneos, como o contrato de arrendamento de serviços, o contrato de execução de obra, o contrato de transporte, o de agência, os chamados contratos de gestão, nomeadamente de gestão de interesses alheios e, entre estes, os contratos de mediação em seguros privados e outros contratos de gestão, tais como o mandato e o de comissão ou corretagem (p. 49).

sobreviver, ele vem sofrendo invasões do direito do trabalho, perdurando somente onde o direito do trabalho não penetrou (p. 287), deixando transparecer sua preocupação com a extensão do conceito de subordinação e o âmbito do direito do trabalho nas últimas décadas. Nesse sentido, no Brasil as pesquisas mostram o aumento do número de trabalhadores no setor de prestação de serviços (autônomo) e no comércio (autônomo ou empregado) e a diminuição de trabalhadores com carteira assinada, levando as estatísticas a concluir em sentido contrário, ou seja, pelo aumento de contratos de prestação de serviço⁵⁵⁵.

5.3.2 O trabalho subordinado

5.3.2.1 Introdução metodológica

A relação de trabalho subordinado nuclear para a institucionalização do clássico direito do trabalho pós Segunda Guerra Mundial foi organizada sob as bases de um sistema de organização de produção industrial taylorista, adaptou-se ao sistema fordista e está inserida no sistema toyotista⁵⁵⁶, por meio de regras cada dia mais flexíveis e conviventes com o sistema de gestão descentralizado, potencializada pelas tecnologias de automação, explosão da informação e da comunicação em rede virtual⁵⁵⁷. Nessa trajetória, surgem novos modos de executar a obrigação laboral, o clássico direito do trabalho estica seus braços para abarcar as novas situações e estremece a compreensão do conceito de subordinação jurídica e o núcleo que originariamente assentou.

A evolução do critério da subordinação nuclear para o direito do trabalho é

⁵⁵⁵ Conforme pesquisa do Instituto Brasileiro de Pesquisa e Estatística (IBGE, 2018), “Os anos 90 foram marcados por mudanças substanciais no mercado de trabalho brasileiro. A recessão econômica do período 1990/92, a abertura comercial, o ajustamento no setor privado em busca de maior competitividade, o plano de estabilização econômica e a privatização repercutiram sobre a ocupação, a desocupação e o rendimento dos indivíduos. Reduziu-se substancialmente o número de trabalhadores na indústria de transformação e, em contrapartida, expandiu-se o número de trabalhadores nos setores de ‘prestação de serviços’ e do comércio. Assim como declinou o número de pessoas trabalhando com carteira assinada e aumentou o número de pessoas trabalhando sem carteira assinada e por conta própria, como mostram os resultados da Pesquisa Mensal de Emprego”.

⁵⁵⁶ Para uma sumária distinção dos três modos de organização de produção utilizados durante a Segunda Revolução Industrial, cf. Bezerra (2019).

⁵⁵⁷ Para algumas comparações sobre essas organizações, cf. Bezerra (2019).

o segundo nível de transformação do trabalho no âmbito privado registrada por Supiot *et al.* (2003, pp. 19-20). Para identificar tais transformações de modo a compor o cenário laboral construtor da fronteira do direito do trabalho na atualidade, tal como objetiva esta pesquisa, destacam-se a seguir as principais relações jurídicas de trabalho inseridas no âmbito do direito do trabalho, ousadia que se propõe com cautelas, por tratar-se de campo largo e controvertido inerente ao âmbito de aplicação material do direito do trabalho, ademais nos dias atuais⁵⁵⁸. Reitera-se o dito no item 5.3 deste capítulo quanto a não se propor aqui a apresentação de um rol *numerus clausus* das modalidades de trabalho, pois ele será exemplificativo e com referência predominante no ordenamento jurídico brasileiro, considerando ser sua diversidade de modalidades contratuais suficiente para confirmar as transformações incidentes no perfil da relação de trabalho subordinado. Além disso, não se aprofundará nas características de cada modalidade, cuidando apenas de conferir alguns traços para sua identificação no panorama laboral, valendo-se das anotações de suas características constantes no item 4.3 do capítulo 4 desta tese para complementar e integrar o perfil dessa espécie, evitando-se, dessa forma, retornos a aspectos já dedilhados.

5.3.2.2 Modalidade de trabalho subordinado

Ainda que sem propósito exaustivo, não faltam razões para recuar no arrebanhamento das modalidades de relações e contratos de trabalho subordinado incrustados no cenário laboral atual, considerando-se a quantidade e a variedade existentes, algumas, inclusive, classificadas e nominadas diferentemente por outros ordenamentos jurídicos. Persiste-se na busca considerando que o conjunto de relações permitirá formar uma visão didática do cenário subordinado e contribuirá para identificar as características e fronteiras do direito do trabalho na atualidade.

Cumprir iniciar por reconhecer que algumas relações jurídicas mantêm

⁵⁵⁸ Para Nascimento (2011), são três os tipos de relações jurídicas existentes no direito do trabalho: as relações individuais, as relações coletivas e as relações envolvendo o Estado, os empregadores ou os empregados (p. 135).

suas características próximas da formação *ab ovo*⁵⁵⁹ do contrato de trabalho subordinado institucionalizado pós Segunda Guerra Mundial; outras, porém, surgiram, entre elas algumas tiveram seu modo de ser adequado a diversas situações e pessoas, recebendo tratamento legislativo diferenciado; outras convivem seja na espécie subordinada seja na autônoma, a exemplo das profissões; outras ganharam um modo híbrido de ser, dotando-se de características do trabalho subordinado e do autônomo, e se localizam numa zona cinzenta⁵⁶⁰. É provocante para o objeto da presente pesquisa.

No Brasil, é comum a doutrina classificar os contratos de trabalho distinguindo-os: pela forma de manifestação da vontade, em expressa ou tácita; pelos sujeitos ativos que prestam o trabalho, em sujeito individual (contrato individual) ou vários sujeitos ativos (contrato plúrimo); quanto ao tempo, Orlando Gomes e Elson Gottschalk (1990) entendem que a relação de trabalho é revestida por diversas modalidades e se classifica sob alguns pontos de vista: “[...] da duração, da qualidade do trabalho, do fim, dos sujeitos do contrato, do lugar onde deve ser prestado o serviço, do modo de remuneração e das formas” (pp. 188-189)⁵⁶¹. Vale lembrar as situações em que o trabalhador convive com um “paralelismo contratual”⁵⁶², cabendo a concomitância de uma diversidade de

⁵⁵⁹ “**Ab ovo** é uma expressão latina que significa ‘desde o ovo’ (ou seja, ‘desde o início’, ‘desde a origem’)” (WIKIPÉDIA, 2020a).

⁵⁶⁰ Explica José Luján Alcaraz (1994): “*Como se sabe, fue Deveali quien, para referirse al conjunto de relaciones de trabajo que de modo más inmediato pisaban la frontera de la laboralidad, comenzó a usar una expresión que haría fortuna, la de zonas grises*” (p. 79, “*Como se sabe, foi Deveali quem, para referir-se ao conjunto de relações de trabalho que de modo mais imediato pisavam a fronteira da laboralidade, começou a usar uma expressão que faria fortuna, a das zonas cinzentas*”, tradução nossa).

⁵⁶¹ Interessante observar a classificação adotada por Orlando Gomes e Elson Gottschalk (1990): “Sob o ponto de vista da duração, a relação contratual de trabalho classifica-se em: a) contrato por prazo indeterminado; b) contrato por tempo determinado. Sob o ponto de vista da qualidade do trabalho, em: a) contrato de trabalho manual; b) contrato de trabalho intelectual. Sob o ponto de vista do fim do contrato em: a) contrato de trabalho industrial; b) contrato de trabalho comercial; c) contrato de trabalho agrícola; d) contrato de trabalho doméstico; e) contrato de trabalho marítimo. Sob o ponto de vista dos sujeitos da relação, em: contrato individual; contrato coletivo ou de equipe. Sob o ponto de vista do lugar do trabalho, em: a) contrato de trabalho a domicílio; b) contrato de trabalho em local designado pelo empregador. Sob o ponto de vista do modo de remuneração, em: a) contrato de salário fixo; b) contrato de salário variável. Sob o ponto de vista da forma, em: a) contrato verbal; b) contrato escrito” (pp. 188-189).

⁵⁶² Sobre o paralelismo contratual, explica Delgado (2018) se tratar de situação em que as mesmas pessoas estão concomitantemente envolvidas em um pacto empregatício e outro de distinta natureza, a exemplo do trabalho doméstico e não doméstico (pp. 669-670). Destaca o professor as três teorias apontadas por Cassar (2014) a serem examinadas: teoria da preponderância; teoria do contágio, da atração ou norma mais favorável que contagia todo contrato; e teoria dos

modalidades contratuais (DELGADO, 2018, p. 637)⁵⁶³.

O expressivo número e a diversidade de modalidades contratuais dificultam a apresentação de uma estrutura metodológica que agregue as identidades e favoreça a simplificação do texto. Opta-se por agrupá-las afinadas com o tempo do contrato, com o lugar de execução da obrigação e com situações e pessoas diversificadas, considerando-se as mudanças significativas incidentes sobre esses aspectos nas últimas décadas⁵⁶⁴.

5.3.2.2.1 Quanto ao tempo

Se há um deus do passado grego consagradíssimo ainda hoje é *Chronos* – o tempo⁵⁶⁵. Sua força no presente é suficiente para convencer que devorou, devora e devorará muitos mitos e construções humanas, impondo-se como uma moeda da mais alta valia na atualidade, quiçá no futuro. Considerando-se não ser ele o criador, mas uma criatura rodante no universo, cuja austeridade não admite negociações para dele fugir, rende-se à força do tempo consumido, mas se confia também na força de outros deuses a velar pela guarda da memória dos bons pensamentos, das experiências⁵⁶⁶ e das sabedorias apuradas, para servir de

dois contratos (*apud* DELGADO, 2018, pp. 669-670).

⁵⁶³ Referindo-se à reconfiguração da empresa e do emprego, distingue Boissonnat (1998) que no cerne da empresa há um “núcleo de assalariados” com relação de emprego estável decorrente do trabalho por prazo indeterminado. Na periferia, há dois grupos do núcleo de assalariados, os assalariados contratados por prazo determinado (estagiários, temporários) e os colaboradores externos da empresa, a maioria prestadores de serviços, subempreiteiros ou autônomos (p. 68).

⁵⁶⁴ A dificuldade para apontar um critério para as várias modalidades de contrato de trabalho é anotada por Joana Nunes Vicente (2019): “A verdade é que, pese embora esta forma puramente descritiva de definir as modalidades contratuais, é difícil apontar um denominador comum às várias modalidades, designadamente, que sirva de critério explicativo para a inclusão na sistematização legal (as mesmas perplexidades são apontadas por BERNARDO LOBO XAVIER, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., p. 389)” (p. 360).

⁵⁶⁵ O tempo visto como “**Chronos** (em grego: Χρόνος, transl.: *Chrónos*, ‘tempo’; em latim: Chronus) também chamado de **Aeon** (em grego: Αἰών, ‘eternidade’; em latim: *Aeon*), na mitologia grega, era a personificação do tempo eterno e imortal, e governava sobre o destino dos deuses imortais. Chronos foi uma divindade criada pela seita órfica, sendo essencialmente uma cópia do titã Cronos, que, no culto popular dos antigos gregos, era o deus do tempo por excelência” (WIKIPÉDIA, 2018a).

⁵⁶⁶ Nesse sentido, afirma Santos (2014): “A função da prática e do pensamento emancipadores consiste em ampliar o espectro do possível através da experimentação e da reflexão acerca de alternativas que representam formas de sociedades justas. A luta democrática e, antes de mais, a luta pela construção de alternativas democráticas. [...] A discussão acerca da viabilidade e do alcance das iniciativas não pode servir de pretexto para a sua invisibilização” (p. 78).

referências para o novo. Eis que o tempo não se contém em si mesmo, ele não se detém no passado e não para no presente, ele segue em movimento para o futuro, envolvendo e transformando a órbita do vivido, deixando escapar não mais que uma fresta no agora para o agir e o transformar do humano, e se contido de força o bastante, ele entrelaça-se com os éons⁵⁶⁷ e entrega para o futuro a porção da ação criadora humana.

Se de um lado a ideia do agora motiva a humanidade ao imediatismo do ser, do agir e do entregar o seu melhor, também potencializa o inverso, misturando em tubos de ensaios quantidades e variedades de escolhas humanas positivas e negativas, resultando em efeitos nem sempre imagináveis, sustentáveis e harmonizadores para o mundo que criou.

Em seu movimento transformador, o tempo na fase pré-industrial não tinha a importância de hoje sobre as relações de trabalho, vez que o trabalho era visto como uma relação pessoal entre o senhor e o criado, e este devia estar permanentemente à disposição do seu senhor⁵⁶⁸. Após a Revolução Industrial, o sistema de trabalho taylorista instalou dentro das fábricas cronômetros e horários homogêneos⁵⁶⁹, passando o tempo a atuar como uma medida de troca e a se contar o tempo de trabalho em seus aspectos qualitativos (definindo as coordenadas da ação) e quantitativos (medindo a produtividade). Com o modelo fordista adotado pelo direito do trabalho, o tempo é concebido como uma referência objetiva, para regular as relações de trabalho nos planos individual e coletivo⁵⁷⁰, e adotado como forma, para definir o contrato de duração indeterminada e a tempo inteiro⁵⁷¹. Com o passar do tempo, as formas produtivas são diversificadas, e com elas a

⁵⁶⁷ “Aeon, também conhecido por éon, eão ou eon, é um termo utilizado para designar ‘o que é para sempre’, um período longo de tempo ou a eternidade” (SIGNIFICADOS, 2015a).

⁵⁶⁸ A falta de sentido do tempo nas formas pré-industriais de relações de trabalho é mencionada por Supiot *et al.* (2003, p. 95).

⁵⁶⁹ Para Leitão (2014), a limitação e a organização do horário de trabalho uniforme fizeram surgir o direito do trabalho (p. 462).

⁵⁷⁰ Explicam Supiot *et al.* (2003) que no aspecto jurídico o tempo tem dupla função nas relações de trabalho, por permitir no plano individual “[...] medir a subordinação e, portanto, a remuneração; no plano colectivo, permite fixar a disciplina e, portanto, as solidariedades” (p. 98).

⁵⁷¹ Trata-se de um modelo *standard* mencionado por Ulrich Mückenberger pelo nome *Standard Employment Relationship* (SER), cujo “[...] padrão tem o valor de uma referência em função da qual se pensavam e estruturavam mais ou menos, todas as formas de trabalho” (*apud* SUPIOT *et al.*, 2003, pp. 101-102).

homogeneidade do modelo de tempo padrão e originário adquire maior elasticidade, para admitir com maior naturalidade contratos por prazo determinado⁵⁷². A diversidade e a velocidade das mutações passam a exigir não apenas a dimensão objetiva do tempo, mas também que seja assimilada sua dimensão pessoal e subjetiva, englobando não somente o tempo da prestação de trabalho, como também o tempo da vida do trabalhador, necessário para a formação profissional, para a família, para a vida social, para o deslocamento, para o consumo, para o lazer etc. As metamorfoses no tempo de trabalho reproduzem efeitos sobre os pilares do direito do trabalho, colocando em xeque suas perspectivas originárias (SUPIOT *et al.*, 2003, pp. 95-98 *passim* e 134)⁵⁷³.

Destacam-se a seguir algumas modalidades de trabalho sob a custódia do tempo, inseridas usualmente no ordenamento jurídico brasileiro após a institucionalização do clássico direito do trabalho, de modo a permitir visualizar as transformações formadoras do cenário laboral contemporâneo e identificar suas características e fronteiras do clássico direito do trabalho no cenário atual.

É comum a doutrina classificar o tempo de duração dos contratos subordinados em determinada, indeterminada e intermitente (DELGADO, 2018, p. 637). Existem outras situações afeitas ao tempo relevantes para a formação do cenário laboral contemporâneo, que serão citadas aqui.

5.3.2.2.1.1 Trabalho por prazo indeterminado

A indeterminação do contrato é a forma contratual idealizada pelo clássico direito do trabalho, por consagrar o princípio da continuidade da relação de emprego, propagar o princípio da norma mais favorável e propiciar o recebimento de um conjunto maior de direitos rescisórios, elevando, por efeito, “[...] o nível de pactuação da força de trabalho no mercado”, nas dimensões pertinentes às

⁵⁷² A normalidade à exceção, originariamente atribuída ao contrato por prazo determinado, é confirmada em Portugal por Joana Nunes Vicente (2019), para quem “[...] representa, no plano dos dados estatísticos, um êxito indesmentível, assumindo foros de normalidade” (p. 362).

⁵⁷³ O tempo interfere na eficácia da aplicação da lei, esta não retroage no tempo consumido ou passado (efeito *ex tunc*) e tem aplicação imediata, no presente (efeito *ex nunc*), conforme prevê o artigo 6º da LICC brasileira, em consonância com o artigo 5º, inciso XXXVI, da CF/88, que determina: “A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”. “Tanto o direito adquirido quanto o consumado estão protegidos pela irretroatividade do direito” (CASSAR, 2010, p. 135).

repercussões da interrupção e da suspensão do contrato de trabalho, das garantias especiais de emprego e estabilidade empregatícia, e no número de parcelas rescisórias advindas com a ruptura do contrato (DELGADO, 2018, pp. 643-644).

Falar em contrato de trabalho de duração indeterminada é dizer sobre a sua continuidade temporal⁵⁷⁴. Trata-se do modelo padrão adotado no início da institucionalização do direito do trabalho, propondo-se a gerar estabilidade na relação de trabalho. Posteriormente, abriu exceção para o contrato por prazo determinado, e vem cada dia mais perdendo espaço para as inovações subsequentes.

A estabilidade no emprego é uma garantia de manutenção permanente e indefinida do emprego, fincada na valorização do vínculo e na inserção do empregado na vida e na dinâmica da empresa⁵⁷⁵. No Brasil, surgiu no início da legislação trabalhista antes de 1930 e foi incorporada à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943 (DELGADO, 2018, p. 1470), para incidir no caso de o empregado atingir dez anos de serviço para o mesmo empregador.

Em 1966, é criado um sistema alternativo à estabilidade no emprego, o FGTS (Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, hoje regulado pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990), permitindo ao empregado optar por um sistema ou outro, por escrito, no instante da celebração de seu contrato, e retroativamente em caso dos contratos existentes. A divulgada opção não produziu efeitos efetivos, considerando-se que o modelo do FGTS atraiu mais os interesses dos empregadores. A CF/88 tornou único o sistema de FGTS e eliminou do sistema jurídico brasileiro a estabilidade decenal, criando mecanismos limitativos ao poder potestativo do empregador de romper o contrato de trabalho, por meio: do aviso prévio proporcional (art. 7º, XXI) regulado pela Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011; da indenização suplementar ao FGTS (art. 7º, I), atualmente fixada em 40% (Lei 8.036/1990)⁵⁷⁶; da proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária

⁵⁷⁴ Sobre a continuidade ou não eventualidade do trabalho, remete-se ao item 4.3.2.3 do capítulo 4 desta tese.

⁵⁷⁵ O sentido firme do propósito da estabilidade é visto em Joana Nunes Vicente (2019, p. 365).

⁵⁷⁶ São também inibitórias ao poder potestativo do empregador de rescindir injustificadamente o contrato de trabalho: a indenização adicional prevista no artigo 9º da Lei nº 7.238, de 29 de outubro de 1984 (cf. Súmulas nºs 182, 242 e 314 do TST); e a indenização adicional devida em caso de ruptura de contrato no período de vigência da antiga Unidade Real de Valor (URV), de

ou sem justa causa, nos termos da lei complementar que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos (art. 7º, I *c/c* o *caput*, e inciso I do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT); dentre outros dispositivos espalhados na CF/88 primando o trabalho como direito fundamental (DELGADO, 2017, p. 1478). No âmbito público, manteve-se a estabilidade do servidor público regulado por estatuto especial (art. 41 da CF/88)⁵⁷⁷, assegurando-se também a estabilidade de empregados perante a Administração Pública, nas hipóteses diferenciadas pelo artigo 19 do ADCT⁵⁷⁸.

É necessário atentar para o fato de não vigorar no Brasil a Convenção 158 da OIT, limitando o término da relação de trabalho a uma causa justificada⁵⁷⁹, nem existir lei complementar regulando a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa prevista no artigo 7º, inciso I *c/c* o *caput*, e inciso I do artigo 10 do ADCT, esforçando parte da doutrina e da jurisprudência em fortalecer a interpretação favorável à aplicação da teoria da eficácia contida e à aplicação imediata de referida garantia de emprego para o âmbito privado previsto desde 1988⁵⁸⁰.

Diante da ausência de proteção normativa para a continuidade do emprego, parece ingênuo afirmar que no Brasil seja real a sobrevivência do contrato de

fevereiro a junho de 1994, instituída pela Medida Provisória nº 434, de 27 de fevereiro de 1994 (art. 29), e suas reedições posteriores, com conversão da Lei nº 8.880, de 27 de maio de 1994 (art. 31).

⁵⁷⁷ Artigo 41 da CF/88: “São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)”. Prevê, ainda, o artigo hipóteses de perda do cargo.

⁵⁷⁸ Artigo 19 do ADCT: “Os servidores públicos civis da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, da administração direta, autárquica e das fundações públicas, em exercício na data da promulgação da Constituição, há pelo menos cinco anos continuados, e que não tenham sido admitidos na forma regulada no art. 37, da Constituição, são considerados estáveis no serviço público”.

⁵⁷⁹ Nos termos do artigo 4º da Convenção nº 158 da OIT (1982): “Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço”.

⁵⁸⁰ Em Portugal, assegura o artigo 53º da Constituição da República: “[...] é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivo político ou ideológico”. A estabilidade no emprego é garantida também por outros instrumentos normativos internacionais e supranacionais, nomeadamente: a Convenção nº 158 da OIT (1982), sobre a cessação da relação de trabalho por iniciativa do empregador; a Directiva 1999/70/CE do Conselho da Europa, de 28 de junho de 1999; e a Recomendação nº 166/1982 da OIT (ILO, 1982), sobre a cessação da relação de trabalho por iniciativa do empregador, enunciadora de medidas restritivas aos contratos por prazo determinado. Sobre esses instrumentos, *cf.* Joana Nunes Vicente (2019, pp. 367-368).

trabalho de duração indeterminada, quando o próprio sistema normativo libera o mercado de trabalho para utilizar os contratos de curta duração, “[...] em nítida rota de colisão com o valor da estabilidade no emprego” (VICENTE, 2019, p. 365).

Para conviver sem a antiga estabilidade decenal, sem a proteção contra a despedida arbitrária da Convenção nº 158 da OIT e sem a lei complementar prevista no artigo 7º, inciso I *c/c* o *caput*, e inciso I do artigo 10 do ADCT, o Brasil confere garantia de emprego ou estabilidade provisória para empregados em virtude de situações especiais, à semelhança do adotado por outros países adeptos da Convenção nº 158 da OIT, assegurando a manutenção do vínculo de emprego por um tempo prefixado e vantagens jurídicas temporárias. As previsões assecuratórias provisórias podem advir de uma norma heterônoma estatal judicial (sentença normativa) ou de normas autônomas originárias de negociação coletiva (convenção, acordo coletivo). No âmbito constitucional, há previsão de garantia de emprego ou de estabilidade provisória: para o dirigente de entidade sindical (art. 8º, VIII, da CF/88); para o dirigente integrante de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (CIPA) (art. 10, II, “a”, do ADCT), conferida exclusivamente a trabalhadores eleitos como titulares e suplentes para representar os empregados (Súmula nº 339, I, do TST, e Orientação Jurisprudencial nº 25 da SDI-I/TST); e para a empregada gestante (art. 10, II, do ADCT).

A legislação brasileira prevê também outras garantias provisórias de emprego, oriundas de diplomas diversos, como em caso de: empregado acidentado (art. 118 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991)⁵⁸¹; trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado (art. 93, § 1º, da Lei 8.213/1991)⁵⁸²; “[...] beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas” (*caput* do art. 93 da Lei 8.213/1991)⁵⁸³; empregados eleitos diretores de sociedades cooperativas por estes criadas (art. 55 da Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971)⁵⁸⁴; representante dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia (art. 625-B, § 1º, da CLT, com redação conferida pela Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000);

⁵⁸¹ Cf. a Súmula nº 378, inciso II, do TST, e a Orientação Jurisprudencial nº 230 da SDI-I/TST.

⁵⁸² Referido artigo foi alterado pela Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 – Estatuto da Pessoa com Deficiência.

⁵⁸³ Essa garantia adota percentual em patamares diferenciados e proporcionais ao número de empregados da empresa.

⁵⁸⁴ Cf. a Orientação Jurisprudencial nº 253 da SDI-I/TST.

trabalhadores eleitos integrantes das comissões de representação de empregados em empresas com mais de duzentos empregados (Lei 13.467/2017, vigente a partir de 1º de novembro de 2017, que conferiu o novo Título IV-A da CLT – arts. 510-A a 510-E)⁵⁸⁵; e empregado que tiver jornada de trabalho reduzida durante a adesão ao Programa de Proteção ao Emprego (PPE) (art. 5º instituído pela Medida Provisória nº 680, de 6 de julho de 2015)⁵⁸⁶.

Necessário ressaltar ainda que a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), fundamentada na Constituição da República de 1988 (CF/88) e nas Convenções da OIT de números 111 e 117, vem declarando discriminatória – portanto, nula – a dispensa de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito, determinando sua reintegração ou indenização compatível, agasalhando esse trabalhador com uma proteção semelhante à garantia de emprego conferida por lei (Súmula nº 443 do TST).

Observa-se que o Brasil, desde a inserção do sistema de FGTS pela Lei 5.107/1966, rendeu-se às interferências da política econômica neoliberalista⁵⁸⁷ e passou a adotar, para situações restritas, algumas fórmulas jurídicas alternativas de proteção ao emprego, visando camuflar a liberalização do mercado de trabalho e minimizar a instabilidade no emprego.

É sabido que com o decorrer do tempo as concepções mudam as escolhas e construções jurídicas, mas não se pode negar que esteja gravado na memória laboral mundial ser a relação de duração indeterminada o modelo padrão para gerar a estabilidade para o trabalhador⁵⁸⁸, além de patentear-se como o modo de ser típico do clássico direito do trabalho. Entretanto, na era da concorrência mercantil, da virtualidade, da velocidade, dos tempos e valores líquidos⁵⁸⁹, a característica da continuidade do contrato de trabalho está cada dia mais em confronto com as novas

⁵⁸⁵ Essa garantia é similar à do cipeiro, não podendo o representante sofrer dispensa arbitrária, ou seja, fundada em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro (art. 510-D, § 3º, da CLT).

⁵⁸⁶ O artigo 5º instituído pela MP 680/2015 foi preservado pela Medida Provisória nº 761, de 22 de dezembro de 2016, que alterou a Lei 13.189/2015, inclusive a denominação da política pública – Programa Seguro-Emprego (PSE) –, estendida até 31 de dezembro de 2018, conforme artigos 1º, 2º, 6º, inciso I, e 11 da Lei 13.189/2015, de acordo com a redação conferida pela MP 761/2016, convertida na Lei 13.456/2017.

⁵⁸⁷ Nesse sentido, *cf.* Delgado (2018, p. 1474).

⁵⁸⁸ Nesse sentido, aduzem Supiot *et al.* (2003, pp. 101-102).

⁵⁸⁹ Sobre tempo e valores líquidos, sugere-se a leitura de Bauman (2007).

relações de trabalho provisórias e circunstanciais inseridas no cenário laboral, provocando questionamentos quanto a ser a continuidade prolongada do contrato de trabalho a forma única e ideal para assegurar proteção ao trabalhador e manter o estuário jurídico laboral como instrumento eficaz dessa proteção.

5.3.2.2.1.2 Trabalho por prazo determinado

O contrato de trabalho por prazo determinado⁵⁹⁰ é o que tem duração limitada⁵⁹¹, prevendo termo final para sua existência⁵⁹², consistindo em uma exceção adotada pelo clássico direito do trabalho que idealizou em sua origem a indeterminação do pacto laboral⁵⁹³. Em decorrência de sua excepcionalidade, a liberdade de pactuação é condicionada a requisitos de ordens material e formal (AMADO, 2014, p. 105). As hipóteses legitimadoras são moldadas com características jurídicas específicas no tocante à prorrogação do prazo contratual, a efeitos rescisórios mais restritos, a não se submeter aos efeitos de interrupção e suspensão do contrato e às garantias de emprego inerentes ao contrato de duração indeterminada (DELGADO, 2018, p. 647).

No Brasil, o contrato a termo está regulado no originário artigo 443 da CLT, DL 5.452/1943, alterado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, incluindo o parágrafo segundo, limitando-se a três alíneas as hipóteses de sua admissibilidade⁵⁹⁴. A primeira hipótese refere-se ao serviço cuja natureza ou

⁵⁹⁰ Explica Joana Nunes Vicente (2019): “Contrato de trabalho a prazo, contrato de trabalho a termo ou contrato de duração determinada são expressões equivalentes para referir a mesma figura jurídica. A expressão termo sugere mais directamente o evento, verificado o qual, o contrato deixa de produzir efeitos, enquanto a expressão prazo tende a salientar o período de eficácia do contrato” (p. 362).

⁵⁹¹ Nos termos do artigo 445 da CLT: “O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)”.

⁵⁹² Nos termos do artigo 443, § 1º, da CLT, são três os meios adotados pelo legislador para fixar o termo final do contrato de trabalho a prazo: “[...] mediante termo fixo (termo certo) – data prefixada – (trata-se, pois, de meio submetido a critério estritamente cronológico); mediante termo previsto em função da execução de serviços previamente especificados (termo incerto); mediante termo previsto em função da realização de determinado acontecimento suscetível de previsão aproximada (termo incerto)” (DELGADO, 2018, p. 760).

⁵⁹³ “Quando a relação de emprego era ainda regida pelo Direito Civil, entendia-se que o contrato de trabalho devia ter um prazo, à semelhança dos contratos comuns. E como era preciso proteger a liberdade do trabalhador, proibiu-se sua contratação ‘por toda a vida’” (p. 379).

⁵⁹⁴ Em Portugal, o contrato a termo resolutivo está regulado na subsecção I, artigos 139º a 149º do CTP.

transitoriedade justifique a predeterminação do prazo do contrato (art. 443, § 2º, “a”, da CLT); a segunda refere-se à atividade empresarial de caráter transitório (art. 443, § 2º, “b”, da CLT); e a terceira refere-se ao contrato de experiência (art. 443, § 2º, “c”, da CLT). A Lei 13.467/2017 incluiu o § 3º para inserir o trabalho intermitente no ordenamento brasileiro⁵⁹⁵.

5.3.2.2.1.2.1 Serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo do contrato

A primeira hipótese prevista refere-se ao serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo do contrato (art. 443, § 2º, “a”, da CLT), situação comum no ambiente laboral, especialmente para atender substituição de empregado permanente que se encontra em gozo de férias ou licença, bem como para atender acréscimos extraordinários e provisórios de serviços da empresa, a exemplo do que ocorre no Natal. Trata-se das mesmas hipóteses de trabalho temporário reguladas na Lei 6.019/1974 (necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente da tomadora, ou acréscimo extraordinário de seus serviços).

O contrato a termo certo fundado na natureza ou na transitoriedade do serviço também se justifica em caso de contrato firmado para a construção de obra específica – como de um muro –, restando descaracterizado seu cabimento em caso de realizações assemelhadas e sucessivas para o mesmo empregador (DELGADO, 2018, p. 648).

5.3.2.2.1.2.1.1 Contrato de safra

Primeiro foi regulado pelo Decreto-Lei nº 761, de 14 de agosto de 1969, posteriormente foi regido pelas regras dos contratos a termo previstas na CLT, em

⁵⁹⁵ O artigo 443 da CLT, alterado pela Lei 13.467/2017, aduz: “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. § 3º – Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria”.

seguida, por força do artigo 21 da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, dispendo sobre o trabalho rural, referido decreto foi revogado aplicando-se então ao contrato de safra as regras previstas na CLT para o contrato a termo, enquadrado na hipótese prevista no § 2º, alínea “a”, artigo 443 da CLT – “[...] serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo”. Seu termo pode ser fixado com fundamento no § 1º do artigo 443 da CLT, quando se tratar de execução de serviços especificados inerentes à safra (preparo do solo, plantio, colheita etc.) ou de realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada, como a previsão da extinção da safra, ou pelo fundamento cronológico, quando o tempo de variação da atividade agrária seja ajustável (DELGADO 2018, pp. 675-676). Carvalho (2007) o enquadra como um contrato intermitente (p. 104).

5.3.2.2.1.2.1.2 Contrato rural por pequeno prazo

O contrato a termo no âmbito rural cabe, em regra, dentro das previsões do contrato de safra. Entretanto, a Medida Provisória nº 410, de 28 de dezembro de 2007, convertida na Lei nº 11.718, de 20 de junho de 2008, inseriu o artigo 14-A na Lei do Trabalho Rural (Lei 5.889/1973) para criar outra admissão fora das situações de safra. Trata-se de um contrato a termo vivenciado pelo produtor rural pessoa física para o exercício de atividades de natureza temporária, pelo prazo máximo de dois meses, no período de um ano, sob pena de converter-se em contrato por prazo indeterminado. Apesar de a natureza da contratação ser temporária, não é caso de terceirização, sendo que o vínculo empregatício é formado diretamente entre o empregado e o empregador rural pessoa física.

5.3.2.2.1.2.1.3 Contrato temporário

O trabalho temporário é um contrato de emprego estabelecido por tempo certo, tipificado na hipótese do artigo 443, § 2º, alínea “a”, da CLT (serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo), criado pelo fenômeno da terceirização, com a peculiaridade de estar dissociado do tradicional sistema dual empregado-empregador e envolver três pessoas: uma pessoa natural, o trabalhador temporário; uma empresa prestadora de trabalho temporário/intermediadora, com a qual o vínculo jurídico de emprego é

estabelecido; e uma empresa cliente tomadora do serviço, formando um “[...] modelo relacional tripartido, mas não triangular (visto que não existe um contrato entre o trabalhador temporário e a empresa utilizadora)” (VICENTE, 2019, p. 430). No Brasil, é regulado pela Lei 6.019/1974, alterada pela Lei 13.429/2017⁵⁹⁶.

Em Portugal, o trabalho temporário está integrado no CTP, na subsecção VI, artigos 172º a 182º, cuidando o artigo 172º de distinguir e conceituar o contrato temporário a termo (alínea “a”)⁵⁹⁷ e o contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária (alínea “b”)⁵⁹⁸.

Tal como sugere o próprio nome, o trabalho temporário surgiu para socorrer situações temporárias, ou seja, não permanentes, daí ter duração limitada e atrelada a certas circunstâncias transitórias previstas em lei⁵⁹⁹, nos termos do atual artigo 2º da Lei 6.019/1974, “[...] para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)”, esclarecendo o artigo 5º-A relacionar os serviços a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, ou seja, sua atividade fim e sua atividade meio (art. 9º, § 3º), ampliando de modo potente a utilização do trabalho temporário e, portanto, a terceirização da mão de obra⁶⁰⁰.

Postura diferente é adotada pelo legislador português que, apesar de prever no artigo 175º do CTP⁶⁰¹ um grande elenco de situações do trabalho

⁵⁹⁶ A Lei 11.718/2008 modificou a Lei 5.889/1973, criando o contrato de trabalhador rural por pequeno prazo para o exercício de atividades de natureza temporária (art. 14-A).

⁵⁹⁷ O artigo 172º, alínea “a”, do CTP, considera contrato de trabalho temporário a termo o “[...] celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua atividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário”.

⁵⁹⁸ O artigo 172º, alínea “b”, do CTP considera contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária o “[...] celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar temporariamente a sua atividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário”.

⁵⁹⁹ Aduz o artigo 2º da Lei 6.019/1974: “Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)”.

⁶⁰⁰ Nesse sentido, *cf.* Delgado (2018, p. 582).

⁶⁰¹ Artigo 175º do CTP: “Admissibilidade de contrato de utilização de trabalho temporário. 1 – O contrato de utilização de trabalho temporário só pode ser celebrado nas situações referidas nas alíneas a) a g) do nº 2 do artigo 140º e ainda nos seguintes casos: a) Vacatura de posto de

temporário, esticando seu braço, inclusive, às hipóteses de contrato a termo resolutivo previstas nas alíneas “a” a “g” do nº 2 do artigo 140⁶⁰², excluiu do rol do trabalho temporário⁶⁰³ a contratação na área de obras, projetos, montagens, reparações na construção civil (art. 175º, nº 2, “h”), eliminando a utilização da mão de obra temporária em uma grande ala; no Brasil, provavelmente a maior utilizadora.

No que se refere ao prazo de duração, no Brasil, inicialmente não se podia exceder a três meses, salvo prorrogação autorizada pelo Ministério do Trabalho, Emprego e Previdência (MTE). Com o alastramento da terceirização, a lei brasileira nº 13.429/2017 conferiu nova redação ao artigo 10, §§ 1º e 2º, da Lei 6.019/1974,

trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento; b) Necessidade intermitente de mão de obra, determinada por flutuação da atividade durante dias ou partes de dia, desde que a utilização não ultrapasse semanalmente metade do período normal de trabalho maioritariamente praticado no utilizador; c) Necessidade intermitente de prestação de apoio familiar direto, de natureza social, durante dias ou partes de dia; d) Realização de projeto temporário, designadamente instalação ou reestruturação de empresa ou estabelecimento, montagem ou reparação industrial. 2 – Para efeito do disposto no número anterior, no que se refere à alínea f) do nº 2 do artigo 140º, considera-se acréscimo excepcional de atividade da empresa o que tenha duração de até 12 meses”.

⁶⁰² Artigo 140º do CTP: “Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo. 1 – O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade. 2 – Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa: a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar; b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento; c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição; d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado; e) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima; f) Acréscimo excepcional de atividade da empresa; g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro; h) Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respectivos projetos ou outra atividade complementar de controle e acompanhamento. 3 – Sem prejuízo do disposto no n. 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto em situação referida em qualquer das alíneas a) a c) ou e) a h) do número anterior. 4 – Além das situações previstas no n. 1, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para: a) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente à empresa com menos de 750 trabalhadores; b) Contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego, em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego. 5 – Cabe ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração de contrato de trabalho a termo. 6 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto em qualquer dos nºs 1 a 4”.

⁶⁰³ O artigo 175º, nº 2, alínea “h”, do CTP exclui do trabalho temporário a “[...] contratação para a execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respectivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento”.

e ampliou o prazo de duração para no máximo 180 dias, prorrogável por mais 90 dias, menor que os dois anos previstos como regra nos artigos 178⁶⁰⁴ e 182⁶⁰⁵ do CTP.

O trabalho temporário abriu no Brasil o caminho do processo de terceirização (DELGADO, 2018, p. 567). Em seu início, era expressiva a redução dos direitos conferidos aos trabalhadores em relação ao empregado típico da CLT. A doutrina e a jurisprudência trabalhistas, num esforço hermenêutico, amparadas na CF/88⁶⁰⁶ e no artigo 12, alínea “a”, da Lei 6.019/1974⁶⁰⁷, estenderam aos temporários direitos típicos do empregado celetista, reduzindo a discriminação. O legislador brasileiro fez a sua parte, criando diplomas insertores de preceitos isonômicos não previstos inicialmente, tais como o vale transporte (art. 1º do Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987) e o FGTS (art. 13 da Lei nº 7.839, de 12 de outubro de 1989, e em seguida os arts. 15 e 20, IX, da Lei 8.036/1990). Esse entendimento jurisprudencial se “[...] tornou absolutamente hegemônico” no

⁶⁰⁴ Artigo 178º do CTP: “Duração de contrato de utilização de trabalho temporário. 1 – O contrato de utilização de trabalho temporário é celebrado a termo resolutivo, certo ou incerto. 2 – A duração do contrato de utilização de trabalho temporário, incluindo renovações, não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de dois anos, ou de seis ou 12 meses em caso de, respectivamente, vacatura de posto de trabalho quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou acréscimo excepcional da atividade da empresa. 3 – Considera-se como um único contrato o que seja objeto de renovação. 4 – No caso de o trabalhador temporário continuar ao serviço do utilizador decorridos 10 dias após a cessação do contrato de utilização sem a celebração de contrato que o fundamente, considera-se que o trabalho passa a ser prestado ao utilizador com base em contrato de trabalho sem termo”.

⁶⁰⁵ Artigo 182º do CTP: “1 – A duração do contrato de trabalho temporário não pode exceder a do contrato de utilização. 2 – O contrato de trabalho temporário a termo certo não está sujeito ao limite de duração do nº 2 do artigo 148º e pode ser renovado enquanto se mantenha o motivo justificativo. 3 – A duração do contrato de trabalho temporário a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder dois anos, ou seis ou 12 meses quando aquele seja celebrado, respectivamente, em caso de vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou de acréscimo excepcional de atividade da empresa. 4 – O contrato de trabalho temporário a termo incerto dura pelo tempo necessário à satisfação de necessidade temporária do utilizador, não podendo exceder os limites de duração referidos no número anterior. 5 – É aplicável ao cômputo dos limites referidos nos números anteriores o disposto no nº 5 do artigo 148º. 6 – À caducidade do contrato de trabalho temporário é aplicável o disposto no artigo 344º ou 345º, consoante seja a termo certo ou incerto”.

⁶⁰⁶ Por força da CF/88, cabe ao trabalhador temporário o 13º salário proporcional, a jornada de 44 horas semanal com adicional de horas extras (art. 7º, XIII e XVI), a jornada especial conformada a turno ininterrupto de revezamento (art. 7º, XIV), o adicional de insalubridade e periculosidade, além de outras parcelas de natureza salarial.

⁶⁰⁷ Nesse sentido, o princípio da equivalência, constante no artigo 12 da Lei 6.019/1974, aduz: “Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos: a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional”.

ordenamento jurídico brasileiro (DELGADO, 2018, pp. 572-573).

5.3.2.2.1.2.1.4 Trabalho temporário doméstico

A LC 150/2015, dispondo sobre o contrato de trabalho doméstico⁶⁰⁸, admitiu sua contratação por prazo determinado para atender a necessidades familiares transitórias e em substituição temporária de empregado (art. 443º, § 2º, “a”, da CLT), e, em caso de experiência (art. 443º, § 2º, “c”, da CLT)⁶⁰⁹, alargando ainda mais o assentamento do contrato por prazo determinado para fins temporários no cenário brasileiro.

5.3.2.2.1.2.2 Atividade empresarial de caráter transitório

A segunda admissão celetista refere-se à atividade empresarial de caráter transitório (art. 443, § 2º, “b”, da CLT), revelada em situações passageiras comuns em caso de feiras, circos, atividades sazonais, como ocorre por ocasião das festas religiosas.

Exemplo típico é o contrato de temporada admitido para trabalho em período específico e delimitado em função da atividade da empresa. São também conhecidos por contratos adventícios.

Há quem entenda se tratar de um contrato indeterminado, seja em caso de curto espaçamento, a exemplo de banca de feirantes ocorrentes uma ou duas vezes por semana, seja em caso de espaçamento maior, a exemplo de empregado de hotel que labora apenas no verão. Prefere-se aqui entendê-lo como um contrato por prazo determinado, em decorrência de o trabalho ser necessário e prestado apenas por ocasião de pico de serviço da atividade empresarial. Assevera Delgado

⁶⁰⁸ Dispõe o artigo 1º da LC 150/2015: “Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei”.

⁶⁰⁹ Artigo 4º da CLT: “É facultada a contratação, por prazo determinado, do empregado doméstico: I – mediante contrato de experiência; II – para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso. Parágrafo único – No caso do inciso II deste artigo, a duração do contrato de trabalho é limitada ao término do evento que motivou a contratação, obedecido o limite máximo de 2 (dois) anos”.

(2018) que o contrato de temporada se associa a “contratos a termos correlatos” formados em função das variações de estação sofridas pela atividade empresarial (p. 683).

5.3.2.2.1.2.3 Contrato de experiência

A terceira admissão celetista refere-se ao contrato de experiência (art. 443, § 2º, “c”, da CLT), sendo a mais cotidiana no cenário brasileiro, por não ter cuidado o legislador celetista de especificar a quais situações caberiam experiência, deixando entrar qualquer relação de emprego, tornando ordinária a condição resolutive experimental do contrato, comum aos contratos por prazo indeterminado quando assegurava a antiga estabilidade decenal prevista no artigo 478, § 1º, da CLT (DELGADO, 2018, pp. 648 e 674)⁶¹⁰.

5.3.2.2.1.3 Trabalho intermitente

O trabalho intermitente foi regulado no Brasil pela Lei 13.467/2017, com as retificações inseridas pela Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, incluindo na CLT o § 3º do artigo 443, os artigos 452-A a 452-H e o artigo 911-A.

Em Portugal, estava compreendido no artigo 180º, inciso III, do CTP de 2003, hoje distintamente tratado na subseção III, artigos 157º a 160º, da atual Lei 7/2009, considerando Amado (2014) tratar-se de modalidade contratual prevendo a adaptação da prestação de trabalho de forma elástica, às variadas e mutáveis exigências produtivas da empresa moderna, as quais, por vezes, implicam em períodos de prestação de trabalho sucedidos por períodos de inatividade laboral (p. 145)⁶¹¹.

⁶¹⁰ Explica Joana Nunes Vicente (2019): “[...] a condição diferencia-se do termo porque, neste, o acontecimento que vai interferir na vigência do negócio é de verificação incerta, enquanto naquela, esse acontecimento é de verificação incerta” (p. 364).

⁶¹¹ A portuguesa Joana Nunes Vicente (2019) adentra nas modalidades de trabalho intermitente: “Em termos doutrinário, o chamado trabalho intermitente – genericamente caracterizado por alternância de períodos de atividade e de inatividade laboral – pode revestir várias modalidades: por um lado, o trabalho intermitente *na modalidade de trabalho alternado*, aquele em que a prestação de trabalho é sucedida ou intervalada por períodos de inatividade laboral, mas existe uma definição prévia do *quantum* e do *quandum* da prestação, ou seja, as partes estabelecem, no contrato, o início e o termo de cada período de trabalho; por outro lado, o chamado trabalho intermitente *na modalidade à chamada* em que, justamente, não existe essa

Nascimento (2011), ao referir-se ao trabalho intermitente embrionado antes da Lei 13.467/2017, ressalta não ser ele o mesmo que trabalho eventual, porque: o serviço eventual é realizado para fontes ocasionais e para eventos de curta duração, a exemplo da babá que acompanha a família numa semana de férias e ao final desta é liberada de seu compromisso; enquanto o intermitente é prestado para a mesma fonte com retornos duráveis, a exemplo da diarista que vai uma vez por semana na mesma residência em todas as semanas do mês (p. 169). Diferencia-se do trabalho subordinado contínuo, uma vez que o intermitente é prestado com espaçamentos de intervalos entre o fim e o início de outro ciclo de trabalho para a mesma fonte. Carvalho (2007) aduz ser o trabalho intermitente ou adventício aquele realizado de modo não eventual, mas descontínuo, ou periódico, como preferem os autores que designam a não eventualidade como continuidade em vez de descontinuidade (p. 104)⁶¹².

Nos termos da atual redação conferida ao § 3º do artigo 443 da CLT, intermitente é a prestação de serviço subordinado não contínuo, alternado com períodos de inatividade prefixados em horas, dias ou meses. É admitido para qualquer atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas que já possuem lei própria os regulando inclusive na intermitência. Tratando de exceção ao trabalho contínuo subordinado, é um contrato coberto por formalidades descritas no artigo 452-A da CLT, devendo ser escrito e registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do trabalhador, mesmo quando previsto em instrumento normativo negociado, facultando o artigo 452-B o convencionamento

definição prévia. Dentro dessa segunda modalidade, é possível ainda distinguir três *subespécies*. Nuns casos, a incerteza existe apenas em relação à localização temporal dos ciclos de atividade, isto é, existe uma definição do *quantum* de prestação, mas o *quandum* da prestação não é antecipadamente determinado. O ritmo da intermitência é imprevisível e depende das solicitações que forem sendo feitas pelo empregador. Noutros, é apenas garantido ao trabalhador um período efetivo mínimo de prestação de trabalho, um *quantum* de prestação mínimo, mas respeitado esse mínimo, admite-se uma variação do *quantum* da prestação e da sua colocação temporal. Por fim, numa outra submodalidade, de forma mais drástica, a incerteza abrange o *quantum* e o *quandum* da prestação laboral, ou seja, o trabalhador obriga-se a responder às solicitações da entidade empregadora, dependendo a duração do trabalho efetivo, bem como a sua distribuição, das necessidades e conveniências de exploração da empresa, não havendo qualquer garantia de um mínimo de prestação efetiva de trabalho". Em Portugal, é apenas admitido o trabalho intermitente na modalidade de trabalho alternado, com a fixação antecipada do *quantum* e do *quandum* da prestação (art. 159º, nº 1, 1ª parte), e na modalidade de trabalho à chamada, neste impõe-se a fixação antecipada do *quantum* da prestação laboral, ficando unicamente a colocação temporal dos ciclos de atividade dependente da convocatória do empregador (art. 158º, nº 1, alínea b) (pp. 453-455 *passim*).

⁶¹² Sobre as teorias da não eventualidade, *cf.* o item 4.3.2.3 do capítulo 4 desta tese.

de algumas regras, direitos e obrigações. O artigo 452-E prevê o pagamento de verbas rescisórias, algumas pela metade, outras na integralidade, além de critério diferenciado para o pagamento de FGTS (art. 911-A). No conjunto, inserem-se variáveis redutoras de jornada e remuneração⁶¹³, desconstruindo critérios tradicionalmente adotados em caso de trabalho subordinado contínuo, gerando, por conseguinte, insegurança jurídica.

Em Portugal, leciona Amado (2014) ter o trabalho intermitente duas submodalidades – o trabalho alternado e o trabalho por chamada –, além de admitir às partes modelarem formas mistas de trabalho intermitente (p. 146).

5.3.2.2.1.4 Situações diferenciadas

Necessário destacar ainda a presença de um grupo de contratos a termo, com características distintas das situações arroladas acima, gestando uma “diversidade normativa” característica dos ordenamentos jurídicos na atualidade (AMADO, 2014, p. 9).

5.3.2.2.1.4.1 O contrato a termo do artista

O contrato do artista pode ser indeterminado, mas, em regra, é determinado, por se tratar de profissional cujas qualificação e habilidade tendem a se aperfeiçoar com o passar do tempo, atuando a indeterminação do contrato de trabalho como um fator prejudicial aos melhoramentos obtidos pelo empregado, justificando-se sua inclusão entre os contratos a termo (DELGADO, 2018, pp. 649-650). A fixação de prazo de vigência e também a hipótese de indeterminação estão previstas no artigo 10 da Lei nº 6.533, de 24 de maio de 1978, dispondo sobre a regulamentação das profissões de artistas, aplicável também ao técnico em espetáculos de diversões, excetuando o artigo 5º os técnicos de empresas de radiodifusão⁶¹⁴.

⁶¹³ Ao trabalhador intermitente está garantido o salário nunca inferior ao mínimo percebido em caso de remuneração variável (art. 8, VII, da CF/88). Em caso de trabalhador celetista junto à Administração Pública, *cf.* a Orientação Jurisprudencial nº 358 do TST.

⁶¹⁴ Artigo 2º da Lei 6.533/1978: “Para os efeitos desta lei, é considerado: I – Artista, o profissional que cria, interpreta ou executa obra de caráter cultural de qualquer natureza, para efeito de

O contrato pode ser executado de forma autônoma ou subordinada, destacando Barros (2001) sugerir a doutrina italiana a inclusão do artista como um terceiro gênero – o trabalho parassubordinado –, diante das atenuações dos traços característicos da subordinação e do trabalho autônomo (pp. 57-59 *passim*)⁶¹⁵.

5.3.2.2.1.4.2 O contrato a termo do atleta

Nos termos da Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998, o desporto brasileiro abrange práticas formais e não formais⁶¹⁶ e pode ser praticado como desporto educacional, de participação, formação e rendimento, podendo este último ser organizado e praticado de modo profissional e não profissional⁶¹⁷.

O contrato do atleta profissional é um contrato especial de trabalho⁶¹⁸,

exibição ou divulgação pública, através de meios de comunicação de massa ou em locais onde se realizam espetáculos de diversão pública; II – Técnico em Espetáculos de Diversões, o profissional que, mesmo em caráter auxiliar, participa, individualmente ou em grupo, de atividade profissional ligada diretamente à elaboração, registro, apresentação ou conservação de programas, espetáculos e produções. Parágrafo único – As denominações e descrições das funções em que se desdobram as atividades de Artista e de Técnico em Espetáculos de Diversões constarão do regulamento desta lei”.

⁶¹⁵ O trabalho parassubordinado será abordado no item 5.3.4 deste capítulo.

⁶¹⁶ Aduz o artigo 1º da Lei 9.615/1998: “O desporto brasileiro abrange práticas formais e não-formais e obedece às normas gerais desta Lei, inspirado nos fundamentos constitucionais do Estado Democrático de Direito. § 1º A prática desportiva formal é regulada por normas nacionais e internacionais e pelas regras de prática desportiva de cada modalidade, aceitas pelas respectivas entidades nacionais de administração do desporto. § 2º A prática desportiva não-formal é caracterizada pela liberdade lúdica de seus praticantes”.

⁶¹⁷ Nesse sentido, aduz o artigo 3º da Lei 9.615/1998: “O desporto pode ser reconhecido em qualquer das seguintes manifestações: I – desporto educacional, praticado nos sistemas de ensino e em formas assistemáticas de educação, evitando-se a seletividade, a hipercompetitividade de seus praticantes, com a finalidade de alcançar o desenvolvimento integral do indivíduo e a sua formação para o exercício da cidadania e a prática do lazer; II – desporto de participação, de modo voluntário, compreendendo as modalidades desportivas praticadas com a finalidade de contribuir para a integração dos praticantes na plenitude da vida social, na promoção da saúde e educação e na preservação do meio ambiente; III – desporto de rendimento, praticado segundo normas gerais desta Lei e regras de prática desportiva, nacionais e internacionais, com a finalidade de obter resultados e integrar pessoas e comunidades do País e estas com as de outras nações. IV – desporto de formação, caracterizado pelo fomento e aquisição inicial dos conhecimentos desportivos que garantam competência técnica na intervenção desportiva, com o objetivo de promover o aperfeiçoamento qualitativo e quantitativo da prática desportiva em termos recreativos, competitivos ou de alta competição. (Incluído pela Lei nº 13.155, de 2015). § 1º O desporto de rendimento pode ser organizado e praticado: (Renumerado do parágrafo único pela Lei nº 13.155, de 2015). I – de modo profissional, caracterizado pela remuneração pactuada em contrato formal de trabalho entre o atleta e a entidade de prática desportiva; II – de modo não-profissional, identificado pela liberdade de prática e pela inexistência de contrato de trabalho, sendo permitido o recebimento de incentivos materiais e de patrocínio. (Redação dada pela Lei nº 9.981, de 2000)”.

⁶¹⁸ A especialidade do contrato de trabalho do atleta é reiteradamente mencionada na Lei

vedado ao menor de 18 anos de idade (art. 27-C da Lei 9.615/1998), fixado sempre a termo (BARROS, 2001, p. 63), considerando se tratar de profissional cujas qualificação e habilidade tendem a ser aperfeiçoadas com o decorrer do tempo, atuando a indeterminação do contrato de trabalho como um fator prejudicial às vantagens advindas em decorrência dos melhoramentos obtidos pelo empregado (DELGADO, 2018, pp. 649-650).

5.3.2.2.1.4.3 Contrato de obra certa

É um contrato de emprego a prazo previsto pela Lei nº 2.959, de 17 de novembro de 1956, fundado em motivo distinto do contrato a prazo padrão do artigo 443 da CLT, apesar de este recolher as regras gerais. Sua qualificação exige a presença de um construtor exercendo atividade empresarial permanente, tendo como fator justificador da contratação a execução de obra ou serviço certo, cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo (DELGADO, 2018, pp. 681-682). Além das regras gerais aplicáveis aos contratos a termo, a Lei 2.959/1956⁶¹⁹ prevê, nos termos do seu artigo 2º, entre outras regras, indenização em caso de ruptura contratual.

5.3.2.2.1.4.4 Contrato de aprendizagem

O contrato de aprendizagem é um contrato de duração limitada previsto na CLT (arts. 428 a 433), dentro do seu Capítulo IV (arts. 402 a 441), dedicado à proteção do menor, com as alterações inseridas pela Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000, pela Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005, pela Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, e pela Lei nº 12.594, de 18 de janeiro de 2012. A partir da Lei 11.180/2005, a aprendizagem é admitida para trabalhadores a partir de 14 anos, até o limite de 24 anos de idade (arts. 7º, XXXIII, e 227, § 3º, I, da CF/88 e art. 428 da CLT), abrangendo trabalhadores adultos não integrados no

9.615/1998, a exemplo do artigo 28. O modo de ser especial do contrato de trabalho desportivo é registrado em Portugal por Amado (2014, p. 93).

⁶¹⁹ Artigo 2º da Lei 2.959/1956: “Rescindido o contrato de trabalho em face do término da obra ou serviço, tendo o empregado mais de 12 (doze) meses de serviço, ficar-lhe-á assegurada a indenização por tempo de trabalho na forma do artigo 478 da Consolidação das Leis do Trabalho, com 30% (trinta por cento) de redução”.

respectivo capítulo consolidado.

Visa o contrato assegurar ao aprendiz “[...] inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico” (art. 428 da CLT), devendo ele ser escrito e limitar sua duração em dois anos, exceto quanto ao aprendiz com deficiência (§§ 3º e 5º do art. 428 e *caput* do art. 433 da CLT).

Para motivar o empregador a utilizar essa modalidade contratual, o legislador brasileiro estabelece, por exemplo: redução na base de cálculo do FGTS (art. 15, § 7º, da Lei 8.036/1990); não impõe indenização em caso de rescisão antecipada prevista nos artigos 479, 480 e 433 da CLT; além de obrigar a contratação de aprendiz, em proporção ao número de empregados existentes na empresa (art. 429 da CLT), com exceção das microempresas e empresas de pequeno porte (art. 51, III, da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006).

5.3.2.2.1.4.5 Contrato provisório da Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998 – para acréscimo no número de empregados

O legislador ordinário, através da Lei 9.601/1998, criou um contrato sem nome próprio, operado na prática dominante pelo epíteto de “contrato provisório de trabalho”. A atenção especial conferida à lei se justifica por admitir a contratação por prazo determinado, afora das hipóteses admitidas pelo § 2º do artigo 443 da CLT, cedendo espaço ordinariamente à prática até então excepcional, para a contratação por prazo determinado, de qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou pelo estabelecimento, mediante apenas duas condições ou requisitos: seja o contrato instituído por meio de convenção e de acordos coletivos de trabalho, ou seja, com a participação do sindicato dos empregados prevista no artigo 8º, inciso VI, da CF/88; seja a contratação para admissões que representem acréscimo no número de empregados⁶²⁰.

⁶²⁰ Aduz o artigo 1º da Lei 9.601/1998: “As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados”.

O primeiro requisito do artigo 1º da lei produz efeito assegurador à fixação do contrato, entretanto o segundo, que justifica a criação da própria lei, é abrandado pelo seu artigo 3º⁶²¹, ao eleger média semestral que permite ardis no parâmetro para a contratação a termo e dá margens para a crescente troca de contratações, reduções de direitos, dificuldades práticas na fiscalização e desequilíbrio no mercado de trabalho (DELGADO, 2018, p. 689).

A lei surgiu traçada com características comuns ao contrato a termo e outras características peculiares, atenuando, em regra, os cuidados conferidos aos contratos a termo, já dotados de restrições pecuniárias rescisórias (DELGADO, 2018, p. 687). Por outro lado, conferiu vantagens tributárias e creditícias em favor do empregador. Em seu conjunto, atuou de modo destoante, pois não se propagou como desejava perante o ambiente econômico no combate ao desemprego, temeroso em criar inutilmente novos postos de trabalho, diante da falta de aquecimento do mercado, servindo mais de mecanismo rotativo de substituição de trabalhadores com salários mais reduzidos⁶²².

5.3.2.2.1.4.6 Trabalho avulso

O trabalho avulso surgiu da necessidade dos portos de carregar e descarregar mercadorias, dando origem a uma categoria nominada por estivadores (NASCIMENTO, 2011, p. 170). A Portaria nº 3.107, de 7 de abril de 1971, do então Ministério do Trabalho e Previdência Social, definia o avulso no âmbito da previdência social como “[...] todo trabalhador sem vínculo empregatício que, sindicalizado ou não, tenha a concessão de direito de natureza trabalhista executada por intermédio da respectiva entidade de classe”.

A forte capacidade de organização dessa categoria permitiu, ao longo do

⁶²¹ Artigo 3º da Lei 9.601/1998: “O número de empregados contratados nos termos do art. 1º desta Lei observará o limite estabelecido no instrumento decorrente da negociação coletiva, não podendo ultrapassar os seguintes percentuais, que serão aplicados cumulativamente: I – cinquenta por cento do número de trabalhadores, para a parcela inferior a cinquenta empregados; II – trinta e cinco por cento do número de trabalhadores, para a parcela entre cinquenta e cento e noventa e nove empregados; e III – vinte por cento do número de trabalhadores, para a parcela acima de duzentos empregados. Parágrafo único – As parcelas referidas nos incisos deste artigo serão calculadas sobre a média aritmética mensal do número de empregados contratados por prazo indeterminado do estabelecimento, nos seis meses imediatamente anteriores ao da data de publicação desta Lei”.

⁶²² Sugere-se a leitura das críticas e reflexões efetuadas por Delgado (2018, pp. 687-701 *passim*).

tempo, a conquista gradativa de direitos trabalhistas e previdenciários inerentes ao trabalhador empregado tradicional, conferindo a CF/88, artigo 7º, inciso XXXIV, a igualdade dos direitos entre o trabalhador avulso e o trabalhador com vínculo empregatício (DELGADO, 2018, pp. 405-406).

No início, quando uma empresa de navegação precisava do serviço da categoria, contactava o sindicato próprio para intermediar a força de trabalho, recrutar os trabalhadores pelo período que precisava, pagando ao final o preço global do serviço, para ratear com os trabalhadores. A partir da Lei 8.630/1993 (art. 18), revogada pela Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013 (arts. 32 e 33), essa função cabe ao órgão gestor de mão de obra do trabalho portuário, apesar de persistirem situações cabíveis a sindicatos, diante da não estruturação do órgão gestor em determinados portos (DELGADO, 2018, p. 405).

Para Delgado (2018), o avulso é uma modalidade de trabalho eventual, uma vez que é prestado por curtos períodos de tempo e a tomadores diferentes, dele distinguindo-se por atuar no setor específico portuário e por meio de uma entidade intermediária, a quem cabe realizar a interposição de força de trabalho junto aos tomadores do serviço, tais como “[...] armazéns de portos, navios em carregamento ou descarregamento, importadores e exportadores e outros operadores portuários” (p. 404)⁶²³. A categoria compreendia, nomeadamente, os trabalhadores da orla marítima e portuária, tais como operadores de carga e descarga, conferentes e conservadores de carga e descarga, arrumadores, ensacadores de mercadorias e amarradores (p. 406).

A Lei 8.630/1993, ao dispor sobre o regime jurídico de exploração dos portos, revoga vários preceitos anteriores e determina ao operador portuário que seja a contratação de trabalhadores portuários de estiva, conferência de carga e vigilância de embarcações com vínculo empregatício a prazo indeterminado, feita exclusivamente dentre os trabalhadores portuários avulsos registrados (art. 26). Deixa de fora da exclusividade os trabalhadores portuários de capatazia (parágrafo único), o que a Lei 12.815/2013, revogadora da Lei 8.630/1993, cuidou de fazer

⁶²³ Apesar de ser comum utilizar o significado no mesmo sentido, são duas qualificações jurídicas distintas (NASCIMENTO, 2011, p. 170).

(art. 40, § 2º) (DELGADO, 2017, p. 382)⁶²⁴.

Nos termos do artigo 32, inciso VII, da Lei 12.815/2013, ao órgão gestor de mão de obra do trabalho portuário cabe “[...] arrecadar e repassar aos beneficiários os valores devidos pelos operadores portuários relativos à remuneração do trabalhador portuário avulso e aos correspondentes encargos fiscais, sociais e previdenciários”, respondendo solidariamente com os operadores portuários pela remuneração devida ao trabalhador portuário avulso e pelas indenizações decorrentes de acidente de trabalho (art. 33, § 2º).

Importante inovação é a trazida pela Lei nº 12.023, de 27 de agosto de 2009, que, ao criar nova hipótese de trabalho avulso, admitiu o exercício de atividade de movimentação de mercadoria em geral⁶²⁵ em áreas urbanas ou rurais,

⁶²⁴ Aduz o artigo 40 da Lei 12.815/2013: “O trabalho portuário de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações, nos portos organizados, será realizado por trabalhadores portuários com vínculo empregatício por prazo indeterminado e por trabalhadores portuários avulsos. § 1º Para os fins desta Lei, consideram-se: I – capatazia: atividade de movimentação de mercadorias nas instalações dentro do porto, compreendendo o recebimento, conferência, transporte interno, abertura de volumes para a conferência aduaneira, manipulação, arrumação e entrega, bem como o carregamento e descarga de embarcações, quando efetuados por aparelhamento portuário; II – estiva: atividade de movimentação de mercadorias nos conveses ou nos porões das embarcações principais ou auxiliares, incluindo o transbordo, arrumação, peação e despeação, bem como o carregamento e a descarga, quando realizados com equipamentos de bordo; III – conferência de carga: contagem de volumes, anotação de suas características, procedência ou destino, verificação do estado das mercadorias, assistência à pesagem, conferência do manifesto e demais serviços correlatos, nas operações de carregamento e descarga de embarcações; IV – conserto de carga: reparo e restauração das embalagens de mercadorias, nas operações de carregamento e descarga de embarcações, reembalagem, marcação, remarcação, carimbagem, etiquetagem, abertura de volumes para vistoria e posterior recomposição; V – vigilância de embarcações: atividade de fiscalização da entrada e saída de pessoas a bordo das embarcações atracadas ou fundeadas ao largo, bem como da movimentação de mercadorias nos portalós, rampas, porões, conveses, plataformas e em outros locais da embarcação; e VI – bloco: atividade de limpeza e conservação de embarcações mercantes e de seus tanques, incluindo batimento de ferrugem, pintura, reparos de pequena monta e serviços correlatos. § 2º A contratação de trabalhadores portuários de capatazia, bloco, estiva, conferência de carga, conserto de carga e vigilância de embarcações com vínculo empregatício por prazo indeterminado será feita exclusivamente dentre trabalhadores portuários avulsos registrados. § 3º O operador portuário, nas atividades a que alude o *caput*, não poderá locar ou tomar mão de obra sob o regime de trabalho temporário de que trata a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. § 4º As categorias previstas no *caput* constituem categorias profissionais diferenciadas”.

⁶²⁵ Artigo 2º da Lei 12.023/2009: “São atividades da movimentação de mercadorias em geral: I – cargas e descargas de mercadorias a granel e ensacados, costura, pesagem, embalagem, enlonamento, ensaque, arrasto, posicionamento, acomodação, reordenamento, reparação da carga, amostragem, arrumação, remoção, classificação, empilhamento, transporte com empilhadeiras, paletização, ova e desova de vagões, carga e descarga em feiras livres e abastecimento de lenha em secadores e caldeiras; II – operações de equipamentos de carga e descarga; III – pré-limpeza e limpeza em locais necessários à viabilidade das operações ou à sua continuidade”.

sem vínculo empregatício, mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. A empresa tomadora responde solidariamente pela remuneração do trabalhador avulso, é responsável pelo recolhimento dos encargos fiscais e sociais, pelas contribuições e importâncias devidas à Seguridade Social e pelo fornecimento de EPIs (equipamentos de proteção individual – art. 8º). Em caso de descumprimento do sindicato no repasse dos benefícios pagos pelos tomadores, os dirigentes do sindicato intermediador serão responsáveis, pessoal e solidariamente (art. 5º, III).

É preciso ficar claro que as regras da Lei 12.023/2009 aplicáveis ao trabalho portuário desenvolvido nas áreas urbanas ou rurais não se aplicam aos trabalhadores portuários marítimos, aplicando-lhes, porém, o critério isonômico constitucionalmente assegurado ao trabalhador avulso marítimo (art. 7º, XXXIV).

As variações legislativas deixam claras as transformações ocorrentes nas formas de executar o trabalho portuário, podendo resumidamente identificá-los em trabalho avulso intermediado pelo órgão gestor (avulso portuário e trabalhador avulso vinculado/empregado) e avulso sindical (movimentação em áreas urbanas ou rurais)⁶²⁶. Seja intermediado pelo órgão gestor ou sindicato, o trabalho avulso conta com a participação de uma terceira pessoa, guardando semelhanças com a terceirização trabalhista⁶²⁷, decantada e ampliada nos dias atuais.

5.3.2.2.1.4.7 Trabalho a tempo parcial

A contratação de trabalho em jornada inferior à fixada pelo legislador constitucional era flexibilizada informalmente no âmbito laboral, desde que asseguradas as vantagens trabalhistas proporcionais e não inferiores ao mínimo legal. O trabalho a tempo parcial (*part time*), no modelo do artigo 58-A formatado pelo legislador celetista, foi iniciado pela Medida Provisória nº 1.709, de 6 de agosto de 1998, e pela subsequente Medida Provisória nº 1.709-1, de 3 de setembro de 1998 – além de outras, como a Medida Provisória nº 1.952-23, de 28 de abril de 2000, e a Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001 –, para admitir a prática parcial da jornada com duração máxima de até vinte e cinco horas

⁶²⁶ Para classificação semelhante, cf. Nascimento (2011, p. 170).

⁶²⁷ Nesse sentido, afirma Delgado (2018, p. 408).

semanais, em contraste com a praticada em tempo integral (*full time*), de no máximo oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, prevista no artigo 7º, inciso III, da CF/88. A Lei 13.467/2017 altera o artigo 58-A, passando então a admitir sua duração de até trinta horas semanais, sem cabimento de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, admitindo o acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

Em Portugal, o trabalho a tempo parcial iniciou em 1999, “[...] através da Lei nº 103/99 – diploma que procedeu à transposição da Directiva nº 97/81/CE do Conselho, de 15/12, respeitante ao acordo quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES” (VICENTE, 2019, p. 442). Estava previsto no artigo 180º do CTP de 2003, e no CTP atual, de 2009, está previsto na subseção II, artigos 150⁶²⁸ a 156º. Na Espanha, está previsto no artigo 12 do Estatuto dos Trabalhadores, derogado pelo Real Decreto-Lei nº 18, de 3 de dezembro de 1993 – substituído pela Lei nº 10, de 19 de maio de 1994 –, como medidas urgentes para promover o emprego⁶²⁹.

⁶²⁸ O artigo 150º do CTP considera trabalho a tempo parcial “[...] o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável”, esclarecendo o nº 3 poder ele ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido por acordo.

⁶²⁹ Aduz o artigo 4 da Lei 10/1994: “*Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo. 1. El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo. 2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos previstos en el artículo 15 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas serán llamados en el orden y la forma que se determinen en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria*”. (“Contrato a tempo parcial e contrato de franquia. 1. Considera-se que o trabalhador é contratado a tempo parcial quando presta serviços por um número de horas por dia, por semana, por mês ou por ano, menos do que o considerado habitual na atividade em questão nos referidos períodos de tempo. 2. O contrato a tempo parcial pode ser celebrado por tempo indeterminado ou por tempo determinado, nos casos previstos no artigo 15 da Lei 8/1980, de 10 de março, do Estatuto dos Trabalhadores. Entende-se que o contrato de meio período é celebrado indefinidamente quando se dispõe a executar trabalhos fixos e periódicos dentro do volume normal de atividade da empresa. Aqueles que prestam serviços em empregos com caráter descontínuo fixo e que não se repetem em determinadas datas serão convocados na ordem e da forma determinadas nos respectivos acordos coletivos, podendo o trabalhador, em caso de descumprimento, reclamar em processo de demissão perante a jurisdição competente, iniciando o período a partir do momento em que teve conhecimento da falta de notificação”, tradução nossa).

Amado (2014) aduz ser, em tese, “indesmentível” a utilidade “multifuncional” do trabalho a tempo parcial, eis que para o empregador, é mais um “instrumento de flexibilidade na gestão de mão de obra”, por permitir ajustar o volume de trabalho à necessidade produtiva da empresa. Para o trabalhador, pode traduzir um compromisso ideal, por permitir: a integração do estudante no mercado de trabalho; a redução do volume de trabalho pelo idoso ainda ativo para o trabalho; a redução de jornada para mães e pais desejosos de maior tempo para dedicarem à vida familiar; a pluralidade de emprego para aumento de rendimentos; a dedicação ao trabalho apenas em parte do dia ou da semana para utilizar o tempo em outras atividades; além de combate ao desemprego, “[...] permitindo, quiçá, partilhar os empregos disponíveis e, logo, abrir as portas do mercado de trabalho a mais pessoas” (p. 141)⁶³⁰.

Referindo-se à União Europeia, sustenta Boissonnat (1998) que o trabalho em tempo parcial se estende cada vez mais, havendo países com uma longa tradição para a cultura do tempo parcial, como é o caso dos Países-Baixos, da Dinamarca, da Suécia, ou do Reino Unido, enquanto na França trata-se de uma nova relação de trabalho. Fundamental é que “[...] a própria noção de tempo de trabalho tende a se tornar etérea, incompreensível” (p. 69).

5.3.2.2.1.4.8 Cedência ocasional de trabalhador

O ordenamento jurídico português acolhe no quadro do CTP hipótese de contrato afeito ao tempo, para dispor sobre a cedência ocasional de trabalho (artigos 288º a 293º). Trata-se de contrato de trabalho em que o empregador disponibiliza o trabalhador temporariamente para prestar trabalho a outra entidade, a quem cabe o poder de direção, mantendo o vínculo com o empregador originário. Leciona Amado (2014) que “[...] o empregador-cedente não sai de cena, muito embora a presença de um novo actor (o cessionário) implique uma redistribuição de papéis entre um e outro” (p. 139). O contrato é usual no âmbito de grupos das empresas, visando agasalhar situações de mobilidade interempresarial, desde que

⁶³⁰ No que se refere ao trabalho a tempo parcial, o relatório do Grupo de Madri registra ser ele encorajado pelos ordenamentos nacionais e a nível comunitário, podendo-se constatar das estatísticas de vários países a expansão de sua adoção (SUPIOT *et al.*, 2003, pp. 118-122 *passim*).

preenchidos os requisitos previstos no artigo 289º do CTP⁶³¹. No Brasil, não cabe a hipótese no âmbito privado, apenas no âmbito público há situação semelhante⁶³².

5.3.2.2.1.4.9 Trabalho por comissão de serviço

O CTP regula, nos artigos 161º a 164º, hipóteses de contrato de trabalho para o exercício de cargo ou funções em comissão de serviço, a ser firmado com trabalhador já engajado na empresa ou a ser admitido para o mesmo fim. Trata-se de contrato sujeito à forma escrita e com duração limitada ao tempo em que o trabalhador exercer o cargo em comissão de serviço⁶³³.

5.3.2.2.1.5 O tempo de duração do trabalho

A fixação de uma jornada de trabalho homogênea, diária e semanal é uma característica do sistema fordista, atrelado especialmente às organizações de produção em massa e standardizadas, distintamente do trabalho independente executado, por exemplo, na agricultura, na empresa familiar, pelo profissional liberal, submetido a outras regras fixadas especialmente em torno da natureza do serviço, do mercado, da saúde e da segurança. Assim, além da fixação de um limite

⁶³¹ O artigo 289º do CTP dispõe: “Admissibilidade de cedência ocasional: 1 – A cedência ocasional de trabalhador é lícita quando se verificarem cumulativamente as seguintes condições: a) O trabalhador esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo; b) A cedência ocorra entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores que tenham estruturas organizativas comuns; c) O trabalhador concorde com a cedência; d) A duração da cedência não exceda um ano, renovável por iguais períodos até ao máximo de cinco anos. 2 – As condições da cedência ocasional de trabalhador podem ser reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, com exceção da referida na alínea c) do número anterior. 3 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no nº 1”.

⁶³² O artigo 93 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, dispõe: “O servidor poderá ser cedido para ter exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, ou do Distrito Federal e dos Municípios, nas seguintes hipóteses: (Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91) (Regulamento) (Vide Decreto nº 4.493, de 3.12.2002) (Vide Decreto nº 5.213, de 2004) (Vide Decreto nº 9.144, de 2017); I – para exercício de cargo em comissão ou função de confiança; (Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91); II – em casos previstos em leis específicas. (Redação dada pela Lei nº 8.270, de 17.12.91)”.

⁶³³ Fixa o artigo 161º do CTP: “Pode ser exercido, em regime de comissão de serviço, cargo de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou ainda, desde que instrumento de regulamentação coletiva de trabalho o preveja, funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos e funções de chefia. (Redação conferida pela Lei nº 23/2012, de 25 de junho)”.

máximo diário e semanal, os ordenamentos jurídicos admitiram também jornadas fixadas em parâmetros conformados, especialmente em consideração a certas atividades empresarias e profissões, admitindo-a, por vezes, em padrão diário superior – a exemplo dos aeronautas – e inferior – a exemplo dos mineiros de solo e dos bancários.

A diversidade de atividades empresariais também reclamou pela disponibilidade do trabalhador no posto de trabalho em um ritmo rotativo e sucessivo, em determinada periodicidade de horário, dia, semana, quinzena, mês, período, resultando em turnos de revezamento contínuos ou não⁶³⁴.

Para adaptar as jornadas de trabalho rígidas às circunstâncias e conveniências, é comum os empresários se valerem de horas extraordinárias à jornada normal.

Com a globalização e a crescente onda de flexibilização do direito do trabalho, novas formas de gestão empresarial e organização do trabalho são implementadas, diversificando o quadro anteriormente rígido com padrões de horários maleáveis, a exemplo do trabalho a tempo parcial e do trabalho intermitente⁶³⁵.

O avanço das tecnologias é outro fator que inseriu outras alterações sobre a jornada de trabalho, especialmente para a ampliação das hipóteses de trabalho executadas à distância, a exemplo do trabalho no domicílio e do teletrabalho.

São diversas as alterações incidentes sobre o tempo de trabalho, especialmente nas últimas décadas. Citam-se, ainda que sumariamente, as relativas ao tempo ou às horas efetivamente trabalhadas: tempo à disposição; tempo de deslocamento (horas *in itinere*); tempo de prontidão; tempo de sobreaviso (*bips, pagers*, celulares, entre outros); tempo de espera; tempo de reserva; tempo de trabalho em caso de cargo de gestão; jornadas controladas; jornadas

⁶³⁴ Sobre o turno de trabalho em revezamento, no Brasil a CF/88, em seu artigo 7º, inciso XIV, assegura: “[...] jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”. Em Portugal, aduz o artigo 220º do CTP: “Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipe em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas”.

⁶³⁵ Nesse sentido, *cf.* Supiot *et al.* (2003, pp. 100-101).

internas/prestadas dentro do estabelecimento do empregador; jornadas não controladas; atividades externas prestadas fora do estabelecimento do empregador; descanso semanal; férias; intervalos; feriados; tempo livre para a vida familiar, para o social, para o consumo, para o ócio; entre outras.

O conjunto de modalidades de relações de trabalho afeitas ao tempo demonstra o quanto se diversificou e se distanciou o tempo de trabalho do modelo homogêneo padronizado pelo originário direito do trabalho. Nesse ambiente de multiformas de tempo de trabalho, se embaraçam as referências do que vem a ser uma jornada normal ou anormal de trabalho, bem como se aumenta a inquietação quanto a ser possível afirmar, hoje, ser a continuidade prolongada do contrato e da jornada a fórmula ideal de trabalho e abrigo jurídico laboral da proteção do trabalhador⁶³⁶.

5.3.2.2.1.6 Ponderações decorrentes do tempo

Não há dúvidas sobre ser o tempo um elemento relevante para a constituição da relação jurídica laboral e o quanto ele interfere e a transforma, fazendo surgir novos *modus operandi* regidos sob a sua batuta, distantes do modelo homogêneo, contínuo e prolongado adotado *ab ovo* pelo clássico direito do trabalho. É certo que o deus tempo não atuou sozinho, tendo encontrado pelo caminho aliados nascidos na modernidade, tais como a globalização e as inovações tecnológicas, aumentando seu galope e expandindo mudanças políticas, econômicas, sociais e jurídicas pelo planeta.

É da mistura do tempo acelerado com os fatores exemplificados no item 5.2 deste capítulo que na atualidade os ordenamentos jurídicos vêm explicando as

⁶³⁶ Boissonnat (1998), ao diagnosticar o trabalho e o emprego na França, sintetiza a importância do fator tempo no cenário contemporâneo: “Ora, hoje se constatam horários de trabalho muito mais irregulares e diversificados que há 10 anos atrás. Os horários fixos estão desaparecendo: em 1978 correspondiam a 65% dos assalariados, e a 52% em 1991. Os horários diários e a semana de trabalho tendem a se tornar ‘flexíveis’. O trabalho no sábado e no domingo está crescendo e os horários atípicos se acumulam. O trabalho em tempo parcial tem aumentado consideravelmente: conforme a pesquisa ‘Emploi’, a parte dos efetivos em tempo parcial passou, em dez anos (1983-1993), de menos de 7% para mais de 11,5%. Em alguns setores, como o comércio ou os serviços mercantis, esse índice chega a 20%”. O trabalho a tempo parcial aumenta cada vez mais em toda União Europeia, com tradição em alguns países, a exemplo dos Países-Baixos, da Dinamarca, da Suécia e do Reino Unido, tratando-se de tipo novo na França. A “[...] noção de tempo de trabalho tende a se tornar etérea, incompreensível” (pp. 68-69).

medidas criadas como exceção para salvar as urgências de um tempo cujas aceleração e urgências tornaram-se o normal⁶³⁷. Essas “urgências” preocupam o sociólogo português Ferreira (2012), para quem a aceleração do tempo reproduz “[...] uma normatividade precipitada, tempestiva, instantânea, que reclama a urgência como autojustificação para a prontidão da sua própria emergência?”⁶³⁸. O professor prossegue questionando: “O que pensar de um direito desprovido de ponderação democrática e incapaz de assegurar a segurança jurídica? Como manter o justo equilíbrio entre estabilidade político-normativa e mudança social?” (p. 79)⁶³⁹.

Mirando os efeitos do tempo sobre a relação de trabalho subordinado, a partir da institucionalização do clássico direito do trabalho pós Segunda Guerra Mundial, é possível dizer que as jornadas de trabalho emergidas nas últimas décadas podem ser consideradas anormais?

Na Espanha, o professor Alonso Olea (1994) pondera que a jornada de trabalho vem sendo reduzida desde a Revolução Industrial; sendo o trabalho um bem escasso, necessita ser repartido comunitariamente, evitando que se torne propriedade de uns enquanto outros caem sem nenhuma alternativa para viver. Assim, em um tempo em que a massa de trabalho é cada vez mais reduzida, é um grande avanço repartir o trabalho e reduzir seu tempo, não apenas para manter o trabalhador que não encontra trabalho, mas por distribuir a massa total de trabalho que a comunidade pode oferecer e conferir remuneração a quem não tem. Ressalta ainda ser a busca de melhores condições de trabalho e de qualidade de vida uma reivindicação prioritária da luta contra o desemprego, atuando a usual aposentadoria antecipada como uma medida mais de política econômica para conter o crescimento da taxa de desemprego do que uma medida social, habitual

⁶³⁷ Sobre o espaço e o tempo da exceção, ressalta Ferreira (2012) “[...] não ser unânime os fatores de criação e sustentação da ordem social, nem existir concepções e definições homogêneas de espaço e tempo”, prevalecendo para a sociologia a compreensão da pluralidade e a diferenciação do espaço e do tempo (pp. 134-138 *passim*).

⁶³⁸ Barros (2005) leciona ser a emergência um processo temporário componente do primeiro momento histórico da flexibilização; o segundo momento “[...] coincide com a ‘instalação da Crise’ e corresponde a reivindicações patronais permanentes”. É o uso desmedido de medidas justificadas na emergência que preocupa a estabilidade política, jurídica, social e econômica (p. 65).

⁶³⁹ Sobre os efeitos da velocidade e das urgências adotadas pelos “executivos da austeridade”, cf. António Garcia Pereira (2014, pp. 681-695 *passim*).

no passado (pp. 70-72 *passim*).

Em sintonia com a linha do espanhol Alonso Olea, registram Supiot *et al.* (2003), no relatório elaborado pelo Grupo de Madri instituído pela Comissão Europeia (p. 5), que o desemprego maciço e de longa duração existente na maior parte dos países da Europa “[...] levou a que se visse na partilha do tempo de trabalho um instrumento possível de luta contra o desemprego”, estabelecendo cada país os aspectos dessa política de emprego (p. 118).

De qualquer ângulo que se parta, é inegável reconhecer o aceleramento do tempo atual; vivemos correndo e ajustados entre *cliks* de aparelhos e, ainda assim, atrasados, quase sem tempo para fazer o básico planejado para um dia, tampouco o desejável que fosse feito em um só dia⁶⁴⁰. É comum vozes afirmando estarem os ordenamentos jurídicos valendo-se de medidas efetuadas sob a alegação de urgência para resolver questões integradas ordinariamente na vivência global atual, muitas vezes para atender aos interesses de alguns. Também não há dúvidas quanto à escassez do trabalho cada dia mais crescente⁶⁴¹, bem como ser incontroversa a presença de uma diversidade de contratos distantes do modelo original do clássico direito do trabalho: “A tradição vai deixando de ser o que era” ao lado dos contratos de duração indeterminada e crescendo ao lado dos contratos de trabalho a prazo (AMADO, 2014, p. 102)⁶⁴².

Não é, portanto, infundado o desarranjo arrastado pelo ousado, mas não rompante, contrato a termo e pelos outros contratos cujo tempo de trabalho foge do modelo *standard* do clássico direito do trabalho; não é difícil entender porque a presença deles é paradoxal, se fazendo querido para alguns e antipatizado por

⁶⁴⁰ Sintetizando a percepção sobre a velocidade do tempo na atualidade, aduz António Garcia Pereira (2014): “Vivemos no tempo do *Just in time*. Do imediatismo. Do para se ser, necessário aparecer. Da flexibilidade. Da velocidade. Das conexões e, paradoxalmente, do individualismo e de uma solidão instalados entre toques de telemóvel e avisos de chegada de mensagens electrónicas. Cada vez se incute mais nas pessoas a ideia de liberdade e, simultaneamente, nunca fomos tão vigiados. As novas tecnologias dão-nos liberdade para trabalhar em qualquer parte do mundo mas, simultaneamente, indicam com uma assinalável precisão o exacto ponto do globo onde nos encontramos. Este é, de facto, o Admirável Mundo Novo!” (p. 697).

⁶⁴¹ Confirmando esse entendimento, *cf.* Boissonnat (1998, p. 71).

⁶⁴² Em Portugal, no **Livro verde sobre as relações laborais** de 2006, consta que os contratos a termo representavam mais de 20% do emprego assalariado, responsabilizando-se por mais de 60% de todas as novas contratações (AMADO, 2014, p. 103).

outros⁶⁴³; eles trazem em suas redes questões delicadas para o clássico direito do trabalho, desafiando especialmente a repartição tradicional do trabalho, o princípio da continuidade, a permanência e a estabilidade. É compreensível o medo causado pelo novo⁶⁴⁴, ele provoca a desconstrução do velho, totalmente ou em parte – no caso, especialmente a compreensão construída sobre segurança no emprego –, e desafia a construção de novos parâmetros afora do modelo *standard* original do clássico direito do trabalho.

Para uma construção capaz de estabelecer um “[...] ponto de equilíbrio entre o sonho de uns e o pesadelo de outros” (AMADO, 2014, p. 103), parece inevitável ter que ultrapassar a rejeição das relações de trabalho não contínuas e de duração determinada, advindas pelas mãos inexoráveis do tempo⁶⁴⁵. É inegável que a diversidade de fatores e valores escolhidos⁶⁴⁶ na atualidade inseriu outros caracteres na natureza da obrigação laboral e criou outros padrões; somente encarando essa realidade é possível identificar suas mazelas e aprimorar seu modo de ser. É preciso admitir a hipótese de hoje não ser o modelo de trabalho contínuo e prolongado a única forma de distribuir trabalho, gerar produção e de inserção do trabalhador. Não quer isso dizer que o contrato por prazo indeterminado e a tempo integral não seja o paradigma desejável, pois certamente a ideia de ter um emprego para sempre ou a longo tempo traz segurança. Urge, porém, encarar os fatos com vista na realidade e repensar a sua sustentação como única regra contratual capaz

⁶⁴³ Para Amado (2014), o contrato a prazo ou a termo parece consistir hoje num sonho para os empregadores, atuando como instrumento importante de gestão e flexibilização do trabalho, enquanto para os trabalhadores ele é “o pesadelo da precariedade” (p. 103).

⁶⁴⁴ Boissonnat (1998), ponderando sobre as expectativas do horizonte do trabalho e do emprego, salienta ser evidente e generalizado o medo do futuro, pois ele gera um sentimento de inquietação e angústia. A falta de horizonte visível influencia os comportamentos, e o apego às referências do passado desfavorece a mobilização global da sociedade onde a situação ocorre (p. 86).

⁶⁴⁵ Atinado com o tempo, leciona Vilhena (1975, p. 128), endossado por Capitant e por Gomes e Gottschalk (1990), que os contratos de duração continuada “[...] se connexionam no tempo e através do tempo [...] e o são por sua própria natureza pois suas características [...] reside[m] no fato de que o tempo, ou melhor, a duração, constitui elemento substancial da determinação das prestações. Entre esses contratos situa-se, por excelência, o de prestação de serviços ou de trabalho. Se autônoma ou subordinada a forma de prestação isso é irrelevante. Qualquer que seja o contrato de atividade, a sua execução impõe atos contínuos ou atos que, alternadamente ou não, se repetem”.

⁶⁴⁶ Ressalta Maurício Godinho Delgado (1996a): “[...] as normas jurídicas concernentes à jornada não são – necessariamente – normas estritamente econômicas, já que podem alcançar, em certos casos, o caráter determinante de normas de medicina e segurança do trabalho, portanto, normas de saúde pública” (p. 18).

de gerar segurança. A manutenção da concepção de segurança jurídica vinculada exclusivamente ao contrato contínuo e indeterminado, diante do irrefutável número de contratos não contínuos e determinados, há de se sincronizar com o ideal teórico e a prática contextualizada no presente⁶⁴⁷. É preciso se conscientizar quanto ao cenário real, fatores e valores que revestiram o passado, para da experiência abstrair seus princípios fundamentais, articulá-los com os existentes no presente, projetando seus efeitos prováveis no futuro, já que sobre este o deus tempo exerce sua influência e cobra do humano que ele use de seus próprios talentos para fazer bem as suas escolhas. Aqui pairam angústias e inquietações, eis que essa interconexão é fadada à inércia, diante da complexidade e da diversidade de interesses que envolvem a situação.

5.3.2.2.2 Quanto ao lugar

Em sumária síntese, depreende-se do capítulo 2 desta tese que na Antiguidade não era atribuído valor de troca ao trabalho, ele era escravo e servil, executado em quaisquer horário e local. Na Idade Média, os senhores feudais começam a locar seus escravos e servos, iniciando o processo do valor de troca do trabalho. Na Idade Contemporânea, surge o trabalho assalariado, executado no domicílio do produtor. Com a penetração do capital do comerciante na produção e o crescimento do mercado de consumo, o processo de produção realizado no domicílio do assalariado dificultava o controle da produção e o lucro do comerciante, passando este a reunir os trabalhadores em grandes galpões, posteriormente nas fábricas, estampando sua predileção quanto ao local para a execução do trabalho assalariado.

O comerciante já patrão torna-se empresário, e para desenvolver sua atividade econômica, além da personalidade física, adquire personalidade jurídica hoje nominada por empresa – “unidade econômica” pela qual o empresário exerce sua atividade profissional – ou, tecnicamente, estabelecimento – “unidade técnica de produção” composta pelo complexo de bens corpóreos e incorpóreos integradores do capital da empresa. A atividade empresarial está a cargo do sujeito

⁶⁴⁷ Para Amado (2014), a segurança no emprego deve se projetar com particular intensidade no regime jurídico a ser aplicado aos contratos a termo (p. 104).

que a exercita, cabendo a este contratar em nome da empresa (MARANHÃO, 2000a, pp. 292-300 *passim*), inclusive obter a mão de obra a ser realizada em determinado local, “[...] coincidentemente, em regra, com o espaço ocupado pela empresa ou estabelecimento” (AMADO, 2014, p. 245).

O local de realização da obrigação laboral é estabelecido por ocasião da celebração do contrato⁶⁴⁸, definido pelo empregador em decorrência de seu poder de direção⁶⁴⁹, cabendo a este garantir a inamovibilidade do trabalhador do local de trabalho, por força do princípio da inalterabilidade do contrato de trabalho, apesar de certa elasticidade do legislador, a exemplo do artigo 469 da CLT⁶⁵⁰ e do artigo 194º do CTP⁶⁵¹. As exceções admitidas para o empregador, em geral, decorrem do *jus variandi* inerente ao seu poder de direção⁶⁵², costumando a doutrina portuguesa

⁶⁴⁸ Conforme Martinez (2013), o local de execução do contrato depende da estipulação expressa ou tácita das partes. Nessa ausência, há de ser interpretado o negócio jurídico, atentando-se particularmente para as circunstâncias que o trabalho se desenvolve. Nesse sentido, o artigo 193º, nº 1, do CTP e os artigos 722º *et seq.* do CCP (p. 497).

⁶⁴⁹ Expressa o nº 1 do artigo 193º do CTP: “Noção de local de trabalho: 1 – O trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte. 2 – O trabalhador encontra-se adstrito a deslocamentos inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional”.

⁶⁵⁰ Nesse sentido, o § 1º do artigo 469 da CLT assevera não ser vedada a mudança de localidade sem anuência do empregado em casos de “[...] empregados que exerçam cargos de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição implícita ou explícita, a transferência quando esta decorra de real necessidade de serviço”. O nº 2 do artigo 193º do CTP também ressalta: “O trabalhador encontra-se adstrito a deslocamentos inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional”.

⁶⁵¹ Aduz o artigo 194º do CTP: “Transferência de local de trabalho: 1 – O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações: a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço; b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador. 2 – As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado. 3 – A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa. 4 – O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento. 5 – No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista no artigo 366. 6 – O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. 7 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos nºs 1 ou 4, no caso de transferência definitiva, e constitui contraordenação leve a violação do disposto no nº 3 (Redação do nº 5 dada pela Lei nº 23/2012, de 25 de junho)”.

⁶⁵² No item 4.3.2.5.3.4 do capítulo 4 desta tese, encontram-se algumas anotações sobre o poder do empregador.

classificá-las em transferências individual e coletiva⁶⁵³, temporária ou definitiva⁶⁵⁴.

As admissões para as alterações do local de trabalho são, em regra, condicionadas a não causar prejuízos ao empregado, a exemplo do artigo 468 da CLT⁶⁵⁵, valendo lembrar que sobre os contratos de trato sucessivo ou prestação continuada, como é o caso do contrato de trabalho subordinado, paira a cláusula conhecida por *pacta sunt servanda*, assegurando o cumprimento do contrato e sua não modificação unilateral por qualquer um dos contratantes⁶⁵⁶.

Com o decorrer do tempo, o local *standard* da prestação de trabalho sofre transformações para se adaptar às novas atividades econômicas, aos novos modos de gestão empresarial e execução da obrigação laboral, passando a situar-se em outros locais além do originário galpão da fábrica.

Para fins didáticos desta pesquisa, apresentam-se as principais relações de trabalho atreladas ao lugar, agrupando-as aos âmbitos rural ou urbano, interno ou externo à empresa, interno ou externo ao país.

5.3.2.2.1 Trabalho rural ou urbano

A história conta que o homem para sobreviver precisou se defender da natureza, aprender a se relacionar com ela e nela justificar sua atividade produtiva⁶⁵⁷. Na Idade Média, o homem não livre estava vinculado à terra por herança de seu senhor, mesmo após iniciadas as cidades medievais como unidades administrativas e econômicas autônomas (item 2.4 do capítulo 2 desta

⁶⁵³ Nesse sentido, cf. Amado (2014, pp. 250-251).

⁶⁵⁴ Nesse sentido, cf. Martinez (2013, p. 700).

⁶⁵⁵ Aduz o artigo 468 da CLT: “Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. § 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). § 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)”.

⁶⁵⁶ Essa é também a “trave-mestra, a pedra basilar” do sistema legal português (AMADO, 2014, p. 249).

⁶⁵⁷ Nesse sentido, cf. o item 2.2 do capítulo 2 desta tese.

tese). No período urbano medieval (séculos XI a XV), a economia urbana girava em torno dos ofícios dos artesãos, mantendo sua dependência direta com o campo. A produção artesanal (de homens livres) inicialmente ocorreu irrestritamente, até surgirem, a partir do século XII, as corporações profissionais formadas por trabalhadores livres para atividade distinta da exercida no âmbito rural. As normas da corporação eram aplicadas a todos os tipos de sujeitos que integravam sua organização. Posteriormente, os artesãos formam os próprios grêmios e entram em violentas oposições com os comerciantes, aquecendo, nos séculos XIII e XIV, o surgimento das corporações industriais, diversificadas por ramos e ofícios determinados, reivindicadores da participação no governo da cidade e consolidadores das oligarquias (ALONSO OLEA, 1994, pp. 186-187).

O trabalho agrícola não integrava as corporações, porque os senhores das terras entendiam como dispensável o papel de mestre exercido nas corporações. Junto ao trabalho agrícola, encontrava-se a presença dos escravos, servos, camponeses, pastores, domésticos, jornaleiros, mestres e artesãos ao serviço da casa dos senhores (GARCÍA FERNÁNDEZ, 1984, p. 81).

Ao lado do trabalho rural, na Idade Média inicia-se o azulejamento do trabalho industrial, comum ao espaço das comunidades urbanas, dominado pelas corporações. Para Bayón Chacón e Pérez Botija (1974a), o trabalho agrícola em toda Idade Média é marcado pelas imposições pessoais, e o trabalho industrial ou artesão é executado por homens livres, inclusive os ofícios tidos por vis (p. 54).

Nesta ocasião, é possível reconhecer a presença dos três sujeitos principais do mundo laboral: o trabalhador por conta própria, ou seja, o trabalhador autônomo; o empresário, nomeadamente artesãos e mestres; e o trabalhador por conta alheia (oficiais, aprendizes), posteriormente empregado.

Na Idade Moderna, a expansão do comércio por toda a Europa e a constituição dos estados modernos ampliam as zonas de troca nas cidades. O trabalho no campo é incrementado, com o aumento de parcerias, de jornaleiros e de salários (ALONSO OLEA, 1994, pp. 201-202), mas o sistema de manufatura provoca uma expansão da produção e do trabalho livre, desencadeando daí para frente uma clara bifurcação do local de execução do trabalho entre o campo e o âmbito urbano. Na Idade Contemporânea, por volta do final do século XVIII, a

produção industrial e o capitalismo estão definitivamente instalados (PINHEIRO, 2006, p. 281).

A origem do trabalho produtivo visando troca e algum lucro está relacionada diretamente com a natureza, situando-se no campo, ou, ainda, no âmbito rural.

No Brasil, o trabalho rural está regulado pela Lei 5.889/1973, garantindo o artigo 7º da CF/88 a igualdade entre o trabalhador rural e o urbano⁶⁵⁸. Nos termos do artigo 3º da Lei 5.889/1973, empregador rural é uma pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agro-econômica, de forma permanente ou temporária, diretamente ou através de prepostos, e com auxílio de empregados. Ressalta o § 1º, alterado pela Lei nº 13.171, de 21 de outubro de 2015, incluir na atividade econômica, além da exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na CLT, a exploração do turismo rural, ancilar à exploração⁶⁵⁹.

O artigo 2º da mesma lei considera empregado rural “[...] toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário”. Assim, além do empregado rural que cultiva a terra e cuida do gado, dentro da

⁶⁵⁸ No Brasil, no período do colonato (“colonato”, no contexto histórico brasileiro, refere-se ao processo de importação de mão de obra estrangeira, na segunda metade do século XIX e início do século XX), o trabalhador rural limitava-se a receber do patrão uma porção delimitada de terra para produzir, retirando uma parte do que produzia para si e outra para o dono da terra. Em 18 setembro de 1850, surge a Lei nº 601 – Lei de Terras –, sancionada por D. Pedro II, determinando parâmetros e normas para obtenção de terras públicas e iniciando o processo de posse, transformação, uso e comercialização de propriedade privada, cujos critérios relacionavam-se com os direitos e deveres dos proprietários. A primeira lei relativa à organização do trabalho no meio rural foi o Decreto nº 979, de 6 de janeiro de 1903, admitindo a criação de sindicatos agrícolas mistos que englobariam empregados e empregadores, aprovado pelo Decreto nº 6.532, de 20 de junho de 1907. Em 1941, é promulgado o Estatuto da Lavoura Canavieira, pretendendo, entre outros pontos, garantir moradia e assistência médica aos que trabalhavam nas grandes usinas e apoiar os pequenos produtores diante dos usineiros, pretensões que na prática não foram levadas a efeito. Em 1944, o Ministério do Trabalho, através do Decreto-Lei nº 7.038, de 10 de novembro, estabeleceu a sindicalização rural, mas devido à pressão da classe patronal não foi regulamentado. Somente em 2 de março de 1963 surge a Lei nº 4.214 – Estatuto do Trabalhador Rural –, estendendo a legislação trabalhista ao trabalhador rural e fornecendo as bases para sua organização sindical. A Lei 5.889/1973 revoga a Lei 4.214/1963 e passa a regular o trabalho rural. O artigo 7º da CF/88 garante a igualdade entre o trabalhador rural e o urbano.

⁶⁵⁹ Sobre o empregador rural, esclarece o § 2º do artigo 3º da Lei 5.889/1973: “Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego”. Completa o artigo 4º: “Equipara-se ao empregador rural, a pessoa física ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária, mediante utilização do trabalho de outrem (Vide Lei nº 6.260, de 1975)”.

compreensão de toda pessoa física também é empregado rural o “[...] pessoal necessário para a administração da empresa ou atividade rural”. Nos termos do artigo 17 da Lei 5.889/1973, essa lei é aplicável a todo trabalhador rural e não apenas ao empregado rural, ampliando a abrangência de proteção para o trabalhador eventual e para o “boia-fria” (NASCIMENTO, 2011, p. 179).

As primeiras ondas da Revolução Industrial impulsionaram a atividade econômica, especialmente a urbana, ampliando o trabalho assalariado institucionalizador do clássico direito do trabalho, formalizado por meio do contrato de trabalho subordinado/emprego. Na zona rural, são comuns os contratos de parceria e meação, próprios do direito civil, por vezes utilizados impropriamente para camuflar a relação de emprego. Em ambos os locais, o trabalho subordinado pode ser estabelecido por prazo determinado e indeterminado e executado por meio de quaisquer das modalidades contratuais destacadas neste capítulo, salvo exceção legislativa.

5.3.2.2.2 Trabalho prestado dentro ou fora do estabelecimento da empresa

Como visto no capítulo 2 desta tese, na Idade Contemporânea o trabalho assalariado era inicialmente executado dentro do domicílio do produtor. Com a penetração do capital do comerciante na produção e o crescimento do mercado de consumo, o processo de produção realizado no domicílio do assalariado dificultava o controle da produção e o lucro do comerciante, passando este a reunir os trabalhadores dentro de grandes galpões, progredindo para outros estabelecimentos do comerciante empresário. É com olhos na atividade executada, nomeadamente dentro do estabelecimento do empresário, que o direito do trabalho foi institucionalizado após a Segunda Guerra Mundial e criou a maioria de suas regras e condições de trabalho, sem ignorar, entretanto, a presença do trabalho subordinado realizado fora do estabelecimento do empregador, a exemplo dos vendedores externos⁶⁶⁰.

Nas últimas décadas, diversos fatores sobrevindos com o tempo estão a dar lugar a novas modalidades de trabalho subordinado, exequíveis, inclusive e

⁶⁶⁰ No Brasil, a jornada de trabalho externo está excepcionalizada no artigo 62 da CLT.

sobretudo, fora do estabelecimento do empregador. Considerando serem essas transformações que estão a provocar inquietações em torno da caracterização da relação subordinada e das fronteiras do clássico direito do trabalho, este item dará ênfase às principais relações jurídicas de trabalho executadas externamente ao estabelecimento do empregador.

5.3.2.2.2.1 Trabalho a domicílio

O trabalho executado no âmbito doméstico é uma atividade laboral integrada nas necessidades cotidianas da criatura humana, portanto ínsita à sua própria história. Seus passos são marcados pela presença da exploração do trabalho escravo e servil, sendo lento o processo de atribuição de valor a ele conferido por cada ordenamento jurídico⁶⁶¹. O aumento atual da prática do trabalho a distância, inclusive no âmbito doméstico, vem modificando algumas referências sobre o trabalho prestado no âmbito da residência, mas o trabalho a domicílio conserva sua tradição.

Cumpra-se para não confundir o trabalho a domicílio com o trabalho no domicílio. O trabalho a domicílio é o antigo e tradicional trabalho prestado no âmbito residencial de e para uma pessoa ou família/credora do trabalho, desprovido de finalidade econômica, “[...] destinado ao desenvolvimento da vida do lar” (NASCIMENTO, 2011, p. 177). O trabalho no domicílio é prestado no próprio domicílio do prestador, e não no domicílio do credor do serviço, e é revestido de natureza econômica, por consistir em uma atividade com fins lucrativos⁶⁶².

No Brasil, basta o trabalho a domicílio ser prestado duas vezes por semana para afastar a não eventualidade e configurar a subordinação do trabalho doméstico, conforme previsto no artigo 1º da LC 150/2015, que regula o trabalho

⁶⁶¹ No Brasil, o trabalho doméstico não é regulado pela CLT, e sim por lei específica, por tratar de um “tipo especial de empregado” dotado de requisitos específicos para sua caracterização (NASCIMENTO, 2011, p. 177). A CF/88 ampliou os direitos do trabalhador doméstico (art. 7º, parágrafo único); hoje está regulado pela LC 150/2015, que admitiu, inclusive, sua contratação por prazo determinado para atender a necessidades familiares transitórias e em substituição temporária de empregado, e em caso de experiência, conforme anotado no item 5.3.2.2.1.2.1.4 deste capítulo.

⁶⁶² Para Lima e Varela (1957), a diferença entre o contrato de serviço doméstico e o de serviço salariado é que “[...] o último não pressupõe, ao contrário do primeiro, a vida em comum entre o que presta e o que recebe o serviço” (p. 461).

doméstico⁶⁶³.

5.3.2.2.2.2 Trabalho a distância

O trabalho prestado fora do estabelecimento do empregador é antigo na história do trabalho, eis que algumas partes do procedimento da atividade econômica necessitam ultrapassar os muros do estabelecimento empresarial para complementar sua atividade econômica, a exemplo do tradicional vendedor externo. Diante da descentralização produtiva da empresa, o trabalho realizado fora do estabelecimento do empregador alargou seu espaço de cabimento e tomou feições distintas da inicial, sobretudo com a utilização dos recursos tecnológicos, cabendo hoje admitir que seja o trabalho externo um gênero nominado por trabalho a distância, tendo como espécies o tradicional trabalho em atividade externa, o teletrabalho e o trabalho no domicílio do trabalhador.

5.3.2.2.2.2.1 Trabalho em atividade externa

Cumpra preliminarmente esclarecer a referência neste item ao trabalho em atividade externa executado com subordinação e regido pelo direito do trabalho, restando afastado o trabalho externo realizado pelo autônomo, dimensionado no item 5.3.1 deste capítulo, e o trabalho externo executado pelo nominado parassubordinado, a ser tratado no item 5.3.4.

Refere-se aqui ao empregado cuja atividade laboral pressupõe a execução de tarefas, em diversos locais externos ao estabelecimento físico da empresa, com o pressuposto da liberdade de horário e a ausência de controle de jornada, por força da própria natureza da obrigação objeto do contrato. Exemplos tradicionais de trabalho externo são os prestados pelo vendedor, viajante ou praticista, seguindo no elenco o motorista profissional (DELGADO, 2018, pp. 1062-1063), o agente e corretor de seguro, o representante da empresa (MARANHÃO, 2000d, p. 321), os

⁶⁶³ No Brasil, fixa o artigo 1º da LC 150/2015, que regula o trabalho doméstico: "Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei".

trabalhadores com contrato de transporte, contrato de distribuição, corretagem⁶⁶⁴, representante comercial (NASCIMENTO, 2011, pp. 158-160 *passim*), entre outros, desde que exerça atividade externa, mediante subordinação.

Por não se submeterem, em regra, a controle real e minucioso do seu horário de trabalho, carregam consigo a pesada presunção de não serem empregados e sim trabalhadores autônomos. A subordinação é o elemento decisivo para diferenciar a situação laboral efetivamente realizada, e o regime jurídico aplicável, aferível, diversas vezes, pela via judicial⁶⁶⁵.

5.3.2.2.2.2.2 Teletrabalho

O teletrabalho⁶⁶⁶ é uma modalidade de trabalho, cuja execução necessita dos meios telemáticos de comunicação e informação (DE MASI, 2000)⁶⁶⁷, tais como

⁶⁶⁴ Há corretores oficiais investidos em cargo público, “[...] a exemplo dos corretores de mercadorias, de navios, de operações de câmbio, de seguros, de bolsa de valores e corretores livres”, bem como corretores de imóveis (NASCIMENTO, 2011, p. 159).

⁶⁶⁵ “VENDEDOR EMPREGADO X REPRESENTANTE COMERCIAL. CRITÉRIO DE DIFERENCIAÇÃO. Classificar uma determinada relação jurídica quando o trabalhador atua em atividade que comporta tanto empregados quanto autônomos exige cuidadosa análise das condições ajustadas entre as partes, bem como a forma como se desenvolve a prestação de serviços, especialmente quando a controvérsia envolve a realização de vendas. A subordinação jurídica é reconhecida universalmente como elemento descritivo da relação de emprego e se apresenta como o principal elemento capaz de distinguir o empregado vendedor do representante comercial. A existência de contrato escrito de representação gera presunção favorável à existência de relação autônoma; entretanto, demonstrado nos autos que ao trabalhador são impostos roteiros e metas a cumprir, impõe-se o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes. (TRT-3 - RO: 01429201308903006 0001429-66.2013.5.03.0089, Relator: Cristiana M. Valadares Fenelon, Sétima Turma, Data de Publicação: 24/06/2016)” (BELO HORIZONTE, 2016).

⁶⁶⁶ Na etimologia grega, “*tele*” significa “a distância”. “Teletrabalho” é expressão utilizada nos países de origem portuguesa para expressar o trabalho a distância. Nos EUA, é conhecido por *networking*, *telecommuting*, *remoteworking*; na Alemanha, *telearbeit*; nos países de idioma francês, usa-se *télétravail*; nos países de idioma espanhol, fala-se *teletrabajo*; e nos de idioma italiano, *telelavoro* (BARROS, 2005, p. 299).

⁶⁶⁷ Para Jorge Neto e Cavalcante (2012), a compreensão sobre o termo “telemática” “[...] compreende: Direito de informática. 1. Tecnologia que abrange o fax, que transmite imagens por via telefônica; o modem, que requer modulação, ao converter a informação digital que sai de um computador em sinais que viajam pela linha telefônica, e demodulação, ao realizar processo inverso quando esses sinais chegarem ao outro computador. Pelo modem (*modulation* e *demodulation*) podem conectar computadores distantes por uma linha telefônica; o videotexto, que possibilita consultar dados (como por exemplo, horário e preço de passagens; acesso à conta bancária; encomenda de produtos etc.) por linha telefônica, televisor equipado com decodificador apropriado ou por placa de microcircuitos instalados no computador. 2. Procedimento de elaboração das informações a distância e movimento de circulação automática dos dados informativos, que ocorrem no diálogo com os calculadores eletrônicos utilizando os terminais inteligentes, capazes de receber e transmitir (Frosisni)” (p. 1355).

os sistemas de transporte de dados, equipamentos e serviços que possibilitem o acesso a computadores, especialmente ligados em rede, *internet*, telefones da rede fixa ou móvel, *tablets*, *fac-simile*, comunicação *wireless* e GPS (*Global Positioning System*), colocados à disposição do processo produtivo, nomeadamente no setor de serviços⁶⁶⁸.

Não existe um conceito jurídico unitário para o teletrabalho⁶⁶⁹. Para a OIT, o teletrabalho é o “[...] trabalho a distância (incluído o trabalho a domicílio) efetuado com auxílio de meios de telecomunicação e/ou de um computador” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 1354). Para a cláusula segunda do Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho, de 16 de julho de 2002, teletrabalho é “[...] *una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo*”⁶⁷⁰, na qual “[...] *un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular*”⁶⁷¹ (*apud* UCHÔA, 2009).

Apesar da concepção originária do teletrabalho ter sido moldada para execução no domicílio do trabalhador⁶⁷², percebe-se que o Acordo Marco não condiciona a realização do teletrabalho afóra do local de atividade do tomador do trabalho, deixando margens para admitir sua realização também dentro do próprio núcleo de atividade do tomador⁶⁷³ e para crer ser o teletrabalho uma “[...] forma de organização e/ou execução do trabalho” (MOREIRA, 2014, p. 329)⁶⁷⁴, seja fora ou

⁶⁶⁸ Esse setor é aberto por Joana Nunes Vicente (2019): “Trata-se de um fenómeno em expansão na área dos serviços e da produção intelectual (banca, os seguros, as telecomunicações, a conceção de software, a arquitetura, o jornalismo, o marketing, a contabilidade e a tradução), e não tanto, como é compreensível, no setor industrial já que este pressupõe em larga medida a manipulação direta ou a presença física do trabalhador” (p. 480).

⁶⁶⁹ A inexistência de um conceito unitário de teletrabalho é afirmada por Gomes (2007, pp. 736-737).

⁶⁷⁰ “[...] uma forma de organização e/ou de realização do trabalho, utilizando as tecnologias de informação no âmbito de um contrato ou de uma relação de trabalho” (ACORDO MARCO EUROPEU SOBRE TELETRABALHO *apud* UCHÔA, 2009, tradução nossa).

⁶⁷¹ “[...] um trabalho que também poderia ser realizado nas instalações da empresa é realizado fora dessas instalações em uma base regular” (ACORDO MARCO EUROPEU SOBRE TELETRABALHO *apud* UCHÔA, 2009, tradução nossa).

⁶⁷² Para uns foi nos anos 1970, no continente americano, que se iniciou o projeto *Alternative Work Arrangement* adotado pela Sociedade Bell de Ontário, Canadá; para outros, deve-se à publicação de Alan Kiron, em 1969. Em 1973, Jack Niles emprega o termo *telecommuting* na defesa do petróleo (MOREIRA, 2014, p. 328).

⁶⁷³ Cf. as observações de Gomes (2007, p. 739).

⁶⁷⁴ Nesse sentido, Jorge Neto e Cavalcante (2012) afirmam que “O teletrabalho é mais uma forma

dentro das instalações do empregador. Nesse mesmo sentido, ressalta Batalha (2007) que o teletrabalho possui “[...] como característica o fato de ser um trabalho de empresa”, ou seja, poderá ser realizado na empresa, mas as novas tecnologias permitem que seja realizado “[...] topograficamente fora desta” (p. 267)⁶⁷⁵.

Uchôa (2009), amparado nos moldes do Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho, aduz ser o teletrabalhador a pessoa que está vinculada a uma empresa numa relação marcada pela subordinação jurídica, exercendo um trabalho de forma regular, que bem poderia ser exercido nas dependências empresariais.

Para caracterizar o teletrabalho, não é preciso conjugar dois meios de tecnologia, bastando utilizar um dos recursos de informação ou de comunicação, a exemplo dos operadores de dados, cuja prestação basta o recurso da informática, e do operador de centro de atendimento telefônico (*call centers*), cuja prestação basta a tecnologia de comunicação. O importante a considerar é a intensidade da utilização dos recursos tecnológicos, não restando caracterizado o teletrabalho se a utilização for apenas complementar à atividade laboral, não se revestindo as tarefas diárias da imprescindibilidade da utilização dessas tecnologias. O uso da tecnologia há de ser preponderante no modo de execução da atividade laboral (REDINHA, 2004).

A doutrina costuma classificar o teletrabalho considerando o local de sua realização e o seu modo de comunicação⁶⁷⁶.

Quanto ao local de sua execução, é possível identificar o teletrabalho no domicílio, o teletrabalho em telecentro, o teletrabalho móvel, o teletrabalho transfronteiriço conhecido também como “*off-shore*”.

O teletrabalho no domicílio é a forma que “[...] chamava a si as luzes da ribalta na primeira fase da evolução do teletrabalho” (GOMES, 2007, p. 743),

de organização da atividade do empresário, do que, necessariamente, um novo tipo de trabalho, com uma autorregulamentação” (p. 1357).

⁶⁷⁵ Para a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade (SOBRATT), “Teletrabalho é todo e qualquer trabalho à distância (tele), ou seja, fora do local tradicional de trabalho (escritório da empresa), com a utilização da tecnologia da informação e da comunicação, ou mais especificamente, com computadores, telefonia fixa e celular e toda a tecnologia que permita trabalhar em qualquer lugar e receber e transmitir informações, arquivos de texto, imagem ou som relacionados à atividade laboral” (*apud* GARCIA, 2010, p. 62).

⁶⁷⁶ Além do critério geográfico, Amado (2014) adota o critério de comunicação para sistematizar as modalidades de teletrabalho (p. 161).

conhecido também como *electronic homework*, ou *home-based telework* (MOREIRA, 2014, p. 335). É executado no domicílio do teletrabalhador, que se mantém ligado à empresa utilizando as tecnologias de informação e comunicação, seja exercido integralmente no domicílio, seja de forma ocasional, seja alternada em casa do trabalhador, ou na empresa, ou em local de sua eleição (FERNANDES; GIL, 2011, p. 571). Apesar de executado no domicílio, o teletrabalho não pode ser confundido com o trabalho a domicílio, por implicar o primeiro em tarefas mais complexas que as manuais geralmente executadas a domicílio (BARROS, 2005).

O teletrabalho em telecentro é executado em espaços preparados para desenvolver o teletrabalho, dispondo de todos os equipamentos e as tecnologias necessários para esse fim. O local pode ser distinto da sede, mas à ela pertencente, sendo assim nominado como centros satélites – *satellite offices* ou *branch office* (MOREIRA, 2014, p. 335). Pode ainda a estrutura ser partilhada por trabalhadores sem relação entre eles e ligados a diferentes empregadores agrupados em parceria (“centros locais”) ou para partilha por teletrabalhadores ou prestadores de serviços por conta própria, numa mesma zona geográfica, conhecidos por centros comunitários (FERNANDES; GIL, 2011, p. 571), centro de teletrabalho – *telecottage* –, *Neighbourhood Work Centers*, *Shared Facilities Centers* ou *Centres de Quartier* (MOREIRA, 2014, p. 336).

No teletrabalho móvel, a atividade é realizada sem um local eixo para sua execução, com itinerário variado e inconstante, assemelhando-se ao alvo objeto do trabalho a ser executado com o recurso de computador portátil, telemóvel, *smartphones*, *tablets*, de modo a permitir ao teletrabalhador aceder à empresa, aos clientes, aos contatos em geral, sem limitações de espaço e de tempo (FERNANDES; GIL, 2011, p. 572). É conhecido por “[...] teletrabalho móvel ou nómada (efectuado através de instrumentos portáteis)” (AMADO, 2014, p. 161) e *mobile work* (MOREIRA, 2014, p. 336).

O teletrabalho transfronteiriço, conhecido também como “*off-shore*”, é o exercido em um país para uma empresa localizada em outro, ou transregional, transnacional, transcontinental, por meio dos recursos de informática e telecomunicações (FERNANDES; GIL, 2011, p. 572), rompedores das barreiras geográficas e temporais e conversores do local de trabalho físico para um local virtual. Por vezes, opta-se por contratar teletrabalhadores em países menos

desenvolvidos, qualificados ou não, com retribuição mais baixa, sem regras trabalhistas reguladoras e protetoras, como meio de fuga da contribuição para a segurança social, com a presença, inclusive, de trabalho clandestino, o que configura o *dumping* social (MOREIRA, 2014, p. 335). Esse deslocamento multifacetado do local de trabalho traz à baila questionamentos quanto à lei a ser adotada para esse trabalhador, emergindo problemas a nível material, tais como salário básico, jornada, medidas de saúde e segurança, filiação sindical, instrumento normativo, bem como, a nível processual, a competência para dirimir conflitos entre os sujeitos da relação laboral, provocando uma nova dimensão para o direito internacional do trabalho.

Pelo critério comunicativo, o teletrabalho considera qual tipo de ligação telemática é estabelecida entre o prestador da atividade e o respectivo credor de seu serviço. A ligação pode ser *on-line*, desdobrável em *twoway line*, por estabelecer o diálogo nos dois sentidos de modo simultâneo, permanente e em tempo real, “[...] não só com o computador matricial, mas, com todos os terminais da rede, permitindo trabalho em grupo realizado por via telemática ou através de teleconferência” (AMADO, 2014, p. 161), ou desdobrada em *oneway line*, estabelecendo a comunicação em único sentido, de modo unilateral em relação ao fluxo de dados ou informações do computador, que parte do periférico para a central sem que haja possibilidade de retorno (MOREIRA, 2014, p. 337). Ambas as situações favorecem o controle pelo empregador quanto ao trabalho prestado, a chamada “trela electrónica” (AMADO, 2014, p. 161). Afora a ligação *on-line*, a comunicação pode também ser *off-line*, cujo trabalho é executado observando instruções e diretrizes prévias, com o resultado colocado à disposição ao final do prazo estabelecido, dispensando a permanente ligação informática do teletrabalhador com o tomador de seu serviço (MOREIRA, 2014, p. 336).

No Brasil, o teletrabalho recebeu suas primeiras disposições pela Lei 12.551/2011, na CLT o artigo 75-A, alínea “d”, para dispor sobre o teletrabalho⁶⁷⁷.

⁶⁷⁷ Nos termos do artigo 75-B da CLT: “Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Em Portugal, o teletrabalho encontra-se regulado no artigo 165º do CTP⁶⁷⁸.

O teletrabalho pode ser executado sob a égide do regime de trabalho subordinado, autônomo e parassubordinado⁶⁷⁹. A distinção ainda exige alguns avanços fundamentais para esta pesquisa e será enfocada no próximo capítulo.

5.3.2.2.2.2.3 Trabalho no domicílio do trabalhador

O domicílio sempre foi o local acolhedor para o trabalho livre iniciado pelo artesão⁶⁸⁰. Com o surgimento das corporações e do trabalho assalariado, o trabalho artesanal começa a ser executado também nas corporações, posteriormente nos galpões das fábricas. Barros (2005) leciona que o trabalho no domicílio surge na Europa no século XVI e perde sua importância a contar do século XIX, a partir da chegada da era industrial, ocasião em que a mão de obra, especialmente da mulher e do menor, é solicitada na indústria têxtil, nomeadamente na Inglaterra e na França, provocando seu deslocamento das casas para as fábricas (p. 293).

Sua presença foi encoberta pela lona da pessoalidade e da informalidade, desvalorizando sua força e sua representação. Nas últimas décadas, as transformações incidentes no mundo laboral, advindas por diversos fatores, nomeadamente as novas tecnologias, ampliaram seu modo de ser, identificando-se na atualidade três modalidades de trabalho realizado no domicílio do prestador: o tradicional trabalho a domicílio, o teletrabalho e o novo trabalho no domicílio (DELGADO, 2014, pp. 943-944).

Antes de adentrar nas modalidades, cumpre ressaltar que os ordenamentos jurídicos enquadram o trabalho no domicílio ora como autônomo, ora como subordinado, ora como autônomo economicamente dependente/parassubordinado. A distinção gira em torno da subordinação, hoje

⁶⁷⁸ Aduz o artigo 165º do CTP: “Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”.

⁶⁷⁹ Nesse sentido, afirma Nascimento (2011): “O teletrabalho poderá ser empregado, autônomo, eventual ou trabalhar no seu domicílio, de modo que em nada altera seu enquadramento jurídico num dos tipos tradicionais de relações de trabalho o fato de atuar com um equipamento moderno, o computador. Tudo dependerá, portanto, do modo como a sua atividade é exercida. Os mesmos critérios do direito do trabalho são válidos para determinar se o teletrabalhador é empregado ou não, se é autônomo ou não etc.” (p. 132).

⁶⁸⁰ Nesse sentido conta a Idade Moderna, como ponderado no item 2.5 do capítulo 2 desta tese.

adornada por novos aspectos que serão destacados no próximo capítulo.

5.3.2.2.2.2.3.1 O tradicional trabalho no domicílio

O tradicional trabalho no domicílio do trabalhador “[...] abrange, em regra, actividades em que predomina o trabalho manual e artesanal (alfaiates, bordadeiras)” (AMADO, 2014, p. 164), comum a certos segmentos profissionais, a exemplo das costureiras, doceiras, do setor de calçados, fiação, metal, ferro, couro, papel e papelão, entre outros (DELGADO, 2018, p. 1064). Gradativamente, foi estendido ao setor de serviços, tais como: mecanografia, revisão e tradução de textos, preparação de publicidade, entre outros (BARROS, 2005, p. 300)⁶⁸¹.

5.3.2.2.2.2.3.2 O teletrabalho no domicílio

Posiciona-se aqui este tópico apenas para fins meto-didáticos, remetendo a abordagem das características dessa modalidade de trabalho para o item 5.3.2.2.2.2.2 deste capítulo, onde o teletrabalho foi abordado, justificando-se a menção aqui apenas para ratificar sua prática também no domicílio do trabalhador.

5.3.2.2.2.2.3.3 O novo trabalho no domicílio

Há um novo trabalho no domicílio que não é o executado no modo tradicional pertinente ao modelo manual, artesanal⁶⁸². É outra prestação de trabalho cuja execução exige maior especialização, afinando-se nomeadamente com o trabalho de carácter intelectual⁶⁸³.

É comum a doutrina atual referir-se ao novo trabalho no domicílio – o *home office* – como o executado no domicílio do trabalhador, à base de informática e dos modernos meios de comunicação⁶⁸⁴, ou seja, restringe o novo trabalho no domicílio

⁶⁸¹ Em Portugal, a Lei nº 101, de 8 de setembro de 2009, regula o trabalho no domicílio.

⁶⁸² Para exemplificar o tradicional trabalho no domicílio, destacam-se os setores têxtil, de calçado, de curtumes, de brinquedos etc. (GOMES, 2007, p. 196).

⁶⁸³ O novo trabalho no domicílio é utilizado no Japão para montagem de circuitos eletrônicos; e na Holanda, para montagem de motocicletas (GOMES, 2007, p. 196).

⁶⁸⁴ O novo trabalho no domicílio – chamado *home office* – é à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos elétricos e eletrônicos convergentes (DELGADO,

na modalidade de teletrabalho executado no domicílio do trabalhador. Esse não é o entendimento adotado por Amado (2014), para quem o novo trabalho no domicílio “[...] é todo aquele que é realizado no domicílio do prestador ou em local por este escolhido” (p. 164).

A realidade laboral contemporânea contempla uma diversidade de trabalhos executados no domicílio do trabalhador, de modo distinto do perfil do teletrabalho, a exemplo dos trabalhadores que emitem parecer, elaboram orçamentos, fazem planejamentos, projetos, plantas, desenhos, gráficos. Esses trabalhadores exercem atividades mais complexas que as atividades manuais geralmente executadas pelo tradicional trabalhador no domicílio, necessitam de maior qualificação e podem utilizar, inclusive, os recursos da tecnologia e da comunicação para complementar a atividade executada diariamente, mas não necessariamente, nem preponderantemente ou imprescindivelmente, como no caso dos teletrabalhadores⁶⁸⁵.

Gomes (2007), amparado em um estudo realizado na Europa sobre o trabalho no domicílio, ressalta que 25 Estados-membros da Comunidade Europeia possuem regimes totalmente diferentes sobre o trabalho no domicílio (p. 196).

No Brasil, o artigo 83 da CLT conceitua o trabalho no domicílio como sendo o “[...] executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere”. Ressalta o artigo 6º da CLT não haver distinção “[...] entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”, elucidando o seu parágrafo único que “[...] os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. O legislador brasileiro não conferiu espaço jurídico ao nominado trabalhador autônomo economicamente dependente, ignorando seu perfil distinto, o que não impede os tribunais de reconhecerem sua presença, mas impossibilita conferirem tratamento específico, cercando a decisão nos hemisférios do autônomo ou do

2018, p. 1064).

⁶⁸⁵ Nesse sentido, *cf.* Redinha (2004, p. 3).

subordinado⁶⁸⁶.

Em Portugal, a Lei 101/2009, reguladora do trabalho no domicílio⁶⁸⁷, considera sua execução sem subordinação jurídica, seja quando praticado no domicílio ou em instalação do trabalhador⁶⁸⁸, bem como em caso de prestação com dependência econômica do beneficiário da atividade⁶⁸⁹. Pondera o professor português Gomes (2007) que a exclusão da subordinação no âmbito domiciliar se explica, tendo em vista o tradicional paradigma histórico de considerar o trabalho subordinado aquele realizado na fábrica, seguido por horários rígidos e estrutura hierárquica rígida, em contraste com a concepção conferida ao modo de execução do trabalho no domicílio. O direito do trabalho, ao rejeitar a subordinação econômica como sua pedra angular e adotar a subordinação jurídica, remeteu o trabalho no domicílio afóra do foco do olhar do legislador e dos próprios sindicatos. Lembra ainda que, para a perspectiva marxista, o trabalho realizado no domicílio se “[...] tratava de um anacronismo, de uma sobrevivência de trabalhos pré-industriais e pré-capitalistas inexoravelmente condenados a desaparecer” (p. 197).

⁶⁸⁶ “VÍNCULO EMPREGATÍCIO. REQUISITOS DOS ARTIGOS 2º E 3º DA CLT. PRESENÇA. IMPRESCINDÍVEL. A configuração do vínculo de emprego, conforme artigos 2º e 3º da CLT, exige que estejam presentes os requisitos da pessoalidade, subordinação jurídica, onerosidade e não-eventualidade. Muito embora a verificação de tais elementos seja, em muitos casos, tarefa árdua em virtude da complexidade das relações jurídicas na atualidade, v. g., no trabalho parassubordinado, devem estar presentes obrigatoriamente, ainda que em proporções distintas” (RIO DE JANEIRO, 2007).

⁶⁸⁷ O artigo 1º da Lei 101/2009 aduz que: “A presente lei regula a prestação de actividade, sem subordinação jurídica, no domicílio ou em instalação do trabalhador, bem como a que ocorre para, após comprar a matéria-prima, fornecer o produto acabado por certo preço ao vendedor dela, desde que em qualquer caso o trabalhador esteja na dependência económica do beneficiário da actividade. 2 – Compreende-se no número anterior a situação em que vários trabalhadores sem subordinação jurídica nem dependência económica entre si, até ao limite de quatro, executam a actividade para o mesmo beneficiário, no domicílio ou instalação de um deles. 3 – O disposto no nº 1 é ainda aplicável: a) A trabalhador no domicílio que seja coadjuvado na prestação de actividade por membro do seu agregado familiar; b) Quando, por razões de segurança ou saúde relativas ao trabalhador ou ao agregado familiar, a actividade seja executada fora do domicílio ou instalação daquele, desde que não o seja em instalação do beneficiário da actividade”.

⁶⁸⁸ Gomes (2007) ressalta que a expressão “trabalho no domicílio” não deve ser entendida como o executado exclusivamente no domicílio do trabalhador, e sim o realizado em local escolhido pelo trabalhador afóra do controle direto do credor do trabalho (p. 198).

⁶⁸⁹ Explica Reis (2012), amparado em Souza Ribeiro, que, “[...] apesar da tradição do ordenamento jurídico português regular os contratos equiparados – como o parassubordinado –, em conjunto com o trabalho no domicílio, a doutrina nunca limitou os contratos equiparados ao contrato de trabalho no domicílio”, como se abstrai do artigo 10º do CTP, ao dispor sobre o trabalho equiparado, sem referir a qualquer modalidade de contrato, deixando aberta a passagem para “[...] todas situações laborais que preencham o conceito indeterminado de dependência económica” (pp. 337-338).

Contudo, a lente, o olhar e o observador mudam, e o mundo do trabalho está a borbulhar em transformações, ponderando Gomes (2007) que o paradigma histórico de alguns ordenamentos jurídicos, excluindo o trabalho no domicílio do regime subordinado, está ultrapassado, tendo em vista que o embrião do direito do trabalho repousava em uma realidade de fábrica com estrutura hierárquica rígida, horário rígido, local de trabalho bem definido, diferente da realidade do trabalho no domicílio atual, sustentada na liberdade do trabalhador de controlar o tempo e o local de trabalho, conotadora de uma subordinação econômica contrária à subordinação jurídica adotada pelo direito do trabalho, diferenças que arremessaram esses trabalhadores para um limbo jurídico (p. 197).

Em Portugal, o artigo 10º do CTP ressalta que os trabalhadores sem subordinação jurídica, mas com dependência econômica do beneficiário da atividade (comum em caso de trabalho no domicílio), estão equiparados à situação subordinada, no que se refere aos direitos de personalidade, igualdade, não discriminação, segurança e saúde no trabalho⁶⁹⁰. Para o professor Reis (2012), a situação equiparada é delimitada considerando-se cumulativamente três elementos: “[...] tem de se tratar de contrato cujo objeto é a prestação de uma atividade laboral, realizada com autonomia jurídica, mas na dependência econômica do credor da atividade” (p. 337). Não dispôs o legislador quanto aos direitos individuais desse trabalhador, como o limite de jornada, descanso semanal, férias, rescisão contratual, tampouco sobre os direitos coletivos (AMADO, 2014, p. 167).

O trabalho fora do estabelecimento do empregador vem provocando tensões e questionamentos quanto à configuração do poder de direção e subordinação e, por conseguinte, da permanência da subordinação jurídica como pedra angular do direito do trabalho, ou se na atualidade cedeu lugar para a subordinação econômica.

⁶⁹⁰ O artigo 10º do CTP, dispendo sobre situações equiparadas ao trabalho subordinado, aduz que “As normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, e segurança e saúde no trabalho são aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da actividade”.

5.3.2.2.3 Trabalho interno e externo ao país

Por força do princípio da territorialidade e em decorrência da soberania de cada Estado, as leis são criadas para aplicação dentro do próprio território nacional originário. Antiga é a conquista do direito internacional quanto à admissibilidade da aplicação da lei nacional afora de seu território⁶⁹¹. A complexidade e a velocidade dos fatos ocorridos nas últimas décadas geraram um panorama laboral globalizado, armado num sistema de redes eletrônicas, por vezes agrupado por interesses afins, transmutando o dimensionamento espacial de local para transnacional⁶⁹² e implantando a busca de um novo modelo equilibrado pela interação simultânea entre os diversos atores contemporâneos e suas multifaces⁶⁹³.

Cabe a cada ordenamento jurídico, em consonância com o arcabouço que lhe sustenta (político, econômico, social etc.), estabelecer as regras internas e externas regentes sobre suas relações, inclusive de trabalho. No território brasileiro, as relações de trabalho são regidas pelas leis brasileiras, conforme assegura o artigo 9º da Lei de Introdução ao Código Civil (LICC), atual Lei de Introdução às

⁶⁹¹ Nesse sentido, sugere-se a leitura de Süsskind (2000c, p. 1459).

⁶⁹² Essa transdimensionalidade do espaço das relações jurídicas e da aplicação dos efeitos da norma foi ressaltada por Santos (2003): “Por fim, o tempo-espaço do Estado nacional está a perder o seu parâmetro devido à importância crescente dos tempo-espacos globais e locais que com ele agora competem. Esta desestruturação do tempo-espaço do Estado nacional dá-se também relativamente aos ritmos, às durações e às temporalidades. O tempo-espaço do Estado nacional é feito de quadros temporais diferentes mas compatíveis e articulados entre si: o quadro temporal das eleições, o quadro temporal da negociação colectiva, o quadro temporal dos tribunais, o quadro temporal da burocracia da segurança social, o quadro temporal da memória histórica nacional etc. É a coerência entre estas temporalidades que dá ao tempo-espaço do Estado nacional a sua configuração própria. Acontece que esta coerência se está a tornar cada vez mais problemática, uma vez que o impacto gerado pelo tempo-espaço global e local varia de um quadro temporal para o outro” (p. 15).

⁶⁹³ Faria (2012) expressa a sensibilidade do papel do novo sistema regulador a ser adotado para abarcar as diversidades do mundo global: “Operando em espaços regulatórios que vão do local ao transnacional, estes regimes atuam no âmbito de diferentes demarcações espaciais e funcionais, onde nenhum deles é dominante nem, muito menos, incompatível com a ordem jurídica estatal. Pelo contrário, esses regimes normativos não existem isoladamente um do outro nem da própria normatividade estatal, articulando-se sob a forma *networks* de sistemas públicos e privados de governança, em cujo âmbito qual o Estado nacional desempenha um papel importante, porém não mais exclusivo e dominante, mesmo dentro de seu território. Nesse sentido, os diferentes regimes normativos privados passam a atuar em perspectiva funcionalmente global, o que permite convergir, harmonizar e unificar procedimentos em áreas especializadas com o objetivo de eliminar barreiras administrativas, remover obstáculos burocráticos, padronizar obrigações fiscais, reduzir custos de produção e propiciar ganhos de eficiência para empresas e instituições financeiras, produzindo assim um direito substantivo *de facto* paralelamente ao direito positivado pelo Estado” (p. 104).

normas do Direito Brasileiro⁶⁹⁴.

A permanência de estrangeiro no Brasil está regulada pela Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017 – Lei de Migração –, anteriormente pela Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980, regulamentada pelo Decreto nº 86.715, de 10 de dezembro de 1981, que definiu a situação jurídica desses trabalhadores em nosso país e criou o Conselho Nacional de Imigração (CNIG) – órgão do Ministério do Trabalho e Emprego responsável pela formulação da política de imigração e coordenação de suas atividades no país⁶⁹⁵. O artigo 3º da Lei 13.445/2017 adota, entre outros princípios e diretrizes: inclusão social, laboral e produtiva do migrante por meio de políticas públicas, a universalidade, a indivisibilidade e a interdependência dos direitos humanos; repúdio e prevenção à xenofobia, ao racismo e a quaisquer formas de discriminação, em razão dos critérios ou dos procedimentos pelos quais a pessoa foi admitida em território nacional, em consonância com o disposto no artigo 5º da CF/88. Ressalta ainda o artigo 12, § 2º, da CF/88 não haver distinção entre brasileiro nato e naturalizado, salvo nos casos previstos na CF/88. O legislador celetista dispôs nos artigos 352 a 358 sobre a proporcionalidade de empregados brasileiros nas empresas.

O trabalho de técnico estrangeiro no Brasil recebeu atenção especial do legislador infraconstitucional pelo Decreto-Lei nº 691, de 18 de julho de 1969, fixando, entre outras regras, que seja sua duração por prazo determinado, além de admitindo o pagamento de salário desses trabalhadores em solo nacional em moeda estrangeira. A principal distinção entre o contrato do técnico estrangeiro regido pelo DL 691/1969 e os demais trabalhadores estrangeiros sujeitos à legislação consolidada reside na “[...] natureza da tarefa contratada”, admitindo-se que a lei seja a prestação de serviço especializada e em caráter provisório (MARANHÃO, 2000a, p. 291).

É comum os ordenamentos jurídicos admitirem que o trabalhador nacional

⁶⁹⁴ A Lei nº 12.376, de 30 de dezembro de 2010, passou a nominar a Lei de Introdução ao Código Civil (LICC) de Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. Aduz seu artigo 9º: “Para qualificar e reger as obrigações aplicar-se-á a lei do país em que se constituírem”.

⁶⁹⁵ Sobre a movimentação do trabalho do estrangeiro no mercado de trabalho formal, sugere-se a leitura dos dados do **Relatório anual 2016**: a inserção dos imigrantes no mercado de trabalho brasileiro, organizado por Cavalcanti, Oliveira e Araujo (2016) para o Ministério do Trabalho e o Conselho Nacional de Imigração e Coordenação Geral de Imigração.

firme contrato de trabalho dentro do país para ser executado fora do país, ou, ainda, que seja contratado para trabalhar dentro do país e transferido para outro estabelecimento do empregador fora do país de origem, situação regulamentada no Brasil pela Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982⁶⁹⁶.

A globalização e o aumento de refugiados têm ampliado as relações de trabalho envolvendo estrangeiros⁶⁹⁷.

5.3.2.2.4 Ponderações decorrentes

Em breve síntese, relembra a história (capítulo 2 desta tese) que inicialmente o senhor do escravo e do servo explorava com exclusividade o trabalhador não livre, em regra em qualquer lugar compreendido no limite territorial de sua propriedade. Com o surgimento do trabalho livre, o local de execução da prestação laboral, inicialmente rural e predominantemente no domicílio, passa a dividir espaço com as cidades, primeiramente dentro do próprio domicílio do trabalhador, depois nas corporações, nos galpões das fábricas e nos seus estabelecimentos anexos⁶⁹⁸. Esse é o ambiente que o clássico direito do trabalho espelhou para modular suas regras.

De lá para cá, o mundo do trabalho está a borbulhar em transformações engendradoras da descentralização da atividade da empresa e dos novos modelos de gestão e estrutura organizacional, auxiliados, sobretudo, pelos avanços tecnológicos. Hoje um empregado pode prestar trabalho dentro e fora do estabelecimento do empregador, dentro e fora do país, pode ter um ou mais empregadores, inclusive trabalhar para um grupo econômico, ser executado em um

⁶⁹⁶ No Brasil, o artigo 651 da CLT estabelece que “A competência das Varas do Trabalho é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro”, estendendo seu § 2º esta competência “[...] aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário”.

⁶⁹⁷ Cf., por exemplo, os acórdãos: Processo nº 00009002420025240000, TRT-24 – data de publicação: 04/12/2002 (CAMPO GRANDE, 2002); Processo nº 01421002520075010019 RO, TRT-1 – data de publicação: 30/08/2017 (RIO DE JANEIRO, 2017b); Processo nº 0000745-36.2010.5.20.0005, TRT-20 – data de publicação: 23/05/2012 (ARACAJU, 2012).

⁶⁹⁸ Boissonnat (1998), referindo-se às novas bases e condições de trabalho por ocasião da Revolução Industrial do século XVIII, registra que “[...] se as manufaturas se desenvolvem, formas mais tradicionais de trabalho continuam existindo por algum tempo (por exemplo, a oficina domiciliar)” (p. 38).

ou em diversos locais, irradiar efeitos práticos em diversos locais do globo, como ilustra o trabalho integrado em redes eletrônicas⁶⁹⁹.

O momento é de redimensionamento sobre a compreensão de local de trabalho; hoje a novidade é o trabalho ir até o local do trabalhador, e não o trabalhador ir até o local de trabalho. A onda é o trabalho a distância, e o ambiente domiciliar ressurgiu como ideal para adequar a nova forma de gestão empresarial descentralizada. Além do fortalecimento do tradicional trabalho no domicílio, surgem novas modalidades de trabalho a distância, a exemplo do teletrabalho e do novo trabalho no domicílio.

Uma das preocupações trazidas com o trabalho fora do centro de atividade do empregador é o efeito produzido sobre a subordinação, considerando que a distância modificou o padrão de controle do empregador sobre a atividade do empregado. Esse mito está ultrapassado, uma vez que as ferramentas eletrônicas desconstruíram as barreiras físicas e deixaram o ente patronal como um ser onipresente para fiscalizar e controlar seus empregados, não apenas no aspecto profissional, como também no político, no religioso, no afetivo, no social e no pessoal, resultando para Melo (2018) no fortalecimento do poder diretivo do empregador (p. 66)⁷⁰⁰.

O trabalho a distância contribuiu para alguns operadores do direito adotarem variações na intensidade do exercício desse poder e da subordinação⁷⁰¹, assim como para alojarem o trabalho a distância dentro do trabalho subordinado⁷⁰²,

⁶⁹⁹ Nesse sentido, registra Boissonnat (1998, p. 109).

⁷⁰⁰ Sobre o poder empregatício, remete-se às anotações do item 4.3.2.5.3.4 do capítulo 4 desta tese.

⁷⁰¹ Alvarenga (2013) ressalta que o teletrabalho é uma nova e peculiar forma de atividade, com características que “[...] evidenciam um modo especial de subordinação jurídica, com a inserção plena do trabalhador na atividade produtiva, presentes, ainda, o potencial de controle e direção do trabalho pelo empregador, os quais não ficam descaracterizados pela distância na execução do serviço” (p. 203).

⁷⁰² “RELAÇÃO DE EMPREGO. A prestação de serviços na residência do empregado não constitui empecilho ao reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos exigidos pelo artigo 3º da CLT, visto que a hipótese apenas evidencia trabalho em domicílio. Aliás, considerando que a empresa forneceu equipamentos para o desenvolvimento da atividade, como linha telefônica, computador, impressora e móveis, considero caracterizada hipótese de teletrabalho, visto que o ajuste envolvia execução de atividade especializada com o auxílio da informática e da telecomunicação. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. RO 3197309 00977-2009-129-03-00-7” (BELO HORIZONTE, 2009).

autônomo e parassubordinado⁷⁰³.

Independente dos argumentos sobre as vantagens e desvantagens do trabalho a distância, bem como suas interferências sobre a subordinação jurídica e sobre o núcleo do clássico direito do trabalho, certo é que essa forma de trabalho está incrustada no panorama laboral contemporâneo, denotando uma tendência que não parece pretender parar.

Por qualquer lado que se olhe, seja no âmbito externo ou no interno do país, rural ou urbano, interno ou externo ao estabelecimento do credor do trabalho, a definição do lugar de execução da prestação laboral é cláusula relevante para as partes, pois estabelece condições do ambiente e organização da prestação laboral, permite ao trabalhador organizar sua vida pessoal, fixar sua residência, escolher a escola para si e seus familiares, estabelecer sua convivência social, ligar-se a uma associação recreativa, desportiva, cultural, interferindo, inclusive, no regime jurídico a ser aplicado na relação laboral. Para Amado (2014), hoje o local de trabalho adquiriu maior relevância, considerando-se que a mulher também foi inserida no mercado de trabalho, podendo a alteração do local de trabalho de um dos cônjuges desencadear graves problemas na vida do grupo familiar, exigindo adequada proteção (pp. 245-247 *passim*).

5.3.3 Relações de trabalho diversificadas

5.3.3.1 Introdução

O permanente sentimento da criatura humana de ser incompleto nutre e impulsiona sua natureza curiosa e transformadora, criando, ao longo do tempo e do caminho, multifaces para suas relações. No mundo do trabalho, nas últimas

⁷⁰³ Barros (2005) cita Bangladesh, Egito, Hong Kong, Índia, Panamá, Turquia, Singapura e Sudáfrica como países que consideram essa mão de obra autônoma. Como países que possuem legislação específica sobre o trabalho a domicílio, refere-se a Alemanha, Argentina, Áustria, Cuba, Hungria, Itália, Japão, Marrocos, Noruega, Países Baixos, Peru, Polônia, Portugal, Rússia, San Marino, Suíça e Uruguai. Menciona Bolívia, Colômbia, Costa Rica, El Salvador, Equador, Espanha, França, Guatemala, Haiti, Honduras, México, Nicarágua, Paraguai, República Dominicana e Venezuela como países que regulam o trabalho a domicílio no Código do Trabalho. Há países que incluem o trabalho a domicílio no âmbito da legislação geral do trabalho, como Brasil e Finlândia. Há também países que excluem o trabalho a domicílio de determinados institutos jurídicos, como Dinamarca, Malta e Suécia (p. 299).

décadas, não foram poucas as transformações incidentes, nem as dificuldades para o direito do trabalho adaptar às diversidades surgidas, uma vez que foi gestado para agasalhar exclusivamente o trabalho afeito a uma subordinação jurídica rígida, existente em um contexto extremamente diverso do atual.

No complexo contexto atual, o direito do trabalho estende suas normas para categorias de trabalhadores não tecnicamente empregados, a exemplo dos avulsos, deixando o empregado de “[...] ser considerado o único tipo de trabalhador abrangido pelo ramo jurídico especializado a que deu origem” (DELGADO, 2018, pp. 52-53).

Visando alcançar uma visão do cenário laboral e a composição da fronteira do direito do trabalho na atualidade, apresentam-se a seguir algumas relações jurídicas de trabalho dotadas de características diversas: umas que, apesar dos traços atenuados da subordinação, assim são consideradas; outras, embora presente as características da subordinação, e/ou próxima dela, o legislador exclui da proteção do direito do trabalho; algumas se alojam em mais de uma espécie ou tipo de trabalho; outras se referem a pessoas ou situações jurídicas distintas da tradicional; e outras estão perdidas ao meio do mundo virtual.

O caminhar pelos exemplos apresentados a seguir contribuirá para demonstrar a complexa armação do cenário laboral contemporâneo e desenhar as linhas fronteiriças do direito do trabalho na atualidade.

5.3.3.2 Modalidades

5.3.3.2.1 Trabalho em grupo/equipe

O contrato de equipe pressupõe a necessidade de execução “[...] mediante os esforços de um grupo de trabalhadores organizados espontaneamente, para executar um trabalho com unidade de fim”. Pode figurar como um contrato de prestação de serviço autônomo de empreitada ou como um contrato de trabalho subordinado (BARROS, 2005, p. 175). Considerando a pessoalidade inerente ao contrato de emprego, o contrato de equipe há de ser realizado com uma pessoa física, resolvendo-se em vários contratos individuais formadores de um todo,

diversamente da distribuição do trabalho conferida individualmente pelo empregador aos demais empregados (MARANHÃO, 2000a, p. 274)⁷⁰⁴.

Na Espanha, está disciplinado entre as modalidades de contrato de trabalho no artigo 10 do Estatuto dos Trabalhadores. De lá lecionam Bayón Chacón e Pérez Botija (1974b) que trabalho em grupo ou em equipe é aquele em que o empresário contrata vários trabalhadores formados em uma unidade ou comunidade de trabalho, de negócio jurídico e de relação contratual. Se diferencia do convênio coletivo de trabalho, porque este é normativo e não origina relação laboral, enquanto aquele sim. Se diferencia do contrato de execução de obra porque este implica uma assunção de risco da empresa para a pessoa que realiza o trabalho, suposição que não se dá em contrato de equipe, já que os salários são fixos ou se constituem em peças, porém com idênticas garantias de rendimento mínimo, igual no contrato individual, porém o contrato de grupo é contrato de trabalho, embora seja para breve temporada. Se diferencia do contrato individual de trabalho pela pluralidade de trabalhadores. Se diferencia de um conjunto de contratos de trabalho pela unidade do ato jurídico e da formulação negocial do mesmo contrato de grupo (pp. 626-627).

5.3.3.2.2 Trabalho indígena

Os povos indígenas recebem proteção especial internacional, como a Convenção nº 169 da OIT, e proteção nacional, como consta dos artigos 231 e 232 da CF/88 brasileira, e infraconstitucional, a exemplo do Estatuto do Índio – Lei nº

⁷⁰⁴ No mesmo sentido, em Espanha afirma o Estatuto dos Trabalhadores: “**Artículo 10. Trabajo en común y contrato de grupo.** 1. Si el empresario diera un trabajo en común a un grupo de sus trabajadores, conservará respecto de cada uno, individualmente, sus derechos y deberes. 2. Si el empresario hubiese celebrado un contrato con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen. El jefe del grupo ostentará la representación de los que lo integren, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación. 3. Si el trabajador, conforme a lo pactado por escrito, asociare a su trabajo un auxiliar o ayudante, el empresario de aquel lo será también de éste” (“**Artigo 10. Trabalho em conjunto e contrato de grupo.** 1. Se o empresário der um trabalho em comum a um grupo de seus trabalhadores, ele manterá respeito por cada um, individualmente, por seus direitos e deveres. 2. Se o empresário houver celebrado um contrato com um grupo de trabalhadores considerado em sua totalidade, ele não terá diante de cada um de seus membros os direitos e deveres que, como tais, lhe competem. O chefe do grupo manterá a representação daqueles que o integram, respondendo pelas obrigações inerentes a essa representação. 3. Se o trabalhador, de acordo com o contrato por escrito, associar ao seu trabalho um auxiliar ou ajudante assistente ao seu trabalho, o empresário desse trabalhador também será deste”, tradução nossa).

6.001, de 19 de dezembro de 1973. Os artigos 14 a 16 do estatuto estabelecem as condições de trabalho do índio, vedando a discriminação e assegurando todos os direitos e garantias previstos na legislação trabalhista e na legislação da previdência social, permitindo adaptações de condições de trabalho aos usos e costumes da comunidade a que pertencer o indígena.

5.3.3.2.3 Mãe social

A mãe social⁷⁰⁵ é uma figura social e jurídica surgida antes da CF/88, como resultado de políticas sociais brasileiras, permitindo a instituições públicas ou privadas de caráter assistencial instituírem casas lares⁷⁰⁶ para receber e conviver com crianças e adolescentes, visando propiciar condições familiares ideais ao desenvolvimento e à integração do menor, “[...] sob regência direta de uma mulher considerada apta para o exercício dessa função social” (DELGADO, 2018, p. 414). Sua atividade laboral está regulada pela Lei nº 7.644, de 18 de dezembro de 1987, determinando seu artigo 19 a aplicação dos Capítulos I e IV do Título II, das Seções IV, V e VI do Capítulo IV do Título III, assim como dos Títulos IV e VII, da CLT.

A mãe social “[...] é uma espécie de trabalhadora subordinada atípica” (LEITE, 2018, p. 241), cuja relação socioeconômica e jurídica está vinculada à instituição assistencial, sua empregadora em sentido *lato sensu*⁷⁰⁷.

⁷⁰⁵ A figura recebeu diversos epítetos – tais como “mãe crecheira”, “mãe atendente”, “mãe vicinal”, “mãe substituta” –, utilizando a Lei 7.644/1987 a denominação “mãe social” ou “mãe social substituta” (DELGADO, 2018, p. 414).

⁷⁰⁶ Nos termos do artigo 3º da Lei 7.644/1987, casas lares são residências “[...] sob responsabilidade da mãe social”.

⁷⁰⁷ Consta do Processo nº AIRR-905-95.2010.5.02.0382 o seguinte: “MÃE SOCIAL (OU MÃE CRECHEIRA) – LEI Nº 7.644/87 – FEBEM – VÍNCULO DE EMPREGO. A prestação de serviços pela ‘mãe social’, com fulcro na Lei nº 7.644/87, caracteriza contrato de trabalho, na medida em que presentes a pessoalidade, a onerosidade e a subordinação. Esse contrato reveste-se, no entanto, de natureza especial, em razão de os artigos 5º e 19 da referida lei disporem, de forma expressa e exhaustiva, sobre os direitos assegurados, entre os quais se incluem férias remuneradas, gratificação de Natal, anotação da CTPS, benefícios previdenciários, repouso semanal remunerado e indenização ou levantamento do FGTS, no caso de dispensa sem justa causa. Recurso de embargos não provido. (TST-E-RR - 592198-22.1999.5.04.5555. Data de Julgamento: 15/05/2006, Relator Ministro: Milton de Moura França, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DJ 09/06/2006)”.

5.3.3.2.4 Aprendiz

Trata-se de um contrato que exerce especial papel social, por proporcionar ao aprendiz “[...] formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico” (DELGADO, 2018, p. 684), assim como o começo e o seguimento profissional remunerado do trabalhador no mercado de trabalho⁷⁰⁸.

No Brasil, o artigo 7º, inciso XXXIII, da CF/88 estabelece a idade mínima de 14 anos para o ingresso como aprendiz. A idade tradicional para término, de 18 anos, foi elevada pela Lei 11.180/2005 para 24 anos. Na CLT, está regulado no capítulo dedicado à proteção do menor, nos artigos 428 a 433, além de receber tratamento legislativo especial, visando incentivar o empregador a contratar o aprendiz⁷⁰⁹.

A aprendizagem é preocupação comum nos ordenamentos jurídicos. Na Espanha, por exemplo, o legislador, em 1993, dispôs de modo urgente sobre o fomento e a ocupação do trabalho, diante da gravidade da situação econômica incidente no mercado de trabalho naquela ocasião, objetivando lutar contra o desemprego e potenciar a capacidade de gerá-lo. O artigo 11 do Estatuto do Trabalho Espanhol, derogado pelo Real Decreto-Lei nº 18, de 3 de dezembro de 1993, substituído pela Lei nº 10, de 19 de maio 1994, assegurara o trabalho em práticas e para a formação. O Capítulo II da Lei 10/1994, em seu artigo 3, regula os contratos formativos em geral, dispondo sobre o contrato de trabalho em práticas – similar ao do estágio no Brasil e o contrato de aprendiz. Nos termos do nº 2 do artigo 3 da Lei 10/1994, o contrato de aprendizagem terá por objeto a aquisição de formação teórica e prática necessária para o desempenho adequado de um ofício ou posto de trabalho qualificado. Somente poderá ser celebrado com trabalhadores maiores de 18 anos e menores de 25 anos, que não tenham a titulação requerida para a formação da prática, não se aplicando a idade máxima em caso de

⁷⁰⁸ Por se tratar de contrato por prazo determinado, algumas anotações do contrato de aprendizagem encontram-se no item 5.3.2.2.1.4.4 deste capítulo.

⁷⁰⁹ Como exemplo de regras de incentivo ao empregador, citam-se: a redução do percentual de recolhimento do FGTS (art. 15, § 7º, da Lei 8.036/1990, redação conferida pela Lei 10.097/2000); a não aplicação das regras dos artigos 479 e 480 da CLT fixando indenização em caso de rescisão antecipada de contrato (art. 433 da CLT); e a obrigação de o empregador matricular o aprendiz em curso de formação técnico-profissional metódico (art. 429 da CLT).

trabalhador deficiente.

Em Portugal, a formação profissional do menor integra o quadro geral do sistema de educação e formação profissional, tendo como referência a Lei de Bases do Sistema Educativo (LBSE) – Lei nº 46, de 14 de outubro de 1986 –, que estabeleceu, em 1986, o quadro geral de todo o sistema⁷¹⁰. A subseção V do CTP dispõe sobre o trabalho do menor, do artigo 66º ao 83º, e sobre o trabalhador estudante, do artigo 89º ao 96º-A.

5.3.3.2.5 Programa primeiro emprego

No Brasil, a Lei nº 10.748, de 22 de outubro de 2003, criou o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens (PNPE), visando estimular a promoção e a inserção de jovens no mercado de trabalho, sua escolarização e o fortalecimento de sua participação na sociedade. Trata-se de contrato de emprego, ou seja, subordinado, agasalhado pelo direito do trabalho, podendo ele ser fixado por prazo indeterminado ou determinado, neste último caso pelo prazo mínimo de doze meses⁷¹¹.

5.3.3.2.6 Estagiário

O estágio integra os cursos de formação, “[...] objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho” (LEITE, 2018, p. 234). No Brasil, o contrato de estágio está regulado pela Lei 11.788/2008,

⁷¹⁰ “Em Portugal, o enquadramento legal da educação e formação profissional tem como referência a Lei de Bases do Sistema Educativo (LBSE), que estabeleceu, em 1986, o quadro geral de todo o sistema” (AFONSO; FERREIRA, 2007, p. 17).

⁷¹¹ A Lei 10.748/2003 criou o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens (PNPE), que, em seu artigo 1º, é vinculado a “[...] ações dirigidas à promoção da inserção de jovens no mercado de trabalho e sua escolarização, ao fortalecimento da participação da sociedade no processo de formulação de políticas e ações de geração de trabalho e renda, objetivando, especialmente, promover: I – a criação de postos de trabalho para jovens ou prepará-los para o mercado de trabalho e ocupações alternativas, geradoras de renda; e II – a qualificação do jovem para o mercado de trabalho e inclusão social”. Conforme o artigo 2º, “O PNPE atenderá jovens com idade de dezesseis a vinte e quatro anos em situação de desemprego involuntário, que atendam a alguns requisitos”. Em seu artigo 2º-A, esclarece que referidos contratos “[...] poderão ser por tempo indeterminado ou determinado, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. (Incluído pela Lei nº 10.940, de 2004)”, ressaltando seu parágrafo único que “Os contratos de trabalho por tempo determinado deverão ter duração mínima de 12 (doze) meses. (Incluído pela Lei nº 10.940, de 2004)”.

anteriormente pela Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977. Em seu artigo 12, § 1º, esclarece que a eventual concessão de benefícios não caracteriza vínculo empregatício, resguardando o artigo 11 que “[...] a duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência”.

Na Espanha, o Estatuto dos Trabalhadores assegura, em seu artigo 11, o trabalho em práticas e para a formação. Esse artigo foi derogado pelo Real Decreto-Lei 18/1993, substituído pela Lei 10/1994, para dispor de modo urgente sobre o fomento e a ocupação do trabalho, diante da gravidade da situação econômica incidente no mercado de trabalho naquela ocasião, objetivando lutar contra o desemprego e potenciar a capacidade de gerá-lo.

O Capítulo II da Lei 10/1994, em seu artigo 3, regula os contratos formativos em geral, dispondo sobre o contrato de trabalho em práticas, similar ao do estágio no Brasil, e o contrato de aprendiz. Nos termos do nº 1 do artigo 3, o contrato de trabalho em práticas poderá ser estabelecido com quem possuir título universitário ou de formação profissional de grau médio ou superior, ou título oficialmente reconhecido como equivalente, que habilitar para o exercício profissional dentro dos quatro anos imediatos e seguintes ao término dos correspondentes estudos, desde que respeitadas as regras que enumera. A duração do contrato não poderá ser inferior a seis meses nem exceder a dois anos, podendo os convênios coletivos de âmbito setorial determinarem sua duração, atendendo às características do setor e às práticas a serem realizadas.

Em Portugal, o enquadramento legal da educação e formação profissional tem como referência a LBSE, a qual, em 1986, estabeleceu o quadro geral de todo o sistema. A subseção VIII do CTP, em seus artigos 89º a 96º-A, dispõe ser empregado o trabalhador estudante.

5.3.3.2.7 Instituição religiosa

A Santa Sé é pessoa jurídica de direito público, e a igreja pessoa jurídica de direito privado. “Como pessoa jurídica, a igreja pode contratar, celebrar um contrato de trabalho”, tecnicamente, como uma associação. Entretanto, o sacerdote não é apenas membro da associação/igreja, é um “[...] órgão: intermediário entre o

sagrado e o profano”, sendo inconcebível admitir uma composição de interesse distinto entre ambos⁷¹². O sacerdote poderá, distintamente de seus deveres como tal, estabelecer um contrato de trabalho compatível com o exercício de seus deveres sacerdotais, como na qualidade de professor (MARANHÃO, 2000d, p. 326), este sim moldado pelos elementos constitutivos do contrato de trabalho subordinado, prevalecendo, nomeadamente, o interesse de troca remunerada, distintamente do trabalho voluntário inerente ao sacerdócio. O mesmo pensamento norteia o trabalho do pastor, seja para afastar⁷¹³, seja para admitir a existência de situações comprovadamente de natureza subordinada⁷¹⁴.

5.3.3.2.8 Trabalho entre cônjuges e companheiros

A doutrina e a jurisprudência percorreram um oscilante caminho pela admissão e pela inadmissão de vínculo de emprego entre os cônjuges. Maranhão (2000d) discorda de Evaristo de Moraes Filho (1960) e afirma ser impossível o estabelecimento do vínculo se o regime convencionado é o de comunhão de bens (art. 258 do CCB/1916 e art. 1.640 do atual CCB/2002) e os bens de ambos permanecem indivisíveis, inviabilizando-se a execução em caso de incumprimento

⁷¹² “SERVIÇO RELIGIOSO – PASTOR – RELAÇÃO EMPREGATÍCIA NÃO CONFIGURADA. O trabalho exercido por pastor não caracteriza relação de emprego com a Igreja a que se vincula. De fato, o serviço prestado pelo religioso a sua comunidade é voluntário e consiste na assistência espiritual a seus membros, em testemunho de fé e desprendimento. Também não se obrigam a nada as partes desta relação, porquanto aos deveres da religião adere-se espontaneamente, sem qualquer imposição. Ausentes, portanto, os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, não há falar em relação de emprego. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010443-28.2015.5.03.0017 (RO); Disponibilização: 10/04/2017; Órgão Julgador: Tribunal Pleno; Relator: Paulo Mauricio R. Pires)” (BELO HORIZONTE, 2017).

⁷¹³ “PASTOR EVANGÉLICO E MEMBRO DA DIRETORIA DA IGREJA. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Não caracteriza relação de emprego o trabalho de cunho religioso, porquanto de ordem espiritual, vocacional, sem avaliação econômica. Do mesmo modo, se, como membro da Diretoria da Igreja, na função de 1º Secretário, o obreiro exerce os poderes estatutários com autonomia, sem subordinação jurídica, não há falar em vínculo de emprego. TRT 17ª R. RO 0118700-55.2013.5.17.0009, Rel. Desembargadora Claudia Cardoso de Souza, DEJT 19/10/2015” (VITÓRIA, 2015).

⁷¹⁴ “TRT-4 – Acórdão 0010215-11.2012.5.04.0541 RO. Data 18/04/2003 – juiz convocado RAUL ZorattoSANvicente. Órgão Julgador: 2ª Turma. Recorrente: Igreja Mundial do Poder de Deus Recorrido: Robis Araújo Feitosa – Origem: Vara do Trabalho de Palmeira das Missões. Ementa: VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ATIVIDADE RELIGIOSA. REVELIA E CONFISSÃO. Presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego, demonstrados através de confissão ficta, e inexistente prova contrária no sentido de que o labor pastoral revestia-se de voluntariedade, configura-se o vínculo empregatício entre o trabalhador e a congregação religiosa. O trabalho no âmbito de instituição religiosa não exclui, por si só, a possibilidade de relação jurídica de emprego. Recurso da reclamada a que se nega provimento” (PORTO ALEGRE, 2003).

das obrigações trabalhistas (MARANHÃO, 2000d, p. 318).

No âmbito doméstico, apesar de a jurisprudência admitir a existência de sociedade de fato em caso de união estável (Súmula nº 380 do Supremo Tribunal Federal – STF), não considera viável reconhecer o vínculo de emprego, por entender que a informalidade repele a hierarquia inerente à relação de emprego e afasta o *animus contrahendi* oneroso, próprio da relação de emprego (DELGADO, 2018, p. 440-441)⁷¹⁵.

Quando um dos cônjuges for empregado no estabelecimento de uma empresa a qual o outro seja sócio, distinguindo-se a pessoa jurídica existente, o vínculo de emprego é admitido (MARANHÃO, 2000d, p. 318), desde que presentes os elementos configuradores do contrato de emprego⁷¹⁶.

5.3.3.2.9 Trabalho entre familiares

É comum entre familiares a união de esforços com mero intuito de colaboração, sem caráter oneroso (CARVALHO, 2007, pp. 134-135). “Se a prestação de trabalho é realizada no âmbito de uma entreajuda, numa economia comum, a relação jurídica não deve ser qualificada como contrato de trabalho” (MARTINEZ, 2015, pp. 351-352). Entretanto, se a onerosidade e os demais elementos do contrato de emprego estão presentes, não há óbice para o

⁷¹⁵ Em sentido semelhante, cf. Cesarino Junior (1938, pp. 94-95).

⁷¹⁶ “VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CÔNJUGES. Não obstante a dificuldade de se identificar o verdadeiro contrato de trabalho formalizado entre cônjuges, naquelas situações em que o empregador, pessoa física ou pessoa jurídica de sociedade limitada – mais formal do que real –, em que um dos sócios é quem age como exclusivo dono, a doutrina entende ser possível o reconhecimento de contrato de trabalho entre cônjuges. Nesta vereda, não se pode admitir o matrimônio como forma de inclusão no quadro societário de uma empresa, muito menos como forma de rescisão do contrato de trabalho, quando este já estava em curso. Desta forma, deve-se perquirir acerca da existência das características básicas do contrato de trabalho: onerosidade, trato sucessivo, comutatividade e subordinação. No que tange à subordinação, é de salientar o caráter jurídico desta, como ressalta o Ministro Maurício Godinho Delgado, o qual afirma que: [...] a subordinação classifica-se, inquestionavelmente, como um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho’ (in Curso de Direito do Trabalho – 4ª edição, São Paulo, Editora LTr, 2005, página 303, texto em destaque). Por fim, a relação ‘more uxorio’ (marido e mulher) não se confunde com a relação empregatícia, sendo possível a persistência da subordinação jurídica empregatícia. (TRT-10 – RO: 02619201210110000 DF 02619-2012-101-10-00-0 RO, Relator: Desembargador Dorival Borges de Souza Neto. Data de Julgamento: 19/03/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: 28/03/2014 no DEJT)” (BRASÍLIA, 2014).

estabelecimento de contrato de emprego entre o casal, deste com o/a filho/a⁷¹⁷ e entre os parentes próximos⁷¹⁸.

5.3.3.2.10 Trabalho em altos cargos

A empresa para executar sua atividade se organiza internamente e estabelece uma estrutura hierárquica entres os empregados, criando setores, cargos e funções que permitam a funcionalidade eficiente para alcançar seus fins. Alguns empregados, em decorrência da natureza do cargo, são dotados de uma confiança em nível especial e acima da confiança exigida pelo empregador aos demais empregados, consistindo essa confiança diferenciada num elemento fundamental para o exercício do cargo e o estabelecimento do contrato de trabalho⁷¹⁹.

⁷¹⁷ “VÍNCULO DE EMPREGO. PAI E FILHO. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Embora seja possível, em tese, a existência de uma relação de emprego no âmbito familiar, desde que presentes os requisitos tipificadores da relação de emprego previstos no artigo 3º da CLT, não se pode deixar de levar em conta que a relação de emprego entre pai e filho é circunstância atípica e, como tal, exige prova robusta das alegações constantes da exordial. Demonstrado pelo próprio depoimento pessoal da autora que o vínculo que os unia era unicamente afetivo, não se pode cogitar em reconhecimento de relação de emprego. Recurso Ordinário a que se nega provimento. (TRT 17ª R., RO 0123600-98.2005.5.17.0191, 2ª Turma, Rel. Desembargadora Claudia Cardoso de Souza, Rev. Desembargador Carlos Henrique Bezerra Leite, DEJT 17/07/2008)” (VITÓRIA, 2008).

⁷¹⁸ “VÍNCULO DE EMPREGO. PARENTES PRÓXIMOS. PAI E FILHO. ÔNUS DA PROVA QUE RECAI SOBRE O RECLAMANTE. É regra geral presumir-se a existência de contrato de emprego se houver efetiva prestação de serviços. No entanto, em certas circunstâncias, essa presunção não se aplica, como no caso de relação de emprego entre parentes próximos, onde impera o dever de auxílio recíproco. Dessa forma, tenho que não é presumível a relação de emprego entre pais e filhos, como *in casu*. Mesmo que provada a prestação laboral, permanece com a parte autora o ônus de provar a existência de todos os elementos constitutivos da relação de emprego, principalmente o *animus contrahendi*. Não tendo o reclamante se desincumbido do encargo de provar a existência dos elementos. (TRT 18, RO-0000244-05.2011.5.18.0102, Rel. Elvécio Moura dos Santos, 3ª Turma, 01/07/2011)” (GOIANIA, 2011).

⁷¹⁹ “HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. O cargo de confiança de que trata o art. 62, II, da CLT é aquele através do qual o empregado fica investido de amplos poderes de mando e gestão, administrando o estabelecimento ou chefiando algum setor vital para os interesses da empresa. Segundo o ensinamento de Mário de La Cueva citado por Délio Maranhão, são de confiança os cargos que colocam em jogo ‘a própria existência da empresa, seus interesses fundamentais, sua segurança e a ordem essencial do desenvolvimento de sua atividade’. Se restou provado que o empregado, no exercício das funções de chefe de agência e na estrutura organizacional da reclamada, tinha os seus poderes de mando limitados à repartição que chefiava, sem qualquer ingerência na gestão do negócio, sujeitando-se, de forma contínua, à supervisão de superiores imediatos, inclusive com o controle de jornada e tendo até mesmo, eventualmente, recebido horas extras, é inviável o seu enquadramento na excepcionalidade do artigo 62, II da CLT. (TRT/RO-6993/00 (UL03-858/99) – 3a. Reg. – 2a. T. – Rel. Alice Monteiro de Barros – DJ/MG 11.10.2000)” (BELO HORIZONTE, 2000b).

Não existe conceito fixo para cargo de confiança, tampouco uma enumeração de cargos (MARANHÃO, 2000d, p. 316). Há uma tendência em frear a configuração do cargo de confiança (DELGADO, 2018, p. 4422), uma vez que, apesar de conferir prerrogativas e vantagens em decorrência do cargo, confere desvantagens, por exemplo: ao permitir seu retorno ao antigo posto de trabalho, sem importar em alteração unilateral; não lhe assegurar o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente ao cargo ou irregularidade (art. 468, §§ 1º e 2º, da CLT, com a redação conferida pela Lei 13.467/2017); excluir o direito ao pagamento de horas extras (arts. 62 e 224, § 2º, da CLT); e conferir flexibilidade para sua transferência de local de trabalho independente de sua anuência (art. 469, §1º, da CLT). Apesar disso, confere prerrogativas e vantagens econômicas em decorrência do cargo (NASCIMENTO, 2011, p. 186)⁷²⁰.

A identificação do cargo de confiança exige a busca dos fatos caso a caso, levando em conta, entre outras características, a natureza da função, a estrutura e a finalidade do estabelecimento, eis que meros nomes de cargos de chefia, emissões de procurações concedendo poderes de fato inexistentes, nem sempre resultam em cargo de confiança. É preciso que reste provado o efetivo exercício de autonomia das decisões dentro de sua esfera de trabalho⁷²¹, por exemplo para admitir, demitir ou punir subordinados⁷²². Necessário atentar que em caso de cargo

⁷²⁰ “HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. ART. 62, II DA CLT. Não basta que o empregado exerça função de responsabilidade, que atue na representação do empregador em tarefas relevantes. Para que ele não se sujeite ao regime de limitação de jornada é preciso que receba remuneração em padrão superior, não apenas em referência aos limites internos da empresa mas também comparados ao costume e aos padrões de mercado. À reclamante que, apesar da relevância das funções e mesmo do volume delas, auferia pouco mais de dois salários mínimos, não se aplica o art. 62, II da CLT. (Processo Nº RO-1558-58.2011.5.03.0019 – Processo Nº RO-1558/2011-019-03-00.1 – 3ª Reg. – 9ª Turma – Relator Des. Monica Sette Lopes – DEJT-MG 23.10.2012, pag. 79)” (BELO HORIZONTE, 2012b).

⁷²¹ “CARGO DE CONFIANÇA. NÃO CARACTERIZAÇÃO. O reclamante, ainda que não tivesse a jornada de trabalho efetivamente controlada e possuísse um grande número de subordinados, não gozava de autonomia na gestão do seu setor de trabalho, estando sua atuação limitada à coordenação de operações frente às metas estabelecidas e cobradas pela gerência imediatamente superior e suas decisões, na administração de seus subordinados, atreladas ao aval dessa gerência. O reclamante não tinha, portanto, autonomia e liberdade de decisão a ponto de caracterizar a sua função como de confiança, fazendo jus ao recebimento de horas extras, em virtude da extrapolação da jornada legal de trabalho. (Processo Nº RO-130400-39.2009.5.03.0112 – Processo Nº RO-1304/2009-112-03-00.2 - 3ª. Reg. – 1ª. Turma – Relator Des. Maria Laura Franco Lima de Faria – DJ/MG 04.11.2010, pág. 125)” (BELO HORIZONTE, 2010).

⁷²² “CARGO DE CONFIANÇA. HORAS EXTRAS. Após a alteração produzida no art. 62, II da CLT, pela Lei nº 8.966/94, a função de confiança deve ser vista sob ótica mais ampla. Significa que a jurisprudência e a doutrina não têm exigido, ao contrário do que ocorria antes da alteração,

de carreira, cujo acesso o empregado obteve por força de lei, contrato, regulamento interno etc., não há que se falar em cargo de confiança, considerando-se que a ascensão ao cargo é mera decorrência da carreira (MARANHÃO, 2000d, p. 317).

A situação fática dos trabalhadores ocupantes de cargo de confiança, nomeadamente sua autonomia, entra em contraste com o poder de controle do empregador, por exemplo sobre a jornada e o modo de execução da obrigação laboral⁷²³, gerando inquietações sobre sua identidade e questionamentos sobre a quais fundamentos essa subordinação se justifica ao confrontá-la com a subordinação *ab ovo* do clássico direito do trabalho. Esse questionamento agrega-se a outros acentuados nas últimas décadas, com as transformações incidentes sobre a clássica subordinação jurídica e o clássico direito do trabalho. Não consistindo seu desvendamento em um único aspecto, eles estão sendo buscados gradativamente no corpo desta pesquisa, em direção da fronteira do direito do trabalho na atualidade.

Considerando a existência de várias situações de altos cargos de confiança, destacam-se abaixo os cinco tipos agrupados por Delgado (2018, p. 421).

5.3.3.2.10.1 Empregados ocupantes de cargo ou funções de gestão ou de confiança referidos no artigo 62 da CLT

Os diretores, gerentes, chefes de departamento ou filial, espriados pelo mercado de trabalho e categorias, nos termos do artigo 62, inciso II, da CLT, são

altos poderes de gestão do empregado, ou que ocupe cargo elevado na cúpula administrativa da empresa. Basta, para caracterizar o cargo de confiança, que o empregado possua autonomia dentro de sua rotina de trabalho, ou seja, que possa tomar decisões dentro de sua esfera de ação, como por exemplo, punir seus subordinados, dispensar e admitir empregados, mesmo que indiretamente. (TRT/RO-4791/00 (JF02-1773/99) – 3a. Reg. – 1a. T. – Rel. Cleube de Freitas Pereira – DJ/MG 15.09.2000)" (BELO HORIZONTE, 2000a).

⁷²³ “CARGO DE CONFIANÇA. NÃO CONFIGURAÇÃO. Qualifica-se o cargo de confiança, nos moldes do art. 62, II, da CLT, quando o empregado é investido de amplos poderes de mando e gestão, administrando o estabelecimento ou chefiando algum setor vital para os interesses do empregador. O detentor do cargo de confiança estabelece sua própria jornada de trabalho e as demais condições de trabalho a que se deve sujeitar, sendo quase inexistentes as interferências do empregador no seu *modus operandi*. A ausência de elementos que demonstrem o enquadramento do empregado nessa exceção legal atrai a necessidade do pagamento das horas extraordinárias, quando existentes. (Processo Nº RO-0010426-10.2016.5.03.0129 – 3ª Reg. – 4ª Turma – Relator Paula Oliveira Cantelli – DEJT-MG 31.07.2017, pag. 428)” (BELO HORIZONTE, 2017b).

considerados empregados exercentes de cargo de gestão, dotado de confiança, e não se enquadram no regime de duração de trabalho previsto no Capítulo II da CLT, exceto “[...] quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento)” (parágrafo único do art. 62 da CLT)⁷²⁴. Dois requisitos são identificados nessa configuração: elevada atribuição com poder de gestão e distinção remuneratória, no mínimo 40% a mais do salário do cargo efetivo, considerando a gratificação, se houver.

5.3.3.2.10.2 Empregados ocupantes de cargos ou funções de confiança no segmento bancário – artigo 224 da CLT

A duração normal de trabalho dos bancários prevista no artigo 224 da CLT não será aplicável aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo, salvo se comprovado que o “[...] cargo de confiança era apenas uma fachada para encobrir a real situação” (LEITE, 2018, p. 205)⁷²⁵.

Dois requisitos são identificados nesse tipo: a presença de atribuições com

⁷²⁴ “GERENTE. ENQUADRAMENTO NO ITEM II DO ART. 62 DA CLT. EXIGÊNCIAS. O enquadramento na exceção do inciso II do art. 62 da CLT exige demonstração de dois fatos: o exercício de cargo de gerência e a remuneração diferenciada, dele decorrente. A exigência relativa a um mínimo de 40% a título de gratificação de função, contida no parágrafo único do dispositivo legal, só tem lugar quando a empresa adote plano de cargos e salários, remunerando destacadamente o exercício da função de confiança e admitindo a possibilidade de retorno do empregado ao cargo efetivo. Na inexistência do plano de cargos e salários, a caracterização do cargo de confiança afere-se em razão dos poderes de gestão, aliados à ausência de fiscalização do horário de trabalho e ao salário diferenciado, no qual se entende esteja embutido o plus salarial pela assunção do cargo de confiança. Verificando-se que ao ser promovido ao cargo de chefe de seção, o empregado ficou desobrigado do registro de ponto, assumiu funções de comando sobre outros trabalhadores, recebendo ele salário superior à média salarial paga no ramo de atividades do reclamado, a ele não se estendem as normas celetistas acerca da duração do trabalho, não lhe sendo devidas horas extras. (Processo nº 01105-2007-002-03-00-7 – 3ª Região – Segunda Turma – Relator Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira – DJ/MG 09/04/2008 – pág. 16)” (BELO HORIZONTE, 2008b).

⁷²⁵ “GERENTE-GERAL DE AGÊNCIA BANCÁRIA. HORAS EXTRAS. SÚMULA 287 DO TST. Não faz jus a horas extras, porque exerce cargo de gestão, o gerente geral de agência bancária, ao qual todos os demais trabalhadores da agência estão subordinados, ostentando poderes de representação e percebendo diferenciada remuneração compatível com a sua extrema responsabilidade funcional. Destarte, são indevidas as horas extras laboradas em face da presunção estabelecida na Súmula nº 287 do C. TST. (Processo nº 00933-2007-113-03-00-0 RO – 3ª Região – Relator Juiz Convocado José Marlon de Freitas – DJ/MG 26/03/2008 – pág. 12)” (BELO HORIZONTE, 2008a).

poderes de mando e a gratificação não inferior a um terço do salário do cargo efetivo. Cumpre atentar que as funções e cargos caracterizadores da confiança bancária, se comparados ao artigo 62 da CLT, são mais amplos, o que implica na atenuação das exigências de poderes e na ampliação da configuração de confiança no segmento bancário (DELGADO, 2018, pp. 427-428). É certo que a configuração das atribuições e dos poderes dependerá dos fatos comprovados em cada situação⁷²⁶.

5.3.3.2.10.3 Diretor

A figura vem gerando controvérsias para os operadores do direito do trabalho, diante da modernização da gestão empresarial, que vem ampliando o sentido de profissionalização na direção das empresas, com o conseqüente afastamento da compreensão de direção atrelada à propriedade e à figura de sócio (DELGADO, 2018, pp. 427-428). Duas situações identificam o empregado diretor: o empregado recrutado externamente para ser diretor e o empregado alçado para o cargo de diretor da organização a qual já estava integrado.

5.3.3.2.10.3.1 Diretor recrutado externamente

Duas correntes orientam o enquadramento desse tipo de diretor, uma clássica ou tradicional, que nega a compatibilidade de cumulação de posição de empregado e sócio, e outra moderna ou intervencionista, que admite a cumulação.

A corrente clássica ampara sua negativa em dois fundamentos: o primeiro sustenta que o diretor seria mandatário da sociedade, e no exercício de sua representação não pode ao mesmo tempo dirigir e subordinar a si mesmo; o segundo sustenta que o diretor é mais que mandatário, é órgão da sociedade, integra sua estrutura, define e comanda o destino da sociedade, sendo incompatível subordinar a si mesmo. A Súmula nº 269 do TST aponta para essa corrente (DELGADO, 2018, pp. 428-429)⁷²⁷.

⁷²⁶ Nesse sentido, *cf.* a Súmula nº 102, I, do TST.

⁷²⁷ Súmula nº 269 do TST: "Diretor eleito. Cômputo do período como tempo de serviço. [...]. O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação

A corrente moderna ou intervencionista admite a cumulação de diretor e empregado, fundamentada na qualidade da relação estabelecida entre o diretor escolhido ou mesmo eleito, considerando que a subordinação é estabelecida com o conselho de administração, detentor de poderes para destituir a qualquer tempo esse diretor empregado (MAGANO, 1986 *apud* DELGADO, 2018, p. 429)⁷²⁸.

O artigo 157, § 1º, alínea “d”, da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976 – reguladora das sociedades anônimas –, sinaliza para essa corrente, ao determinar que o administrador revele para a assembleia “[...] as condições dos contratos de trabalho que tenham sido firmados pela companhia com os diretores e empregados de alto nível” (LEITE, 2018, p. 204); a inclusão do diretor foi acompanhada pela redação conferida pela Lei nº 8.966, de 27 de dezembro de 1994, ao artigo 62 da CLT, bem como pelo artigo 499, *caput*, da CLT, ao citar o diretor do quadro de excluídos de estabilidade no emprego.

Ao adotar essa corrente, é preciso atentar que a relação de trabalho será regulada por algumas normas especiais; assim, o prazo de gestão de uma diretoria é de três anos (art. 143, III, da Lei 6.404/1976), sendo o contrato de duração determinada, e demissível “*ad nutum*” (art. 143, *caput*, da Lei 6.404/1976), com cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada, atraindo a aplicação da regra do artigo 481 da CLT, assegurados os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado e afastadas as indenizações previstas nos artigos 479 e 480 da CLT (DELGADO, 2018, p. 430).

Apesar das correntes interpretativas ampararem a adequação dos fatos à norma, fundamental é, entretanto, conhecer os fatos para adequá-los às normas, o que exige apuração caso a caso. Reconhecida a subordinação, ele é empregado, conforme firmado na Súmula 269/TST.

jurídica inerente à relação de emprego”.

⁷²⁸ Ressalta o CCB/2002 que “[...] os administradores respondem solidariamente perante a sociedade e os terceiros prejudicados, por culpa no desempenho de suas funções (CC. art. 1016). Não podem fazer parte do Conselho Fiscal da sociedade limitada os empregados (CC. art. 1066, § 1º). O contrato social pode permitir administradores não sócios, portanto uma administração de profissionais remunerados para esse fim (CC. art. 1061)” (NASCIMENTO, 2011, p. 160).

5.3.3.2.10.3.2 Empregado eleito diretor

Trata-se de situação jurídica a qual um integrante do quadro de empregados da empresa é alçado à condição de diretor da empresa em que trabalha. A doutrina costuma conferir quatro interpretações no exame dessa situação. A primeira entende que, ao ser eleito diretor, o antigo contrato de emprego se extingue, “[...] dada a incompatibilidade dos cargos e funções” (DELGADO, 2018, p. 431). A segunda entende que, ao ser eleito diretor, o antigo contrato de emprego fica suspenso, tal como posiciona a Súmula 269/TST (LEITE, 2018, p. 204). A terceira vertente entende que o contrato fica interrompido, uma vez que, sendo empregado, computa-se o tempo de serviço para todos os efeitos legais, em consonância com a Súmula 269/TST e com interpretação conferida pelo STF no julgado STF-AI-71.057/MG – Ac. TP – J. 08.09.1977 – Rel. Min. Cordeiro Guerra – LTr 42/54 (LEITE, 2018, p. 205). Nessa esteira, cita-se também o artigo 499 da CLT⁷²⁹, apesar das oposições no sentido de referir o artigo a estabilidade de empregado em cargo de confiança, e se é efetivo diretor, é profissional, não é subordinado, não está compreendido no artigo 499 da CLT (DELGADO, 2018, p. 451). A quarta corrente entende que somente o diretor que atua como dono do negócio ou é acionista controlador está excluído da proteção do direito do trabalho, conforme julgou o TST (LEITE, 2018, p. 205)⁷³⁰.

No entender de Delgado (2018), a quarta corrente é juridicamente a melhor, pois evita acumular em um mesmo período vantagens de duas naturezas, como sugerido em caso de interrupção. Reconhecendo ser o diretor empregado e exercer cargo de confiança, ele se enquadra na hipótese do artigo 62, inciso II, da CLT (p. 432).

5.3.3.2.10.4 Sócio

A doutrina é unânime ao afirmar ser a personalidade jurídica da sociedade

⁷²⁹ Artigo 499 da CLT: “Não haverá estabilidade no exercício dos cargos de diretoria, gerência ou outros de confiança imediata do empregador, ressalvado o cômputo do tempo de serviço para todos os efeitos legais”.

⁷³⁰ Nos termos do julgado TST-RR-5.166/75 – Ac. de 20.05.1976 – Rel. Min. Renato Machado – LTr, 41/208, “O diretor da empresa que não participa da formação de seu capital e dá à mesma tempo integral, é empregado para todos os efeitos de direito” (LEITE, 2018, p. 205).

distinta da personalidade dos sócios (COELHO, 2002, p. 112). Diversas são as opiniões doutrinárias quanto à admissibilidade de ser o sócio ao mesmo tempo empregado, ou de este ser apenas sócio. O debate encontra-se aquecido por fomentar a prática conhecida por pejetização e a fraude do vínculo de emprego⁷³¹.

Entre os que não admitem a cumulação de sócio e empregado, citam-se Carvalho (2007, p. 144) e Gomes e Gottschalk (1990, p. 92). Delgado (2018) não vê incompatibilidade total na acumulação, a exemplo do acionista minoritário em sociedade anônima e comandita por ações e do cotista minoritário em sociedade por contas de responsabilidade limitada⁷³². Entretanto, há situações em que a diferença é tênue, exigindo apuração dos fatos para reconhecer a intensidade da participação do sujeito na empresa, afastando-se a hipótese de empregado acaso o sujeito interfira nos interesses da sociedade motivado pelo *affectio societatis* (p. 432-434 *passim*)^{733 734}.

Para admitir a existência de emprego, é irrelevante exibir contrato social

⁷³¹ “Pejetização” é um neologismo à expressão “pessoa jurídica”, decorrente da “[...] utilização do contrato de sociedade (por conta de responsabilidade limitada ou outra modalidade societária existente) como instrumento simulatório, voltado a transparecer, formalmente, uma situação fático-jurídica de natureza civil/comercial, embora ocultando uma efetiva relação empregatícia” (DELGADO, 2018, p. 434).

⁷³² Nesse sentido, doutrina Nascimento (2011): “Não são incompatíveis as condições de empregado e acionista da sociedade anônima, desde que o número de ações não se eleve a ponto de transformar o empregado em subordinante e não em subordinado. Não há um critério exato para definir qual o número de ações que transformará a condição de empregado. Será um número que lhe dê condições de influir nos destinos da sociedade em dimensão expressiva” (p. 185).

⁷³³ Segundo Coelho (1994), *affectio societatis* é “[...] a disposição que toda pessoa manifesta ao ingressar em uma sociedade comercial, de lucrar ou suportar prejuízo em decorrência de um negócio comum. Esta disposição, este ânimo, é pressuposto de fato da existência da sociedade, posto que, sem ela, não haverá a conjugação de esforços indispensável à criação e desenvolvimento do ente coletivo” (p. 122).

⁷³⁴ “EMPREGADO X SÓCIO. DIFERENÇAS. A figura do sócio, em regra, não se confunde com a do empregado. O sócio expressa o espírito societário – *affectio societatis*, daí porque seu ingresso no empreendimento se dá com propósito associativo, participando, como os demais, da junção de esforços e recursos com vistas a um fim comum, o que traduz entre os seus membros uma relação jurídica essencialmente de coordenação. Por outro lado, na verdadeira relação de emprego há um vínculo jurídico de permuta ou troca (obrigação de fazer *versus* obrigação de dar), com finalidades e objetivos diferentes para empregado e empregador – o primeiro quer salário e o segundo, trabalho e lucro – o que exprime um compromisso jurídico de caráter marcadamente subordinativo. Comprovado nos autos que a prestação de serviços no âmbito da sociedade dava-se de forma subordinada, pessoal, onerosa e não-eventual, é cabível o reconhecimento da relação de emprego, pois, nessa circunstância, o suposto sócio atua não como empreendedor que trabalha visando a auferir lucros, mas como autêntico empregado da sociedade. (TRT-3 – RO: 01753201103803000 0001753-83.2011.5.03.0038, Relator: Jose Miguel de Campos, Turma Recursal de Juiz de Fora, Data de Publicação: 21/06/2012, 20/06/2012. DEJT. Página 225. Boletim: Sim)” (BELO HORIZONTE, 2012a).

constando o nome do sujeito no contrato; importante é identificar a intensidade do envolvimento do sujeito na sociedade, se ele atua em igualdade com os demais sócios ou em posição antagônica e comum à situação de troca inerente ao contrato de emprego (MARANHÃO, 2000d, p. 322).

A natureza jurídica de alguns tipos de sociedade impede a caracterização do sócio como empregado, a exemplo da sociedade em nome coletivo, cuja responsabilidade dos sócios pelas obrigações sociais é solidária e ilimitada (arts. 315 e 316 do Código Comercial brasileiro), bem como em caso de entidade associativa informal/em comum (arts. 986 a 990 do CCB/2002), seja quando figure como sociedade de fato – formada de modo verbal ou tácito –, seja quando se trate de sociedade irregular – apesar de escrita, não obedece às formalidades imperativas para sua regularização legal (DELGADO, 2018, pp. 432-433).

5.3.3.2.11 Empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário igual ou superior à dobra do valor do teto de benefícios do INSS

No Brasil, a Lei 13.467/2017 inseriu o parágrafo único ao artigo 444 da CLT, conferindo tratamento distinto aos empregados portadores de diploma de nível superior que percebam salário igual ou superior ao dobro do valor do teto de benefícios do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), para admitir que sejam seus contratos regulados por livre estipulação entre as partes, no que se refere às condições arroladas no novo artigo 611-A da CLT, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos que lhes são pertinentes.

Não se refere a hipótese aos executivos ocupantes de altos cargos das grandes empresas, dotados de “[...] poderes estatutários e/ou contratuais impressionantes, além de ganhos contratuais diferenciados e estratosféricos”, e sim a um tipo que, não tendo poderes junto à empresa, tenha diploma em curso superior e alto salário (DELGADO, 2018, p. 436). Apesar da percepção de salário maior do que a maioria dos trabalhadores sinalizar referir-se a cargos de maior expressão e responsabilidade na empresa, não quer dizer se tratar necessariamente de empregado em cargo de confiança, o que exclui esse trabalhador do enquadramento e dos efeitos referidos pelos artigos 62 e 224 da CLT.

A Lei 13.467/2017 entrou em vigor decorridos 120 dias de sua publicação e já causa questionamentos e preocupações, considerando-se os precedentes históricos desfavoráveis às negociações entre empregado e empregador, o caráter de adesão contido na vontade do empregado e a prevalência da vontade e do poder do empregador para estabelecer as condições de trabalho⁷³⁵, mesmo em caso de empregado diplomado, ainda que em intensidade menor.

Além de exalar tratamento discriminatório sobre esse tipo de trabalhador, a lei atua como fator desmotivador à formação em grau superior, entrando em combate com as proibições constitucionais de estabelecer distinções entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre profissionais respectivos, assegurada como direito social e garantia fundamental no artigo 7º, inciso XXXII, como princípio fundamental nos artigos 1º, inciso III, e 3º, inciso IV, e como direito e dever individual ou coletivamente assegurado no *caput* do artigo 5º, todos da CF/88.

5.3.3.2.12 Trabalho para a Administração Pública

O estabelecimento do vínculo de trabalho no âmbito da Administração Pública varia de ordenamento jurídico. Espelhando-se no modelo brasileiro, como proposto no item 5.3 desta tese, o legislador por alguns períodos admitiu e excluiu do âmbito das entidades públicas a presença do trabalhador vinculado ao regime do direito do trabalho, mantendo um regime próprio. Vigora na atualidade a dualidade de regimes perante tais entidades (reforma administrativa implementada pela Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998), o regime jurídico estatutário ou administrativo e o regime jurídico regulado pela CLT/direito do trabalho. A professora portuguesa Ramalho (2000) relembra que a natureza da atuação jurídica do credor do trabalho subordinado é de direito privado; em caso de credor de direito público, este deve atuar despido do seu *ius imperii* (p. 106).

No Brasil, seguindo a classificação de Leite (2018), são servidores públicos os servidores públicos militares (arts. 42 e 142, § 3º, da CF/88) e os servidores públicos civis (arts. 37 e 39 da CF/88), compreendendo os civis: a) os servidores

⁷³⁵ Martinez (2015) ressalta o potencial desequilíbrio na liberdade negocial assegurada entre aquele que se oferece para prestar uma atividade e o que pretende se beneficiar dessa atividade, o que torna imperativo o estabelecimento de limitações à autonomia privada do contrato de trabalho (p. 309).

investidos em cargos públicos de provimento efetivo ou em comissão, trabalhando na administração direta, autárquica e fundacional de quaisquer dos Poderes, da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal, submetidos ao regime único/administrativo; b) os servidores investidos em empregos públicos, cujas funções podem ser permanentes ou de confiança, trabalhando nas empresas públicas e sociedades de economia mista, submetidos ao regime do direito do trabalho, com algumas ressalvas expressas pela CF/88 e “[...] de alguns direitos trabalhistas incompatíveis com a sistemática adotada”⁷³⁶; e c) os servidores temporários contratados nos termos do artigo 37, inciso IX, da CF/88, para executar serviços temporários e de excepcional interesse público, exercendo funções transitórias (pp. 232-233)⁷³⁷. O regime jurídico para reger a relação de trabalho será determinado por lei, “[...] tratando de ente público (União, Estado, Distrito Federal ou Município) da administração direta, autárquica ou fundacional, a natureza do vínculo jurídico será definida por lei federal, estadual, distrital ou municipal” (DELGADO, 2018, p. 372).

Em caso de contratação irregular, a jurisprudência variou na determinação do regime, prevalecendo hoje a fixação do STF, no sentido de ser administrativo o regime jurídico a ser aplicado ao trabalhador, restando afastada a competência da Justiça do Trabalho para julgar tais litígios (DELGADO, 2018, pp. 371-372). Em caso de servidor temporário (art. 37, IX, da CF/88), apesar de entendimentos ao contrário⁷³⁸, o STF entende depender o regime da respectiva lei que autoriza a contratação, ou seja, poderá ser regido pelo direito administrativo ou pelo direito do trabalho⁷³⁹.

Seja qual for o regime adotado, os cinco elementos do contrato de trabalho

⁷³⁶ Como exemplo de restrições constitucionais, citam-se: artigo 37, inciso II e § 2º; artigo 37, incisos XVI e XVII; artigo 61, § 1º, inciso II, alínea “a”; e artigo 169, § 1º, incisos I e II; além de não reconhecerem o direito de convenção ou acordo coletivo a servidor estatutário/administrativo ou empregado/direito do trabalho.

⁷³⁷ No Brasil, para outros critérios de classificação, sugere-se a leitura de Di Pietro (2001, pp. 421-435 *passim*) e Carvalho Filho (2010, pp. 636-661 *passim*).

⁷³⁸ Leite (2018) entende que o servidor temporário deve ser contratado pelo regime do direito do trabalho (p. 233).

⁷³⁹ A jurisprudência do STF vem afirmando no sentido de que é devida a extensão dos direitos sociais previstos no artigo 7º da CF/88 ao servidor temporário, nos moldes do artigo 37, inciso IX, da CF/88, sobretudo quando o contrato é sucessivamente renovado (STF-AI 767024-PE – Rel. Min. Dias Toffoli – 1ª T. – Dje-079 – divulg. 23.04.2012, pub. 24.04.2012) (LEITE, 2018, p. 233).

(pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação) encontram-se na relação laboral pública, contudo, ao ser prestada a entidade de direito público, a vinculação do trabalho é de natureza pública e regulada por regime jurídico administrativo, no Brasil, por determinação do artigo 39 da CF/88⁷⁴⁰.

A portuguesa Ramalho (2000) reconhece a similitude da atividade laboral e do relacionamento das partes dos serviços privado e público, pelas “[...] características da destinação da actividade produtiva para outrem, da liberdade do prestador, da onerosidade e da subordinação”; a “aproximação superficial” entre os regimes evidencia profundas afinidades entre o conteúdo material da obrigação principal e os deveres acessórios desses trabalhadores; as posições jurídicas entre o credor do trabalho privado e do público são semelhantes, nomeadamente no que se refere ao dever de remunerar e aos poderes diretivos e disciplinares. Essas afinidades têm levado alguns doutrinadores e legisladores a acentuar e aproximar progressivamente os regimes (p. 106).

5.3.3.2.13 Trabalho em cooperativas

A cooperativa⁷⁴¹ é uma legítima forma de união de esforços para atingir objetivos comuns e potencializar o trabalho humano (DELGADO, 2018, p. 391)⁷⁴², servindo como alternativa para o trabalhador alcançar a “autogestão de seu trabalho” e libertar da subordinação e da dependência inerentes à relação de emprego (LEITE, 2018, p. 416)⁷⁴³. Com o processo de globalização da economia e

⁷⁴⁰ Nesse sentido, cf. Delgado (2018, p. 371).

⁷⁴¹ Leciona Pinto (1997): “O cooperativismo se encaixa perfeitamente na idéia de união para a defesa de interesses comuns, próprio de qualquer associação. Se considerarmos, porém, que todos os tipos básicos de cooperativas (ver n. 2), visam a um objetivo econômico fundamental de unir indivíduos despojados de poder econômico bastante para livrar-se da interferência externa desse mesmo poder na realização e nos resultados de sua atividade, até nos arriscarmos a uma definição de sociologia algo mordaz, porém realista: cooperativismo é a união de pobres para produzirem riqueza sem a interferência de ricos” (p. 106).

⁷⁴² Nos termos do artigo 1º da Lei 5.764/1971: “Compreende-se como Política Nacional de Cooperativismo a atividade decorrente das iniciativas ligadas ao sistema cooperativo, originárias de setor público ou privado, isoladas ou coordenadas entre si, desde que reconhecido seu interesse público”.

⁷⁴³ Esclarece Delgado (2018) que o cooperado é informado pelo princípio da dupla qualidade, segundo o qual ele tem de ser ao mesmo tempo cooperado e cliente da cooperativa, além disso, aproveita-se dessa dupla situação para auferir uma retribuição diferenciada, superior àquela obtida se acaso não estivesse associado (pp. 389-391 *passim*).

de flexibilização do direito do trabalho, sua presença tem sido requisitada e sua finalidade com frequência desviada, figurando como uma organização de fachada criada no papel, de modo a encobrir o trabalho subordinado e fraudar direitos e obrigações trabalhistas (NASCIMENTO, 2011, p. 132)⁷⁴⁴, especialmente após a onda de desprestígio do emprego das últimas décadas (DELGADO, 2018, p. 387).

No Brasil, a cooperativa está regulada pela Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971; sua organização e seu funcionamento estão dispostos na Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012⁷⁴⁵, e nos artigos 1.093 a 1.096 do Código Civil (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002). Sua natureza jurídica é civil (art. 4º da Lei 5.764/1971), correspondendo basicamente a relações autônomas de trabalho coletivo (DELGADO, 2018, p. 396).

A Lei nº 8.949, de 9 de dezembro de 1994, inseriu o parágrafo único do artigo 442 da CLT para reafirmar que, qualquer que seja seu ramo de atividade, não existirá vínculo de emprego entre a cooperativa e os associados, nem entre os associados e os tomadores de serviço da cooperativa⁷⁴⁶. Não se trata de exclusão do cabimento da relação de emprego, mas de presunção de sua inexistência; se provada a presença dos princípios e peculiaridades que justificam e explicam o cooperativismo no plano jurídico e social, a cooperativa será confirmada; se, ao

⁷⁴⁴ “COOPERATIVA. FRAUDE COMPROVADA. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO COM A TOMADORA. A adesão à cooperativa perde substância ante a prestação de serviços mediante controle de jornada, salários, inclusive – adiantamentos e prática de descontos previdenciários, pois estes amoldam-se aos institutos celetistas, incompatíveis com o cooperativismo. Despicienda a tese formulada pela recorrente, segundo a qual, associado de cooperativa, transmuda-se em pessoa jurídica, afastando a possibilidade de liame empregatício, quando o ato jurídico consubstanciado na contratação do trabalhador na qualidade de cooperado é nulo. A prevalência do Princípio do Contrato-realidade repudia manobras destinadas a desvirtuar direitos trabalhistas legalmente assegurados (art. 9º da CLT) e impõe o reconhecimento do vínculo de emprego, nos moldes do art. 3º da CLT, com a tomadora dos serviços. Recurso da 1ª ré ao qual se nega provimento. (TRT/SP – 00005607920135020203 – RO – Ac. 13ªT 20140197774 – Rel. Cíntia Táffari – DOE 19/03/2014)” (SÃO PAULO, 2014).

⁷⁴⁵ Nos termos do artigo 4º da Lei 12.690/2012: “A Cooperativa de Trabalho pode ser: I – de produção, quando constituída por sócios que contribuem com trabalho para a produção em comum de bens e a cooperativa detém, a qualquer título, os meios de produção; e II – de serviço, quando constituída por sócios para a prestação de serviços especializados a terceiros, sem a presença dos pressupostos da relação de emprego”.

⁷⁴⁶ Artigo 442 da CLT: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Parágrafo único – Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. (Incluído pela Lei nº 8.949, de 9.12.1994)”.

examinar os fatos, estiverem presentes os elementos configuradores do vínculo de emprego, serão aplicadas as regras do direito do trabalho (DELGADO, 2018, pp. 388-389).

Afora da situação de associado, não há dúvidas de poder a cooperativa firmar contrato, inclusive o contrato de trabalho com vínculo de emprego.

5.3.3.2.14 Terceiro setor

O terceiro setor é conhecido como um setor independente, por fugir do padrão de referência oneroso usual nas relações do mercado de trabalho e dar lugar para a entrega voluntária e graciosa do tempo de trabalho para outras pessoas⁷⁴⁷, como imperativo da vida assistencial em favor da comunidade, indispensável para solidificar uma sociedade solidária e equânime.

A atividade comunitária pode se destinar ao atendimento à saúde, à educação e à pesquisa, ao meio ambiente, entre outras; pode ser executada através de entidades e programas criados para assistir a crianças, adolescentes, jovens, idosos, doentes etc., e ser realizada por voluntários com formações diversas (cozinheiros, professores, advogados, mecânicos, psicólogos, médicos, contadores, jardineiros etc.).

No Brasil, o trabalho voluntário é regulado pela Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, e nos termos do artigo 2º é exercido mediante termo de adesão no qual devem constar o objeto e as condições de seu exercício. Trata-se de uma atividade não remunerada, prestada por pessoa física às entidades públicas ou à instituição privada sem fins lucrativos⁷⁴⁸, que tenha “[...] objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade” (art. 1º da Lei 9.608/1998). O prestador será ressarcido das despesas comprovadas no desempenho da atividade voluntária, expressamente autorizadas

⁷⁴⁷ Nesse sentido, aduz Nascimento (2004): “O terceiro setor, também conhecido como independente e voluntário, é o domínio no qual padrões de referência dão lugar a relações comunitárias, em que doar o próprio tempo a outros toma o lugar de relações de mercado impostas artificialmente, baseadas em vender a si mesmo ou seus serviços a outros” (pp. 394-395).

⁷⁴⁸ As Organizações não governamentais (ONGs) integram o terceiro setor da sociedade na execução de atividades a princípio do Estado, apenas têm direito a alguma subvenção do poder público em hipóteses previstas na lei.

pela entidade (art. 3º da Lei 9.608/1998).

O vínculo que se forma entre quem organiza o serviço comunitário e a pessoa que quer colaborar é assistencial, não tem caráter profissional, não tem o *animus contrahendi* indispensável para formar o contrato de trabalho e o direito do trabalho estender seu manto; ao contrário levaria o direito do trabalho a atuar como obstáculo para a ampliação do trabalho voluntário (NASCIMENTO, 2004, p. 395). No Brasil, a Lei 9.608/1998 deixa expresso em seu artigo 3º estar o trabalho voluntário excluído do direito do trabalho e inexistir nessa relação vínculo de emprego, obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim.

É preciso atentar não haver óbice para a instituição firmar contrato de emprego e, apesar de a lei brasileira prever o contrato de adesão, este não é essencial para confirmar o trabalho voluntário, nem sua ausência a inexistência do trabalho voluntário (DELGADO, 2018, p. 413). O princípio da primazia da realidade sobre a forma aplicável ao direito do trabalho (LEITE, 2018, p. 427) permite e instiga buscar os fatos que cercaram a relação; se há pagamento de parcelas economicamente mensuráveis⁷⁴⁹, configuram-se o valor de troca, a onerosidade e o contrato de emprego, valendo o contrato de fachada para ocultar o vínculo de emprego, quiçá para a exploração de trabalho escravo e/ou servidões (DELGADO, 2018, p. 411). O ânimo e a causa benevolente do labor ofertado gratuitamente contrapõe-se à onerosidade usual e característica da relação de emprego.

O trabalho voluntário é um tipo de “[...] labor de afirmação de boa índole do ser humano”; comunitário e social, não pode servir de instrumento para o sistema econômico explorar ganhos e concentrações de riquezas no plano social; o prestador e o tomador desse trabalho devem pautar os objetivos e a natureza dos próprios serviços à causa benevolente (DELGADO, 2018, p. 412)⁷⁵⁰, e, se este não

⁷⁴⁹ O auxílio financeiro concedido pela Lei 10.748/2003, revogado pela Lei nº 11.692, de 10 de junho de 2008, ao prestador de trabalho voluntário entre 16 e 24 anos de idade, não são parcelas de natureza salarial e sim de seguridade social, como o seguro desemprego e o abono do PIS (DELGADO, 2018, pp. 413-414).

⁷⁵⁰ “A reclamada que admite a prestação de serviços voluntários do reclamante atrai para si o ônus de comprovar a alegação de inexistência da relação de emprego. Com esse entendimento, a 5ª Turma do TRT-MG manteve decisão de 1º Grau, na qual foi reconhecido o vínculo entre uma igreja evangélica e um missionário, que realizava trabalhos de colagem de envelopes e de vigia noturno no templo. Em sua defesa, a reclamada alegou que o reclamante trabalhava como obreiro, auxiliando nas obras da igreja e pregando o Evangelho nos cultos do dia e da noite, inclusive em outras igrejas. Argumentou ainda que o trabalho do reclamante era de caráter voluntário, de cunho religioso, destinado à assistência espiritual e divulgação da fé, não

é o fim, devem se dirigir para o outro lado onde se situa o trabalho como valor de troca.

5.3.3.2.15 As profissões

A história conta (capítulo 2 desta tese) que inicialmente não era conferido valor social ao trabalho, ele era visto como pena, notadamente o trabalho material, cabível às classes mais baixas. O trabalho remunerado geralmente estava associado a profissões exercidas autonomamente; os intelectuais recebiam honorários⁷⁵¹. Somente com a ampliação das indústrias se alastra o trabalho assalariado, e após a Segunda Guerra Mundial é institucionalizado o direito do trabalho. O valor do trabalho alça patamar constitucional nos diversos ordenamentos jurídicos, banindo qualquer distinção entre um e outro tipo de trabalho e trabalhador.

A CF/88 brasileira proíbe, dentro dos direitos sociais e garantias

podendo ser considerado emprego, mas sim vocação divina, uma vez que a submissão é em relação ao Evangelho e não à instituição religiosa. Afirmou, por fim, que não houve relação de emprego pelo trabalho como vigia, já que a igreja não precisa desse serviço por possuir sistema eletrônico de vigilância, e que o auxílio financeiro concedido habitualmente ao reclamante não tinha caráter remuneratório. Entretanto, o relator do recurso, desembargador José Murilo de Moraes, esclareceu que o reconhecimento da relação de emprego na decisão de 1º Grau se deu pelos trabalhos de vigia e de colagem de envelopes, no setor gráfico da igreja. Portanto, a discussão acerca da ocorrência de vínculo não gira em torno do trabalho de pregação do Evangelho, como insinuou a reclamada. Foi apurado no processo que o reclamante participava de cultos religiosos fora do horário de serviço, evidenciando que as suas atividades não eram incompatíveis. Além disso, o preposto entrou em contradição ao confessar que o reclamante recebia habitualmente auxílio financeiro da igreja, apesar de ter afirmado que a dobragem de envelopes era uma atividade voluntária de todos os fiéis.

Assim, segundo explicações do relator, como a ré admitiu a prestação de serviços em caráter voluntário, competia-lhe juntar ao processo um documento denominado termo de adesão, que deve ser celebrado entre a entidade e o prestador do serviço voluntário, devendo constar nele o objeto e as condições de seu exercício, nos termos do art. 2º da Lei nº 9.608/98. Como a reclamada não cumpriu essa formalidade legal, não provou a inexistência da relação de emprego nos moldes do artigo 3º da CLT. Por esses fundamentos, a Turma manteve o vínculo reconhecido entre as partes, acrescendo à condenação adicional noturno de 20% com reflexos nas férias com 1/3, 13º salário e FGTS. Processo 01066-2007-007-03-00-0(RO)” (BELO HORIZONTE, 2007).

⁷⁵¹ Em Portugal, Lima e Varela (1957) esclareciam: “[...] os serviços prestados no exercício das artes e profissões liberais refere apenas aos honorários devidos pela prestação desses serviços, nos termos do art. 1409º CC: ‘Os vencimentos dos que exercem artes e profissões liberais serão ajustados entre os que prestarem essa espécie de serviços, e os que os receberem’. O parágrafo único acrescenta: ‘Em falta de ajuste os tribunais arbitrarão os vencimentos, conforme o costume da terra. A verba dos vencimentos regulada por este costume poderá, contudo, ser modificada, tendo atenção à importância especial do serviço, à reputação de quem o houver prestado, e às posses de quem o houver recebido” (pp. 461-462).

fundamentais (art. 7º, XXXII), a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual, ou entre os profissionais respectivos, em consonância com o princípio geral antidiscriminatório constante em seus artigo 1º, inciso III, artigo 3º, inciso IV, e *caput* do artigo 5º. Há países como a França que adotam lei trabalhista distinta para operário manual ou braçal e para empregados exercentes de outras atividades técnicas ou intelectuais (LEITE, 2018, p. 203).

Alguns tipos de trabalho são dotados de aspectos específicos, “[...] quer em razão do conceito [...], quer em razão dos direitos” (NASCIMENTO, 2011, p. 177), cujas diferenças exigem que sejam tutelados distintamente pelo legislador, seja em capítulo do código, como no Brasil a CLT (arts. 224 a 351) – ao dispor, entre outros, sobre bancários, professores, químicos –, seja em leis especiais, a exemplo do aeronauta (Lei nº 7.183, de 5 de abril de 1984)⁷⁵². Há profissões, a exemplo do advogado e do médico⁷⁵³, cujo exercício a lei cerca de condições “[...] para que o público seja bem servido e o interesse coletivo satisfeito” (PONTES DE MIRANDA *apud* VIANNA, 2000c, p. 778). A intervenção legislativa sobre esses trabalhadores não implica em tratamento discriminatório, sintoniza com o disposto no artigo 5º, inciso XIII, da CF/88, que assegura o livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais estabelecidas em lei.

Para Orlando Gomes e Elson Gottschalk (1990), “Categoria especial de empregados é constituída pelos trabalhadores intelectuais, que se denominam, também, profissionais. São aqueles empregados cujo trabalho supõe uma especial cultura científica ou artística”⁷⁵⁴ (p. 97).

⁷⁵² No Brasil, não há uniformidade doutrinária quanto a quais seriam esses contratos especiais. Para uma visão diversificada das classificações, *cf.* Barros (2001, pp. 23-25 *passim*).

⁷⁵³ “A Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, instituída por portaria ministerial nº 397, de 9 de outubro de 2002, tem por finalidade a identificação das ocupações no mercado de trabalho, para fins classificatórios junto aos registros administrativos e domiciliares. Os efeitos de uniformização pretendida pela Classificação Brasileira de Ocupações são de ordem administrativa e não se estendem as relações de trabalho. Já a regulamentação da profissão, diferentemente da CBO é realizada por meio de lei, cuja apreciação é feita pelo Congresso Nacional, por meio de seus Deputados e Senadores, e levada à sanção do Presidente da República” (MTE, 2020a). A **Listagem de profissões regulamentadas**: normas regulamentadoras encontra-se no Portal do Ministério do Trabalho (MTE, 2020b).

⁷⁵⁴ Orlando Gomes e Elson Gottschalk (1990) explicam que o desdobramento das formas jurídicas da atividade do trabalho intelectual ou profissões torna sua caracterização muitas vezes difícil. Os principais modos de seu exercício são: “a) trabalho para uma só pessoa, sob a exclusiva direção desta; b) trabalho para o público, isto é, para todos os que, eventualmente, precisam e

Antônio Peinador Navarro define profissão como “[...] a aplicação ordenada e racional de parte da atividade do homem destinada a qualquer dos fins imediatos e fundamentais da vida humana [...], ordenada e dirigida a terceiros em caráter habitual”. Não está compreendido em profissão o “[...] mero exercício de uma atividade, espiritual ou liberal [...], quem age para si próprio, embora num trabalho constante [...], quem por diversão passa a vida ocupado em misteres que lhe tragam vantagens ou satisfação”, nem quem exerce atividade ilícita (*apud* NASCIMENTO, 2004, p. 372).

A presença de diversos fatores, nomeadamente os avanços tecnológicos e as mudanças no modo de organização empresarial, provocou uma onda de autonomia na prestação de serviços (setor terciário), arrebanhando especialmente os trabalhadores intelectuais/profissões liberais (PEREIRA, Rita Garcia, 2014, p. 700), contribuindo para embaralhar as distinções entre trabalho autônomo e subordinado.

Para Delgado (2018), o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão regrado no artigo 5º, inciso XIII, da CF/88, abrange três situações: a primeira refere-se a trabalho, ofício ou profissão não regulado por lei, “[...] em geral, labores mais simples, ou ofícios essencialmente artesanais ou pessoais, ou ainda, ofícios significativamente novos, por exemplo”; a segunda refere-se às situações laborais reguladas por lei, “[...] quer por necessidade profissional ou social, quer por conveniência de idêntica natureza”; e a terceira refere-se às situações reguladas pela lei de modo ainda mais intenso, “[...] por corresponderem também a tipo jurídico trabalhista específico, inerente a relação de emprego” (pp. 419-421 *passim*).

É sabido que a distinção legislativa não é suficiente para solucionar as dúvidas concretas quanto à definição do tipo de relação de trabalho estabelecida⁷⁵⁵,

procuram seus serviços; c) trabalho para uma só pessoa e para o público permanente; d) trabalho para diversas pessoas, permanentemente” (p. 97).

⁷⁵⁵ A dificuldade é registrada por Nascimento (2011, p. 165). Em Portugal, Martinez (2015), após mencionar a dúvida da qualificação do contrato dos professores, decorrente de sua autonomia técnica, ressalta a presença de uma multiplicidade de profissões que podem ser exercidas mediante contrato autônomo ou contrato de emprego, a exemplo de transportador, guia turístico, modelo publicitário ou jornalista (p. 315). Também nesse sentido, *cf.* Cesarino Junior (1938, p. 89).

especialmente se sua natureza admite mais de um tipo, a exemplo do advogado⁷⁵⁶, que pode atuar seja como empregado – terceira hipótese –, seja como profissional liberal – segunda hipótese –, seja em outro tipo “significativamente novo” – primeira hipótese citada acima por Delgado (2018, p. 420).

Na Espanha, relembram Bayón Chacón e Pérez Botija (1974b) que os profissionais liberais já foram excluídos do direito do trabalho por sua característica não manual, mas hoje sua significação como atividade intelectual não implica forçosamente tal exclusão. As regulamentações de trabalho consideram profissional liberal os titulares de título superior, universitários, que se encontrem remunerados mediante um saldo ou formem parte da personalidade da empresa. A distinção fundamental para caracterizar o trabalhador profissional radica em que o trabalho seja de trato sucessivo ou de trato único e que suponha um arrendamento de serviços ou uma execução de obra, a exemplo do advogado. Às vezes, o trato único se repete algumas vezes ou se amplia extraordinariamente quanto ao tempo e à atividade, como no caso do médico, que assiste um paciente durante uma longa enfermidade e cobra ao final um valor global ou uma quantidade por cada visita (p. 675). A qualificação jurídica dos trabalhadores intelectuais ou profissionais liberais depende de que exista ou não uma efetiva *locatio-conductio-operarum* (BAYÓN CHACON; PÉREZ BOTIJA, 1974a, p. 28).

Em caso das profissões, questão que dificulta a identificação do contrato de trabalho, é a que gira em torno da autonomia técnica do trabalhador, por pressupor uma redução do poder do empregador sobre o empregado. A alegação é combatida pelos operadores do direito, no entendimento de que a autonomia técnica não é obstáculo para o reconhecimento do vínculo de emprego, ela resulta da qualificação do trabalhador, apesar de ele continuar a ser “[...] organizado, orientado, controlado e utilizado pelo empregador, subsistindo um contrato de trabalho com uma responsabilidade acrescida para o trabalhador” (MARTINEZ, 2015, p. 315)⁷⁵⁷.

⁷⁵⁶ Barros (2016) aponta o advogado como trabalhador que pode exercer sua atividade, seja como empregado ou como autônomo, incluindo ainda médico, dentista, engenheiro, jornalista, assessoria de imprensa, colaborador de jornais, comentarista esportivo, artista, músico e trabalhos com informática (pp. 191-197 *passim*).

⁷⁵⁷ Nesse sentido, afirma Milena Silva Rouxinol (2019): “Autonomia técnica e subordinação jurídica não são, todavia, incompatíveis, ou, noutros termos, pode o prestador de atividade gozar de

Ribeiro (2007) explica que certas tarefas desempenhadas usualmente pelos trabalhadores de profissões regulamentadas exigem maior técnica, especialização e qualificação, não sujeitando o trabalhador às ordens ou instruções precisas no que se refere à forma concreta de executá-las, gozando, em qualquer regime de trabalho, de autonomia técnico-executiva, de independência operacional, o que não afasta a subordinação jurídica, não podendo esta ser confundida com a autonomia econômica-organizativa, exclusiva do trabalho autônomo. O profissional subordinado está sujeito a medidas organizativas e participa da disciplina do trabalho (pp. 942-944 *passim*).

No mesmo diapasão, registra Barros (2016) recaírem cada vez mais as contratações sobre os trabalhadores detentores de um grau considerado de conhecimento em certa profissão, com o *know-how* que o empregador não possui, configurando uma subordinação técnica invertida, presente com frequência na relação de trabalho intelectual. Entretanto, o abatimento no critério da subordinação funcional do empregado não supõe a eliminação da relação de emprego, e sim a insuficiência do critério técnico para resolver certas situações, a exemplo do que ocorre com os trabalhadores intelectuais (pp. 186-187).

A admissão do trabalho executado pelas profissões nos dois regimes toma expressão particular no cenário laboral atual, uma vez que facilitou a proliferação das profissões dentro das organizações e abriu lugar para o fenômeno conhecido por “proletarização das profissões liberais” (RIBEIRO, 2007, p. 944).

Barros (2016) pondera que no trabalho intelectual a subordinação é rarefeita e, apesar da participação integrativa da atividade do prestador no processo produtivo empresarial (subordinação objetiva), ela não é suficiente para fixar a relação de emprego, uma vez que presente também no trabalho autônomo, importando, para tanto, a submissão do trabalhador às diretivas do empregador sobre a prestação do serviço e ao poder disciplinar deste. Na busca do tipo laboral, é preciso valer-se de vários critérios. Os juízes italianos questionam: independentemente do resultado, a atividade laboral admite o contrato de emprego? A execução da atividade é prevalentemente pessoal? É realizada com instrumentos e matéria-prima da empresa? Esta assume o risco do negócio? Se a

‘autonomia técnico-executiva, independência operacional’, sem, porém, lhe assistir ‘autonomia econômico-organizativa, esta, sim, privativa do trabalho autônomo’” (p. 85).

remuneração é fixada com base no tempo do trabalho, tende a ser subordinada, e se medida em função do resultado da atividade tende a ser autônoma, apesar da fixação por resultado ser aceita no trabalho subordinado, a exemplo do executado no domicílio. Se há um horário fixo para execução da atividade, o sinal é de trabalho subordinado, da mesma forma se ele é contínuo (p. 197).

Para Boissonnat (1998), a profissionalização é uma tendência crescente, mas exige que tenha o trabalhador autônomo ou assalariado “[...] competências de relacionamento, como a autonomia, a responsabilidade, a comunicação, elaboração de projeto” (p. 107).

A admissão ampla da mão de obra dos intelectuais/profissões liberais como empregado e como autônomo atenuou a distinção entre eles, confundindo a subordinação jurídica⁷⁵⁸, contribuindo para multifacetar o cenário laboral e ampliar as angústias dos operadores do direito quanto às fronteiras do direito do trabalho na atualidade.

5.3.3.2.16 Trabalho por meio de plataforma digital

O surgimento de plataformas de trabalho digital *on-line* tem sido uma das maiores transformações experimentadas no mundo do trabalho na última década, não apenas porque ampliou o modelo dos negócios, como também as modalidades de trabalho, conferindo oportunidade de trabalhar em qualquer lugar, em qualquer tempo, desde que se tenha uma conexão confiável à *internet*. O trabalho em plataforma digital conhecido, entre outros nomes, por economia colaborativa é ainda novo e emblemático, na maior parte não sujeito à nenhuma norma laboral, convivendo os trabalhadores com a incerteza, não apenas sobre a existência de trabalho e quais as suas condições, como também se faz jus à alguma proteção do direito e qual seria ela.

A comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comitê Econômico e Social Europeu e ao Comitê das Regiões, sobre uma agenda europeia para a economia colaborativa, entende que a expressão “economia colaborativa” refere-se “[...] aos modelos empresariais no âmbito dos quais as

⁷⁵⁸ Em sentido semelhante, *cf.* Cesarino Junior (1938, p. 89).

atividades são facilitadas por plataformas colaborativas que criam um mercado aberto para a utilização temporária de bens ou serviços, muitas vezes prestados por particulares” (COMISSÃO EUROPEIA, 2016, p. 3).

O informe da referida Comissão ao Parlamento Europeu reconhece três categorias de intervenientes na relação que envolve a economia colaborativa: (i) os prestadores de serviços que partilham os ativos, os recursos, a disponibilidade e/ou as competências, sejam eles particulares que oferecem serviços numa base esporádica (“pares”), sejam eles prestadores de serviços que atuam no exercício da sua atividade profissional (“prestadores de serviços profissionais”); (ii) os utilizadores desses serviços; (iii) os intermediários que, por meio de uma plataforma em linha, ligam os prestadores de serviços e utilizadores, facilitando as transações recíprocas (“plataformas colaborativas”). “Por via da regra, as transações de economia colaborativa não implicam uma transferência de propriedade, podendo ser realizadas com fins lucrativos ou sem fins lucrativos” (COMISSÃO EUROPEIA, 2016, p. 3).

Não há um conceito homogêneo nem rígido sobre o trabalho em plataforma digital, considerando a existência de diferentes formas e métodos de trabalho, dos mais simples aos mais complexos, “[...] onde o valor acrescido está na qualificação e na inovação de quem presta” (AMADO; MOREIRA, 2019, p. 64).

São duas as principais formas de trabalho por plataforma da economia colaborativa: o *crowdwork* e o trabalho “*on-demand*”.

O trabalho *crowdwork* envolve a realização de tarefas a partir de plataformas *on-line*⁷⁵⁹, estabelecendo contato de diversas organizações e indivíduos com outras organizações e indivíduos, aproximando consumidores e trabalhadores de todo o mundo para ofertar produtos e serviços. Trata-se de micro-tarefas, monótonas e fragmentadas, que geralmente não demandam muita qualificação, como responder pesquisas e transcrever áudios. Pode envolver macro-tarefas menos automatizadas, mas que exigem melhor capacidade de análise; pode envolver projetos simples não automatizados, mas que exigem investimentos do trabalhador, ou envolver projetos complexos, geralmente menos

⁷⁵⁹ A atividade *crowdwork* pode ocorrer completamente *on-line* e ser oferecida globalmente e *off-line* (AMADO; MOREIRA, 2019, p. 64).

comuns. “Nesses casos, pode ocorrer a criação de logomarcas, o desenvolvimento de sítios eletrônicos, a elaboração inicial de campanhas de marketing ou a concepção de *design* de interiores”. A plataforma mais conhecida é a *Amazon* (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, pp. 14-16 *passim*).

O trabalho “*on-demand*” envolve a execução de trabalhos tradicionais, a exemplo do transporte e da limpeza, além de tarefas administrativas e de escritório demandadas por aplicativos gerenciados por empresas, o que garante um padrão de qualidade mínimo, seleciona e gerencia a mão de obra. O aplicativo mais conhecido é o do setor de transportes *Uber* (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, pp. 12 e 16-17).

Não são poucas as desorquestrações que o trabalho em plataforma digital tem provocado em diversos setores e conceitos sedimentados nos ordenamentos jurídicos, a exemplo da distinção entre trabalho autônomo e subordinado. Suas características definidoras estão a borbulhar na plataforma dos fatos e a exigir pesquisas exclusivas para alcançar suas dimensão e extensão, que desviariam os objetivos desta pesquisa. A limitada abordagem aqui colocada serve apenas como referência iniciática desse novo e voraz tipo de trabalho, visando formar o quadro geral de relações de trabalho integrado no cenário laboral contemporâneo, bem como formar a fronteira do direito do trabalho na atualidade.

Cumprir considerar que o Parlamento Europeu, no relatório sobre uma agenda europeia para a economia colaborativa (itens 38 e 39), registra que todos os trabalhadores da economia colaborativa podem ser trabalhadores por conta de outrem ou por conta própria, devendo ser classificados em conformidade com a primazia dos fatos, cabendo aos Estados-membros garantirem condições equitativas e proteção jurídica e social adequada para todos os trabalhadores^{760 761}.

⁷⁶⁰ Em nota adicional, Amado e Moreira (2019) acrescentam, no Ponto 44 do referido relatório, que “[...] muitas plataformas de intermediação em linha são estruturalmente semelhantes a agência de trabalho temporário (relação contratual triangular entre: trabalhador temporário de uma agência/trabalhador de plataformas; agência de trabalho temporário/plataforma em linha; utilizador/cliente)” (p. 63).

⁷⁶¹ Acrescenta referido relatório que: “Para que o critério da **subordinação** seja preenchido, o prestador de serviços deve agir sob a direção da plataforma colaborativa, que determina o tipo de atividade, a remuneração e as condições de trabalho. Por outras palavras, o prestador de serviços subjacentes não é livre de escolher quais os serviços a prestar ou a forma como o fará, no quadro da relação contratual que estabeleceu com a plataforma colaborativa. Se a plataforma colaborativa se limitar a processar o pagamento efetuado por um utilizador e a

Os ordenamentos jurídicos vêm adotando diferentes posições quanto ao tipo de relação e regime jurídico a ser aplicável aos trabalhadores em plataforma digital⁷⁶², entre estas destaca-se o aplicativo *Uber*, cuja amplitude motivou alguns a nominar a atividade por “fenômeno da uberização das relações laborais”⁷⁶³, apesar da inegável presença e da potencial expansão da atividade econômica em outros setores (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 117).

5.3.3.3 Ponderações decorrentes

As diversidades de relações jurídicas desse grupo demonstram o esforço do direito do trabalho para incluir em seu manto protetor pessoas e situações jurídicas distantes de seu modelo *standard* “*ab ovo*”. Entre tantas relações inseridas, umas são consideradas subordinadas, diante da função social que desempenham, a exemplo do aprendiz no Brasil; outras, apesar da finalidade semelhante, não receberam o mesmo tratamento, a exemplo do estagiário no Brasil; algumas, apesar de dotadas dos elementos do contrato de trabalho subordinado, bem como do imenso uso das regras do contrato de trabalho subordinado, por razões políticas não são consideradas subordinadas, como ocorre na Administração Pública; umas, apesar de dotadas de poder de direção na empresa, são consideradas subordinadas, como é o caso dos altos cargos; outras, oriundas da relação autônoma, uma vez admitidas na espécie subordinada, apresentam características híbridas, como ocorre com as profissões; outras, compartimentadas em grau de complexidade e qualificação, adornam-se de

reencaminhá-lo para o prestador dos serviços subjacentes, tal não significa que a plataforma colaborativa determina a remuneração. A existência de subordinação não depende necessariamente do exercício efetivo de atividades de gestão ou supervisão numa base contínua” (COMISSÃO EUROPEIA, 2016, p. 14).

⁷⁶² Cf. as diferentes posições do direito comparado e do direito brasileiro às folhas 45 a 52, bem como o teor de sentenças proferidas no Brasil às folhas 117 a 233, além da: decisão administrativa da *California Labor Commission* (case nº 11.467399 EK, June 3, 2015, Barbara Ann Berwick v Uber Technologies Inc.); decisão judicial do *Central London Employment Tribunal* (case nºs 2202550/2015, Mr Y Aslam; Mr. J Farrar v. Uber B.V; Uber London Ltd; Uber Britannia Ltd.); decisão da *Cour de Cassation* Francesa – Arrêt nº 1737 du 28 novembre 2018 (17-20.079) – *Cour de Cassation – Chambre sociale* (demandeurs(s): M David Y...; et autres; Défendeurs (s): Mme Valérie E..., em qualité de mandataire liquidateur de la société Take Eat Easy; et autres), constantes às folhas 63-76, 77-116 e 244-248, respectivamente (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018).

⁷⁶³ A expressão é utilizada, entre outros, na sentença de Gonçalves (*apud* OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 127).

características inéditas e desafiam o direito laboral, como é o caso do trabalho executado por meio de plataforma digital⁷⁶⁴.

Cumpra destacar nesse grupo a subordinação do trabalho executado por altos cargos, considerando a quantidade diferenciada de autonomia sobre sua atividade, sobretudo em caso de poder de gestão sobre uma atividade que não é sua, e sim do credor do seu trabalho, tingindo de contrastes a clássica subordinação jurídica e o trabalho por conta alheia, “[...] *realizado por cuenta ajena, esto es, bajo las órdenes e instrucciones de un tercero, empresário o empleador*”⁷⁶⁵ (FERREIRO REGUEIRO, 2007a, p. 100).

As mutações também invadiram sobremaneira o setor de serviços e ampliaram as atividades qualificadas, comuns, mas não exclusivas às profissões antes enquadradas como atividades exclusivas do regime jurídico autônomo, para incluí-las também como atividades subordinadas. A autonomia técnica-operacional do trabalhador reduz em parte o poder de direção do empregador e rarifica a subordinação, deixando ainda mais densa a fumaça em torno da distinção da subordinação e dos tipos.

As maiores transformações advieram com o uso das tecnologias de automação nas relações de trabalho, ampliadoras do trabalho a distância, criadoras do teletrabalho e de um novo trabalho em casa. Nada é mais solapante do que o jovem e inovador trabalho executado por meio de plataforma digital, sua chegada desorquestra modelos econômicos e de gestão e exponencia a desconstrução de conceitos jurídicos tradicionais, a exemplo do lugar, do tempo, do trabalho, do poder, das ordens, do controle sobre o trabalho, multifacetando ainda mais a face da subordinação.

Não há dúvida que o movimento dinâmico da vida e do direito assume as explicações lógicas dos fenômenos e das vicissitudes assurgentes⁷⁶⁶ e convida a

⁷⁶⁴ Em Portugal, lê-se do acórdão do STJ de 20 de novembro de 2013, do relator Mário Belo: “[...] quanto a atividades que impliquem máxima autonomia técnica, artística ou deontológica está naturalmente afastada a possibilidade de serem dadas ordens ou instruções quanto à forma de, concretamente, executar a prestação, havendo, pois, neste âmbito, que fazer apelo a aspetos externos à prestação laboral propriamente dita, ou seja, para o seu enquadramento organizativo e administrativo” (*apud* ROUXINOL, 2019, p. 86).

⁷⁶⁵ “[...] realizado em nome de terceiros, isto é, sob as ordens e instruções de um terceiro, empresário ou empregador” (FERREIRO REGUEIRO, 2007a, p. 100, tradução nossa).

⁷⁶⁶ “Do latim *assurgente*-, ‘idem’, participio presente *assurgere*, ‘erguer-se’” (INFOPÉDIA, 2020).

seguir o curso dos fatos sem intervenções, não estivessem as mutações a afetar a distinção entre as duas clássicas espécies autônoma e subordinada e a confundir o núcleo e a fronteira do direito do trabalho. As inquietações cascadeiam falta de clareza quanto à regra jurídica a ser aplicada sobre as relações de trabalho, dificultam o exercício dos direitos, ampliam o número de conflitos entre os sujeitos da relação de trabalho e o número de ações perante o judiciário, assim como circunscrevem uma incredibilidade no Estado como agente capaz de gerar segurança jurídica.

Depreende-se que as transformações gestaram um grupo de trabalhadores dotados por características das duas espécies tradicionais, além de outras inéditas, inflamaram a compreensão de subordinação, provocando questionamentos quanto ao surgimento de uma nova espécie de trabalho, nominada por alguns por trabalhadores autônomos economicamente dependentes ou parassubordinados.

Visando identificar as características da subordinação dentro do quadro geral de relações de trabalho incrustadas do cenário laboral atual, parte-se em busca das características desse coletivo de trabalhadores, acreditando que o caminho permitirá ao final vislumbrar a fronteira do direito do trabalho contemporâneo.

5.3.4 Trabalho autônomo economicamente dependente(?) parassubordinado(?)

5.3.4.1 Introdução

O conjunto de fatores e mutações incidentes sobre as relações jurídicas de trabalho, intensificadas nas últimas décadas, abriu margens para a entrada de uma relação jurídica de trabalho impulsionada pelo desemprego⁷⁶⁷ e pelo trabalho

⁷⁶⁷ No ordenamento português, registra Loureiro (2014) que o desemprego, apesar de se inserir nos riscos clássicos, hoje assume novas dimensões; a tradição era a de associá-lo às profissões menos qualificadas, hoje atinge e cresce no grupo de pessoas mais ou menos jovens, com elevada formação acadêmica, “[...] sem prejuízo de, em regra, a menor qualificação agravar o risco do desemprego” (p. 470). “O número de desempregados no país [Brasil] aumentou em 1,47 milhão de pessoas entre 2016 e 2017, segundo dados da **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Contínua (PNAD Contínua)**, divulgada hoje (31) pelo **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. O total de desempregados passou de 11,76

informal⁷⁶⁸, conhecida na Europa, nomeadamente na Espanha, pela denominação “autônoma economicamente dependente”⁷⁶⁹, na Inglaterra como TRADE⁷⁷⁰, e parassubordinada, como iniciado na Itália⁷⁷¹.

Essa é a terceira tendência citada no relatório do grupo de Supiot *et al.* (2003) a integrar a pluralidade de modos de produção contemporânea, e o terceiro tipo ou espécie de relação de trabalho, destacado nesta pesquisa para formar o círculo do fenômeno laboral e identificar a fronteira do cenário laboral contemporâneo⁷⁷² (pp. 19-20).

milhões na média de 2016 para 13,23 milhões em 2017, um aumento de 12,5%” (AGÊNCIA BRASIL, 2018).

⁷⁶⁸ Costa (2010), ao abordar o trabalho informal, ressalta ser ele pensado em contraponto com a relação subordinada, compreendendo a informalidade como a negação da subordinação, assim, “[...] é informal o que não é regulado 'pelas instituições da sociedade em um ambiente legal e social no qual atividades similares são reguladas (Portes *et al.*, 1989)” (p. 182).

⁷⁶⁹ Explica Ferreiro Regueiro (2007b) que o aparecimento do TRADE é uma reação decorrente da perda do trabalho tradicional por conta alheia, e, principalmente, “[...] *una forma de generar auto-empleo o auto-ocupación*” (p. 102, “[...] uma forma de gerar auto-emprego ou auto-ocupação”, tradução nossa).

⁷⁷⁰ A terminologia TRADE é inglesa (FERREIRO REGUEIRO, 2007b, p. 101). Silva (2008) destaca que na Espanha a Lei nº 20, de 11 de julho de 2007, que instituiu o Estatuto do Trabalho Autônomo (LETA), optou por um conceito generalista para esses trabalhadores, mas o objetivo é regular estes que são conhecidos como TRADE, ou seja, “[...] o trabalhador formalmente autônomo, mas com uma acentuada dependência econômica de certas empresas, ditas clientes preferenciais” (p. 126).

⁷⁷¹ Sobre o trabalho parassubordinado, Supiot *et al.* (2003) esclarecem que o conceito surgiu com a Lei 533/1973 (codificada no artigo 409 do Código de Processo Civil), alargando o direito dos litígios individuais do trabalho às relações de agência e de representação comercial, bem como às outras relações de colaboração que se concretizem para uma prestação de trabalho continuada e coordenada, de natureza pessoal, mesmo não tendo caráter subordinado – “*Altri rapportidi collaborazione che si concretino in una prestazione d’opera continuativa e coordinata, prevalentemente personal e anche se non a caratter e subordinato*” (“Outras relações de colaboração que resultem em um desempenho contínuo e coordenado do trabalho, principalmente pessoal e mesmo que não seja de natureza subordinada”, tradução nossa). Trata-se, portanto, de uma categoria “aberta” em que, na prática, se incluem profissões tão diversas como advogados a trabalhar para uma empresa ou médicos do serviço nacional de saúde (p. 26).

⁷⁷² Ferreiro Regueiro (2007b) afirma que o fenômeno do trabalho autônomo ocorre em todos os países, industrializados ou não, e, neste último caso, a atividade da agricultura é a de maior índice de auto emprego, especialmente no chamado Club MED composto pela França, e nos quatro “pigs”, Portugal, Itália, Grécia e Espanha, na aceção inglesa com a letra S. Segue o suposto da indústria, a construção civil e o comércio e o resto do setor de serviços. Explica a professora que na Espanha, como na Itália, esses índices aumentam, por tratar-se de países com um importante tecido empresarial composto de pequenas e médias empresas (p. 102). Romita (2005) elenca entre os trabalhadores parassubordinados, “[...] além dos prestadores de trabalho associativo (sociedades em conta de participação, membros de cooperativas de trabalho, o sócio de indústria, membros de empresa familiar), os representantes comerciais, os propagandistas, agentes teatrais, cinematográficos e esportivos, corretores de toda espécie de negócios (como os corretores de imóveis), concessionárias de vendas, pequenos empresários (dependentes economicamente de indústrias a que prestam colaboração contínua),

As feições desse novo coletivo de trabalhadores se alojam confortavelmente no setor terciário⁷⁷³, ou seja, o de serviços⁷⁷⁴, comum quando a obrigação é executada distante dos olhos do credor do trabalho, como o teletrabalho realizado no domicílio ou em estabelecimento equiparado (MOREIRA, 2014, p. 334)⁷⁷⁵. Sua presença é uma incontestável realidade do cenário laboral contemporâneo; eles estão espalhados e a contribuir com a engrenagem econômica e a estrutura social, independente do reconhecimento jurídico dos ordenamentos jurídicos ou do reconhecimento acanhado que lhe é conferido, ocultando-os em uma zona cinzenta desguarnecida de suas diferenças e especificidades⁷⁷⁶, retardando sua inclusão digna e coerente com o valor do trabalho que desenvolve licitamente, tal qual é conferido aos demais trabalhadores⁷⁷⁷.

Apesar de há muito a doutrina brasileira reconhecer a presença de

profissionais liberais (como o advogado que trata de modo contínuo dos interesses de uma pessoa física, o médico de família etc.)” (p. 13).

⁷⁷³ Rita Garcia Pereira (2014) registra que a maior parte das economias vive hoje centrada no setor terciário, ou seja, dos serviços, afeiçãoado não a tarefas manuais, mas às intelectuais (p. 700).

⁷⁷⁴ Alonso Olea (1994) aduz que a definição de serviços se dá negativamente ou por exclusão – é o que não é agricultura nem serviço; ou, positivamente, como a geração de bens imateriais ou intangíveis. A chamada sociedade pós-industrial é uma sociedade de serviços (pp. 304-305).

⁷⁷⁵ Francisco González Díaz, Alejandra Selma Penalva, José Tárraga Poveda e José Luján Alcaraz (2007) sintetizam sua visão sobre esse novo coletivo de trabalhadores: “*De este modo, rompiendo la rígida separación entre trabajo dependiente por cuenta ajena y trabajo autónomo por cuenta propia, la descentralización productiva y el auge de las modernas tecnologías de la información y la comunicación han favorecido el nacimiento de un nuevo tipo de trabajador autónomo: el que presta sus servicios, generalmente muy especializados, en el sector terciário, sin integrarse físicamente en la organización empresarial y cuya relativa autonomía técnico-funcional contrasta con su efectiva sujeción económica respecto de la empresa o empresas beneficiarias de su trabajo: son los denominados **trabajadores autónomos económicamente dependientes** (TRADE), ni asalariados puros, ni autónomos puros, cuyos ejemplos más acabados se encuentran el ámbito del teletrabajo*” (pp. 22-23, Deste modo, rompendo a rígida separação entre trabalho dependente por conta alheia e trabalho autônomo por conta própria, a descentralização produtiva e o auge das modernas tecnologias da informação e da comunicação têm favorecido o nascimento de um novo tipo de trabalhador autônomo: é o que presta seus serviços, geralmente muito especializados, no setor terciário, sem integrar-se fisicamente na organização empresarial e cuja relativa autonomia técnico-funcional contrasta com sua efetiva sujeição econômica em relação à empresa ou empresas beneficiárias do seu trabalho: são os denominados **trabalhadores autônomos economicamente dependentes** (TRADE), nem assalariados puros, nem autônomos puros, cujos exemplos mais acabados se encontram no âmbito do teletrabalho”, tradução nossa).

⁷⁷⁶ Nesse sentido, cf. Barros (2005, pp. 290-292 *passim*).

⁷⁷⁷ Silva (2008), fazendo alusão à lei espanhola, ressalta sua “[...] laborização ou paralaborização débil, fraca, diante da redução substancial dos standards protetivos de direitos do trabalho que lhe são estendidos” (p.126). Nesse sentido, cf. Barros (2005, pp. 290-292 *passim*).

trabalhadores em uma zona intermediária⁷⁷⁸, o legislador brasileiro não confere nenhuma regulação a esse coletivo de trabalhadores, diretriz seguida por parte da doutrina, zelosa em manter o máximo de trabalhadores sob o manto protetor do direito do trabalho, o que acaba por ocultar-lhes a identidade e mantê-los na informalidade e na precariedade. Delgado (2014) rejeita a hipótese de dependência econômica e de trabalho parassubordinado; aloja as relações de trabalho não tipicamente autônomas nas dimensões contemporâneas conferidas à subordinação (pp. 305-306)⁷⁷⁹. A presença desses trabalhadores, entretanto, é reconhecida por outros doutrinadores⁷⁸⁰, a exemplo de Jorge Neto e Cavalcante (2012, p. 304)⁷⁸¹.

A OIT, ciente da presença desses trabalhadores, chamou a atenção para a necessidade de regular o fenômeno da “*dependency withinin dependence*” (SUPIOT *et al.*, 2003, p. 27). Nesse esforço, elaborou uma proposta de convenção reconhecendo direitos laborais abarcando os trabalhadores sem vínculo de subordinação jurídica, que “[...] realizam uma atividade pessoal e se encontram numa posição similar aos sujeitos da relação de trabalho subordinado” (REIS, 2012, p. 333).

Na Europa, a presença de tais trabalhadores é antiga e a legislação está

⁷⁷⁸ Nesse sentido, entre outros, Orlando Gomes e Elson Gottschalk (1990) registram a presença de um grupo diferenciado de trabalhadores: “Há uma categoria de indivíduos que exercem suas atividades numa zona fronteira de difícil fixação pelo intérprete, eis que ora praticam atos que se inserem no esquema do contrato de trabalho, ora em outros de natureza diferente. Formam a categoria que poderíamos denominar de empregados intermediários, em falta de outra denominação mais apropriada” (p. 90).

⁷⁷⁹ Tais dimensões conferidas por Delgado (2014) à subordinação serão abordadas no item 6.2 do capítulo 6 desta tese.

⁷⁸⁰ Entre eles, inclui-se Barros (2005, pp. 290-293 *passim*).

⁷⁸¹ “TRT-9 – 19255200914906 PR 19255-2009-14-9-0-6 (TRT-9) – Data de publicação: 09/08/2011. Ementa: TRT-PR-09-08-2011. VÍNCULO DE EMPREGO. CORRESPONDENTE BANCÁRIO. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. ALTERIDADE E PARASSUBORDINAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO DIRETO COM O BANCO. Se, no exercício das funções, o trabalhador executa tarefas inseridas no contexto das atividades essenciais ao processo produtivo da empresa, não se exige, para análise do elemento subordinação, prova de expedição de ordens e fiscalização direta, tampouco a presença do trabalhador no estabelecimento. Basta que se passe a ordenar a produção, o que traduz uma nova forma de organização produtiva, que tem raiz na empresa-mater, e que se ramifica e forma uma nova espécie de subordinação. Esta, de acordo com a doutrina, denomina-se ‘subordinação estrutural’, em que o trabalho executado integra a estrutura da empresa, ao inserir o trabalhador na dinâmica empresarial do tomador de serviços, o que atrai a proteção das normas da CLT e, conseqüentemente, o reconhecimento de vínculo de emprego, especialmente quando evidenciada a presença de parassubordinação e alteridade-alheamento em favor do banco tomador. Recurso ordinário do autor, provido para reconhecer vínculo de emprego” (CURITIBA, 2011).

diversificada. Na parte I do preâmbulo da LETA, registra o legislador espanhol que a União Europeia tratou o trabalho autônomo pela Directiva 86/613/CEE do Conselho, de 11 de dezembro de 1986, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres exercentes de atividade autônoma, incluindo a agrícola, e define autônomo ao tratar da proteção da maternidade em seu artigo 2, alínea “a”, ou na Recomendação do Conselho de 18 de fevereiro de 2003, relativa à melhora da proteção da saúde e da seguridade do autônomo.

O legislador português reconheceu a presença do trabalhador autônomo com dependência econômica e lhe conferiu proteção limitada, ao equipará-lo ao trabalhador subordinado, no que se refere aos direitos de personalidade, igualdade, não discriminação, segurança e saúde no trabalho⁷⁸².

Na Itália, os trabalhadores parassubordinados (“*parasubordinazione*”) estão protegidos desde 1959 pela Lei nº 741, de 14 de julho de 1959, conhecida como *Legge Vigorelli*, conferindo eficácia a algumas convenções coletivas de conteúdo econômico que regulam as relações de colaboração consistentes em prestação de serviço de forma continuada e coordenada. A Lei nº 533, de 11 de agosto de 1973, artigo 409º do Código de Processo Civil, estendeu os direitos dos litígios individuais do trabalho às relações de agências e de representação comercial e a outras relações de colaboração continuada e coordenada, de natureza pessoal, mesmo sem subordinação, abrangendo diversas profissões como os advogados e médicos, tratando-se, portanto, de uma “categoria aberta” (SUPIOT *et al.*, 2003, p. 26). Há ainda o Decreto Legislativo nº 276, de 10 de setembro de 2003, regulando o “contrato a projeto”⁷⁸³, seguindo outras normas e contemplando regras e proteções aos trabalhadores parassubordinados (LAMBELHO, 2014, p. 450).

A Alemanha distingue três categorias de trabalhadores independentes, duas referem-se a empresários que trabalham com um contrato de empresa (“*Werkvertrag*”) e a outra com um contrato livre de prestação de serviços (“*freier Dienstvertrag*”); a terceira categoria é a das “pessoas assimiláveis a assalariados”

⁷⁸² Cf. o artigo 10º do Código do Trabalho português (CTP).

⁷⁸³ O trabalho a projeto incluído na reforma do mercado de trabalho italiano é “[...] uma manifestação de um novo tipo legal denominado por trabalho coordenado” (REIS, 2012, p. 331).

(“*arbeitnehmerähnliche Personen*”) que trabalham com um “[...] contrato livre de prestação de serviço ou de um contrato de empresa, mas para um cliente principal, do qual dependem economicamente” (SUPIOT *et al.*, 2003, p. 25). Juridicamente são considerados trabalhadores autônomos, “quase-assalariados”, e recebem alguma proteção do direito do trabalho. A dependência econômica é caracterizada pelo fato de o trabalhador trabalhar isolado, sem a colaboração de outros assalariados, e obter mais da metade de seus rendimentos profissionais pelos serviços prestados a um cliente principal (SUPIOT *et al.*, 2003, p. 26). Se se tratar de trabalho artístico, literário, jornalístico, basta que receba 1/3 dos seus rendimentos de outra pessoa (art. 12º da *Tarifvertragsgesetz*) (LAMBELHO, 2014, p. 449)⁷⁸⁴.

Na França, não há uma regulação específica para o trabalhador autônomo economicamente dependente, mas cabe-lhe a aplicação do artigo L.4535-1 do *Code du travail*, que dispõe sobre segurança e saúde do trabalhador (1º, 2º, 3º, 5º e 6º do artigo L.4121-2, artigos L.4111-6, L.4311-1, L.4321-1, L.4321-2, L.4411-1 e L.4411-6). No artigo L.7411-1 e seguintes do *Code du travail*, há ainda disposições específicas sobre o trabalho prestado no domicílio sem subordinação jurídica (LAMBELHO, 2014, p. 450).

No direito anglo-saxônico (artigo 230, nº 3, do *Employment Rights Act 1996*), aplicam-se várias garantias geralmente próprias do trabalhador subordinado aos *workers*, figura que designa o trabalhador que de “[...] forma pessoal se obriga a desempenhar um trabalho ou serviço para outrem, que não é seu cliente, mas, com quem também não tem um contrato de trabalho” (LAMBELHO, 2014, p. 449).

O ordenamento jurídico espanhol é o primeiro a dedicar tratamento específico para esse coletivo de trabalhadores, enquadrando-os como uma

⁷⁸⁴ No mesmo sentido, ancorado no estudo de Supiot *et al.* (2003), Gomes (2007), ao referir-se ao trabalhador juridicamente independente, mas economicamente dependente na Alemanha, registra que para assim serem reconhecidos e merecerem a proteção parcial do direito do trabalho, é necessário, entre outros requisitos, que provenha a maior parte de seus rendimentos ou encomendas de uma só pessoa ou instituição, bastando, em caso de jornalistas, escritores, artistas, que provenha um terço dos seus rendimentos da mesma entidade. Para esse fim, um grupo de sociedade é considerado como uma única instituição no plano jurídico, tenha ou não personalidade jurídica. Esses trabalhadores são considerados independentes, mas são excluídos do “[...] campo de aplicação do despedimento, mas beneficiam de certas normas de direito do trabalho em matéria de competência jurisdicional, condições de trabalho e férias” (p. 191).

subespécie do gênero autônomo⁷⁸⁵, através da Lei 20/2007 – Estatuto do Trabalho Autônomo (LETA). O Real Decreto nº 197, de 23 de fevereiro de 2009, regula especificamente o trabalho autônomo economicamente dependente. No geral, o legislador confere tratamento aos autônomos e tratamento específico e singular ao autônomo economicamente dependente, assegurando alguns direitos individuais e coletivos. Suas disposições estão a servir para o direito comparado, como primeiro exemplo de regulação sistemática e unitária do trabalho autônomo, nomeadamente dos autônomos economicamente dependentes, conforme registrado na parte I do preâmbulo da própria LETA⁷⁸⁶.

As referências acima deixam ver a falta de sincronização dos ordenamentos jurídicos quanto ao reconhecimento jurídico a ser conferido a esse coletivo de trabalhadores, cujo nome ora é ligado à subordinação (parassubordinado), ora ao autônomo (autônomo economicamente dependente), realçando seu modo híbrido de ser e seu lugar numa zona intermediária ainda cinza entre a relação de trabalho autônomo e a subordinada, pressupondo a não aplicação das regras do direito do trabalho (OLIVEIRA, 2013, p. 238)⁷⁸⁷ nem da exclusividade do direito civil.

O modo de ser híbrido dessas relações de trabalho está a confundir a identificação das duas tradicionais relações de trabalho, nomeadamente a subordinada, abrindo um campo fértil para identificar as características distintivas entre as espécies. Para isso, primeiro é preciso buscar as características dessas

⁷⁸⁵ Para o artigo 11, nº 1, da LETA, trabalhadores autônomos economicamente dependentes são aqueles que realizam uma atividade econômica ou profissional a título lucrativo, de forma habitual, pessoal, direta e predominantemente para uma pessoa física ou jurídica denominada cliente, da qual depende economicamente por receber do mesmo ao menos 75% de seus ingressos pelo rendimento do trabalho e da atividade econômica ou profissional.

⁷⁸⁶ Ferreiro Regueiro (2007b) realça a inexistência de outros precedentes de legislação similar à LETA nos ordenamentos jurídicos em torno da Espanha, exceto na Alemanha e na Austrália, embora haja certas normas comunitárias do direito derivado, cabendo mencionar o direito originário representado no artigo 43 do Tratado da Comunidade Econômica Europeia sobre livre prestação de serviços, como a Directiva 86/613/CEE do Conselho, de 11 de dezembro de 1986, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exercem atividade autônoma, ou outros instrumentos de distinta natureza também em âmbito comunitário refletidos no Livro verde: modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI (de 22 de novembro de 2006) e o Parecer do Conselho Econômico e Social Europeu sobre referido livro, de 2007 (pp. 104-105).

⁷⁸⁷ Conforme Oliveira (2013), o pressuposto se explica considerando que “[...] os processos de externalização da organização da produção tendem constituir uma periferia de trabalhadores (tidos juridicamente) como autônomos, embora englobados e vinculados, quanto ao resultado e outras obrigações, ao empreendimento empresarial” (p. 238).

novas relações de trabalho, para saber se elas pertencem a uma das duas tradicionais espécies, autônoma ou subordinada, ou se possuem um perfil próprio e constituidor de uma terceira espécie de trabalho.

Nesse propósito, parte-se em busca das características da nominada relação autônoma economicamente dependente ou parassubordinada.

5.3.4.2 *Características*

As características do trabalho parassubordinado estão salpicadas e espalhadas pelos ordenamentos jurídicos⁷⁸⁸ e, embora circule na vida real de diversos países há algum tempo, o tipo ainda está em fase de aceitação e identificação, por ter nascido fora da dicotomia laboral padrão, entre as espécies de trabalho autônomo e subordinado, apesar de com elas guardar algumas semelhanças, o que contribui para confundir seu tipo. Não é por acaso que o legislador espanhol, na parte II do preâmbulo da LETA, afirmou não poder dizer que o trabalho autônomo atual coincide com a figura de algumas décadas passadas.

Barros (2016) registra a presença de algumas vertentes doutrinárias para identificar o trabalho parassubordinado. Uma primeira reporta-se “[...] às áreas mais amplas do que aquelas identificadas pela noção de subordinação técnico-funcional” caracterizada pela colaboração pessoal. Aos parassubordinados, é aplicado o tratamento previdenciário de forma similar ou idêntica aos subordinados, além das regras de contrato, de autotutela coletiva e as técnicas processuais. A segunda vertente conceitua como sendo a relação jurídica que, “[...] prescindindo da sua formal e incontestável autonomia, define-se, a par da continuidade, pelo caráter estritamente pessoal da prestação, integrada na empresa e por ela coordenada”. Uma terceira baseia-se na continuidade como indício seguro de uma coordenação, o que é desconsiderado por alguns autores por ser a continuidade uma característica comum do trabalho subordinado. Uma quarta vertente distingue o trabalho parassubordinado do subordinado pelo “[...] critério quantitativo, ou seja, a intensidade de poderes que descaracteriza a subordinação”, necessitando para o

⁷⁸⁸ Nesse sentido, afirma a parte I do preâmbulo da LETA.

critério tornar objetiva a indicação legislativa quanto a essa intensidade, além do que o legislador poderia expressar o sentido de “coordenação” para caracterizar esse novo gênero (p. 190).

No Brasil, Jorge Neto e Cavalcante (2012) ressaltam serem as características dessa relação a continuidade, a coordenação e a pessoalidade⁷⁸⁹ (p. 304). Barros (2016) resalta que o ordenamento jurídico italiano tende a enquadrar a atividade artística de alguns profissionais desse meio como parassubordinada, diante de alguns aspectos típicos, quais sejam: a pessoalidade derivada da infungibilidade do trabalho do artista; e “[...] a coordenação e a interação funcional com a estrutura da empresa ou com o interesse do sujeito que se utiliza do trabalho de outrem, bem como a continuidade do empenho no tempo até atingir o resultado”, a exemplo do que ocorre em caso de filme, representação, espetáculo ou programa de televisão (p. 191).

Lambelho (2014) aponta como características do modo de ser desses trabalhadores o trabalho executado de forma pessoal, a dependência econômica do cliente e o não trabalharem para o mercado. Estes e outros fatores retiram a capacidade negocial e desequilibram a tendencial igualdade pressuposta pela liberdade contratual, justificando a abstinência legislativa em torno desses trabalhadores (p. 438).

Silva (2008), ao discorrer sobre a singularidade da construção jurídica espanhola conferida ao trabalhador parassubordinado, aduz que o critério para estabelecer o trabalho parassubordinado centra-se no trabalhador que exerce atividade econômica ou profissional, desde que habitual, a título lucrativo, de forma pessoal, “[...] direta e predominante para uma pessoa física ou jurídica, denominada cliente, desde que dela dependa economicamente por receber ao menos 75% de seus rendimentos de trabalho” (p. 125).

O espanhol Cabeza Pereiro (2008), com olhos na LETA, destaca os seguintes requisitos e condições da configuração do trabalho autônomo

⁷⁸⁹ Jorge Neto e Cavalcante (2012) recorrem aos ensinamentos de Romita, para quem “O trabalhador parassubordinado pode ser considerado quase sempre um contratante débil”, seja pela sua debilidade econômica, seja pela circunstância de que o tomador do serviço pode anular ou reduzir a liberdade contratual do prestador, o que vem servindo de justificativa para a tentativa de aplicação do direito do trabalho (p. 304).

economicamente dependente: (a) não é admitida a subcontratação de parte ou de toda atividade a terceiros, nem utilizar trabalhadores por conta alheia para que se realizem os serviços; (b) não seja a sua atividade executada de modo idêntico aos empregados do cliente; (c) o trabalhador deve dispor de infraestrutura produtiva, além de materiais próprios para o exercício da atividade; (d) a atividade deve ser desenvolvida com critérios organizativos próprios do trabalhador, embora possa seguir especificações técnicas do cliente; (e) a contraprestação é paga em função do resultado da atividade assumida por sua conta e risco (*cf.* art. 11 da LETA). Além disso, a singularidade da contratação deve ser objeto de contrato escrito e registrado perante a administração pública espanhola, devendo ainda constar tratar de trabalhador juridicamente dependente de um cliente, presumindo a contratação ser por tempo indeterminado (p. 102).

Para Ferreiro Regueiro (2007a), são pressupostos do TRADE: o trabalho pessoal; remunerado; dependente economicamente de forma permanente; trabalho por conta própria; trabalho livre e voluntário (pp. 106-124 *passim*).

Visando clarear o perfil desse coletivo de trabalhadores, destacam-se a seguir as características mais reiteradas na doutrina, e, especialmente, as mencionadas na LETA – lei espanhola 20/2007 –, referência para esta pesquisa, considerando ser a primeira e única legislação a regular a atividade desses trabalhadores e a apontar características do seu modo de ser.

Limita-se a destacar a seguir os aspectos que contribuem para a identificação do nominado trabalhador autônomo economicamente dependente/parassubordinado, reportando de forma complementar as anotações constantes nos itens 4.2, do capítulo 4, e 5.3.1, do capítulo 5, desta tese, sobre o trabalho autônomo.

5.3.4.2.1 Trabalho livre

A construção da liberdade para trabalhar possui papel especial no período da Idade Média, especialmente por ocasião da iniciação do pensamento liberal, embandeirado nos princípios da liberdade para trabalhar, da autonomia da vontade, da igualdade e da denegação de interesses coletivos.

Após o declínio do liberalismo na Idade Contemporânea⁷⁹⁰, a conquista da liberdade para trabalhar tornou-se irreversível, ainda bem, e a autonomia da vontade um pressuposto do negócio jurídico laboral⁷⁹¹, à semelhança do direito civil, com algumas diferenças, especialmente em decorrência da desigualdade entre os sujeitos da relação jurídica civilista autônoma e trabalhista subordinada⁷⁹².

Com a institucionalização do trabalho subordinado, a liberdade no modo de executar o trabalho torna-se a característica distintiva do trabalho autônomo⁷⁹³. Com o surgimento do trabalho autônomo economicamente dependente, permanece a liberdade como pressuposto da manifestação da vontade para validade do negócio.

Dizer voluntário não é o mesmo que gratuito, benevolente, sem a onerosidade comum à atividade lucrativa⁷⁹⁴, e sim pressupor o consentimento do trabalhador para sua realização (LEITE, 1982, p. 75).

Ferreiro Regueiro (2007b) esclarece que a voluntariedade se caracteriza no sentido de presidir o consentimento prévio para estabelecer a relação laboral. Essa voluntariedade é formulada a partir de um ponto de vista negativo, isto é, o trabalho é voluntário quando efetuado sem intimidação ou coação imediata, que anule ou diminua consideravelmente a vontade do indivíduo para seu desempenho (p. 122).

Considerado pela LETA como uma subespécie do trabalho autônomo, o pressuposto é a igualdade jurídica entre os sujeitos da relação civilista, assim, a liberdade para fixar as cláusulas do contrato pode ocorrer conjuntamente, ou simplesmente uma parte aceitar as propostas da outra, prevalecendo, geralmente, as cláusulas do cliente, o que não implica necessariamente em adesão, coação,

⁷⁹⁰ Sobre a iniciação da liberdade nos contratos, reporta-se às anotações sobre a iniciação e o declínio do pensamento liberal, constantes, respectivamente, nos itens 2.5.1 e 2.6.3 do capítulo 2 desta tese.

⁷⁹¹ Sobre a relevância da autonomia da vontade como consectária da liberdade para realizar os negócios jurídicos, *cf.* o item 4.1.1 do capítulo 4 desta tese.

⁷⁹² Sobre a autonomia da vontade dos sujeitos nas relações jurídicas, *cf.* os breves aspectos sobre os contratos em geral constantes no item 4.1.2.1 do capítulo 4 desta tese.

⁷⁹³ Sobre a liberdade característica da execução do trabalho autônomo, *cf.* o item 4.2.1 do capítulo 4 desta tese.

⁷⁹⁴ Sobre o trabalho voluntário, reporta-se ao item 5.3.2.2.3.14 deste capítulo.

nem anulação do contrato⁷⁹⁵.

O artigo 1.254 do Código Civil espanhol – Real Decreto de 24 de julho de 1889 – considera suficiente para a existência de um contrato o consentimento de ambas as partes, em situação de igualdade jurídica, mas não econômica; a declaração de vontade há de ser livre em sua formação e em seus resultados (FERREIRO REGUEIRO, 2007b, p. 123)⁷⁹⁶. A liberdade de iniciativa econômica citada no artigo 4, nº 2, alínea “a”, da LETA corresponde a um empresário que tem capacidade para organizar sua atividade com critérios próprios, dispondo de infraestrutura material e produtiva, não cabendo essa interpretação redonda quando se trata do TRADE, pois, apesar de possuir infraestrutura própria, tem sua capacidade econômica sustentada em um único e principal cliente (FERREIRO REGUEIRO, 2007b, pp. 121-122).

Por outro lado, apesar de encaixar o TRADE como uma espécie do gênero de trabalho autônomo⁷⁹⁷, no âmbito civilista, desse modo, com o suposto da igualdade jurídica dos sujeitos contratantes, o legislador espanhol também reconhece a debilidade da posição contratual do trabalhador autônomo economicamente dependente, por exemplo, ao cercar de formalidades a formação do seu contrato de trabalho (art. 12 da LETA), determinando que seja ele: realizado por escrito; registrado em oficina pública correspondente; constar expressamente a condição de dependente do trabalhador em relação ao cliente; sejam anotadas as condições adicionadas e o prazo de duração, sob pena de presumir que seja o contrato por tempo indeterminado.

Adverte Ferreiro Regueiro (2007b) que a obrigação de constar no contrato a condição de dependente, na verdade, não protege o trabalhador, e sim o empresário cliente, uma vez que a este cabe a liberdade para contratar ou resistir

⁷⁹⁵ No Brasil, o contrato de adesão está definido no artigo 54 do Código de Defesa do Consumidor – Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. O CCB/2002 dispõe, no artigo 423, sobre ambiguidade e contradição de cláusulas do contrato, e no artigo 424, sobre a nulidade de renúncia antecipada de direitos, entre outros.

⁷⁹⁶ No ordenamento espanhol, a proteção do aderente está nos artigos 1.255, 1.256, 1.258 e 1.288 do Código Civil, entre outros. Há também de se ter em mente que, diferentemente do que ocorre com o contrato de trabalho, a Directiva 93/13/CEE do Conselho, de 5 de abril de 1993, aproxima a legislação dos Estados-membros em matéria de cláusulas abusivas nos contratos celebrados entre consumidores e profissionais, o que implica na aplicação dessa normativa ao TRADE (FERREIRO REGUEIRO, 2007b, pp. 123-124).

⁷⁹⁷ Nesse sentido, afirma Ferreiro Regueiro (2007b, p. 105).

à contratação (p. 122), cabendo admitir atuar a inserção da formalidade como fator inibidor da adoção e/ou do reconhecimento desse tipo de trabalho.

A liberdade na manifestação de vontade para contratar é um pressuposto comum a qualquer contrato de trabalho livre, a diferença desponta sobre a igualdade jurídica dos sujeitos do contrato de trabalho do direito civil e a desigualdade dos sujeitos do contrato de trabalho do direito do trabalho. No caso do TRADE, o legislador espanhol criou uma mistura em seu perfil, ora tratando-o como um sujeito igual, próprio do trabalho autônomo, a exemplo da anuência às cláusulas de adesão, ora tratando-o como um sujeito desigual comum ao contrato subordinado, ao cercar de formalidades o contrato e cobrir o TRADE de proteções não comuns ao autônomo, como no caso de jornada com descanso semanal e anual (art. 14 da LETA) e outras interrupções justificadas (art. 16 da LETA), gestando uma situação distinta do autônomo e também do subordinado.

5.3.4.2.2 Atividade econômica ou profissional

A história registrou que a atividade humana laboral, no sistema romano, foi enquadrada dentro da *locacio conductio*, como uma espécie de locação de coisa ou de animal, regulada no quadro geral do direito civil. Com o surgimento do trabalho livre e remunerado, duas espécies de atividade laboral humana predominaram no mundo do trabalho: a atividade humana laboral prestada com autonomia do trabalhador, visando um resultado consistente em uma obra ou atos concretos, regulada pelo direito civil; e a atividade humana laboral prestada com subordinação do trabalhador, visando uma atividade continuada, consistente em um meio para se chegar a um resultado ou a um fim, regulada pelo direito do trabalho.

O exercício das profissões “[...] implica em uma atividade inspirada por um móvel geral idêntico” (REQUIÃO, 2000, p. 78) e pode ser realizado por via de uma relação de trabalho autônoma⁷⁹⁸ ou subordinada, e até constituir-se em uma

⁷⁹⁸ O exercício de profissão é uma atividade civil, tal como as cooperativas, o produtor rural sem registro, entre outras.

empresa⁷⁹⁹. Tendo o artigo 2, alínea “a”, da LETA excluído o trabalho subordinado de seu âmbito, resta para o TRADE o exercício das profissões como autônomo (art. 11, nº 1), já que também não pode ser empresário, considerando exigir-se que seja a atividade prestada por pessoa física (art. 1) de forma pessoal e direta (art. 11, nº 1), exceto nas hipóteses previstas no artigo 11, nº 2.

Visando estabelecer maiores distinções, relembra-se que há também o exercício da atividade comercial, recebendo o nome de comerciantes ou mercadores as pessoas prestadoras de serviços ou intermediárias entre os produtores e consumidores visando o lucro (MARTINS, Fran, 2002, p. 2). Com o crescimento da demanda dos negócios, tornou-se necessária uma organização que unisse capital e trabalho, surgindo então a empresa comercial. A expressão “atividade comercial” é substituída pela nomenclatura ampla “atividade empresarial”, abrangendo todos aqueles que exercem profissionalmente atividade econômica gerando riquezas, sentido adotado também no ordenamento espanhol⁸⁰⁰. Toda

⁷⁹⁹ Orlando Gomes e Elson Gottschalk (1990) explicam que o termo “empresa” é habitualmente utilizado em economia política, em uma acepção restritiva e outra extensiva. A riqueza de elementos trazidos nas duas acepções merece destaque literal: “Na acepção restritiva, é reservado para designar a empresa capitalista, que essencialmente se caracteriza pelo recurso ao trabalho alheio e pelo móvel lucrativo que determina sua atividade. [...] a empresa é uma forma de produção pela qual, o seio de um mesmo patrimônio, combinam-se os preços dos diversos fatores da produção trazidos por agentes distintos do proprietário, em vista de vender no mercado um bem ou um serviço para obter um lucro monetário, que resulta da diferença entre duas séries de preços”. Para a acepção restritiva, “[...] empresa é toda organização cujo objeto é prover a produção, à troca ou à circulação dos bens e dos serviços. É a unidade econômica e jurídica na qual são agrupados e coordenados os fatores humanos e materiais da atividade econômica. Alguns autores acrescentam o caráter da independência financeira em face de qualquer outro organismo” (p. 65).

⁸⁰⁰ Na Espanha, “*Un comerciante, en sentido estricto, es el que intermedia entre la producción y el consumo. Forjado el concepto antes de la revolución industrial, no es de extrañar que los productores-fabricantes no aparezcan ya que éstos son artesanos fundamentalmente. En todo caso, hoy se admite generalizadamente que el estatuto del comerciante se aplica a todos los empresarios, esto es, a todos los que realizan una actividad económica organizada dirigida a la producción de bienes o servicios para el mercado. Jurídicamente, el empresario es el titular de la empresa. Usaremos comerciante y empresario como sinónimos. No son empresarios, aunque realizan una actividad económica, los profesionales, los artesanos (STS 6-IV-1987) e, históricamente, los agricultores y ganaderos aunque, en la medida en que la actividad agropecuaria se ha ‘empresarializado’ procede una interpretación restrictiva del agricultor o ganadero y dejar fuera del Derecho mercantil solo la actividad de producción agrícola pero no la actividad de transformación o comercialización*” (UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID [UAM], 2018, “Um comerciante, estritamente falando, é quem intermedia entre produção e consumo. Forjou-se o conceito antes da revolução industrial, não é de surpreender que produtores-fabricantes não apareçam, pois são essencialmente artesãos. De qualquer forma, hoje é amplamente aceito que o estatuto do comerciante se aplica a todos os empreendedores, ou seja, a todos aqueles que exercem uma atividade econômica organizada voltada para a produção de bens ou serviços para o mercado. Legalmente, o empreendedor é o proprietário da empresa. Usaremos comerciante e empresário como sinônimos. Eles não são

empresa comercial é econômica, mas nem toda empresa econômica exerce atividade comercial, a exemplo da empresa de exploração agrícola e a de bens imóveis, já que para a empresa comercial “[...] não interessa a produção de bens para o consumo próprio, e sim a circulação de bens”. Há também empresários que não são comerciantes, mas exercem a atividade profissional, a exemplo das associações de profissionais liberais. A atividade de produção de uma empresa industrial não é comercial, mas a venda dos bens por ela produzidos é ato de comércio, bem como a venda dos produtos da colheita do lavrador (MARTINS, Fran, 2002, pp. 10-11)⁸⁰¹. Para ser comerciante, é preciso praticar profissionalmente atos de intermediação visando o lucro, podendo o exercício ocorrer por uma pessoa isolada ou por uma sociedade comercial (MARTINS, Fran, 2002, p. 108). Para o exercício legal da atividade empresarial, é obrigatória sua inscrição no Registro Público de Empresas Mercantis (art. 967 do CCB), podendo a atividade ser exercida de modo individual (art. 980-A do CCB) ou em sociedade⁸⁰² (arts. 981 a 1.141 do CCB), ou, como dito na Espanha, no primeiro caso tem-se o comerciante individual e no segundo uma sociedade comercial (MARTINS, Fran, 2002, p. 71)⁸⁰³.

O exercício de atividade possui, portanto, sentido amplo, adotando alguns ordenamentos jurídicos a expressão “contrato de atividade” para referir-se ao quadro geral de atividade humana produtiva, seja quando praticada por um

empreendedores, embora exerçam atividade econômica, profissionais, artesãos (STS 6-IV-1987) e, historicamente, agricultores e pecuaristas, embora, na medida em que a atividade agrícola tenha sido 'empreendedora', uma interpretação restritiva seja apropriada do agricultor ou pecuarista e deixa de fora do direito comercial somente a atividade de produção agrícola, mas não a atividade de transformação ou comercialização”, tradução nossa).

⁸⁰¹ Diz o artigo 966 do CCB: “Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços”. O seu parágrafo único aduz: “Não se considera empresário quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa”.

⁸⁰² Nos termos do artigo 981 do CCB: “Celebram contrato de sociedade as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir, com bens ou serviços, para o exercício de atividade econômica e a partilha, entre si, dos resultados”.

⁸⁰³ Sentido semelhante é adotado na Espanha: “*Los empresarios pueden ser personas individuales o personas jurídicas (fundamentalmente sociedades pero también una fundación). En el segundo caso, el empresario es la persona jurídica (la sociedad), no sus socios salvo en el caso de las sociedades colectivas que son, originalmente al menos, sociedades de comerciantes*” (UAM, 2018, “Os empresários podem ser pessoas físicas ou jurídicas (principalmente empresas, mas também uma fundação). No segundo caso, o empreendedor é a entidade legal (a empresa), não seus parceiros, exceto no caso de empresas coletivas, que são, pelo menos originalmente, empresas comerciais”, tradução nossa).

trabalhador considerado em sua individualidade (pessoa física), seja em caso de pessoa jurídica (uma ou mais pessoas ligadas a uma sociedade), sentido aqui adotado, conforme organizado no item 4.1.3 do capítulo 4 desta tese⁸⁰⁴.

Apesar de a LETA (Lei 20/2007) enquadrar o TRADE como autônomo, ao regular o trabalho autônomo (gênero) e o trabalho autônomo economicamente dependente (espécie do gênero autônomo), fixa o âmbito subjetivo do gênero: no artigo 1, nº 1, limitando-o à pessoa física⁸⁰⁵, deem ou não ocupação a trabalhadores por conta alheia; e no art. 11, nº 1, ao estabelecer o âmbito subjetivo do TRADE, reporta de forma ampla “[...] *aquéllos que realizan una actividad económica o profesional, a título lucrativo o de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica*”⁸⁰⁶, deixando claro não admitir que o TRADE contrate trabalhador.

Entretanto, o artigo 11, nº 1, da LETA admite caber na subespécie do TRADE mais pessoas que as mencionadas no gênero autônomo do artigo 1, nº 1, inclusão justificada e consolidada no artigo 11, nº 2, alínea “a”, item 5, apartado primeiro, ao considerar o TRADE empresário⁸⁰⁷ quando contratar um único

⁸⁰⁴ O sentido amplo de atividade foi adotado nesta tese e está espalhado no capítulo 4, nomeadamente nos itens 4.1.2.2 e 4.2.2.

⁸⁰⁵ Artigo 1, nº 1, da LETA: “*La presente Ley será de aplicación a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. También será de aplicación esta Ley a los trabajos, realizados de forma habitual, por familiares de las personas definidas en el párrafo anterior que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena, conforme a lo establecido en el artículo 1.3.e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo*” (“A presente Lei será de aplicação às pessoas físicas que realizem de forma habitual, pessoal, direta, por conta própria e fora do âmbito de direção e organização de outra pessoa, realizam uma atividade econômica ou profissional a título lucrativo, deem ou não ocupação a trabalhadores por conta alheia. Também se aplicará esta lei aos trabalhos realizados de forma habitual, por familiares das pessoas definidas no parágrafo anterior que não tenham a condição de trabalhador por conta alheia, conforme o estabelecido no artigo 1.3.e) do Texto Consolidado da Lei do Estatuto dos Trabalhadores, aprovada pelo Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de março”, tradução nossa).

⁸⁰⁶ “[...] aqueles que realizam uma atividade econômica ou profissional, a título lucrativo e de forma habitual, pessoal, direta e predominantemente para uma pessoa física ou jurídica” (art. 11, nº 1, da LETA, tradução nossa).

⁸⁰⁷ Aduz o artigo 11, nº 2, alínea “a”, item 5, apartado primeiro, da LETA: “*En estos supuestos, el Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente tendrá el carácter de empresario, en los términos previstos por el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*” (“Nesses casos, o Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente terá o caráter de empresário, nos termos previstos no artigo 1.2 do texto revisado da Lei do Estatuto dos Trabalhadores”, tradução nossa).

trabalhador nas situações mencionadas no artigo 11, nº 2⁸⁰⁸. Então, cabe admitir existir uma terceira pessoa, ainda que excepcionalmente, que é o TRADE empresário.

Contudo, o resultado da atividade do TRADE, mesmo o TRADE empresário, não é entregue diretamente para circular no mercado consumidor⁸⁰⁹, ele é entregue direto para o cliente, servindo sua atividade como meio para o cliente obter um resultado final a ser colocado no mercado, afastando-se nesse aspecto do exercício de atividade do autônomo e do empresário⁸¹⁰, e se aproximando do

⁸⁰⁸ Artigo 11, nº 2, alínea “a”, da LETA: “2. Para el desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, éste deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones: a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes. Lo dispuesto en el párrafo anterior, respecto de la prohibición de tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena, no será de aplicación en los siguientes supuestos y situaciones, en los que se permitirá la contratación de un único trabajador: 1. Supuestos de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses. 2. Períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, pre adoptivo o permanente. 3. Por cuidado de menores de siete años que tengan a su cargo. 4. Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada. 5. Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con una discapacidad igual o superior al 33 por ciento, debidamente acreditada” (“2. Para o desempenho da atividade econômica ou profissional como trabalhador autônomo economicamente dependente, este deverá reunir simultaneamente as seguintes condições: a) Não ter a seu cargo trabalhadores por conta alheia, nem contratar ou subcontratar parte ou toda a atividade com terceiros, tanto a respeito da atividade contratada com o cliente da qual depende economicamente, como das atividades que poderá contratar com outros clientes. O disposto no parágrafo anterior, com relação à proibição de ter a seu cargo trabalhador por conta alheia, não será de aplicação nos seguintes casos e situações em que se permitirá a contratação de um único trabalhador: 1. Pressupostos de risco durante gravidez e risco durante a amamentação de uma criança com menos de nove meses. 2. Períodos de descanso para maternidade, paternidade, adoção ou assistência social, pré-adoptivos ou permanentes. 3. Para o cuidado de menores de sete anos que estão sob sua responsabilidade. 4. Por ter a seu cargo um familiar, por consanguinidade ou afinidade até o segundo grau, inclusive em caso de dependência, devidamente credenciada. 5. Por ter a seu cargo um familiar, por consanguinidade ou afinidade até o segundo grau, inclusive com uma incapacidade igual ou superior a 33%, devidamente credenciado”, tradução nossa).

⁸⁰⁹ Aduzem os artigos 2º e 3º do Código de Defesa do Consumidor brasileiro (Lei 8.078/1990): “Art. 2º Consumidor é toda pessoa física ou jurídica que adquire ou utiliza produto ou serviço como destinatário final. Parágrafo único – Equipara-se a consumidor a coletividade de pessoas, ainda que indetermináveis, que haja intervindo nas relações de consumo. Art. 3º Fornecedor é toda pessoa física ou jurídica, pública ou privada, nacional ou estrangeira, bem como os entes despersonalizados, que desenvolvem atividade de produção, montagem, criação, construção, transformação, importação, exportação, distribuição ou comercialização de produtos ou prestação de serviços. § 1º Produto é qualquer bem, móvel ou imóvel, material ou imaterial. § 2º Serviço é qualquer atividade fornecida no mercado de consumo, mediante remuneração, inclusive as de natureza bancária, financeira, de crédito e securitária, salvo as decorrentes das relações de caráter trabalhista”.

⁸¹⁰ “Se empresário é o exercente profissional de uma atividade econômica organizada, então empresa é uma atividade; a de produção ou circulação de bens ou serviços” (COELHO, 2002,

subordinado.

Sendo o exercício de atividade comum ao trabalho subordinado, ao autônomo e à empresa, não é a atividade em si uma característica distintiva entre essas pessoas, e sim a destinação do resultado da atividade. Quando, porém, há contratação de outro trabalhador, como admitido ao autônomo tradicional, e excepcionalmente ao TRADE, ele se distancia da espécie subordinada, vez que nesta a obrigação é *intuitu personae*, somente pode ser executada pela pessoa física contratada, não admitindo repasse da obrigação por parte do empregado, e se aproxima do autônomo tradicional ou do empresário.

Parece clara a intenção do legislador espanhol em dizer não ser a atividade em si a característica distintiva do trabalhador autônomo economicamente dependente; sua preocupação é o modo como a atividade é executada, como assinalou ao incluir entre as condições para seu desempenho “*No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente*”⁸¹¹ (art. 11, nº 2, “b”, da LETA), e ao admitir corresponder a atividade do TRADE à própria atividade da empresa, inclusive sua execução dentro dos próprios centros de trabalho desta (art. 8, nºs 3 e 4, da LETA).

É preciso atentar que ao admitir que seja a atividade profissional do TRADE prestada para a atividade fim ou meio da empresa, e ser executada interna ou externamente ao seu estabelecimento, o legislador propiciou a integração e a sociabilização do TRADE na empresa, atraindo o cabimento das correntes modernas adeptas à subordinação objetiva e estrutural⁸¹², ou, no mínimo, confundindo a distinção de sua identidade quando da busca cumulativa das características de cada espécie.

Entre os pontos que aproximam ou afastam o TRADE da tipificação de alguma espécie, percebe-se que a atividade em si não é suficiente para definir seu perfil, e sim a destinação do resultado da atividade.

p. 12).

⁸¹¹ “Não executar sua atividade de maneira indiferenciada com os trabalhadores que prestem serviços sob qualquer modalidade de contratação laboral por conta do cliente” (art. 11, nº 2, “b”, da LETA, tradução nossa).

⁸¹² A subordinação objetiva será abordada no item 6.2.2 do capítulo 6 desta tese.

5.3.4.2.3 Atividade a título lucrativo

A palavra “lucro” traduz a presença de vantagem, benefício, ganho adquirido como efeito inerente aos contratos onerosos, pelo adimplemento da obrigação⁸¹³. Com o surgimento dos trabalhadores assalariados, o pagamento dos novos trabalhadores passou a ser identificado por salário⁸¹⁴ e a compreender parcelas diversificadas nominadas, posteriormente, em sentido amplo, por remuneração⁸¹⁵, “[...] gênero do qual são espécies principais os termos salários, vencimentos, ordenados, soldos e honorários” (SÜSSEKIND, 2000b, p. 349)⁸¹⁶.

O lucro compreendido na remuneração decorre do valor da troca do trabalho prestado⁸¹⁷, inerente à sinalagma do contrato oneroso⁸¹⁸, ancorada em obrigações contrárias, contrapostas, recíprocas, embaladas pelo desejo de equilíbrio entre as prestações⁸¹⁹. O caráter sinalagmático do contrato no âmbito

⁸¹³ Sobre onerosidade e adimplemento das obrigações, cf. Fiúza (2010, p. 345).

⁸¹⁴ Salário “[...] é o conjunto de parcela contra prestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho” (DELGADO, 2018, p. 837).

⁸¹⁵ “Remuneração. Do latim *remuneratio*, de *remunerare* (remunerar, compensar, retribuir), em sentido amplo exprime a recompensa, o pagamento ou a retribuição feito por serviços prestados ou em sinal de agradecimento. Nesta razão, tudo que se recebe ou tudo que se paga, em retribuição ou pagamento é, sem dúvida, uma remuneração” (SILVA, 1987b, p. 91). No Brasil, a CLT dispõe, no seu artigo 457, acerca das parcelas em dinheiro que compreendem a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, e no seu artigo 458, que, “Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a habitação, o vestuário ou outras prestações **in natura** que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado, e, em nenhuma hipótese, será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (Redação dada pela Medida Provisória nº 905, de 2019)”. Explica Dirceu Galdino (1997): “O salário in natura ocorre quando o empregador fornece ao empregado produtos extraídos da natureza, como o leite, a carne, o carvão e lenha. Já o salário-utilidade ocorre quando o empregador fornecer serviços ou utilidades, para maior comodidade ou mesmo lazer do empregado ou bens econômicos que são incorporados ao patrimônio deste” (p. 460).

⁸¹⁶ A história da iniciação do trabalho remunerado está no capítulo 2 desta tese, nomeadamente a partir da Idade Média, no item 2.4.

⁸¹⁷ Nascimento (2011) registra que a expressão “contraprestação” é o sentido econômico conferido ao salário, considerando esse como “[...] o conjunto da força dos trabalhadores utilizada pelo capital”. Pela teoria do salário social, o salário é de modo amplo “[...] toda retribuição da sociedade para o trabalho”. No âmbito do contrato individual, salário é o “[...] conjunto de percepções econômicas devidas pelo empregador ao empregado não só como contraprestação do trabalho, mas, também, pelos períodos que estiver à disposição daquele”, ou seja, quando estiver aguardando ordens, nos intervalos para descanso e demais interrupções asseguradas em lei (p. 334). Para uma visão resumida das principais teorias da natureza e do conceito de salário, cf. também Leite (2018, pp. 461-462).

⁸¹⁸ Sobre o negócio jurídico bilateral oneroso nos contratos em geral, cf. as anotações do item 4.1.2.1 do capítulo 4 desta tese.

⁸¹⁹ Sobre a remuneração do trabalho autônomo, cf. as anotações do item 4.2.2.1.4 do capítulo 4

trabalhista é aferido considerando-se o conjunto de prestações econômicas do contrato, e não tópico a tópico, parcela por parcela (DELGADO, 2018, p. 611), valendo lembrar que há remuneração mesmo quando não ocorre a efetiva prestação do trabalho, como em caso das horas que o empregado fica à disposição, aguardando ordens, intervalos para descanso, férias e demais interrupções previstas em lei⁸²⁰.

Independente do nome e da abrangência conferidos ao pagamento pelo trabalho, ele é uma característica do trabalho livre e oneroso, atuando como um pressuposto de validade do trabalho autônomo e do subordinado⁸²¹. No caso do trabalho autônomo espanhol, a natureza onerosa da atividade econômica ou profissional está fixada no artigo 1 da LETA, e reiterada ao autônomo economicamente dependente em seu artigo 11, nº 1, fixada no artigo 11, nº 2, em função do resultado da atividade visada pelo credor do trabalho⁸²², em valor a ser pactuado com o cliente.

A liberdade assegurada na lei espanhola para o TRADE pactuar com o cliente o valor da contraprestação econômica (art. 11, nº 2, “e”, da LETA) não afasta a hipótese da subordinação⁸²³, mesmo porque a ambos é assegurada a liberdade para dizer quanto ao salário que lhe convém, não assegurando, porém, que o ofertador do trabalho considere o desejo do trabalhador, ademais com a corrosiva crise de emprego. De qualquer sorte, a remuneração não é um pressuposto exclusivo de qualquer das relações de trabalho oneroso, não sendo por si suficiente para qualificar a espécie de trabalho, fazendo-se necessária a apuração de outros fatos para tipificar essa, aquela ou qualquer outra relação.

desta tese.

⁸²⁰ Nesse diapasão, relembra Sússekind (2000b) que “[...] o trabalho e o salário constituem obrigações cardeais do contrato de trabalho. [...] essencialmente oneroso e de caráter cumulativo [...]. A noção de cumutatividade é relativa e concerne ao contrato em seu conjunto” (p. 353).

⁸²¹ Alguns aspectos relevantes sobre a remuneração no trabalho autônomo e no subordinado estão anotados nos itens 4.2.2.1.4 e 4.3.2.4 do capítulo 4 desta tese, aos quais ora se reporta.

⁸²² Sobre as concepções de atividade, reporta-se ao item 4.1.2.2 do capítulo 4 desta tese.

⁸²³ Nesse sentido, *cf.* também Ferreiro Regueiro (2007b, pp. 108-110 *passim*).

5.3.4.2.4 Pessoaalidade

Trata-se de pressuposto comum ao trabalhador subordinado, cujas anotações constantes no item 4.3.2.2 do capítulo 4 desta tese se reporta. A natureza *intuitu personae* conferida à realização do trabalho consiste no exercício da atividade econômica ou profissional de forma direta e pessoal pelo próprio contratado, sem terceiros intermediando sua realização⁸²⁴, diferentemente do clássico trabalhador autônomo cuja execução, em regra, admite a contratação de trabalhadores⁸²⁵.

Para García Alarcón (2008), o caráter pessoal do TRADE se manifesta “[...] *cuando el trabajador no es titular de una organización empresarial propia, sino que presta de forma directa y personal su trabajo para la realización del servicio, siendo esta prestación el elemento fundamental del contrato*”⁸²⁶, sendo esta prestação o elemento fundamental do contrato (p. 47).

A pessoaalidade na prestação do trabalho está entre os pressupostos fixados no artigo 11, nº 1, da LETA, a serem reunidos pelo trabalhador autônomo economicamente dependente, reforçando o artigo 11, nº 2, alínea “a”, a não admissão de contratação e subcontratação no desempenho dessa atividade⁸²⁷. No

⁸²⁴ Essa determinação está explícita no artigo 11, nº 2, alínea “a”, da LETA: “*No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajenani contratar o subcontratar parte o toda la actividad conter ceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros cliente*” (“Não se encarregar de trabalhadores externos ou contratar ou subcontratar parte ou toda a atividade com zeros, tanto no que diz respeito à atividade contratada com o cliente de quem depende economicamente quanto às atividades que poderiam ser contratadas com outros clientes”, tradução nossa).

⁸²⁵ Essa admissão é confirmada na Espanha pela professora Ferreiro Regueiro (2007b, p. 107). Sobre a admissão de colaboradores no clássico trabalho autônomo, cf. o item 4.2.2.1.5 do capítulo 4 desta tese.

⁸²⁶ “[...] quando o trabalhador não é titular de uma organização empresarial própria, senão que presta de forma direta e pessoal seu trabalho para a realização do serviço” (GARCÍA ALARCÓN, 2008, p. 47, tradução nossa).

⁸²⁷ Artigo 11, nº 2, alínea “a”, da LETA: “*Para el desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, éste deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones: a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes*” (“Para o desempenho da atividade econômica ou profissional como trabalhador autônomo economicamente dependente, este deverá reunir simultaneamente as seguintes condições: a) Não ter a seu encargo trabalhadores por conta alheia nem contratar ou subconnttrar parte ou toda atividade com terceiros, tanto a respeito da atividade contratada com o cliente de quem dependente ecoomicamente como das atividades que poderá contratar com outros clientes”, tradução nossa).

mesmo número, entretanto, cria exceções para o pressuposto da pessoalidade, ao admitir que o TRADE contrate um único trabalhador nas hipóteses que enumera⁸²⁸. Independente das elevadas razões que justificam a louvável sensibilidade do legislador para criar tais exceções, elas aumentam a distância do TRADE com o trabalhador subordinado, vez que este não pode contratar ou subcontratar em nenhuma hipótese; ao mesmo tempo, aproxima sua fisionomia com o típico autônomo e com o empresário, vez que estes podem contratar e subcontratar terceiros.

5.3.4.2.5 Atividade prestada direta e predominantemente para uma pessoa física ou jurídica denominada cliente

Além de dizer no artigo 11, nº 1, que a atividade do TRADE deve ser pessoal, o legislador espanhol acrescenta que ela há de ser prestada direta e predominantemente para uma pessoa física ou jurídica.

Cabe primeiramente atinar que a expressão “direta” atrai a compreensão de que a contratação da atividade pessoal do TRADE para com o cliente não admite a intermediação de terceiros, ou seja, a terceirização. Não se trata aqui de um elemento constitutivo da atividade do TRADE, e sim uma condição para a contratação do exercício de sua atividade, qual seja, não haver intermediários em sua contratação, ou seja, é incabível a terceirização e/ou subcontratação do

⁸²⁸ Artigo 11, nº 2, alínea “a”, da LETA: “*Lo dispuesto en el párrafo anterior, respecto de la prohibición de tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena, no será de aplicación en los siguientes supuestos y situaciones, en los que se permitirá la contratación de un único trabajador: 1. Supuestos de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses. 2. Períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, pre adoptivo o permanente. 3. Por cuidado de menores de siete años que tengan a su cargo. 4. Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada. 5. Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con una discapacidad igual o superior al 33 por ciento, debidamente acreditada*” (“O disposto no parágrafo anterior, a respeito da proibição de ter a seu cargo trabalhadores por conta alheia, não será de aplicação aos seguintes casos e situações em que se permitirá a contratação de um único trabalhador: 1. Pressupostos de risco durante gravidez e risco durante a amamentação de uma criança com menos de nove meses. 2. Períodos de descanso para maternidade, paternidade, adoção ou assistência social, pré-adoptivos ou permanentes. 3. Para o cuidado de crianças menores de sete anos que estão sob sua responsabilidade. 4. Por ter um membro da família, por sangue ou afinidade até o segundo grau, inclusive, em uma situação dependente, devidamente credenciado. 5. Por ter um parente, por sangue ou afinidade até o segundo grau, inclusive, com deficiência igual ou superior a 33%, devidamente credenciado”, tradução nossa).

trabalho do TRADE para com o cliente.

Cabe também atentar que prestar atividade direta e predominantemente para uma pessoa física ou jurídica denominada cliente – “[...] todo ou a grande maioria do resultado de sua atividade” (LAMBELHO, 2014, p. 433), (para ser autônomo economicamente dependente deve entregar 75% de sua atividade a um único cliente) – deixa claro que sua atividade não será entregue diretamente ao mercado, diferente do que ocorre com o tradicional trabalho autônomo.

Para Ferreiro Regueiro (2007b), a ausência de intermediação é a diferença distintiva entre o trabalhador autônomo economicamente dependente e o trabalhador autônomo (p. 107), acrescentando a professora, amparada em Molina Navarrete (2004), não parecer atuar o trabalhador autônomo economicamente dependente como um empregador nem um empresário, tampouco, segundo a LETA, um trabalhador por conta alheia (p. 46 *apud* FERREIRO REGUEIRO, 2007b, p. 107)⁸²⁹.

5.3.4.2.6 Trabalho prestado de forma habitual

Fixa o artigo 11, nº 1, da LETA que a atividade econômica ou profissional do TRADE deve ser realizada de forma habitual⁸³⁰. A ideia de habitualidade gira basicamente em torno da permanência, elemento ordinariamente inserido no trabalho subordinado⁸³¹ e não no trabalho autônomo.

No Brasil, o sentido de habitualidade está insculpido no conceito de trabalhador subordinado (art. 3º da CLT), ao fixar ser a prestação do serviço de “natureza não eventual” em contraste com o serviço eventual prestado de forma

⁸²⁹ Para Ferreiro Regueiro (2007b), apesar do Estatuto do Trabalhador espanhol não excluir expressamente o trabalhador “por conta própria”, expressão utilizada como equivalente de independente, não o submete à legislação laboral, exceto naqueles aspectos dispostos expressamente em lei (p. 100).

⁸³⁰ “Habitual. Derivado do latim *habitualis*, é o que se faz com frequência ou repetidamente, tornando-se já em hábito ou em costume. Desse modo, habitual caracteriza as coisas ou os fatos que se fazem sucessivamente repetidamente, assumindo caráter de permanência, tantas são as vezes em que eles se repetem ou se mostram. Somente assim, pelas múltiplas repetições, não uma nem duas, mas dezenas e mais ainda, pode ser dada a qualidade de habitual àquilo que se sucede muitas vezes” (SILVA, 1987b, p. 374).

⁸³¹ O paradigma do caráter permanente da subordinação se encontra no artigo L.120.3 do *Code du travail* francês, modificado pela *Loi Modelin*, de 11 de fevereiro de 1994 (FERREIRO REGUEIRO, 2007b, p. 111).

autônoma e esporádica⁸³². Algumas prestações de trabalho autônomas, apesar de eventuais, prosseguem por determinado tempo, até atingir o resultado contratado pelo cliente, conferindo a prestação laboral certa feição de permanência e habitualidade no que se refere à sua consecução, a exemplo do que se dá com certas empreitadas. Entretanto, a necessidade da prestação da atividade laboral contratada é eventual, uma vez que o contratante não precisa dela permanentemente para executar sua própria atividade.

A prestação do trabalho do TRADE pode não apenas ser continuada, como ter duração ilimitada, uma vez que o legislador não estabeleceu prazo para sua duração, como no Brasil é limitada a quatro anos (art. 598 da CCB), incumbindo às partes de acordarem sua duração (art. 7 da LETA), indeterminação inclusive presumindo em caso de falta de contrato escrito ou inexistência de fixação de duração (art. 12, nº 4, da LETA).

A falta de fixação de prazo de duração e a admissão de indeterminação do contrato afastam a eventualidade comum ao contrato de trabalho autônomo e atraem a não eventualidade comum do trabalho subordinado, ademais por se tratar de atividade prestada para um único cliente (pelo menos 75%), a tempo completo ou parcial (art. 1, nº 1, da LETA), sinalizando pela integração da atividade do TRADE na dinâmica da atividade da empresa e pela coordenação do credor sobre ela, ainda que com intensidade diferenciada.

5.3.4.2.7 Trabalho por conta própria

Até então a ordem jurídica vem amparando a visão do quadro laboral em duas espécies de relações jurídicas, a autônoma e a subordinada. Com apoio nesse quadro dicotômico, vem a dizer por exclusão que trabalho autônomo é o não subordinado – por conta própria –, e o subordinado é o por conta alheia⁸³³. O critério

⁸³² A não eventualidade é um elemento constitutivo da relação subordinada. A doutrina usualmente se apoia em quatro teorias para explicar a não eventualidade: teoria da descontinuidade; teoria do evento; teoria dos fins do empreendimento ou fins da empresa; e teoria da fixação jurídica ao tomador dos serviços. Nesse sentido, *cf.* o item 4.3.2.3 do capítulo 4 desta tese.

⁸³³ Amparada no Estatuto do Trabalhador espanhol, sintetiza Ferreiro Regueiro (2007b) que trabalho por conta alheia “[...] *debe ser voluntario o libre, remunerado y realizado por cuenta ajena, esto es, bajo las órdenes e instrucciones de un tercero, empresario o empleador (piensese em los trabajadores del hogar), em cuyo ámbito de organización u dirección se efectúa la prestación de servicios*” (p. 100, “[...] deve ser voluntário ou livre, remunerado e

de exclusão pelo ângulo subjetivo (os sujeitos subordinam ou não) não define nenhuma das duas espécies; o ângulo objetivo (sobre a atividade) é mais claro ao dizer que trabalho por conta própria é a atividade exercida em favor da própria conveniência do prestador, convertendo os frutos resultantes do seu trabalho produtivo diretamente em seu favor e de sua família⁸³⁴. Nas palavras de Leite (1982), aquele “[...] cujos resultados, produtos naturais ou sua utilidade patrimonial pertencem à pessoa por conta de quem ele é realizado e que, por isso mesmo, assume a responsabilidade dos riscos da respectiva exploração” (p. 77).

Para o legislador espanhol, a atividade do trabalhador autônomo economicamente dependente não é por conta alheia e sim por conta própria, característica não mencionada no conceito de TRADE no artigo 11, nº 1, da LETA, mas constante no artigo 1, nº 1, ao dispor sobre o gênero trabalho autônomo e, por extensão, a subespécie autônoma economicamente dependente.

O enquadramento desse coletivo de trabalhadores como autônomo é uma escolha legislativa espanhola; está fixada e deve ser observada enquanto vigente a lei. Entretanto, suas características são confusas, ora se aproximam das características da espécie autônoma, ora da subordinada, confundindo seu perfil e sua natureza.

Depreende-se da leitura da lei espanhola 20/2007 (LETA) que a compreensão do trabalho por conta própria do TRADE se entrelaça e condiciona as noções de âmbito de direção e organização, tornando-se necessário adentrar nesses aspectos para melhor compreender no que consiste o trabalho por conta própria do nominado trabalhador autônomo economicamente dependente espanhol, adotado nesta tese como referência para buscar as características desse coletivo de trabalhadores espalhados pelo mundo laboral.

realizado por conta própria, isto é, sob as ordens e instruções de um terceiro, empresário ou empregador (pense no trabalhador em casa), em cujo âmbito de organização ou direção se efetua a prestação de serviços”, tradução nossa), ou, ainda, com apoio na normativa sobre seguridade social, “[...] *el prestado em régimen de dependencia del empresario o del empleador, persona física o jurídica, entendida la dependencia como la sujeción a las órdenes e instrucciones del empresario, o sea, como subordinación*” (p. 101, “[...] o prestado em regime de dependência do empresário ou do empregador, pessoa física ou jurídica, entendendo a dependência como sujeição às ordens e instruções do empresário, ou seja, como subordinação”, tradução nossa).

⁸³⁴ Sobre os frutos do trabalho por conta alheia, cf. Alonso Olea (1994, pp. 50-51).

5.3.4.2.7.1 Fora do âmbito de direção e organização da empresa ou outra pessoa

5.3.4.2.7.1.1 Âmbito local

A história contou (capítulo 2 desta tese) que, inicialmente, afora do trabalho escravo e do servil, o trabalho livre era acanhado e realizado de modo autônomo, no domicílio do produtor ou artesão. Na Idade Moderna, desponta o trabalho assalariado e sua execução dentro de grandes galpões e demais estabelecimentos do comerciante empresário. É com olhos dentro do estabelecimento do empresário que o direito do trabalho institucionalizou a maioria de suas regras, sem ignorar a presença de alguns trabalhadores subordinados fora do estabelecimento do empresário. A busca jurídica da distinção entre as espécies autônoma e subordinada fortaleceu a ideia de ser o trabalho autônomo o executado externamente e o subordinado internamente ao estabelecimento do empresário. A execução do trabalho no estabelecimento do empresário é uma característica histórica do trabalho subordinado, mas não lhe é exclusiva nem decisiva para sua configuração.

As transformações advindas nas últimas décadas, especialmente com as inovações tecnológicas e a descentralização produtiva, abrem lugar para novas construções sobre local de trabalho e ampliam as formas de trabalho executadas externamente ao estabelecimento do empregador, inclusive subordinado. O lugar da prestação do trabalho subordinado tomou dimensões variadas e mereceu aqui item específico (5.3.2.2.2) para destacar a diversidade de questões que acercam o local de trabalho na atualidade, nomeadamente quando se trata do teletrabalho (item 5.3.2.2.2.2.2) e do trabalho realizado no domicílio do trabalhador (item 5.3.2.2.2.2.3).

As relações de trabalho agrupadas neste capítulo permitem perceber uma inversão do tradicional local de trabalho entre as duas espécies clássicas: o trabalho autônomo está a entrar no estabelecimento do credor do trabalho, local usual de o trabalhador subordinado prestar sua atividade; e o subordinado está a sair do estabelecimento do credor do trabalho, local tradicional do trabalho autônomo. O local de trabalho, apesar de tradicional até há pouco tempo, não é uma característica exclusiva nem decisiva para configurar qualquer espécie, é mais

um indício na busca dos fatos e no enquadramento da espécie. De qualquer forma, a mudança na tradição atenua a distinção entre as espécies.

Ciente das mudanças incidentes nas relações de trabalho, nomeadamente nas últimas décadas, inclusive sobre o local de trabalho, o legislador espanhol, visando distinguir o perfil do TRADE, acentuou sua compreensão sobre direção e organização empresarial para deixar claro não admitir que seja a atividade do TRADE realizada no âmbito do poder do empresário, devendo, ao contrário, ser realizada com os critérios organizativos próprios do TRADE.

Entretanto, ao admitir que seja a atividade do TRADE realizada, inclusive, dentro do estabelecimento do empresário (art. 8, n^{os} 3 e 4, da LETA), o legislador mistura os sentidos de critério organizativo e de infraestrutura produtiva e material próprio do TRADE, considerando que dentro do estabelecimento do credor do trabalho a atividade do TRADE se aproxima do âmbito de direção do credor, facilita a incidência do poder de direção e organização deste, mistura e confunde a identificação de direção, organização e autonomia do TRADE.

Assim, o local interno ou externo para exercício da atividade não confere ao TRADE um perfil característico.

5.3.4.2.7.1.2 Âmbito de direção e organização

No que se refere ao âmbito de direção e organização empresarial ou de outra pessoa, a doutrina construída em torno do poder de direção do empregador, fundamentada e explicada por diversas teorias⁸³⁵, é extensível ao efetivo autônomo, considerando-se a similitude de liberdade, autonomia e poder que detém sobre sua atividade⁸³⁶ com a do empregador⁸³⁷. Com esse poder, ele adquire

⁸³⁵ Nascimento (2011) cita, entre as teorias, que o fundamento do poder de direção do empregador pode ser de ordem legal, doutrinária (teoria da propriedade privada, teoria contratualista, teoria institucionalista, teoria do interesse); sua natureza pode decorrer de um direito potestativo ou de um direito função. Ressalta estar este poder sofrendo atenuações pelo direito do trabalho, através de meios coletivos e individuais, diante da superioridade da empresa sobre os empregados (pp. 226-227). Para Leite (2018), as teorias que explicam o fundamento do poder de direção são: teoria contratual, teoria da propriedade privada, teoria institucionalista, teoria penalista e teoria do pluralismo democrático (pp. 282-283).

⁸³⁶ “Poder é a capacidade que tem o indivíduo de impor sua vontade à resistência do outro demonstrando superioridade e força” (BATISTA, 1998, p. 245).

⁸³⁷ Resume Magano (1991) que o “[...] poder hierárquico, ou poder diretivo *lato sensu*, subdivide-

o direito de dirigir, comandar sua própria atividade⁸³⁸ e a daqueles que contrata, e a atividade do empregado/subordinado que lhe deve obediência⁸³⁹.

Para Batista (1998), o poder de comando “[...] é o aspecto ativo da subordinação. Ele é fundamental e irrenunciável [...], é um poder de supremacia hierárquica (poder hierárquico) que contém duas funções essenciais: diretiva ou de comando e disciplinar”, cabendo dizer que “[...] o direito de direção concretiza o poder hierárquico” (p. 251).

Para Nascimento (2011), o poder de direção se manifesta pela faculdade de o empregador se organizar (seus fins econômicos, estrutura jurídico-formal do negócio, número e tipos de cargos e funções dos trabalhadores, elaborar regulamento) pelo seu poder de controle (fiscalizar a atividade de seus empregados) e pelo seu poder disciplinar (direito do empregador de impor sanções disciplinares aos seus empregados) (pp. 227-229 *passim*)⁸⁴⁰.

Assim, a condição do legislador espanhol de a atividade do TRADE ser realizada fora do âmbito de direção do cliente quer dizer que seja realizada fora do comando de organização, controle, disciplina e hierarquia do cliente.

Para Ferreira Regueiro (2007b), realizar a atividade fora do âmbito de direção e organização empresarial/outra pessoa quer dizer sem dependência, esta entendida como subordinação ou integração no círculo reitor e disciplinário do empresário (p. 118). Nesse sentido, se a dependência é considerada como subordinação ou integração no círculo de regência do empresário, cabe dizer, a *contrario sensu*, que a atividade do TRADE não pode subordinar nem integrar o

se em poder diretivo *stricto sensu*, poder regulamentar e poder disciplinar. O poder diretivo *stricto sensu* consiste na faculdade de ditar ordens e instruções; o poder regulamentar corresponde à faculdade de legislar no âmbito da empresa, consubstanciando-se na expedição de ordens genéricas, notadamente o regulamento de empresa; o poder disciplinar traduz-se na faculdade de impor sanções aos trabalhadores” (*apud* LEITE, 2018, p. 281).

⁸³⁸ Conforme D’Eufemia, o poder diretivo “[...] consiste na faculdade de estabelecer como, onde e quando o trabalho deve ser prestado” (*apud* BATISTA, 1998, p. 252).

⁸³⁹ Lecionam Orlando Gomes e Elson Gottschalk (1990) que “O poder disciplinar do empregador é o corolário do chamado poder diretivo ou poder de comando, que para muitos autores constitui uma categoria à parte. Tanto o poder regulamentar, anteriormente tratado, como o poder disciplinar dimanam do direito de direção geral reconhecido pela ordem jurídica ao empregador. É esse direito de direção que revela, claramente, o estado de subordinação do empregado e constitui o elemento característico do contrato de trabalho” (p. 73).

⁸⁴⁰ Sobre alguns aspectos do poder do empregador, inclusive o poder de direção, *cf.* o item 4.2.2 do capítulo 4 desta tese.

círculo de regência do cliente; ele deve realizar sua atividade com independência, autonomia, liberdade no modo de executar seu trabalho. Para reforçar esse sentido, o legislador espanhol acrescentou a condição de que tenha o TRADE critérios organizativos próprios, infraestrutura produtiva e material próprio, sem prejuízo das indicações técnicas repassadas pelo cliente.

5.3.4.2.7.2 Critérios organizativos próprios

Realizar a atividade com critérios organizativos próprios é poder compreendido no poder de direção daquele que tem autonomia sobre a atividade, o que não é conferido ao trabalhador subordinado.

Localizar no que consiste o poder de organização do TRADE é desafiador, considerando que ele exerce sua atividade numa atividade alheia, cuja dinâmica varia de cliente e exige ajustes em sua própria atividade. A diversidade do campo para seu exercício permite apenas algumas comparações e percepções gerais.

Organizar quer dizer: “[...] constituir o organismo de; estabelecer as bases de; ordenar, arranjar, dispor [...]; dar às partes de (um corpo) a disposição necessária para as funções a que ele se destina; tornar uma organização definitiva; constituir-se, formar-se” (FERREIRA, 1986, p. 1232).

Para Requião (2000), “[...] a empresa é caracterizada pelo exercício da organização”. O empresário organiza sua atividade “[...] coordenando os seus bens (capital) com o trabalho aliciado de outrem. Eis a organização” (p. 59)⁸⁴¹. Doria (2000), depois de afirmar ser a organização um elemento do estabelecimento comercial⁸⁴², sustenta que dela depende a eficiência da atividade e indica alguns fatores correspondentes: boa qualidade do produto, do serviço de pessoas competentes e honestas, da instalação em local propício para o ramo, eficiência e produtividade. Em outras palavras, ter uma boa organização corresponde a “[...] que o capital e o trabalho estejam congruentemente distribuídos” (p. 128).

⁸⁴¹ “Ao conceber-se empresa como unidade técnico-econômica de produção ou troca de bens e serviços, duas ordens básicas de considerações devem ser expostas: externamente a empresa realiza fins; internamente organiza-se” (VILHENA, 1975, p. 110).

⁸⁴² Vilhena (1975) define “estabelecimento” como uma “[...] unidade organizatória do trabalho e que, para fins técnicos, reúne elementos pessoais, materiais e, admite-se, ambientais. A imobilização não é requisito de existência de estabelecimento” (p. 100).

No largo campo da compreensão de organização de uma atividade, cabe dizer que o detentor desse poder tem a faculdade de definir seus fins, sua estrutura e suas normas, e explorá-las dentro dos limites e formas previstas em lei. Para atingir suas metas e fins, o processo de desenvolvimento da atividade geralmente é segmentado em fases (produção, distribuição, consumo), conforme a natureza da atividade empresarial.

A atividade do TRADE não é realizada com a abrangência do poder de direção e organização conferida ao empresário; ele não coordena bens/capital, nem alicia o trabalho de outrem (salvo exceção legal), ao contrário, ele depende economicamente do cliente; sua atividade é exercida para atingir o resultado visado e explorado por outrem – o cliente –, e não diretamente para si; sua atividade se sujeita ao acatamento de certas determinações do cliente e a frequentes ajustes advindos com a integração de sua atividade na atividade do cliente, diferente do empresário, cujas direção e organização não se submetem a determinações nem a interferências de outrem. Trata-se de determinações técnicas e genéricas e não incisivas como ocorre com as determinações incidentes sobre o modo do trabalho subordinado, afastando-o dessa espécie e o aproximando do clássico autônomo e do empresário.

5.3.4.2.7.2.1 Infraestrutura produtiva própria

Seguindo a linha autonomista adotada pelo legislador espanhol, o TRADE não só deverá ter poder para auto-organizar sua atividade, como dispor de infraestrutura produtiva e material própria necessária para o exercício de sua atividade e independente da de seu cliente, quando em dita atividade seja relevante economicamente (art. 11, nº 2, “c”, da LETA).

É impreciso discorrer sobre o que compreende o poder de direção concretizado na liberdade de organizar a infraestrutura produtiva da atividade do TRADE, considerando que sua atividade não se atém a um objeto específico, realizável por variadas funções e tarefas, nomeadamente no setor de serviços. Independentemente da situação, ele é um exercente de atividade, entendida, em sentido amplo, como toda prática laboral humana de um indivíduo ou quando

reunido em sociedade⁸⁴³.

Exercer atividade para produzir bens ou serviços “[...] não é consequência de atividade acidental ou improvisada”, ela deve ser predisposta na organização e na concretização dos fatores de produção para os quais se propõe, resultando em uma atividade “especializada e profissional” (REQUIÃO, 2000, p. 49). Se, basicamente, infraestrutura é a “[...] parte inferior de uma estrutura”, é a “[...] base material ou econômica de uma sociedade ou de uma organização” (FERREIRA, 1986, p. 945), cabe dizer que o TRADE há de ter uma estrutura básica previamente organizada, nutrida pelos fatores de produção e de materiais indispensáveis para sustentar o exercício de sua atividade, em conformidade com o bem ou o serviço que visa realizar.

A condição de ter infraestrutura para o desempenho do autônomo economicamente dependente se assemelha à exigência do “fundo do comércio” para ser empresário, consistindo em um conjunto de bens organizados, composto por elementos materiais/corpóreos e imateriais/incorpóreos capazes de instrumentalizar e aparelhar a atividade (REQUIÃO, 2000, p. 248).

É preciso anotar que, ao exigir a existência de infraestrutura produtiva e material própria para o exercício da atividade do TRADE (art. 11, nº 2, “c”, da LETA), o legislador espanhol acrescentou ao final “[...] *cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente*”⁸⁴⁴, para ressaltar que a infraestrutura produtiva e material própria pode não ser relevante economicamente para a realização da atividade do TRADE, abrindo a porta para as interpretações subjetivas quanto a quais atividades do credor a infraestrutura do TRADE será ou não relevante, e quando ela será ou não de fundo econômico.

Insta atentar também que o legislador espanhol, ao exigir que disponha o TRADE de infraestrutura, materiais e critérios organizativos próprios (art. 11, nº 2, “c” e “d”, da LETA), e que seja sua atividade exercida fora do âmbito de direção e organização de outra pessoa (art. 1 da LETA), mas admitir também que seja a atividade realizada no centro de trabalho da empresa (art. 8, nº 5, da LETA), mistura

⁸⁴³ Para outras noções de atividade, reporta-se ao item 4.1, especialmente os subitens 4.1.2.2 e 4.1.3, do capítulo 4 desta tese.

⁸⁴⁴ “[...] quando em dita atividade sejam relevantes economicamente” (art. 11, nº 2, “c”, da LETA, tradução nossa).

a infraestrutura própria do TRADE com a do credor do trabalho, criando uma situação mesclada de infraestruturas que ofuscam a identidade do TRADE. Quando a infraestrutura do TRADE for dispensada por não ser “relevante economicamente” (art. 11, nº 2, “c”, da LETA), sua identidade se dilui ainda mais dentro da atividade do cliente, deixando difícil distinguir a atividade do TRADE da atividade do trabalhador subordinado⁸⁴⁵.

5.3.4.2.7.2.2 Material próprio

O exercício da atividade do TRADE utilizando o próprio material⁸⁴⁶ é um indício ou condição da suficiência econômica e da autonomia do trabalhador para atingir os resultados. É sabido que, por vezes, o trabalhador subordinado, no exercício de algumas funções ou profissões – por exemplo, o jardineiro –, utiliza a própria ferramenta, sem que isso necessariamente lhe retire a feição de subordinado, bem como o autônomo utiliza ferramentas do cliente – a exemplo de uma mesma tesoura ou de uma máquina de grande porte do cliente – sem que isso o torne um trabalhador subordinado⁸⁴⁷.

Está espreado pelo artigo 8, nº 5, da LETA que, em caso do TRADE operar com máquinas e equipamentos, produtos, materiais e utilidades no centro de trabalho da empresa, esta assumirá as obrigações pertinentes à prevenção de riscos laborais.

Apesar de reconhecer haver situações em que o trabalhador subordinado

⁸⁴⁵ Essa preocupação é registrada por García Alarcón (2008), para quem a independência da atividade do autônomo tem lugar fora do âmbito de direção e organização de outra pessoa, enquanto a dependência do subordinado ocorre dentro do âmbito da pessoa/empregadora (p. 41).

⁸⁴⁶ Sobre a utilização de bens e utensílios, *cf.* o item 4.2.2.1.3 do capítulo 4 desta tese.

⁸⁴⁷ “TRT-15 – Recurso Ordinário RO 31949 SP 031949/2007 (TRT-15) Data de publicação: 13/07/2007 – Ementa: VÍNCULO DE EMPREGO. MONTADOR DE MÓVEIS. USO DE FERRAMENTAS PRÓPRIAS. EMPRESA QUE COMERCIALIZA MÓVEIS COM PROMESSA DE SUA MONTAGEM. A empresa que comercializa móveis, com a promessa de montá-los nas residências de seus clientes, tem como uma de suas atividades-fim a montagem de móveis. E mantendo montador para atender a sua clientela, pago direta e quinzenalmente por ela, por unidade de obra, e que presta serviços de forma pessoal, vinculado a uma única fonte de trabalho, esse trabalhador é empregado e não autônomo, sendo irrelevante o fato de utilizar-se ele de algumas poucas ferramentas de sua propriedade e se dirigir a locais de trabalho usando seu próprio meio de locomoção. Inteligência dos arts. 2º e 3º da CLT. Vínculo de emprego reconhecido” (CAMPINAS, 2007).

utilize material próprio, essa não é uma condição imposta a ele, tal como para o TRADE. Exigir que tenha o trabalhador material próprio pode não ser uma característica que lhe distinga e defina, mas estabelecê-la como condição para o exercício da atividade é próprio da atividade por conta própria.

5.3.4.2.7.2.3 Indicações técnicas

Afirma o legislador espanhol que as indicações técnicas, conferidas pelo cliente, não desconfiguram o trabalho autônomo economicamente dependente (art. 11, nº 2, “d”, da LETA). Elas são admissíveis para o trabalhador autônomo, para o TRADE e para o subordinado, podendo decorrer da própria natureza da atividade e/ou da qualificação profissional do trabalhador⁸⁴⁸, não residindo aqui a distinção entre eles.

Relevante para a distinção é a intensidade das indicações; se as instruções extravasam os aspectos técnicos gerais⁸⁴⁹ e adentram no modo de sua realização, invadem o poder de direção do autônomo e sobrepõem o poder hierárquico do cliente, aproximando o trabalhador da espécie de trabalho subordinado, uma vez que a este cabe o dever de obedecer ao seu empregador⁸⁵⁰. É preciso atentar se a intensidade das instruções extrapola o aspecto técnico e assume feição de ordens sobre aspectos gerais do trabalho⁸⁵¹, próprios do poder hierárquico do empregador.

5.3.4.2.7.2.4 Riscos

Entre as condições a serem acumuladas simultaneamente pelo TRADE, o legislador espanhol determina que ele assuma os riscos e a ventura de sua atividade (art. 11, nº 2, “e”, da LETA). Assumir o risco da atividade econômica é inerente aos fins lucrativos visados pelo empresário e pelo trabalhador autônomo,

⁸⁴⁸ Sobre a autonomia técnica, *cf.* o item 4.2.2 do capítulo 4 desta tese.

⁸⁴⁹ “As ordens gerais assumem a feição normativa, consistindo nos regulamentos internos, avisos e circulares. Referem-se aos fins gerais do serviço” (BATISTA, 1998, p. 252).

⁸⁵⁰ A resistência a ordens do empregador somente é admitida em casos de atos defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato (art. 483 da CLT).

⁸⁵¹ “As ordens gerais assumem a feição normativa, consistindo nos regulamentos internos, avisos e circulares. Referem-se aos fins gerais do serviço” (BATISTA, 1998, p. 252).

distintamente do trabalho por conta alheia⁸⁵². Dentre os riscos da atividade econômica, estão compreendidos os riscos pertinentes à segurança e à saúde do trabalhador, cuja prevenção está prevista no artigo 8 da LETA.

Adverte Ferreiro Regueiro (2007b) que dificilmente o autônomo dependente atua com plena autonomia “[...] *‘se carece de facultades y poderes sobre los medios patrimoniales (...)’* (STS 29 diciembre 1999, cit., f.d.4º)”⁸⁵³; eis que a infraestrutura e a independência não são fictícios, são elementos reais que implicam em o trabalhador assumir os riscos de sua atividade, “[...] *con lo que éste passa a actuar como um empresário*”⁸⁵⁴, residindo aqui a distinção entre o trabalhador por conta própria e o por conta alheia; eis que este não responde pelo resultado da atividade empresarial, nem pela sua própria atividade⁸⁵⁵, ainda que responda por fatos que lhe sejam exclusivamente imputáveis, uma vez que sempre conserva o direito de receber salário (p. 120)⁸⁵⁶.

5.3.4.2.8 Dependência econômica

Nos termos do artigo 11, nº 1, da LETA, o trabalhador autônomo, para ser considerado economicamente dependente, deverá depender economicamente do cliente, na proporção de 75% dos ingressos de seus rendimentos de trabalho,

⁸⁵² No Brasil, o artigo 2º da CLT é claro ao determinar que assuma o empregador os riscos da atividade econômica, ao aduzir: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Sobre esse artigo, leciona Carrion (1998) que assumir os riscos da atividade é para “[...] quem não trabalha por conta alheia; e arca com os lucros e perdas do empreendimento. ‘Admite’: decide as condições e a contratação do trabalhador. ‘Assalaria’: remunera ou tem essa obrigação. ‘Dirige’: possui o poder de comando: a) de direção, de utilizar a força de trabalho que o empregado coloca a sua disposição, respeitada a especificação do serviço contratado; b) de disciplina, aplicando censuras” (p. 223).

⁸⁵³ “[...] *‘carece de facultades e poderes sobre os meios patrimoniais (...)’* (STS 29 dezembro 1999, cit., f.d.4º)” (FERREIRO REGUEIRO, 2007b, p. 120, tradução nossa).

⁸⁵⁴ “[...] *com o que este passa a atuar como um empresário*” (FERREIRO REGUEIRO, 2007b, p. 120, tradução nossa).

⁸⁵⁵ Algumas anotações sobre os riscos da relação jurídica autônoma encontram-se no item 4.2.2.1.6 do capítulo 4 desta tese.

⁸⁵⁶ No Brasil, o artigo 462 da CLT reafirma a vedação de descontos no salário do empregado e dispõe: “Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo. § 1º Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)”.

atividade econômica ou profissional, ou, do contrário, será um autônomo clássico⁸⁵⁷. Esclarece o legislador na parte III do preâmbulo da LETA que a dependência econômica que a lei reconhece ao TRADE não deve levar a equívoco: “[...] se trata de um trabajador autónomo y esa dependencia económica em ningún caso debe implicar dependencia organizativa ni ajenidad”⁸⁵⁸. Ainda no preâmbulo da parte III da LETA, explica o legislador que a cobertura legal obedece à realidade social de um coletivo de trabalhadores autônomos “[...] que, no obstante su autonomía funcional, desarrollan su actividad com una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los contrata”⁸⁵⁹.

Para melhor compreender a consistência dessa dependência econômica, adentra-se nos traços depreendidos da LETA, quais sejam: a dependência dos ganhos econômicos para se manter a alienação, a dependência organizacional e a autonomia funcional.

5.3.4.2.8.1 A dependência econômica dos rendimentos da atividade

Observando os termos econômicos da lei, é possível atentar para alguns aspectos. O artigo 11, nº 1, da LETA é claro ao fixar que o TRADE é o autônomo economicamente dependente de um cliente “[...] por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales”⁸⁶⁰. A dependência aqui é de rendimentos, genuíno sentido econômico, por representar esse percentual o lucro decorrente da atividade contratual onerosa e sinalagmática, mencionada como uma característica desse trabalho, conforme exposto no item 5.3.3.2.3 acima.

Observa-se que a parte III do preâmbulo da LETA reitera ocorrer a dependência econômica em caso de ao menos 75% dos ingressos do trabalhador

⁸⁵⁷ “Autônomo clássico” é uma terminologia utilizada pelo legislador espanhol, por exemplo, na parte II do preâmbulo da LETA.

⁸⁵⁸ “[...] se trata de um trabajador autónomo e essa dependência em nenhum caso deve implicar dependência organizacional nem alienação” (parte III do preâmbulo da LETA, tradução nossa).

⁸⁵⁹ “[...] que, não obstante sua autonomia funcional, sua atividade é desenvolvida com uma forte e quase exclusiva dependência econômica do empresário ou cliente que lhe contrata” (parte III do preâmbulo da LETA, tradução nossa).

⁸⁶⁰ “[...] por perceber dele ao menos 75% de seus ingressos por rendimentos do trabalho e de atividades econômicas ou profissionais” (art. 11, nº 1, da LETA, tradução nossa).

provir de um mesmo cliente, deixando ver que a retribuição e a dependência a um só cliente não pode ser menor que 75% dos ingressos, mas pode ser maior que isso, ou seja, até mesmo 100% dele.

O legislador não indicou quais os aspectos a considerar sobre os ingressos/rendimentos do TRADE, por exemplo o período para apuração do percentual, considerando García Alarcón (2008) poder ser ele mensal, bienal, anual, a duração do contrato, a história dos rendimentos do trabalhador, as situações especiais em caso de substituição a outro dependente, por exemplo em caso de enfermidade, maternidade etc. (pp. 61-63 *passim*). O tempo de dedicação do trabalho do TRADE para alcançar o mínimo de 75% do ingresso de seu rendimento e configurar sua dependência econômica, como questiona García Alarcón (2008), seria apenas umas poucas horas? E se trabalhar por toda uma jornada ordinária e não alcançar os 75% de seus rendimentos? E se trabalhar mais horas para outros clientes? Seria ainda assim um TRADE? Seria um trabalhador a tempo parcial? Como se faz a prova desses ingressos? (pp. 63-65 *passim*).

Apesar do significativo avanço do legislador espanhol em dedicar tratamento específico para esse coletivo de trabalhadores, essas, entre outras questões, ainda dificultam a identidade do TRADE e seu reconhecimento no mercado de trabalho.

Assevera García Alarcón (2008) que depender 75% dos rendimentos do trabalhador de um único cliente reduz sua autonomia e acarreta a redução de seus ingressos, deixando-lhe igual a um trabalhador por conta alheia em situação de desemprego, diferente do mercado irrestrito que ocupa um trabalhador autônomo ordinário, que serve um número indefinido de clientes, o que pode variar sua identidade e o resultado, porque sua oferta de trabalho está aberta a um ou a vários clientes, e a perda de um se compensará ou superará com novos clientes. Conclui que o TRADE é uma modalidade de trabalho autônomo, que participa da proteção conferida ao trabalho por conta alheia (pp. 54-55).

5.3.4.2.8.2 A dependência econômica não pode implicar em alienação

A Lei 20/2007 (LETA) admite expressamente a dependência econômica do trabalhador ao cliente, ao menos em 75% dos seus rendimentos (art. 11, nº 1), mas

afirma que a dependência econômica do TRADE não deve em nenhum caso implicar em alienação (parte III do preâmbulo da LETA).

Com olhos na relação laboral subordinada, explica García Alarcón (2008) que a alienação da atividade do trabalhador se manifesta quando a empresa incorpora os frutos do trabalho para oferecer a seus clientes e recebe diretamente os benefícios dessa atividade, além de outros indícios como a continuidade temporal do trabalho para uma única empresa, a dedicação pessoal, o que na prática torna difícil o trabalhador ofertar o restante disponível de sua atividade para o mercado, apesar da inexistência de exclusividade (p. 46)⁸⁶¹.

Conforme ressaltado no item 5.3.4.2.5 deste capítulo, a atividade do TRADE é prestada direta e predominantemente para uma pessoa física ou jurídica denominada cliente, ou seja, ele não entrega o resultado de sua atividade diretamente ao mercado, e sim ao cliente contratante (no todo ou em grande parte), pois este é quem entregará ao mercado o resultado da atividade. Vale lembrar que o trabalhador autônomo geralmente trabalha sozinho, para um único ou principal cliente (75%), não tendo uma carteira de clientes diversificada que lhe permita precaver-se contra os riscos da perda desse único ou principal cliente, tornando-se dependente dele (LAMBELHO, 2014, p. 433).

A alienação não é o critério definidor do contrato de trabalho subordinado espanhol, como foi na LCT de 1931, e sim a inserção do trabalhador no círculo reitor e disciplinário do empresário, conforme consta do artigo 1, nº 1, do atual Estatuto do Trabalhador espanhol – Real Decreto Legislativo nº 2, de 23 de outubro de 2015⁸⁶². O pressuposto da dependência econômica foi utilizado na LCT/1931, como alienação da disposição do trabalho, interpretando dependência “[...] como a subordinação econômica do trabalhador ao empresário em regime de exclusividade ou semi-exclusividade”. Essa dependência mudou e passou a identificar-se como a subordinação ou a inserção do trabalhador no círculo reitor e disciplinário do

⁸⁶¹ Em caso de trabalhador subordinado, o pacto de não concorrência está previsto no artigo 21 do Estatuto do Trabalhador espanhol.

⁸⁶² Artigo 1, nº 1, do Estatuto do Trabalhador espanhol: “*Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*” (“Esta lei será de aplicação aos trabalhadores que voluntariamente prestem seus serviços retribuídos por conta alheia e dentro do âmbito de organização e direção de outra pessoa física ou jurídica, denominada empregador ou empresário”, tradução nossa).

empresário, conforme consignado no artigo 1, nº 1, do atual Estatuto do Trabalhador espanhol. Defende a professora Ferreiro Regueiro (2007b) que recuperar o anterior conceito de dependência seria o bastante para evitar a promulgação da LETA e conduzir o TRADE ao âmbito do direito do trabalho ou de alguma relação laboral especial. Esta, porém, não foi a vontade do legislador, cujo contrato foi moldado com o espírito do direito comum (pp. 112-113).

Por isso, preocupou-se o legislador da LETA em estabelecer condições, visando afastar a inserção do TRADE no âmbito de direção do cliente, impondo que tenha ele critérios organizativos próprios, de modo que a dependência econômica não implique em dependência organizacional.

5.3.4.2.8.3 A dependência econômica não pode implicar em dependência organizacional

Afirma o legislador na parte III do preâmbulo da LETA que a dependência econômica do TRADE não deve, em caso algum, implicar em dependência organizacional. Para criar solidez em sua determinação, estabeleceu ainda que seja a atividade do TRADE executada por conta própria, ou seja, fora do âmbito de direção e organização do cliente, com critérios organizativos próprios (infraestrutura própria, materiais próprios) de forma a consolidar sua autonomia funcional.

Essas condições estão abordadas no item 5.3.4.2.7 acima, a que se reporta para evitar repetições. Recorre-se às citações de García Alarcón (2008) sustentadas nas sentenças de 19 de setembro de 2005 e 18 de outubro de 2006 do Tribunal Supremo Espanhol (SSTS 07/03/94 – rec. 615/93-; 29/12/99 – rec. 1093/93-; y 03/05/05 – rec. 2606/04), para as quais “[...] *o requisito de dependência no concorre cuando el contratado actúa com plena autonomía (entre otras, STS/IV 7-3-1994)*”⁸⁶³, entendendo dependência “[...] *como situación del trabajador sujeto, aun em forma flexible y no rígida ni intensa, a la esfera organicista y rectora de la empresa, tan sólo excluible cuando el contrato actúa com plena autonomia (SSTS*

⁸⁶³ “[...] o requisito da dependência não concorre quando o contratado atua com plena autonomia (entre outras, STS/IV 7-3-1994)” (GARCÍA ALARCÓN, 2008, pp. 45-46, tradução nossa).

07/03/94 – Rec. 615/93 -; 29/12/99 – Rec. 1093/99-; u 03/05/05 Rec. 2606/04)⁸⁶⁴
(pp. 45-46).

5.3.4.2.9 Outras características do trabalho autônomo economicamente dependente espanhol

Visando clarear o perfil do TRADE, adentra-se a seguir em outros traços característicos espreiados na LETA.

5.3.4.2.9.1 A jornada de trabalho do TRADE

O legislador espanhol admite no artigo 14 da LETA o cabimento de fixação de jornada de trabalho para a realização da atividade do trabalhador autônomo economicamente dependente, em contradição com a característica fundamental do trabalho autônomo, que é a liberdade quanto ao modo de dirigir a atividade por conta própria.

A lei não fixou um horário para a duração da jornada do TRADE, incumbindo às partes adaptá-la pela via contratual, de modo a permitir conciliar a vida pessoal, familiar e profissional (art. 14, nº 4, da LETA). A quantia máxima da jornada deverá ser fixada mediante contrato individual ou acordo de interesse profissional, o qual disporá se ela será computada por mês, ano ou semana, determinando também o regime de descanso semanal e os dias festivos (art. 14, nº 2, da LETA). Se houver atividade por tempo superior ao contratado, as horas que excederem serão prestadas de forma voluntária, não podendo ultrapassar o aumento máximo estabelecido no acordo profissional, e na falta do acordo não poderá ultrapassar a 30% do tempo ordinário da atividade individualmente acordada (art. 14, nº 3, da LETA).

Além de previsão de jornada, o legislador regulou também hipóteses de interrupções justificadas para a atividade profissional do TRADE. Assim, nos termos do artigo 14, nº 1, ele terá direito a uma interrupção anual de dezoito dias úteis,

⁸⁶⁴ “[...] como situação do trabalhador sujeito, ainda em forma flexível e não rígida nem intensa, a esfera organicista e reitora da empresa, somente excluída quando o contratado atua com plena autonomia (SSTS 07/03/94 – Rec. 615/93 -; 29/12/99 – Rec. 1093/99-; u 03/05/05 Rec. 2606/04)” (GARCÍA ALARCÓN, 2008, pp. 45-46, tradução nossa).

majoráveis mediante acordo de interesse profissional. No artigo 14, nº 2, assegura-se a fixação por contrato de regime de descanso semanal e dias festivos, e no artigo 16 se dispõe sobre as causas de interrupções justificadoras da atividade profissional do TRADE.

Em síntese, o TRADE está sujeito à jornada de trabalho, à prática de horas extras, tem direito a repouso semanal e a dias festivos e férias anuais, condições não conferidas ao trabalhador autônomo e próprias do trabalho subordinado, ainda que estabelecidas de modo diferente.

Não há dúvida de que a pactuação de jornada retira do TRADE a possibilidade de dispor de seu próprio tempo, sendo sabido que, apesar do suposto de igualdade entre os sujeitos da relação civilista, ele é dependente do cliente, o que lhe reduz a autonomia e fomenta sua hipossuficiência em relação à outra parte, semelhante ao que ocorre com o trabalhador subordinado.

Necessário também atentar que uma vez pactuada uma jornada, o seu não cumprimento é causa justificadora para a extinção do contrato, inclusive com pagamento de indenização, conforme dispõe o artigo 15 da LETA⁸⁶⁵.

Se a admissão de jornada e as interrupções de trabalho conferem vantagens para o TRADE e o aproximam do trabalhador subordinado, por outro lado limitam sua autonomia sobre a própria atividade, acentuam sua dependência do cliente, unam de diferenças seu modo de ser em relação ao clássico autônomo. A mixagem leva a crer ser essa a real intenção do legislador para criar o perfil desse coletivo de trabalhadores.

5.3.4.2.9.2 Direitos profissionais

Entre as condições previstas no regime geral dos autônomos, o artigo 4 da LETA assegura que todos os autônomos têm direito ao exercício dos direitos fundamentais e liberdades públicas⁸⁶⁶ reconhecidas na Constituição Espanhola,

⁸⁶⁵ As discrepâncias advindas com a fixação de jornada pela LETA foram questionadas por García Alarcón (2008, pp. 60-61).

⁸⁶⁶ Em sentido semelhante são as garantias conferidas pelo legislador português no Capítulo II, Título I, do CTP, em seu artigo 10º, ao regular as situações equiparadas: “As normas legais respeitantes a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho são aplicáveis a situações em que ocorra prestação de trabalho por uma pessoa a

tratados e acordos internacionais ratificados pela Espanha sobre a matéria (art. 4, nº 1)⁸⁶⁷. Nos termos do artigo 4, nº 2, o conteúdo dos direitos básicos individuais terá o alcance que cada normativa específica disponha, assegurado o direito ao trabalho, à liberdade de eleição da profissão ou ofício, à liberdade de iniciativa econômica e livre competência e à propriedade intelectual.

Acrescenta o artigo 4, nº 3, da LETA, entre outros, o direito: à igualdade; à não discriminação; ao respeito à intimidade e à dignidade; à formação e à adaptação profissional; à integridade física; à proteção adequada à segurança e à saúde no trabalho⁸⁶⁸; à percepção pontual da contraprestação econômica convencionada para o exercício da atividade; à conciliação de sua vida profissional com a vida pessoal e familiar, com direito a suspender suas atividades em situações de maternidade e paternidade; à assistência social suficiente ante às situações de necessidade em conformidade com a legislação da seguridade social.

5.3.4.2.9.3 Direitos coletivos

O legislador dedicou o Título III da LETA (arts. 19 a 22) para assegurar direitos coletivos do trabalhador autônomo, conferindo-lhes, entre outros, o direito de filiar-se a sindicatos ou a associação empresarial de sua eleição, filiar e fundar associações profissionais específicas de trabalhadores autônomos, podendo estas, inclusive, constituírem federações, confederações ou uniões, e exercerem atividade coletiva na defesa de seus interesses profissionais.

5.3.4.2.9.4 Direito à proteção social

Em conformidade com o artigo 41 da Constituição Espanhola, no Título IV da LETA (arts. 23 a 26), o legislador dispôs sobre a proteção social do trabalhador autônomo, instrumentalizando-a através de um único regime denominado Regime Especial da Seguridade Social dos Trabalhadores por Conta Própria ou Autônoma,

outra, sem subordinação jurídica, sempre que o prestador de trabalho deva considerar-se na dependência econômica do beneficiário da atividade”.

⁸⁶⁷ O artigo 6 da LETA dispõe sobre essas garantias dos direitos fundamentais e das liberdades públicas.

⁸⁶⁸ O artigo 8 da LETA dispõe sobre prevenção de riscos laborais, e o artigo 9 sobre a proteção de menores.

sem prejuízo de que alguns coletivos específicos de trabalhadores autônomos, em razão de seu pertencimento a um determinado setor econômico, se enquadrem em outros regimes da Seguridade Social (art. 23, nº 2, da LETA)⁸⁶⁹.

Dispõe o artigo 26, nº 5, da LETA que a ação protetora do regime público de Seguridade Social do TRADE tenderá a convergir em contribuições, direitos e prestações com a existente para o trabalhador por conta alheia, em Regime Geral da Seguridade Social.

5.3.4.2.9.5 Garantias econômicas

O artigo 10 da LETA é dedicado às garantias econômicas dos autônomos, prevendo, em síntese, o direito à percepção da contraprestação econômica pela execução do contrato, no tempo e na forma convencionados, em conformidade com o previsto na Lei nº 3, de 29 de dezembro de 2004, que estabelece medidas de luta contra a morosidade nas operações comerciais, além de outras regras e normas aplicáveis à sua situação econômica, a exemplo de garantia do pagamento de seus créditos, responsabilidade pelas suas obrigações, dívidas de natureza tributária, assim como o direito de ação contra o empresário principal, quando trabalhar para um contratista ou subcontratista.

Além de algumas condições asseguradas na LETA e salientadas acima, carece-se, também, destacar, entre as condições previstas no regime específico do trabalhador autônomo economicamente dependente, o artigo 15 pertinente à extinção do contrato de trabalho, prevendo o nº 1 deste artigo as circunstâncias ensejadoras de extinção, e os seus nºs 2 a 4 as hipóteses de percepção de indenização.

⁸⁶⁹ A LETA, na sua parte II do preâmbulo, registra que, em 30 de junho de 2006, o número de autônomos filiados à Seguridade Social espanhola chegou a 3.315.707, distribuídos no regime especial dos trabalhadores por conta própria ou autônomos, no regime especial agrário e no regime especial dos trabalhadores do mar; deles, 2.213.636 correspondem a pessoas físicas que realizam atividades profissionais em distintos setores econômicos. Neste último grupo, 1.755.703 não têm trabalhadores assalariados, e os 457.933 restantes, algo mais de 330.000 têm um ou dois assalariados, o que quer dizer que 94% dos autônomos que realizam uma atividade profissional ou econômica sem a marca jurídica de empresário não têm assalariados ou somente têm um ou dois.

5.3.4.2.9.6 Competência jurisdicional não civil ou mercantil

Na parte II do preâmbulo da LETA, o legislador deixa claro que o regime profissional dos trabalhadores autônomos é de natureza civil ou mercantil, o que resta expresso no artigo 3, ao dispor sobre as fontes desse regime profissional. Entretanto, em seu artigo 17, confere competência aos órgãos jurisdicionais da Ordem Social para conhecer as pretensões derivadas do contrato celebrado entre um TRADE e seu cliente, para as solicitações de seu reconhecimento como TRADE e questões derivadas do acordo de interesse profissional⁸⁷⁰, e não para a jurisdição civil, como ocorre em casos de ações de natureza civil ou mercantil. Explica o legislador na parte III do preâmbulo da LETA que isso se justifica porque a configuração jurídica do TRADE vem sendo projetada, tendo em conta os critérios estabelecidos de forma reiterada pela jurisprudência.

Não parece ser este motivo suficiente para deixar as coisas seguirem como bem queiram seguir, senão porque estão a seguir como convém seguir, pelo menos para alguns. O que realmente há de se considerar é ser a Jurisdição Social a que melhor conhece das relações de trabalho, seja por conta alheia – como usual –, seja por conta própria – como concebido pelo legislador espanhol na Lei 20/2007 (LETA) e também no artigo 114 da CF/88, com as alterações inseridas pela EC 45/2004⁸⁷¹.

5.3.4.3 Ponderações decorrentes

Muito se tem a louvar o legislador espanhol pela iniciativa de dedicar tratamento específico para esse coletivo de trabalhadores nominado autônomo economicamente dependente (TRADE, parassubordinado); eis que, ao lhe conferir

⁸⁷⁰ No artigo 19 da LETA, estabelece-se como condição prévia para o exercício da jurisdição a tentativa de conciliação ou mediação ante o órgão administrativo competente, bem como admite-se, pela via de acordo de interesse profissional referido no artigo 13, a instituição de órgãos específicos para a solução de conflitos baseados na gratuidade, na celeridade, na agilidade e na efetividade.

⁸⁷¹ A compreensão da relação de trabalho como gênero foi desenvolvida no item 4.1 e é adotada nesta tese, conforme organizado no item 4.1.3, ambos do capítulo 4 desta tese. A compensação econômica (preço) reflete o caráter patrimonial dessa relação de trabalho, e a aposta é na concepção civilista do contrato e o abandono do entendimento que inclui o contrato de trabalho nas relações laborais especiais do direito das pessoas (FERREIRO REGUEIRO, 2007b, p. 108). Nesse círculo de visão, o trabalho autônomo economicamente dependente é visto na Espanha como uma subespécie do trabalho autônomo (art. 1, nº 2, “d”, da LETA).

visibilidade, atribui valor específico à força de seu trabalho e reduz sua vulnerabilidade. Pairam, porém, entre os operadores do direito, inquietações quanto ao enquadramento eleito pelo ordenamento espanhol junto ao regime autônomo, a questionar se melhor seria enquadrá-lo junto à espécie subordinada, ou, ainda, se eles possuem um perfil próprio e constituem uma terceira espécie de relação de trabalho⁸⁷².

O pontuar das características arrebanhadas permitiu perceber que as inquietações provocadas por esse modo diferente de trabalhar não se restringem a identificar suas características e lhe conferir um enquadramento, mas, também, por sua presença confundir o conceito de trabalho autônomo e o de subordinado, já melindrado pela inserção, em seu âmbito, de várias modalidades de relações distantes do seu modelo formatado por ocasião de sua institucionalização.

Buscar as fronteiras do direito do trabalho, na atualidade, impôs buscar as relações de trabalho presentes na plataforma laboral, considerando que o usual critério dicotômico adotado pelos ordenamentos jurídicos identifica por exclusão as duas clássicas espécies autônoma e subordinada. Dizer que há um grupo de trabalhadores com características diversas das duas espécies exigiu identificar suas características, para então dizer se elas estão a constituir uma espécie distinta ou se se enquadram dentro das vicissitudes de uma das duas clássicas espécies.

A trilha em busca das características desse coletivo de trabalhadores, nominado ora como parassubordinado, ora como autônomo economicamente dependente, considerou, nomeadamente, as referências espanholas constantes na LETA, por ser a única a regular esse coletivo de trabalhadores. O caminho trouxe à baila uma mixagem de características, que ora aproxima ora afasta o TRADE das duas clássicas espécies. Para visualizar de modo claro e objetivo as semelhanças e as distinções entre elas, apresenta-se a seguir um quadro geral das características mais citadas das relações jurídicas de trabalho autônomo, subordinado e parassubordinado. Necessário esclarecer que, diante da miscigenação das características entre os tipos, será considerada existente a característica, ainda que ela não seja preponderante na espécie, mas admitida-em

⁸⁷² Nesse sentido, pondera Barros (2016) que, “[...] embora esse terceiro gênero tenha sido proposto há bastante tempo, subsistem controvérsias em torno da noção de trabalho parassubordinado” (p. 190).

algumas situações e em menor intensidade, adotando como referência para o trabalho subordinado e o clássico autônomo, especialmente, o ordenamento jurídico brasileiro, e para o autônomo economicamente dependente, especialmente o disposto na lei espanhola 20/2007 (LETA).

QUADRO 1 – COMPARATIVO DE CARACTERÍSTICAS

(continua)

CARACTERÍSTICAS	AUT.	SUB.	PARASSUB.
Pessoa física	X	X	X
Pessoa jurídica	X		X
Pessoalidade	X	X	X
Sem pessoalidade – com colaboradores	X		X
Atividade a título lucrativo	X	X	X
Retribuição fixada por tempo		X	
Retribuição fixada por resultado	X		X
Obrigação de resultado – projeta p/ mercado/clientela	X		25%
Obrigação de meio-projeta p/ interior da relação/ativ. do credor		X	75%
Depender economicamente de um único ou principal credor seu trabalho		X	75%
Depender economicamente de vários credores seu trabalho	X	X	25%
Exclusividade da prestação de atividade para um credor	X	X	75%
Pluralidade de credores do trabalho	X	X	25%
Contrato de duração determinada no tempo	X	X	X
Contrato de duração indeterminada no tempo		X	X
Atividade realizada de modo não eventual, habitual, permanente		X	75%
Atividade realizada de modo eventual, ocasional, esporádica	X		25%
Duração a tempo completo		X	X
Duração a tempo parcial		X	X
Submete-se à jornada		X	75%
Não se submete à jornada	X	X	25%
Trabalha em horas superiores ao contratual		X	X
Horário controlado		X	
Horário não controlado	X	X	X
Direito a interrupções anuais de sua atividade		X	X
Direito a interrupções semanais de sua atividade		X	X
Direito a outras causas de interrupções da atividade		X	X
Atividade prestada dentro do estabelecimento do credor/trabalho	X	X	X
Atividade prestada fora do estabelecimento do credor do trabalho	X	X	X
Poder de organizar a infraestrutura da sua atividade	X		X
Poder de organizar espaço interno de sua atividade	X		X
Poder de organizar o método de produção da própria atividade	X		X
Poder de organizar o modo de execução de sua atividade	X		X
Poder de dirigir a prestação de sua atividade	X		X
Poder de dirigir/gestão sobre atividade alheia		X	

QUADRO 1 – COMPARATIVO DE CARACTERÍSTICAS

(conclusão)

CARACTERÍSTICAS	AUT.	SUB.	PARASSUB.
Poder de organizar a atividade quanto ao tempo de dedicação	X		X
Assume os riscos econômicos de sua atividade	X		X
Disponer de meios produtivos, materiais e utensílios próprios	X		X
Poder de emitir ordens e instruções da própria atividade p/ acatamento de outrem	X		25%
Obedece ordens e instruções de outrem		X	
Poder de determinar regras técnicas	X	X	X
Recebe orientações técnicas		X	
Recebe orientações técnicas genéricas	X	X	X
Recebe supervisão na execução da sua atividade	X	X	X
Recebe vigilância na execução da sua atividade		X	
Poder disciplinar – aplicar sanções	X		25%
Sujeita a sanções disciplinares		X	
Pagamento de impostos próprios ao trabalho autônomo	X		X
Pagamento de impostos próprios ao trabalho subordinado		X	
Contribuição e benefícios integrais do Serviço Social	X	X	
Contribuição e benefícios parciais do Serviço Social			X
Sindicalização	X	X	X
Estar inserido na organização produtiva e na estrutura empresa/cliente		X	75%
Atividade por conta alheia		X	75%
Atividade por conta própria	X		25%
Competência jurisdicional trabalhista	X	X	X
TOTAL DE CARACTERÍSTICAS	34	39	47
Total de características do trabalhador autônomo = 34			
Total de características do trabalhador subordinado = 39			
Total de características do trabalhador parassubordinado = 47			
Total de características comuns autônomo x subordinado = 18			
Total de características comuns autônomo x parassubordinado = 33			
Total de características comuns subordinado x parassubordinado = 30			

Fonte: A autora.

Observando o Quadro 1, é possível reconhecer entre o autônomo e o subordinado 18 (dezoito) características comuns, demonstrando haver algumas afinidades entre ambos⁸⁷³.

O quadro permite abstrair que as características do nominado trabalhador autônomo economicamente dependente – TRADE, para simplificar a remissão –, espelhadas especialmente pela LETA, identificam-se, ainda que excepcionalmente

⁸⁷³ Nesse sentido, cf. Reis (2012, p. 323).

e/ou com intensidade variada, com 33 (trinta e três) das 34 (trinta e quatro) características do trabalho autônomo (exceto benefício social integral), conduzindo seu enquadramento para a espécie autônoma, como adotou o legislador espanhol.

Identifica-se também o TRADE com 30 (trinta) das 39 (trinta e nove) características do trabalho subordinado, o que colore seu perfil de subordinação e o descolore junto ao clássico autônomo, considerando, ademais, que o autônomo não possui 13 (treze) características do trabalho subordinado⁸⁷⁴.

O TRADE possui 47 (quarenta e sete) características, 13 (treze) a mais que o autônomo e 8 (oito) a mais que o subordinado, superando as características individuais de cada espécie.

Pelo aspecto quantitativo, a mistura das características afasta esse coletivo de trabalhadores das duas espécies clássicas e permite concluir pela existência de uma nova espécie de relação jurídica de trabalho, e, por conseguinte, pela necessidade de regras jurídicas próprias para lhe regular.

Entretanto, ainda que o critério quantitativo das características apontadas permita diferenciar esse coletivo de trabalhadores das duas outras espécies clássicas, ao virar a lente para o critério qualitativo, relembra-se que algumas características atuam como elemento essencial para a constituição da espécie como um pressuposto indispensável para sua existência. No caso do TRADE, sua recente presença no plano empírico, dotada de características das duas espécies, dificulta a menção de que seja esta ou aquela característica elementar, essencial ou um pressuposto da sua existência. A dependência econômica a um único ou principal cliente vem sendo citada como elemento diferenciador do TRADE com o clássico autônomo, considerando que para este, em regra, sua atividade não está condicionada a preponderar para um cliente como para o TRADE (75%). Do lado do trabalhador subordinado, apesar de este se vincular geralmente a um empregador e na maioria das vezes dele depender, a dependência econômica foi rejeitada para explicar a subordinação clássica, não figurando como uma característica jurídica desse tipo, nem condição para tipificar a subordinação.

⁸⁷⁴ Diante dessa mistura, entre outros, afirma Reis (2012) que há uma “[...] zona cinzenta um domínio de relações de trabalho onde coexistem, em doses variáveis, elementos de subordinação e autonomia jurídica” (p. 324).

Em Portugal, Lambelho (2014) sustenta que não se deve cair na tentação de forçar o encaixe do trabalho autônomo economicamente dependente no trabalho subordinado; a dependência econômica desse trabalhador é razão suficiente para provocar a intervenção do legislador, não se adequando o modelo normativo existente ao perfil desses novos trabalhadores (pp. 433-434), inadequação também admitida por Ariete Pontes de Oliveira (2013) que a parassubordinação pressupõe a não aplicação do direito do trabalho, explicando Murilo Carvalho Sampaio Oliveira (2011) que a insubsistência do critério é pressuposta,

[...] haja visto que os processos de externalização da organização da produção tendem constituir uma periferia de trabalhadores (tidos juridicamente como autônomos), embora englobados e vinculados, quanto ao resultado e outras obrigações, ao empreendimento empresarial (p. 62).

No Brasil, Nascimento (2004) entende ser o trabalho parassubordinado uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, ou seja, uma espécie distinta entre elas⁸⁷⁵. Pondera, porém, que a construção teórica da figura do trabalho parassubordinado teria utilidade para o direito do trabalho “[...] se tivesse uma regulamentação legal específica não coincidente com as duas áreas entre as quais situam, o trabalho autônomo e o subordinado”. Diante da inexistência dessa regulamentação, persiste o problema de estender os direitos do empregado subordinado ao parassubordinado, à semelhança da Itália, onde tudo começou e a jurisprudência ainda é oscilante (p. 402).

Considerando a incidência de diversas características do trabalho autônomo e do subordinado sobre o nominado parassubordinado e/ou autônomo economicamente dependente; considerando o critério dicotômico adotado usualmente pelo mundo jurídico para distinguir trabalho autônomo *versus* subordinado; considerando afirmativo ser a subordinação o elemento fundamental para distinguir os dois tipos clássicos, visando identificar se esse coletivo de trabalhadores é ou não uma espécie distinta, ou se integra um dos dois tipos clássicos; mira-se a lente para a trilha qualitativa das características do trabalho subordinado, em busca dos seus elementos dentro do cenário laboral contemporâneo, desafio a ser enfrentado no próximo capítulo.

⁸⁷⁵ Nessa categoria, Nascimento (2004) situa “[...] a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação. Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assimiláveis ao trabalho subordinado” (pp. 401-402).

5.4 PONDERAÇÕES DO CENÁRIO LABORAL CONTEMPORÂNEO

O longo caminho trilhado permite reconhecer, que a convergência de diversos fatores ocorrentes no globo provocou mudanças em sistemas padrões, e teceu uma teia de relações distintas do modelo *standard* concebido pelo clássico direito do trabalho, por ocasião de sua institucionalização. As transformações vêm provocando inquietações em diversos países, especialmente pela ocorrência da permuta de características entre o trabalho subordinado/por conta alheia e o trabalho autônomo/por conta própria. Depara-se, hoje, com o incremento da autonomia e a perda de subordinação no trabalho subordinado, e, no inverso, a perda da autonomia e o incremento da dependência no trabalho autônomo, formando “[...] *los polos extremos que marcan el desarrollo de variadas formas de prestación del trabajo en mundos productivos y en mercados nuevos y complejos, que responden a lógicas organizativas distintas*”⁸⁷⁶ (CASAS BAAMONDE; RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, 2000, p. 73).

O encontro das diversas relações potencializa a crise sobre a subordinação jurídica, sobre o clássico modelo binário autônomo e subordinado e sobre o âmbito de aplicação do clássico direito do trabalho^{877 878}.

Nesse sentido, ressalta Silva (2008) que o grave problema atual do direito do trabalho é a necessidade de conferir tutela aos trabalhadores excluídos de suas fronteiras, diante da chamada “crise de abarcamento”, de “desfocalização”, de “fuga dos sujeitos” do direito laboral frente à redução do círculo de sujeitos por ele protegido. Há uma insegurança social sentida pelo crescimento de formas atípicas de trabalho, ao lado das velhas práticas voltadas para encobrir as relações de emprego, tais como a contratação por meio de cooperativas, de pessoas jurídicas, de sociedades e associações, de corretoras etc. (p. 123).

O legislador português, preocupado com a fuga e desfocalização de relações de trabalho do âmbito do direito do trabalho, fixou no Código do Trabalho,

⁸⁷⁶ “[...] os polos extremos que marcam o desenvolvimento de várias formas de prestação de trabalho nos mundos produtivos e em mercados novos e complexos que respondem a lógicas organizativas distintas” (CASAS BAAMONDE; RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, 2000, p. 73, tradução nossa).

⁸⁷⁷ A crise do modelo binário é referida pelo sociólogo português Ferreira (2012, p. 93).

⁸⁷⁸ Para Amado (2019), a expansão subjetiva do direito do trabalho “[...] veio a colocar em crise a unidade, se não mesmo a unidade, do ordenamento jurídico-laboral” (p. 29).

Lei nº 99, de 27 de agosto de 2003, posteriormente na Lei nº 30, de 12 de fevereiro de 2009, no Livro I, Título II, Capítulo I, Secção I, artigo 12º, um conjunto de elementos indiciários⁸⁷⁹, e estabeleceu uma presunção *juris tantum* de laboralidade, quando verificada a presença de uma dessas características: “1 – Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma actividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem algumas das seguintes características: a) A actividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado; b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da actividade; c) O prestador de actividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma; d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de actividade, como contrapartida da mesma; e) O prestador de actividade desempenhe funções de direcção ou chefia na estrutura orgânica da empresa”⁸⁸⁰.

⁸⁷⁹ Sobre o método indiciário utilizado para a qualificação do contrato e sobre o ônus probatório, cf. Ribeiro (2007, pp. 945 e 986-987). O método foi abordado no item 4.2.2 do capítulo 4 desta pesquisa.

⁸⁸⁰ “2. STJ 27-11-2007 (*Bravo Serra*), *proc. 07S2911 (contrato de trabalho)* **Sumário:** I. Para que um negócio jurídico bilateral seja perspectivável como um contrato de trabalho, necessário é que exista um acordo negocial mediante o qual uma pessoa assuma a obrigação de prestar a sua actividade a outrem – seja ela de natureza manual ou intelectual –, que esse outrem assuma a obrigação de retribuir tal prestação, o que inculca uma relação de subordinação económica do primeiro ao segundo, e que o prestador da actividade, na respectiva execução, obedeça ou esteja sujeito às ordens, direcção e fiscalização daquele a quem presta a actividade. II. Não se descortinando elementos fácticos nítidos de onde resulte a subordinação jurídica, deverá lançar-se mão de indícios negociais, como sejam o próprio nomen conferido ao contrato, a indicação do local de exercício da actividade, a existência de um horário de trabalho fixo, o fornecimento, pelo donatário da actividade, dos bens ou utensílios necessários ao seu desencadeamento, a prestação da contrapartida da actividade em função do tempo de prestação, a fixação do direito a férias, o pagamento dos subsídios de férias e de Natal, a aceitação, pelo donatário, do risco da execução da actividade, a inserção do prestador na organização produtiva ou na estrutura do donatário, o controlo, por este, da execução, lugar e modo da actividade prestada, e se o prestador dela a exerce por si, não se podendo socorrer de outrem. III. É de qualificar como contrato de trabalho a actividade de advogado prestada pelo autor no âmbito do acordo negocial firmado com o réu, à qual pertenciam os instrumentos de trabalho utilizados pelo autor, que era levada a efeito nas instalações do destinatário dessa actividade, não se socorrendo o autor de alguém que não trabalhadores do réu, o qual controlava, não só o horário do autor, como até o modo como a sua actividade se processava, dando-lhe, inclusivamente, instruções sobre a forma como ela deveria ser efectuada, fixava o período de férias do autor, o qual percebia subsídio de férias, proporcionais e subsídio de Natal, sendo que a retribuição do autor era efectuada em função do tempo de trabalho por ele desempenhado, constatando-se ainda que o eventual labor desenvolvido pelo autor no exercício de advocacia no seu escritório foi consentido pelo falado acordo e estava sujeito a determinados condicionalismos impostos pelo réu. IV. No circunstancialismo descrito, justifica-se uma indemnização ao autor de € 5.000,00, a título de danos não patrimoniais, que, com 54 anos de idade, ficou profundamente abalado pela cessação (ilícita) da relação negocial que o

Explica Milena Silva Rouxinol (2019) que a distinção para qualificar o contrato, anteriormente ao artigo 12º do CTP, se dava pelo método indiciário, consistindo em o ônus das partes levarem ao tribunal os fatos sinalizadores da relação laboral que alegam. Após o artigo 12º do CTP, esse método restou ultrapassado, passando a vigorar a presunção de laboralidade, consistente na “[...] indução de um facto desconhecido a partir de um conhecido, ou, noutros termos, no reconhecimento de um facto como assente a partir da prova de um outro. Traduz-se pois, numa modulação das regras atinentes ao ónus da prova”, bastando à parte interessada provar o facto, que presume corresponder ao contrato que alega (pp. 92-93).

Note-se que a presunção da legislação portuguesa é estabelecida, com apenas uma das características que indica, deixado larga a porta para a admissão da presunção da existência do contrato de emprego, ressaltando Milena Silva Rouxinol (2019), desde que provado dois dos três elementos constitutivos do contrato de trabalho previsto no artigo 11º do CTP (p. 94).

Para Amado e Moreira (2019), o referido artigo é uma simplificação do método indiciário tradicional⁸⁸¹, porém, insuficiente para dar resposta aos desafios das relações de trabalho da Indústria 4.0 (p. 60), ademais considerando-se a permuta de características entre as espécies autónomas e subordinadas ocorrentes nas últimas décadas, “[...] mormente nos casos em que avulte a autonomia técnica e, sobretudo, criativa, [...] cuja subordinação jurídica pode manifestar de modo singular e impensável anteriormente” (GOMES *apud* ROUXINOL, 2019, p. 93).

Após buscar uma distinção entre o método indiciário do método presuntivo, Milena Silva Rouxinol (2019) entende que a presunção de laboralidade traz implícita

vinculava ao réu, cessação que surgiu na decorrência de uma proposta feita ao autor pelo réu no sentido de, com a reestruturação dos serviços de contencioso do sindicato/réu, o primeiro vir a celebrar um contrato de prestação de serviços com uma contrapartida remuneratória diferente da retribuição prosseguida até aí, tendo a relação de trabalho perdurado por mais de 11 anos e auferindo o autor ao serviço do réu a retribuição mensal de € 1.969,25” (REIS; RAVARA, 2016, pp. 111-112).

⁸⁸¹ Nesse diapasão, ressalta Moita (2011): “Desse modo, é correcto afirmar que dada a complexidade do mercado de trabalho, não existe a possibilidade de enfeixar todos os trabalhadores num só modelo de prestação de serviços, porque este modelo, por melhor que possa vir a ser, não atenderá às peculiaridades de cada uma das formas de trabalho que encontramos na nossa sociedade”.

uma intenção político-legislativa manifestada no plano internacional e europeu, visando combater “[...] aos ‘falsos recibos verdes’ e, bem assim, tende ao esclarecimento de uma mais significativa parcela da área cinzenta” (p. 94)⁸⁸².

No Brasil, não há lei semelhante, cabendo aos tribunais a tarefa delicada de identificar as variadas realidades situadas nas zonas cinzentas, oriundas da complexidade do mercado de trabalho atual. A presunção de existência de contrato de trabalho/emprego é de ordem processual, assentada na inversão do ônus da prova do tipo contratual (fato constitutivo da relação de trabalho) em favor do reclamante (relação subordinada), uma vez provada a existência da prestação do serviço do trabalhador em favor de outrem/reclamado^{883 884}.

Martinez (2013), discorrendo sobre os fatores que transformaram o tradicional modelo laboral agasalhado pelo direito do trabalho, pondera que alguns trabalhadores não carecem dessa mesma proteção, pois, “[...] em virtude da sua preparação e importância na empresa, têm um poder negocial idêntico aos dos respectivos empregadores, não justificando os limites à autonomia privada

⁸⁸² Paira acirrado debate e versões sobre a eficácia temporal da presunção da laboralidade portuguesa, considerando, sobretudo, a existência de legislações nesse sentido, a partir do CTP de 2003, reformulado pela Lei nº 9, de 20 de março de 2006, e novamente reformulado a partir do CTP de 2009. Para adentrar nesses aspectos, sugere-se a leitura de Milena Silva Rouxinol (2019, pp. 97-103 *passim*).

⁸⁸³ “I – PRESUNÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO DECORRENTE DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. Provada a prestação de serviços em favor de outrem, inverte-se o ônus da prova e transfere-se para o utilizado do trabalho o ônus de provar a inexistência dos requisitos do contrato de trabalho; II – REPRESENTANTE COMERCIAL. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Em face do princípio da primazia da realidade, deve-se reconhecer o vínculo de emprego de um falso representante comercial, quando as provas constantes dos autos evidenciam a existência dos elementos caracterizadores da relação de emprego; III – LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. NÃO CONFIGURAÇÃO. O pleito formulado pelo Autor de reconhecimento de vínculo empregatício não configura litigância de má fé, que requer dolo específico, com o claro intuito de causar danos à parte adversa, criando obstáculos à atividade jurisdicional. (TRT-5 – RECORD: 824004220085050191 BA 0082400-42.2008.5.05.0191, Relator: MARIA ADNA AGUIAR, 5ª TURMA, Data de Publicação: DJ 19/03/2010)” (SALVADOR, 2010).

⁸⁸⁴ “I – PRESUNÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO DECORRENTE DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. Provada a prestação de serviços em favor de outrem, inverte-se o ônus da prova e transfere-se para o beneficiário do trabalho o ônus de provar a inexistência dos requisitos do contrato de trabalho; II – JORNALISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Em face do princípio da primazia da realidade, deve-se reconhecer o vínculo de empregatício entre as partes, quando as provas constantes dos autos evidenciam a existência dos elementos caracterizadores da relação de emprego. III – II – MULTA DO ART. 477 DA CLT – Declarado o vínculo empregatício por decisão judicial, e não tendo as verbas rescisórias sido pagas no momento oportuno, tem jus o empregado ao recebimento da multa estipulada no § 8º do art. 477 da CLT, por descumprimento do § 6º do mesmo artigo” (SALVADOR, 2012).

impostos pelo Direito do Trabalho” (p. 286).

Barros (2001) deixa marcada sua preocupação quanto à necessidade de redimensionar o direito do trabalho para incluir o trabalhador parassubordinado e definir “[...] a extensão dessa disciplina, analisando quais institutos a serem conferidos a esse trabalhador” (p. 229).

Supiot *et al.* (2003) relatam a dificuldade de construir um quadro jurídico para o trabalho independente e consideram o trabalho parassubordinado semi-independente. Ressaltam ser comum “[...] uma aplicação selectiva das regras ou princípios do Direito Geral do Trabalho”, levando a crer não se enquadrar o trabalho parassubordinado nas disposições existentes no ordenamento jurídico e parecer “[...] evidente a necessidade de uma categoria jurídica intermediária entre o assalariado e o empresário” (p. 27).

De todos os lados do quadro laboral, depara-se com o relevante papel da subordinação e com a necessidade de rever seu perfil dentro do contexto real e atual, e não mais dentro do modelo criado por ocasião de sua institucionalização, sob pena de o direito tornar-se palavras vazias desconectadas da realidade humana. Esse desafio será enfrentado no próximo capítulo.

6 A ABRANGÊNCIA DA SUBORDINAÇÃO E DO DIREITO DO TRABALHO

Neste mundo não existe verdade universal. Uma mesma verdade pode apresentar diferentes fisionomias. Tudo depende das decifrações feitas através de nossos prismas intelectuais, filosóficos, culturais e religiosos.

(Dalai Lama)

6.1 INTRODUÇÃO

Após examinar a origem do trabalho assalariado (capítulo 2), a criação científica do direito do trabalho (capítulo 3), as relações de trabalho e as principais transformações sobre elas incidentes a partir da institucionalização do clássico direito do trabalho pós Segunda Guerra Mundial (capítulos 4 e 5), propõe o presente capítulo fazer uma releitura dos elementos que integram a relação de trabalho subordinado, visando identificar o conteúdo da subordinação dentro do cenário laboral atual e responder se o nominado trabalho autônomo economicamente dependente integra uma das duas clássicas espécies do mundo laboral, ou se se constitui em uma espécie distinta, chegando então a reconhecer a fronteira do direito do trabalho na atualidade.

O caminho desafia a localizar as principais correntes conferidas à dimensão da subordinação nas últimas décadas e a rever os elementos que integram a relação subordinada no momento atual, considerando-se a história construída a partir da institucionalização do clássico direito do trabalho.

6.2 O ALARGAMENTO TEÓRICO DA DIMENSÃO DA SUBORDINAÇÃO

O arrebanhamento das relações de trabalho realizado no capítulo 5 desta tese comprova a quantidade e a diversidade de relações de trabalho incrustadas no cenário laboral atual, bem como a expansão do âmbito de aplicação do direito do trabalho, adstrito, na ocasião de sua institucionalização pós Segunda Guerra Mundial, a uma subordinação clássica moldada no acolhimento rígido do poder de direção do empregador. As transformações incidentes vêm provocando tensões sobre a compreensão da subordinação e no âmbito do direito do trabalho.

Para Delgado (2018), o conteúdo da subordinação jurídica está identificado em três dimensões: a clássica ou tradicional, a objetiva e a estrutural. Elas se afinam e se completam, de modo a permitir a superação das dificuldades de “[...] enquadramento dos fatos novos no mundo do trabalho ao tipo jurídico de relação de emprego, retomando-se o clássico e civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho” (pp. 351-353 *passim*).

Considerando-se os desdobramentos advindos com as dimensões mencionadas, para fins didáticos adotam-se tais dimensões para buscar o sentido da subordinação na atualidade.

6.2.1 A dimensão clássica-tradicional

Para chegar à compreensão do conteúdo da subordinação na atualidade, é preciso lembrar que a história registra (capítulo 2 desta tese) que somente na Idade Moderna o trabalho foi considerado livre e remunerado, sendo que o seu objeto de identificação inicial era o trabalho livre, e não seu modo de ser remunerado. Posteriormente, surgiu a classe dos operários, emantados por uma condição de alienação e dependência⁸⁸⁵ comum à sociedade industrial da época, identificada como assalariada, passando então o salário a ser o objeto de identificação da proteção que recebiam e a mola propulsora do surgimento do clássico direito do trabalho. Dando aqui um salto no tempo, para se diferenciar do trabalho remunerado regulado pelo direito civil, a classe operária deixa de ser identificada pelo objeto salário e passa a ser identificada pelo modo de ser subordinado e dependente, e a subordinação a expressar a forma jurídica do tipo de contrato de trabalho objeto do direito do trabalho.

Tratando de uma relação de trabalho derivada de um contrato, o trabalhador se compromete a acolher o poder de direção do empregador. O modo como esse poder de direção do empregador incide sobre o outro lado da relação de trabalho subordinado foi inicialmente revestido de características subjetivas (*status subjectiones*) afeiçoadas ao poder de mando do empregador sobre a

⁸⁸⁵ Nesse sentido, registra Goffredo Telles Junior (2001): “Aliás, a simples história da humanidade leva à convicção de que a recíproca dependência é, realmente, desde remotas eras, uma condição indefectível da vida humana” (p. 379).

pessoa do trabalhador, conferindo-lhe um estado de sujeição pessoal, submissão ou submissão ao empregador (ROMITA, 1979, p. 72)⁸⁸⁶.

Vilhena (1975) registra que a subordinação subjetiva foi propagada nos anos 1930 e consagrada pelos autores alemães, no sistema germânico do nacional-socialismo, quando apresentaram um conceito próprio de relação de emprego e de institucionalização da relação de trabalho, numa “[...] imagem de inserção do trabalhador na empresa” que reduzia “[...] a pessoa do trabalhador à qualidade de peça de uma engrenagem (a empresa), simetricamente disposta e sujeita a uma dinâmica perfeita em suas conexões estruturais, de cima para baixo”. Na parte superior da estrutura, estava o chefe (*Betriebsführer*) com seu poder incondicional de emitir ordem, e na parte de baixo estavam os escalões inferiores que recebiam e obedeciam tais ordens. A compreensão de inserção pessoal do trabalhador na empresa foi reformulada para uma subordinação jurídico-pessoal, porém ela não se explica juridicamente, porque identifica a subordinação na pessoa do trabalhador para a pessoa do credor do trabalho, “[...] em sentido hierárquico, de poder de homem sobre homem [...], calcada em uma relação de fidelidade, realçada pela natureza continuativa, que caracteriza essa espécie de contrato” (pp. 222-223)⁸⁸⁷.

Explica Reis (2012) que a sujeição do trabalhador à vontade do empregador é uma compensação acordada entre ambos, sendo o contrato de trabalho instrumento para possibilitar o trabalho como bem descartável do trabalhador, e a subordinação como forma para entrar na posse da força de trabalho (pp. 319-320).

Para Romita (1979), o aspecto subjetivo da subordinação se manifesta em três matizes: pessoal – incide quando o trabalhador “[...] observa pontualmente as

⁸⁸⁶ Nas palavras de Delgado (2014), a dimensão clássica justifica a subordinação, respaldada no dever que o empregado tem de acolher o poder do empregador quanto ao modo de execução da prestação do trabalho, como “[...] polo reflexo e combinado do poder de direção empresarial”, por força do contrato ajustado, consistindo nisso o fenômeno que lhe atribui natureza jurídica (p. 304).

⁸⁸⁷ Registra Vilhena (1975) que nessa concepção encontram-se autores como “Hüeck-Nipperdey, para os quais, em termos subjetivos, na subordinação é necessário haver uma dependência pessoal, ou o que significa o mesmo, com referência à prestação de trabalho (inseparável da pessoa do prestador), um dever de obediência (*Gehorsamspflicht*) e na verdade (palavras dos autores), em uma não totalmente insignificante extensão. Ou como diz Mayer-Marly, ela (a dependência) se exterioriza, antes de tudo, em uma vinculação a ordens do dependente” (p. 223).

ordens recebidas”; técnico – quando o trabalho é realizado “[...] conforme as regras de execução que lhe derem”⁸⁸⁸; econômico – “[...] quando estima como fonte de suas receitas e base de seu patrimônio o salário que recebe”⁸⁸⁹. Os três matizes são encontrados em toda relação de emprego, “[...] só que seu colorido e seu grau aumentam ou diminuem de acordo com a classe do serviço prestado”: o trabalhador menos qualificado apresenta os três tipos de subordinação em alto grau; no trabalho qualificado e no técnico o grau de subordinação técnica é quase insignificante; e em caso de profissionais liberais e de pluralidade de contratos de emprego, a subordinação econômica é atenuada (pp. 77-78).

A subordinação subjetiva adequava-se ao modelo empresarial fordista, quando a fábrica ocupava um lugar central no mundo laboral e o trabalho era realizado estavelmente em seu interior, por prazo indeterminado, sujeitando-se o trabalhador ao rígido e intenso poder de direção do empregador (REIS, 2012, p. 320), com controle e supervisão de comandos diretos e pessoais (DELGADO, 2018, p. 353). Não foi, porém, suficiente para incluir no âmbito do clássico direito do trabalho as relações de trabalho que no decorrer do tempo surgiam escapulidas do modelo fordista padrão, recebendo críticas quanto à sua eficiência, por deixar vários obreiros fora da sua proteção. Conclui Romita (1979) que o critério “subjetivista e personalista” da subordinação, pelo “[...] prisma de direção e fiscalização do poder de mando e dever de obediência”, é insuficiente para situar o fenômeno da subordinação (p. 79) diante do surgimento de novos tipos de relações de trabalho, tornando-se necessária a ampliação da noção de subordinação (PORTO, 2009, p. 47).

6.2.2 A dimensão objetiva

Com as transformações incidentes sobre as relações de trabalho, o trabalho subordinado vai se aproximando do autônomo, e vice-versa, vai aumentando a necessidade de se estabelecer distinção entre eles e de

⁸⁸⁸ A subordinação vista sob o aspecto técnico encontra-se abordada no item 4.3.2.5.3.1 do capítulo 4 desta tese.

⁸⁸⁹ A subordinação vista sob o aspecto econômico encontra-se abordada no item 4.3.2.5.3.2 do capítulo 4 desta tese.

salvaguardar a proteção cabível a cada uma das espécies⁸⁹⁰, surgindo então a corrente objetiva⁸⁹¹ para qual a subordinação, em síntese, não incide sobre a pessoa do trabalhador, e sim sobre a atividade do trabalhador integrada na atividade do empregador⁸⁹². Nessa relação, há um “intercâmbio de condutas” que se ligam, se organizam e compõem um quadro geral da ordem e da segurança do processo de produção de bens e/ou serviços da empresa. Nesse movimento, há um “acoplamento” da atividade do prestador na atividade da empresa, uma simbiose de integração de atividade em atividade, e não de pessoa em pessoa (VILHENA, 1975, pp. 228-229).

Por não haver determinação prévia “do quê”, “do como”, “do quando” e “do quanto” das prestações a serem cumpridas pelo trabalhador no decorrer do tempo, o credor do trabalho precisa intervir na atividade do prestador⁸⁹³, e não sobre sua pessoa. O conteúdo da subordinação situado na atividade que o prestador do trabalho coloca à disposição do empregador é o “[...] vínculo que une o obreiro ao patrão”⁸⁹⁴, e é sobre a atividade do trabalhador que o empregador exerce seu “[...] poder de conformação e ordenação” (ROMITA 1979, p. 80), com o objetivo de alcançar regularidade, continuidade e a segurança de sua atividade, exigindo-lhe articular e dirigir ações classificadas por Fayol em “[...] organização; comando; coordenação e controle” (PORTO, 2009, p. 67). Se a subordinação se situa na atividade e é ela que o credor do trabalho contrata, é ela que deve integrar a atividade do credor do trabalho e incidir o poder.

O critério é objetivo, por vincular o “[...] poder jurídico sobre a atividade e

⁸⁹⁰ Relatam Supiot *et al.* (2003) que a jurisprudência vem evitando que a autonomia de alguns assalariados os exclua do âmbito do direito do trabalho; a prática conduziu à evolução da noção de subordinação jurídica não mais adstrita à submissão às ordens propriamente ditas, mas também pela integração do trabalhador numa organização concebida por outrem (p. 32).

⁸⁹¹ Conforme Barros (2004), a subordinação objetiva surgiu com a doutrina europeia, “[...] por exemplo, GHIDINI, Mário. *Dirittodel Lavoro*. Padova: Cedam, 1973, p. 152-153, e encontrou adeptos no Brasil, entre os quais VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de (*Relação de emprego. Estrutura. Supostos*. São Paulo: Saraiva, 1975, p. 214) e ROMITA, Arion Sayão (*A subordinação no contrato de trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 81)” (p. 150).

⁸⁹² Para Barros (2004), há diversas interpretações quanto a em que consiste a organização da empresa, havendo quem interprete como a empresa ou o negócio; outros entendem constituir uma integração da reunião de um conjunto de fatores ou indícios; e alguns compreendem que este critério objetivo nada acrescenta de substancial ao critério do controle (p. 150).

⁸⁹³ Em sentido semelhante, *cf.* Ribeiro (2007, p. 937).

⁸⁹⁴ Essa posição é adotada pela jurisprudência francesa, que se refere às condições da prestação do trabalho, e também observada pela doutrina italiana (ROMITA, 1979, p. 79).

atividade que se integra em atividade”, ou seja, a atividade do empregado incorpora-se na atividade fim e nos objetivos da empresa e desta recebe a influência próxima ou remota dos seus movimentos, numa relação de coordenação ou participação integrativa ou colaborativa. A integração da atividade do trabalhador deve ajustar-se aos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, e a subordinação manifestará, ainda que afrouxadas, “[...] as amarras do vínculo empregatício” (DELGADO, 2018, p. 352).

Para ocorrer a subordinação afeiçoada à participação integrativa, é necessária a observância das diretivas do empregador acerca da prestação e do seu poder disciplinar (BARROS, 2004, p. 150), lembrando Romita (1979) que a coordenação e a disciplina sobre a atividade do trabalhador decorrem do poder de comando do credor do trabalho, considerando-se caber a ele os riscos da sua atividade econômica e da atividade do empregado a ele integrada, cuja obrigação é de conteúdo indeterminado ou genericamente determinado “[...] por meio de comandos mais ou menos genéricos” (p. 73).

Barros (2016) ressalta que a subordinação objetiva não vem sendo aceita como único critério para definir a existência de um contrato de trabalho/emprego, a exemplo da jurisprudência inglesa, que entende como necessário o “direito residual de controle” do empregador de impor sanções ao trabalhador, e da jurisprudência e da doutrina italianas modernas, que sustentam estar a subordinação objetiva presente também no trabalho autônomo (p. 177).

Na América do Sul, Ermida Uriarte e Hernández Alvarez (2002) se opõem que seja a interpretação objetiva suficiente para caracterizar o vínculo empregatício, sustentando que a inserção do trabalhador na organização empresarial não é exclusiva da relação de emprego, uma vez que o empresário incorpora à sua atividade, além do trabalho dos próprios empregados, a atividade contínua, porém autônoma, de colaboradores (p. 290).

Vilhena (1975) reconhece que o ângulo objetivo atenua a rigidez da subordinação, mas ela “[...] representa uma realidade maior e mais constante na esfera das relações de trabalho” (p. 235), asseverando De Ferrari (1969) que “[...] a subordinação vai desaparecendo, transformando-se em uma simples possibilidade normativa de uso eventual à medida que o trabalho se espiritualiza e

que o lugar da prestação de serviço se distancia dos centros de direção” (*apud* VILHENA, 1975, p. 235).

A admissão da subordinação pela integração da atividade do trabalhador na atividade da empresa e a atenuação gradativa da rigidez do modelo fordista deram partida para a direção de uma relação de “colaboração” pessoal, de natureza continuada, atada a estratégias empresariais de externalização de tarefas produtivas (*outsourcing*) e afirmadoras de uma coordenação horizontal, que privilegiam os contratos de prestação de serviço “[...] em detrimento dos tradicionais mecanismos de integração vertical-hierárquica, conducentes a relações de trabalho subordinado” (RIBEIRO, 2007, p. 957). Ela se expressa como uma “[...] prestação de serviço continuativa e coordenada prevalentemente pessoal” (NASCIMENTO, 2004, p. 412). Nos dias de hoje, o sentido de colaboração do trabalhador para com a atividade do credor de seu trabalho retornou de modo ardente, para defender a hipótese de subordinação em caso de relações de trabalho prestadas com a predominância das tecnologias da Indústria 4.0, especialmente pela via de plataforma digital⁸⁹⁵.

Em 1938, Cesarino Junior (1938) ressaltava não estar a colaboração contemplada entre as características do contrato de trabalho, apesar de alguns autores a incluírem em sua definição. Ela “[...] representa uma ideia, mais de política econômica, do que propriamente jurídica”, aconselhada pela doutrina social cristã e por escolas solidaristas que procuram substituir o conceito marxista de luta de classes pelo “[...] propósito muito mais elevado e louvável de sua colaboração”.

⁸⁹⁵ “(TRT-3 – RO: 00107355420175030013 0010735-54.2017.5.03.0013, Relator: Convocado Helder Vasconcelos Guimaraes, Segunda Turma). MOTORISTA CADASTRADO EM PLATAFORMA DIGITAL. UBER. RELAÇÃO DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA. Ainda que seja notória a dificuldade da legislação trabalhista em regulamentar as novas relações de trabalho que surgem exponencialmente, inclusive pelo incremento e utilização cada vez mais intensa de aparatos tecnológicos que integram o cotidiano dos trabalhadores em suas atividades profissionais, por outro lado não podem ser ignorados os pressupostos consubstanciados nos artigos 2º e 3º da CLT para fins de eventual reconhecimento do vínculo empregatício perante esta Especializada. Seguindo essa premissa, não há como declarar a relação de emprego entre o motorista cadastrado em plataforma digital que propicia a intermediação do serviço de transporte com o passageiro e a empresa que desenvolveu e disponibiliza a referida tecnologia, quando evidenciado pelo contexto probatório a ampla autonomia pelo reclamante no desempenho de sua atividade profissional como motorista, assumindo os riscos da atividade por ele desenvolvida e gerindo o seu cotidiano laboral conforme sua conveniência, pois a ausência do pressuposto legal concernente à subordinação jurídica se apresenta como óbice para a configuração do vínculo empregatício. (TRT-3 – RO: 00107748720175030001 0010774-87.2017.5.03.0001, Relator: Convocada Sabrina de Faria F. Leão, Segunda Turma)” (BELO HORIZONTE, 2017-2019).

Esse propósito está previsto no artigo 132 do Estatuto Italiano do Trabalho e previsto no artigo 133 da CF/88, sendo a Itália e o Brasil países que respeitam a iniciativa individual e conservam a subordinação do empregado ao empregador, o que exclui a ideia de uma colaboração a título associativo, não podendo a colaboração ser vista senão do ponto de vista econômico, considerando ser o trabalho um dos atores da produção. A colaboração está subentendida no próprio conceito de subordinação, considerando-se que os empregados trabalham “sob a direção” do empregador que orienta os esforços do trabalhador subordinado para um objetivo comum. A tendência da coordenação para o conceito de subordinação da “[...] maior relevância à empresa, considerada como um ente economicamente autônomo, do que, propriamente à personalidade do empregador” (pp. 84-88 *passim*).

Na mesma direção, leciona Romita (1979) que a obrigação do empregado de colaborar com a empresa está apoiada desde 1942 no artigo 2.094 do *Codice Civile* italiano. O empresário organiza a integração de seu trabalho com a dos colaboradores, colocando ambos “[...] no mesmo plano no que concerne à gênese da energia produtiva que dá vida e assegura a continuidade da empresa” (p. 75). O sentido de colaboração percebido aqui se refere à disponibilidade de energia inerente à atividade contratada em favor da produção objeto da atividade de outrem, e não como associação de fins econômicos.

Nos tempos atuais, pondera Moreira (2014) que as mudanças sobre a organização e a gestão do trabalho aumentaram a autonomia organizativa dos trabalhadores, especialmente em caso de trabalho criativo ou intelectual, os quais se “[...] inserem mais na ideia de coordenação que de subordinação” (pp. 326-327). Assim, além de diferenciar o trabalho coordenado do subordinado, Moreira (2014) aproxima a coordenação do trabalho autônomo, e não do trabalho subordinado, ao contrário de parte da jurisprudência brasileira, que entende ser subordinado o trabalho coordenado com participação integrativa ou colaborativa, o que abrange, inclusive, o nominado trabalho autônomo economicamente dependente ou parassubordinado não admitido no Brasil⁸⁹⁶.

⁸⁹⁶ “PARASSUBORDINAÇÃO. JORNALISTA CORRESPONDENTE. NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO RELACIONADO COM A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. Encontra-se sob o manto da legislação trabalhista, porquanto presentes os pressupostos do art. 3º, da CLT, a pessoa

Em Itália, sublinha Perone (1999) que em caso de atividade coordenada, sendo a empresa uma organização, é natural haver um poder diretivo do empregador a ser ingerido em diversos graus correspondentes aos tipos de vínculo jurídico estabelecidos. Pondera ser necessário observar a intenção do credor do trabalho em utilizar organicamente a prestação do trabalho no âmbito da empresa, a exemplo do representante comercial cuja atividade é autônoma. A atividade do trabalhador autônomo não se desvincula da programação da empresa, mas se “[...] distingue da subordinação quanto ao tipo de determinação do referido programa” da empresa. A atividade coordenada é bilateral e resulta de acordo entre as partes, quanto ao tempo, ao modo e ao conteúdo da prestação. Apesar de no prisma econômico o trabalhador situar-se em posição inferior ao credor de seu trabalho, no plano jurídico eles estão em posição paritária por força da modalidade da atividade contratada. Já no caso de trabalho subordinado, a determinação das ordens é expressão unilateral do poder do empregador (p. 188 *apud* NASCIMENTO, 2004, pp. 402-403).

física que prestou pessoalmente os serviços de correspondente jornalístico, onerosamente. Ao exercer a atividade relacionada com a busca de notícias, bem como com a respectiva redação de informações e comentários sobre o fato jornalístico, o profissional inseriu-se no eixo em torno do qual gravita a atividade empresarial, de modo que, simultaneamente, como que se forças cinéticas, a não eventualidade e a subordinação, esta última ainda que de maneira mais tênue, se atritaram e legitimaram a caracterização da relação empregatícia. As novas e modernas formas de prestação de serviços avançam sobre o determinismo do art. 3º, da CLT, e alargam o conceito da subordinação jurídica, que, a par de possuir diversos matizes, já admite a variação periférica da parassubordinação, isto é, do trabalho coordenado, cooperativo, prestado extramuros, distante da sua original concepção clássica de subsunção direta do tomador de serviços. Com a crescente e contínua horizontalização da empresa, que se movimenta para fora de diversas maneiras, inclusive via terceirização, via parassubordinação, via micro ateliers satélites, adveio o denominado fenômeno da desverticalização da subordinação, que continua a ser o mesmo instituto, mas com traços modernos, com roupagem diferente, caracterizada por um sistema de coordenação, de amarração da prestação de serviços ao empreendimento por fios menos visíveis, por cordões menos densos. Contudo, os profissionais, principalmente os dotados de formação intelectual, transitam ao lado e se interpenetram na subordinação, para cujo centro são atraídos, não se inserindo na esfera contratual do trabalho autônomo, que, a cada dia, disputa mais espaço com o trabalho subordinado. Neste contexto social moderno, é preciso muito cuidado para que os valores jurídicos do trabalho não se curvem indistintamente aos fatores econômicos, devendo ambos serem avaliados à luz da formação histórica e dos princípios informadores do Direito do Trabalho, de onde nasce e para onde volta todo o sistema justralhista. O veio da integração objetiva do trabalhador num sistema de trocas coordenadas de necessidades, cria a figura da parassubordinação e não da para-autonomia. Se a região é de densa nebulosidade, isto é, de verdadeiro fog jurídico, a atração da relação jurídica realiza-se para dentro da CLT e não para dentro do Código Civil, que pouco valoriza e dignifica o trabalho do homem, que é muito livre para contratar, mas muito pouco livre para ajustar de maneira justa as cláusulas deste contrato. (TRT/MG – Proc 00073.2005.103.03.00.5 – Rel. Designado: Juiz Luiz Otávio Renault. DJ/MG 1 de outubro de 2005). DECISÃO: A Turma, à unanimidade, conheceu do recurso; no mérito, sem divergência, negou-lhe provimento” (BELO HORIZONTE, 2005).

6.2.3 A dimensão estrutural

Com o seguir do tempo, as alterações no modo de produção provocam a horizontalização das atividades econômicas e o aumento do número de empresas e empregados terceirizados para prestarem serviços inerentes à estrutura organizacional da empresa tomadora, ensejando a construção doutrinária da subordinação estrutural (LEITE, 2018, p. 177).

Para Delgado (2019), a subordinação estrutural⁸⁹⁷ se exterioriza “[...] pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independente do trabalhador receber (ou não) ordens diretas” do tomador ou de seus representantes⁸⁹⁸, bastando que esteja a atividade do trabalhador vinculada à estrutura e à dinâmica operativa da atividade do tomador, sua organização e seu funcionamento (p. 352)⁸⁹⁹.

Em se tratando formalmente de terceirização na atividade meio da tomadora, mas na realidade a atividade do trabalhador integra os objetivos essenciais do empreendimento, fala-se em subordinação integrativa (LEITE, 2018, p. 177). Em caso da nova forma de organização produtiva, em cuja raiz se encontra a empresa-rede e irradia por meio de um processo de expansão e fragmentação,

⁸⁹⁷ Esclarece o professor que utilizou a expressão “subordinação estrutural” pela primeira vez no ano de 2006, na página 667 do artigo “Direitos fundamentais na relação de trabalho”, publicado no volume 70, número 6, da **Revista LTr** (DELGADO, 2019, p. 353).

⁸⁹⁸ Reis (2012) ressalta que a jurisprudência na Alemanha tem admitido a inserção do trabalhador na estrutura empresarial alheia, quando se utiliza de meios e instrumentos fornecidos pelo empregador, ou quando integrado na organização empresarial. No direito francês, as duas notas são a integração do trabalhador numa organização empresarial e a participação em empresa alheia (p. 329).

⁸⁹⁹ “RELAÇÃO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL-RETICULAR. Exercendo o trabalhador função essencialmente inserida nas atividades empresariais da reclamada e, uma vez inserido no contexto essencial da atividade produtiva da empresa pós-industrial e flexível, não há mais necessidade de ordem direta do empregador, que passa a ordenar apenas a produção. Nesse ambiente pós grande indústria, cabe ao trabalhador ali inserido habitualmente apenas ‘colaborar’. A nova organização do trabalho, pelo sistema da acumulação flexível, imprime uma espécie de cooperação competitiva entre os trabalhadores que prescinde do sistema de hierarquia clássica. A subordinação jurídica tradicional foi desenhada para a realidade da produção fordista e taylorista, fortemente hierarquizada e segmentada. Nela prevalecia o binômio ordem subordinação. Já no sistema ohnista, de gestão flexível, prevalece o binômio colaboração-dependência, mais compatível com uma concepção estruturalista da subordinação. No contexto fático em que se examina o presente caso, ressume da prova a subordinação estrutural-reticular do trabalhador ao empreendimento de comunicação multimídia, cujo beneficiário final, in casu, era a reclamada. BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Processo: 00501-2012-079-03- 00-0 RO” (BELO HORIZONTE, 2012c).

“[...] fala-se em subordinação reticular” (MARTINEZ *apud* LEITE, 2018, p. 177)⁹⁰⁰.

Ao buscar as diferenças entre a subordinação objetiva e a estrutural, vale atentar que, inicialmente, em caso de subordinação objetiva, fala-se em integrar, ou seja, “[...] tornar inteiro; completar, inteirar, integralizar” (FERREIRA, 1986, p. 953) a atividade do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador do trabalho, enquanto na subordinação estrutural fala-se em inserir (DELGADO, 2019, p. 352), “[...] colocar; introduzir, incluir” (FERREIRA, 1986, p. 950) a atividade do trabalhador na dinâmica do empreendimento do tomador, abrindo margens para admitir que, em caso da subordinação objetiva, a atividade do trabalhador seja indispensável para formar o inteiro da atividade fim do credor de seu trabalho, enquanto na subordinação estrutural a atividade do trabalhador é complementar à atividade do credor de seu trabalho, e, se não é isso, a palavra “inserção” está a sugerir menos do que gostaria. Em caso de subordinação objetiva, a integração da atividade do trabalhador ocorre apenas nos fins e objetivos da atividade do credor de seu trabalho, enquanto na subordinação estrutural a inserção da atividade do trabalhador se insere na dinâmica do empreendimento, ou seja, nos fins e objetivos da empresa, e também em sua atividade meio, desde que acoplada à estrutura, à organização e à dinâmica operacional da empresa (DELGADO, 2019, p. 353). Se na subordinação objetiva há presença de ordens, a subordinação estrutural afirma não ser necessário o trabalhador receber ordens diretas do tomador de seu trabalho.

Nos dias de hoje, a construção da subordinação estrutural supera e incorpora a subordinação objetiva e acaba por abranger todo trabalho inserido ou integrado (sentido mais abrangente) no movimento da atividade do credor do trabalho, fim ou meio, inclusive nos casos de trabalho terceirizado (ilícito) e de prestação de serviço autônomo não eventual, deixando de fora apenas o trabalho eventual, uma vez que não integra a estrutura, a organização e a dinâmica operacional da empresa, e o subordinado clássico, considerando que este exige ordens diretas, controle e supervisão por meios pessoais do credor do trabalho.

Relevante atentar que a dispensa de ordem direta do credor do trabalho sobre a atividade do empregado implica em admitir a retirada de parte da

⁹⁰⁰ Sobre esse paradigma da subordinação, sugere-se a leitura de Bruno Alves Rodrigues (2004).

subordinação da via do poder de direção do empregador – historicamente sustentado como característico do trabalho subordinado e do clássico direito do trabalho – e afirmar que há uma diminuição na intensidade da subordinação e o aumento da liberdade do empregado, além de certa transfiguração da obrigação de meio comum, e admitida desde a origem do direito do trabalho, para colocá-la em conexão com os resultados a serem alcançados pelo trabalhador autônomo e comum ao clássico direito civil.

A aproximação confunde ainda mais as duas espécies⁹⁰¹ e inflama o debate em torno do trabalho em colaboração e coordenação já despertado com a subordinação objetiva.

6.2.4 Ponderações sobre o alargamento teórico da subordinação

As anotações permitem reconhecer, primeiramente, uma mudança significativa na dimensão da subordinação clássica para a objetiva, ao deslocar sua incidência da pessoa do trabalhador para a sua atividade. Consta-se que, desde o início da construção da subordinação objetiva, já se falava em atenuação da subordinação, da integração, da coordenação, da participação, da colaboração, da inserção da atividade e do trabalhador na atividade da empresa, porém a subordinação era mantida em conexão com o poder de direção do empregador e vinculada à atividade fim do credor do trabalho.

Ao chegar até aqui, identificam-se duas diferenças significativas na construção teórica entre a corrente objetiva e a estrutural. A primeira é quanto ao alargamento do âmbito de seu raio, deixando a subordinação de limitar a atividade fim da empresa como adotou a subordinação objetiva, para abarcar também a atividade meio, incluindo como subordinado um número maior de tipos de relações e trabalhadores. A segunda é a dispensa de emissão de ordens do credor do trabalho sobre a atividade do trabalhador, historicamente construída como eixo do trabalho subordinado e diferencial para com o trabalho autônomo. Além disso, essa segunda diferença desloca a obrigação de meio inerente ao clássico direito do

⁹⁰¹ “Hoje são muitos os assalariados e, principalmente, executivos que trabalham em função da obrigação de resultados, o que, no final das contas, não está muito longe do trabalho autônomo” (BOISSONNAT, 1998, p. 76).

trabalho para a obrigação de resultado inerente ao trabalho autônomo do direito civil, atenuando ainda mais as distinções entre o trabalho subordinado e o autônomo.

De acordo com as correntes modernas conferidas à dimensão da subordinação (objetiva e estrutural), cabe resumir: a subordinação incide sobre a atividade do trabalhador; é cabível em todo âmbito da atividade do credor do trabalho; ela pode ocorrer independentemente de ordens do credor do trabalho; a obrigação contratada pode ser de meio ou de resultado. Ressalta Vilhena (1975) ser a integração mais ou menos intensa da participação da atividade do trabalhador na atividade da empresa, o elemento que definirá se ela é subordinada ou não (pp. 231-232).

Considerar configurar a subordinação pela integração (nos fins) ou a inserção (nos fins e meios), ou, simplesmente, integrar os fins e os meios da atividade do trabalhador na atividade da empresa, em períodos regulares ou irregulares de sucessão, é afirmar que, afora o trabalho autônomo prestado eventualmente, os demais são subordinados, considerando que todos de alguma forma integram os fins ou os meios da atividade da empresa. Ao contrário, eles não precisariam ser contratados, seriam inúteis, inócuos à atividade do empregador, e poderiam ser apenas eventualmente necessários.

Necessário atentar que, ao afirmar ocorrer a subordinação com a integração e a inserção da atividade do trabalhador na atividade da empresa, explica-se onde ela se situa – na atividade – e quando ela ocorre – quando integrar ou inserir a atividade do credor do trabalho –, e seu âmbito – em toda atividade da empresa, fim ou meio – não explica, porém, sua consistência/conteúdo. Essa busca reclama complementações e será perseguida a seguir.

6.3 O ALARGAMENTO DOS ELEMENTOS DO TRABALHO SUBORDINADO

O extenso arrebanhamento das relações jurídicas de trabalho realizado no capítulo anterior é o diagnóstico empírico das transformações incidentes no mundo laboral e permite reconhecer que o maior impacto sobre a noção de subordinação jurídica decorreu das mudanças localizadas na organização do trabalho e na produção, com a demolição do modelo taylorista-fordista representante da

concepção histórica do trabalho subordinado, sustentado, sobretudo, na hierarquia e no poder da empresa privada e caracterizado pelo alto grau de controle e sujeição do trabalho assalariado (MACHADO, 2009, p. 52). Junto às mudanças, vieram formas de atividades descentralizadas, afora da unidade concentradora da produção e do contato direto entre o trabalhador e a empresa, dificultando, em certos casos, a identificação da relação de trabalho estabelecida (NASCIMENTO, 2004, p. 956).

A diversidade e a velocidade dos fatos colocam de um lado o empregador, envolto com a reorganização dos seus meios de produção e poder de direção sobre o modo da produção do trabalho, e do outro o empregado, atordoado para assimilar as tantas mudanças sobre ele recaídas de forma alheia às suas escolhas e aos seus controles, oriundos não apenas da reorganização gerencial do empregador, como das inovações técnico-operacionais incidentes sobre seu modo, local e tempo de executar a obrigação laboral, além das conceituais conferidas ao papel e ao lugar que deve ocupar na ordem jurídica, social, econômica e política laboral contemporânea.

O percurso trilhado a partir da institucionalização do clássico direito do trabalho aos dias atuais permitiu reconhecer que a compreensão de subordinação, a qual hoje inclui pessoas, situações e relações de trabalho inicialmente excluídas e inimagináveis, fosse incluída em seu âmbito. “A remodelação quantitativa influi certamente no fenômeno qualitativo da subordinação, lhe alterando a estrutura conceitual” (VILHENA, 1975, p. 220)⁹⁰², sustentada no alargamento da compreensão originária dos elementos fáticos jurídicos do contrato de trabalho subordinado e no acréscimo de outras características em seu perfil. As mudanças, além de alargarem a compreensão de subordinação, fragmentam seu núcleo originário e instalam uma crise em sua compreensão e, por conseguinte, na centralidade do sistema de tutela e regulação do clássico direito do trabalho⁹⁰³.

⁹⁰² Existem vários elementos patrimoniais, sociais e dimensões coletivas que se transformam de uma era para outra (BOISSONNAT, 1998, p. 36), fenômeno este que integra a segunda preposição metodológica da análise científica do direito do trabalho proposta por Delgado (2016), a qual “[...] informa que a despeito de dotado de uma categoria fundamental, todo fenômeno não resulta de um único elemento (ou, se preferir, de uma única determinação), decorrendo de um complexo combinado de determinações” (p. 89).

⁹⁰³ Romita (2005) questiona: o que vem a ser crise? Amparado em Habermas, responde que: “[...] antes de seu uso como termo científico-social, o conceito de crise era-nos familiar conforme

O cenário remodelado provoca a necessidade de reler os elementos constitutivos do trabalho subordinado, considerando a plataforma laboral contemporânea⁹⁰⁴ para identificar o conteúdo da subordinação e responder se o nominado trabalho parassubordinado ou autônomo economicamente dependente integra uma das duas espécies clássicas, ou se constitui uma espécie distinta, permitindo, por fim, visualizar a fronteira do direito do trabalho na atualidade⁹⁰⁵.

6.3.1 Pessoa física⁹⁰⁶

O elemento pessoa física, ou “[...] pessoa singular, de carne e osso”, como referem Amado e Moreira (2019, p. 51), é o único atrelado à própria pessoa do trabalhador empregado, e não ao *modus operandi* do trabalho, como ocorre com os demais elementos. A execução da obrigação por pessoa física é condição para a prestação do trabalho alheio subordinado, diferente do trabalho por conta própria – o autônomo, adepto não só da prestação por pessoa física, como também jurídica.

Já o trabalho autônomo economicamente dependente, considerado pela lei espanhola 20/2007 (LETA) como uma subespécie do trabalho autônomo, no artigo 1, nº 1, limita seu âmbito de aplicação às pessoas físicas e sua execução pessoal e direta, o que reitera em seu artigo 11, nº 1, ao regular o trabalho autônomo economicamente dependente. Admite, porém, que o trabalhador contrate um único trabalhador nas situações citadas no artigo 11, nº 2, alínea “a”, ressaltando-se, nos itens 1 a 5 do referido artigo, que nesses casos o trabalhador autônomo

seu uso médico: designa a fase de uma doença na qual se reconhece que os poderes do organismo não são suficientes, por si só, para recobrar a saúde. Associa-se à crise a idéia de uma força objetiva, que priva o sujeito de alguma parte de sua capacidade normal. Hoje, nas ciências sociais, usa-se frequentemente um conceito teórico sistêmico de crise. Em perspectiva sistêmica, as crises surgem quando a estrutura de um sistema permite menores possibilidades de resolver o problema do que são necessários para a contínua existência do sistema. Nesse sentido, as crises são vistas como distúrbios persistentes da integração do sistema” (p. 223).

⁹⁰⁴ Nesse sentido, afirma Alonso Olea (1994, pp. 97-98).

⁹⁰⁵ Ponderando sobre o esforço legislativo, doutrinário e jurisprudencial para desenhar o contemporâneo “perímetro do contrato de trabalho”, distingui-lo dos contratos afins, e definir a “circunscrição das fronteiras juslaborais sob novos rostos”, ressalta Milena Silva Rouxinol (2019) “Que a era atual tem desafiado, sobremaneira, o labor de (re)definição dos elementos constitutivos do contrato de trabalho e, em especial, dos indícios que permitem a sua identificação, ilustram-no fenômenos tão transversalmente conhecidos como o da Uber” (p. 87).

⁹⁰⁶ Esse elemento foi identificado no item 4.3.2.1 do capítulo 4 desta tese, cujas anotações se reiteram e a que se reporta.

economicamente dependente será considerado empresário e não empregado.

A prestação da atividade laboral por pessoa física é admitida no trabalho autônomo, no subordinado e no nominado parassubordinado e/ou autônomo economicamente dependente, não atuando, portanto, como um elemento diferenciador entre eles. É o seu contrário, a prestação de trabalho por pessoa jurídica, que exclui a subordinação. Ao atuar como empresário nos casos em que contrata mão de obra alheia, ainda que excepcional (art. 11, nº 2, “a”, itens 1 a 5, da LETA), o trabalhador autônomo economicamente dependente se afasta do trabalho subordinado e se aproxima do trabalho autônomo, já que este admite que se dê ou não ocupação a trabalhadores. Nas demais hipóteses em que o trabalho é prestado por pessoa física, esse coletivo de trabalhadores pode ser um autônomo ou sua subespécie, como adotou a LETA, um subordinado ou outra espécie distinta, não atuando o elemento pessoa física como distintivo das espécies; é o trabalho por pessoa jurídica ou empresário que, inclusive, contrata mão de obra alheia, o elemento que afasta a pessoalidade inerente à subordinação.

6.3.2 Pessoalidade⁹⁰⁷

Além de o trabalho subordinado exigir a execução da obrigação por pessoa física, exige também que seja prestado por pessoa determinada; ele é *intuitu personae* por considerar a identidade do trabalhador, sua qualificação, suas habilidades e aptidões, fundamentais para estabelecer o contrato, revestindo-as de um valor infungível⁹⁰⁸, razão pela qual, salvo exceções legais, não se admite a substituição por outro trabalhador, nem a transmissão da obrigação aos seus herdeiros e sucessores, dissolvendo a relação com a morte do trabalhador. Trata-se, portanto, de “[...] suposto básico e direto de responsabilidade e de titularidade” (VILHENA, 1975, p. 171).

Com a ampliação do trabalho a distância, inclusive no domicílio do trabalhador, a pessoalidade vem sendo bulida para admitir que conte o trabalhador,

⁹⁰⁷ Esse elemento foi identificado no item 4.3.2.2 do capítulo 4 desta tese, cujas anotações se reiteram e a que se reporta.

⁹⁰⁸ A infungibilidade não se encontra somente nos contratos de fidúcia especial, a exemplo dos cargos de confiança e dirigentes, mas também na fidúcia geral. Fala-se em “particularização” para se referir a cada pessoa (VILHENA, 1975, pp. 174-175).

em algumas situações, com o auxílio de terceiros para executar a obrigação contratada, geralmente familiares.

No Brasil, o artigo 6º da CLT não afasta a subordinação por ser o trabalho prestado a distância ou no domicílio do trabalhador⁹⁰⁹, pairam controvérsias quanto à permissão do concurso de outras pessoas para a execução da atividade do empregado. Alguns não admitem a cooperação, sustentando a desfiguração da personalidade inerente à relação de emprego que é *intuitu personae*, risco não ocorrente quando exercido no centro empresarial e sob o olhar de um superior (NASCIMENTO, 2004, p. 957); outros entendem que o concurso de outras pessoas não é óbice à configuração da subordinação, por responsabilizar o empregado, pessoalmente, pela execução da obrigação (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 1226)⁹¹⁰.

Em Portugal, a Lei 101/2009, ao estabelecer o regime jurídico do trabalho no domicílio, admite o auxílio por membro do seu agregado familiar, mas não reconhece a subordinação no âmbito do trabalho doméstico. Nesse sentido, ressalta Ramalho (2014) que a prestação do trabalho é pessoal e não pode estar apoiada na organização particular do trabalhador, pois configuraria autonomia; a admissão para o trabalhador contar com colaboração é conferida ao trabalhador parassubordinado (art. 1º, nº 3, “a”, da Lei 101/2009) (pp. 93-96 *passim*)⁹¹¹.

⁹⁰⁹ Aduz o artigo 6º da CLT: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”. Acrescenta seu parágrafo único: “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

⁹¹⁰ Nesse sentido: “CONTRATO DE TRABALHO EM DOMICÍLIO. CARACTERIZAÇÃO. Por se desenvolver longe das vistas do empregador e dentro da residência do empregado, o contrato de trabalho em domicílio tem o elemento subordinação bastante atenuado, de modo que, constatada a presença de serviços, de forma contínua e exclusiva, em atividade permanente da tomadora, por conta desta e mediante remuneração, paga periodicamente, por unidade de obra, caracterizada estará a relação de emprego, pouco importando que o trabalho tenha sido auxiliado por outros membros de sua família, já que tal fato não desnatura a personalidade (aplicação dos arts. 6º e 83 da CLT). (TRT-15ª R. – 5ª C. – RO 0202-2008-115-15-2 – Rel. Jorge Luiz Costa – DOE 5/12/2008 – p. 90)” (BELO HORIZONTE, 2008).

⁹¹¹ Artigo 1º da Lei 101/2009: “1 – A presente lei regula a prestação de actividade, sem subordinação jurídica, no domicílio ou em instalação do trabalhador, bem como a que ocorre para, após comprar a matéria-prima, fornecer o produto acabado por certo preço ao vendedor dela, desde que em qualquer caso o trabalhador esteja na dependência económica do beneficiário da actividade. 2 – Compreende-se no número anterior a situação em que vários trabalhadores sem subordinação jurídica nem dependência económica entre si, até ao limite de quatro, executam a actividade para o mesmo beneficiário, no domicílio ou instalação de um

O português Martinez (2013), apesar de reconhecer a prevalência do disposto no artigo 11º do CTP no sentido de ser o contrato de trabalho firmado com pessoa singular, ressalta ser a ideia tradicional da subordinação baseada na pessoalidade, ultrapassado o ponto de vista histórico-cultural, devendo hoje ser entendida num sentido “técnico-jurídico”, valendo para pessoas singulares e, inclusive, para pessoas coletivas (p. 122).

Gomes (2007) ressalta admitir a legislação espanhola que conte o trabalhador com auxiliares sem perder a condição de subordinado (p. 209). Registra também que Luca Nogler (1990) ressalta, entre os elementos da definição legal de trabalho no domicílio na Itália, que “[...] exclui-se a utilização de aprendiz e de mão de obra assalariada, muito embora se permita a ajuda de outros membros da família, sobretudo dos que vivem em comunhão de mesa e habitação” (p. 66 *apud* GOMES, 2007, p. 200).

Há no momento uma inclinação interpretativa para a admissão do auxílio de outras pessoas no cumprimento da obrigação subordinada. A pessoalidade tenderia a ser menos rigorosa para os casos de função e tarefas menos complexas e mais repetitivas, permanecendo com maior rigor em casos de funções que exigem maior qualificação e tarefas mais complexas.

Ao admitir que seja o trabalhador subordinado auxiliado por outra pessoa, o elemento pessoalidade (*intuitu personae*) é desprezado, atraindo a impessoalidade admitida pelo trabalho autônomo e ampliando a dificuldade distintiva entre as espécies.

Importante atentar que, pelo ângulo da subordinação objetiva, a pessoalidade na entrega da obrigação de fazer do trabalhador é indispensável para caracterizar a integração do trabalhador e sua atividade na atividade geral da empresa⁹¹², sendo a infungibilidade a regra absoluta (VILHENA, 1975, p. 174).

Defensor da subordinação objetiva no Brasil, leciona Vilhena (1975) que a

deles. 3 – O disposto no nº 1 é ainda aplicável: a) A trabalhador no domicílio que seja coadjuvado na prestação de actividade por membro do seu agregado familiar; b) Quando, por razões de segurança ou saúde relativas ao trabalhador ou ao agregado familiar, a actividade seja executada fora do domicílio ou instalação daquele, desde que não o seja em instalação do beneficiário da actividade”.

⁹¹² Afirma Vilhena (1975): “Pela pessoalidade, a atividade de cada trabalhador, integra-se na atividade geral da empresa e a desta na atividade comum da Nação” (p. 172).

interposição de auxiliar entre o empregado e a empresa implica em admitir critério especial para prestação da atividade subordinada, e isso “[...] será reformular regras impositivas que definem a relação de emprego, excepcionalizando situações que elas não excepcionam” (p. 175).

Admitir que seja o trabalhador subordinado auxiliado em sua atividade, abre passagem para duas hipóteses: a primeira é que a pessoalidade deixou de ser um elemento do trabalho subordinado e a impessoalidade não impede a configuração da subordinação; a segunda é que, se não existe pessoalidade, não cabe falar em subordinação objetiva, visto que a pessoalidade é fundamental para a integração da atividade e do trabalhador na atividade da empresa. Por conseguinte, a primeira extirpa um elemento constitutivo do trabalho subordinado e desobstaculiza o caminho para o trabalho autônomo executado com exclusividade ser considerado subordinado, e, de outro ângulo, empurra o trabalho subordinado para o trabalho autônomo; a segunda elimina a corrente interpretativa da subordinação ocorrente pela integração – cabível na dimensão objetiva e estrutural – e exclui diversas relações de trabalho no âmbito do direito do trabalho, arremessando uma gama de trabalhadores para o âmbito do trabalho autônomo, ou para o nominado parassubordinado ou autônomo economicamente dependente, como admite a LETA. A exclusão da primeira (pessoalidade) implica, portanto, na exclusão da segunda (subordinação objetiva e estrutural).

Em caso do nominado trabalho parassubordinado e/ou autônomo economicamente dependente, a LETA, em seu artigo 1, nº 1, limita seu âmbito de aplicação às pessoas físicas e exige sua execução pessoal e direta, o que reitera em seu artigo 11, nº 1, ao regular o trabalho autônomo economicamente dependente. Admite, porém, que este trabalhador contrate um único trabalhador nas situações citadas no artigo 11, nº 2, alínea “a”, ressaltando em seu item 5 que nesses casos o trabalhador será considerado empresário, ou seja, não é um típico autônomo, nem um típico autônomo economicamente dependente, e sim outro autônomo – o autônomo empresário.

Mantida a pessoalidade (sem colaboradores) como elemento do contrato de emprego/subordinado, esse coletivo de trabalhadores pode se enquadrar como subordinado, afeiçoado à subordinação objetiva ou estrutural, ou no típico trabalho autônomo ou no autônomo economicamente dependente. Se a pessoalidade é

dispensável e o trabalhador contar com auxílio de outra pessoa, a atividade dele só se enquadra na espécie autônoma ou autônoma economicamente dependente, não na subordinação, exceto se o elemento pessoalidade for excluído da constituição do trabalho subordinado e a subordinação se configurar de outra forma que não pela integração (subordinação objetiva) ou pela inserção (subordinação estrutural) da atividade do trabalhador – e ele também – na atividade da empresa.

Nos dias atuais, há uma admissão rarefeita da pessoalidade, ainda que desprovida de autorização normativa; ela está transitando pelas duas espécies clássicas e, inclusive, no nominado trabalho autônomo economicamente dependente. Entretanto, a pessoalidade ainda é um elemento constante na legislação de diversos ordenamentos jurídicos, inclusive no Brasil, e será mantida como elemento integrante do trabalho subordinado.

De qualquer forma, a pessoalidade está presente no trabalho subordinado, no autônomo e no autônomo economicamente dependente, não atuando como elemento diferenciador dos tipos. O trabalho por pessoa jurídica comum ao clássico trabalho autônomo e a contratação de mão de obra admitida para o autônomo economicamente dependente (empresário), ainda que excepcionalmente, é que afastam a hipótese de subordinação.

Questão que avança na atualidade e exigirá esforços difusos entre os diversos setores e ramos é a relativa à inteligência artificial. Seu modo cada dia mais independente das intervenções humanas leva a antever questionamentos, entre outros: quem é ela (pessoa?) no mundo do trabalho? Qual a natureza jurídica da atividade por ela prestada? A complexidade das questões exige um debate exclusivo incabível nessa pesquisa, limitando-se aqui a afirmar ainda não ter lido reconhecido o *status* de pessoa, tampouco algum vínculo laboral.

6.3.3 Onerosidade⁹¹³

A onerosidade ou retribuição é um marco da queda do trabalho escravo e

⁹¹³ Esse elemento foi identificado no item 4.3.2.4 do capítulo 4 desta tese, cujas anotações se reiteram e a que se reporta.

servil⁹¹⁴ para o trabalho livre e assalariado⁹¹⁵. Trata-se de um elemento distintivo do trabalho produtivo e remunerado, em oposição ao trabalho voluntário, sem onerosidade e de fim benevolente⁹¹⁶. Não é, porém, um elemento distintivo do trabalho subordinado, pois é comum ao trabalho autônomo e ao parassubordinado.

Nas últimas décadas, as transformações incidentes no mundo laboral vêm modificando os critérios de fixação da remuneração. No início da institucionalização do direito do trabalho, a remuneração era norteadada considerando-se horários homogêneos para a produção. Hoje, “[...] o relógio deixa de ser a medida exata e eficaz do tempo jurídico do trabalho para fins de regulação pelo Direito do Trabalho” (MACHADO, 2009, p. 69), atingindo, por conseguinte, não apenas o critério de horário como também o de remuneração.

As galopantes e flutuantes transformações levaram Boissonnat (1998) a prever que, “[...] no futuro do trabalho, será comum se passar da condição de assalariado para a de empresário e eventualmente voltar à condição de assalariado” (p. 24).

6.3.4 Não eventualidade⁹¹⁷

No que se refere à não eventualidade da prestação do trabalho, em seu entorno foi tecido um conceito jurídico complexo e controvertido, para destacar sua compreensão como elemento constitutivo da relação subordinada, e dois aspectos em relação à continuidade: a continuidade enquanto critério de classificação do contrato (determinado ou indeterminado) e a continuidade como princípio do clássico direito do trabalho⁹¹⁸.

⁹¹⁴ Nesse sentido, informa a história constante no capítulo 2 desta tese.

⁹¹⁵ Registram Lima e Varela (1957) o artigo 1.391 do CCP: serviço salariado “[...] é o que presta qualquer indivíduo a outro, dia por dia, ou hora por hora, mediante certa retribuição relativa a cada dia ou cada hora, que se chama salário”, cuja ausência exclui o próprio contrato de emprego/subordinado (p. 461).

⁹¹⁶ Sobre onerosidade e trabalho benévolo, cf. Alonso Olea (1994, p. 57).

⁹¹⁷ Reportam-se, de forma complementar, as anotações sobre não eventualidade constantes no item 4.3.2.3 do capítulo 4 desta tese.

⁹¹⁸ Boissonnat (1998), ao compendiar o relatório do grupo pluralista de *experts*, registra que o tempo jurídico do trabalho na França tem no mínimo três funções na regulamentação da relação de emprego e do mercado de trabalho: é referência básica para fixação das regras de remuneração; é determinante para fixação das condições de engajamento do assalariado na

A forma contratual indeterminada comum ao modelo fordista ocupou os ambientes de trabalho e correspondeu à forma normal de emprego, por contribuir para a regularidade e com a sincronização do sistema de tempo para a vida social, econômica e a educação (SUPIOT *et al.*, 2003, pp. 101-102)⁹¹⁹. Essa normalidade é posteriormente quebrada pelo processo de gestão e produção descentralizado da unidade empresarial, impulsionada pelas inovações tecnológicas, ampliadoras do distanciamento do contato direto entre o trabalhador e a empresa, e pela reprodução do trabalho a distância, a exemplo do trabalho em casa e do teletrabalho⁹²⁰. As mudanças cascateiam interferências no modo, no local e no tempo da prestação do trabalho.

O tempo de trabalho antes homogêneo “[...] não é mais o que era, nem o que o Direito do Trabalho diz que ainda é” (BOISSONNAT, 1998, p. 77). Novas modalidades de relação de trabalho são gestadas, especialmente deitadas no contrato de duração determinada. O tempo de execução do contrato não mais corresponde ao tempo de execução do trabalho, difundindo o tempo de produção e o tempo livre, concebendo jornadas desgrampeadas do tempo contínuo de duração, a exemplo do trabalho a tempo parcial e do intermitente, e a desmaterialização do controle de jornada como forma única do trabalho subordinado. A unidade de tempo é cada vez menos utilizada como medida de trabalho (BOISSONNAT, 1998, p. 109). As transformações repercutem sobre a organização coletiva do tempo, interferindo, inclusive, na reunião e na organização dos trabalhadores.

As mudanças concebidas sobre o tempo de trabalho aproximam o trabalho subordinado e o autônomo⁹²¹, deixando a linha distintiva entre eles cada dia mais

empresa e para organização de seus descansos; a regulação do tempo permite fundamentar “[...] o aparecimento de um desemprego estrutural maciço, as políticas de divisão do tempo jurídico do trabalho no sentido atual do direito” (p. 77).

⁹¹⁹ Explicam Supiot *et al.* (2003) que, no geral, o tempo instituído pelo direito social foi um tempo homogêneo, cujo aspecto substancial é a construção de um estereótipo do “tempo normal”, correspondente a um modelo salarial padrão (p. 102).

⁹²⁰ A descentralização da atividade empresarial aumenta as dificuldades para a identificação da relação de trabalho estabelecida (NASCIMENTO, 2004, p. 956).

⁹²¹ Para Couce de Menezes (2005), “A nova dinâmica global das relações do trabalho tem aproximado o trabalho subordinado do trabalho autônomo [...]; a diferença entre trabalho subordinado e independente é cada vez mais tênue em determinados segmentos da economia, sobretudo naqueles que, em sua estrutura operacional, utilizam os serviços em rede de pequenas e microempresas, profissionais especializados, terceirização de serviços, trabalho a

invisível⁹²², e mais visível a tendência a substituir a relação obrigacional de meio para uma relação obrigacional de resultado (MACHADO, 2009, p. 69).

As inúmeras relações arrebanhadas no item 5.3.2, especialmente as afeitas ao tempo e exemplificadas no item 5.3.2.2.1, do capítulo 5 desta tese, permitem reconhecer o padrão homogêneo do tempo de trabalho existente por ocasião da institucionalização do clássico direito do trabalho e a destonificação da não eventualidade como característica inerente à relação subordinada atual. As transformações desengatilham questionamentos sobre a manutenção da não eventualidade do trabalho como elemento constitutivo da subordinação jurídica.

A professora espanhola Ferreiro Regueiro (2007b, p. 111), amparada em Teyssié (1994) e no artigo L.120.3 do *Code Civil* francês⁹²³, ao referir-se ao debate do paradigma da permanência no trabalho subordinado, ressalta haver quem entenda não existir contrato de emprego se a relação jurídica entre o prestador e o terceiro estiver sob a força da subordinação jurídica ocasional. Bem como há quem defenda a presença da subordinação jurídica permanente entre o prestador e o credor do trabalho, em uma relação laboral ocasional ou de breve duração, ainda que o prestador esteja inscrito como autônomo no regime da seguridade social. Para os que defendem a presença da subordinação, não há um vínculo/relacionamento permanente de subordinação jurídica, senão um vínculo de subordinação jurídica permanente, e então “[...] *la permanência califica a la subordinación, no al vínculo*”⁹²⁴. Nesse diapasão, é a permanência da atividade que unta a relação de subordinação, mas não qualifica o vínculo, ou seja, se a atividade

domicílio (teletrabalho, confecção, fabricação de componentes para a grande contratante, consultoria etc.), pequenas empreitadas e subempreitadas, firmas de distribuição e *franchise*. Difícil, não raro impossível, é distinguir nesse movediço terreno quem é trabalhador independente e quem não é, até porque, com frequência, a fraude veste os empregados com o manto da autonomia” (p. 431 *apud* JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 297).

⁹²² Nesse sentido, também afirma Porto (2009, pp. 91-93 *passim*).

⁹²³ Aduz o artigo L.1203.3 do *Code du travail* francês, modificado pela Lei Madelin, de 11 de fevereiro de 1994: “*En cualquier caso, se puede apreciar la existencia de un contrato de trabajo cuando las personas antes citadas prestan sus servicios a un tercero, directamente o por personas interpuestas, de acuerdo com las condiciones derivadas de la relación de subordinación jurídica permanente com aquél*” (*apud* FERREIRO REGUEIRO, 2007b, p. 111, “Em qualquer caso, se pode apreciar a existência de um contrato de trabalho quando as pessoas antes citadas prestam seus serviços a um terceiro, diretamente ou por pessoas interpostas, de acordo com as condições derivadas da relação subordinada jurídica permanente com aquele”, tradução nossa).

⁹²⁴ “[...] a permanência qualifica a subordinação e não o vínculo” (FERREIRO REGUEIRO, 2007b, 111, tradução nossa).

é permanente ocorre subordinação, podendo ela estar, inclusive, numa relação ocasional, parcial, intermitente, autônoma ou autônoma economicamente dependente, e até mesmo no trabalho voluntário.

No Brasil, aduz Vilhena (1975) que “[...] a rigor não se pode estabelecer um paralelo ou uma relação de contraposição entre eventualidade e subordinação” (p. 178). O trabalho eventual é transitório, acidental, não uma exigência permanente da atividade da empresa, razão pela qual não ocorre a integração técnica da atividade do trabalhador na atividade da empresa (pp. 178-179). O tempo é um fato ínsito e inseparável dos contratos, seja o eventual ou o permanente, pressupondo a atividade uma sucessão de atos que decorrem no tempo, por menores que sejam, deixando o limite temporal irrelevante como critério de divisão dos contratos (p. 182), devendo o pressuposto da eventualidade ser revisto, uma vez que seus contornos são precários, móveis e fluídicos de caso para caso (p. 185)⁹²⁵.

Aduz Vilhena (1975), amparado no direito italiano, que a sucessividade da prestação da atividade laboral seja regular ou irregular, intermitente ou descontínua, “[...] o trabalho é permanente necessário ou ocorrente na empresa que dele se utiliza em períodos regulares ou irregulares de sucessão” (p. 187), encontrando o acento definidor do vínculo mais na continuidade do vínculo do que na continuidade das prestações (DEVEALI; RUSSOMANO *apud* VILHENA, 1975, p. 181). Pode-se então afirmar que a permanência ou não da necessidade da atividade da empresa é indicativa da necessidade permanente ou não da atividade do trabalhador, ocorra a necessidade da empresa em períodos regulares ou irregulares.

Cabe então questionar: quais espécies de trabalho precisam da permanência da atividade da empresa em períodos regulares ou não?

Além da subordinação clássica que exige todos os elementos com rigor, a necessidade permanente da empresa da atividade do trabalhador, em períodos regulares ou não, sintoniza-se com a subordinação objetiva e estrutural, por propiciar a integração da atividade do trabalhador na atividade fim da empresa.

Insta atentar que a afinação da subordinação com os fins da atividade da

⁹²⁵ A abordagem ampla sobre eventualidade encontra-se em Vilhena (1975, pp. 178-218 *passim*).

empresa aproxima a subordinação da teoria dos fins, para qual a subordinação configura com a realização pelo trabalhador das tarefas integradas nos fins normais da empresa⁹²⁶ e afasta a subordinação da usual e tradicional teoria da não eventualidade adotada como elemento caracterizador da subordinação.

Admitir a subordinação pela integração e pela inserção da atividade do trabalhador na atividade da empresa é admitir ser a permanência da atividade da empresa que canaliza e vincula a integração da atividade do trabalhador, em períodos regulares ou não. Por outro lado, se a necessidade da empresa não é permanente à sua atividade, a atividade do trabalhador não integra a atividade da empresa, ou seja, ela é eventual.

No que se refere ao nominado trabalho autônomo economicamente dependente, nos termos do artigo 11, nº 1, da LETA, a atividade é contínua, habitual, é integrada na empresa e por ela coordenada, diante de sua permanente necessidade da atividade do trabalhador, adequando-se com a não eventualidade ou permanência dentro do trabalho subordinado.

Em se tratando do trabalho autônomo, o suposto é que a necessidade da empresa da atividade do trabalhador não ocorra de forma permanente, e sim eventual, casual. Entretanto, é comum as empresas utilizarem de forma permanente algumas atividades autônomas, a exemplo de representante comercial, técnicos em computação, fornecedor de lanche, transportes, assessoria em recursos humanos, jornalismo, *telemarketing* (vendas, cobrança etc.) e outras profissões (médicos, advogados etc.).

Tomando como exemplo a empresa que firma contrato de representação comercial, a necessidade da atividade da empresa é permanente da necessidade da atividade desse trabalhador, ele está inserido na dinâmica do credor de seus serviços, vinculado às suas organização e operatividade, de forma contínua ou não, com maior ou menor intensidade, configurando-se a subordinação objetiva – integração da atividade do trabalhador na atividade fim da empresa – ou a subordinação estrutural – inserção do trabalhador na estrutura da empresa, atividade fim ou meio. Se presente o poder de direção do credor do trabalho sobre o modo de realização da atividade do trabalhador representante, cabe admitir ainda

⁹²⁶ Essas teorias estão mencionadas no item 4.3.2.3 do capítulo 4 desta tese.

a subordinação clássica.

Considerando a sintonia da integração (subordinação objetiva) ou da inserção (subordinação estrutural) da atividade do trabalhador, com a permanência da necessidade da empresa em períodos regulares ou irregulares de sucessão, cabe admitir ser o clássico autônomo apenas o trabalhador que presta serviço de forma eventual, casual, circunstancial, tal como o prestado em caso de: cano furado; execução de uma obra ocasionalmente necessária; instalação de móveis, ar condicionado, divisórias, estantes, computadores; contratação de advogado para uma causa isolada, de engenheiro para fazer um projeto circunstancial; ou qualquer prestação de serviço consistente numa necessidade episódica da empresa.

Com base nesse elemento, conclui-se que apenas o serviço autônomo prestado de forma eventual (inclusive das profissões) não depende da necessidade permanente da atividade da empresa. Os demais trabalhadores, inclusive os nominados parassubordinados e/ou autônomos economicamente dependentes, dependem e podem ser considerados subordinados.

6.3.5 Subordinação⁹²⁷

Constata-se do cenário laboral contemporâneo, a exemplo das relações destacadas no capítulo 5 desta tese, que o direito do trabalho, para se adaptar às transformações do mercado e agasalhar as diversas relações de trabalho sobrevindas com o tempo, vem alargando as interpretações dos elementos constitutivos da relação subordinada, fixados por ocasião de sua institucionalização pós Segunda Guerra Mundial, e inserindo outras características em sua configuração. As transformações aproximam o trabalho subordinado do autônomo, fragmentam o núcleo da subordinação e estremecem a fronteira do direito do trabalho.

Reencontrar a subordinação no cenário atual é descortinar a fronteira contemporânea do direito do trabalho, considerando ser ela o elemento da tonificação e da distinção entre as duas clássicas espécies. A busca exige identificar os aspectos hoje considerados relevantes para a sua formação, caminho

⁹²⁷ Esse elemento transita por toda a tese e foi abordado em específico no item 4.3.2.5 do capítulo 4 desta tese, cujas anotações se reiteram e a que se reporta.

que se iniciou por identificar na história, seu modo de ser anterior (capítulo 2), e localizar o surgimento do trabalho assalariado, posteriormente institucionalizado subordinado e eleito como núcleo do clássico direito do trabalho (capítulo 3). No capítulo 4, destacaram-se as principais características distintivas das duas clássicas relações de trabalho reconhecidas no mundo jurídico, trazendo à baila, no capítulo 5, o complexo conjunto de relações ilustradoras das transformações incrustadas no mundo laboral contemporâneo, inclusive a relação de trabalho intermediária entre as duas clássicas, nominada por alguns como parassubordinada ou autônoma economicamente dependente. A feição clássica da relação subordinada foi abordada no item 4.3, e o elemento subordinação no item 4.3.2.5, do capítulo 4 desta tese, a que se reporta de forma complementar, salientando-se, neste momento, nomeadamente o que se refere às correntes interpretativa, técnica, econômica, jurídica e social abordadas no item 4.3.2.5.3. Limita-se agora a destacar alguns aspectos intrincados na subordinação na atualidade, evitando, dessa forma, delongas e repetições desnecessárias.

6.3.5.1 Características contemporâneas da subordinação

Mister lembrar que o reconhecimento do trabalho subordinado, embrionário do clássico direito do trabalho, teve suas bases institucionalizadas na Revolução Industrial, pós Segunda Guerra Mundial, centradas no determinismo de integrar a estabilidade social e econômica⁹²⁸, propósito que marcou os anos dourados de proteção do direito do trabalho⁹²⁹. Algumas décadas rolaram até disparar uma sequência de transformações sobre o mundo do trabalho, nomeadamente sobre o modo de gestão empresarial e execução da obrigação laboral, arremessando o clássico modelo binário autônomo e subordinado para uma crise de identidade e de suas fronteiras, fomentada, sobretudo, pelas tecnologias de informação e comunicação e pelo surgimento de um grupo de trabalhadores dotados de características dos dois clássicos modelos, por alguns nominados

⁹²⁸ Lambelho (2014) refere-se à “[...] emergência da chamada ‘questão social’ que ‘despoletou’ a necessidade” da intervenção do legislador para proteger a parte mais fraca da relação de trabalho (p. 443).

⁹²⁹ Sobre o princípio do “favor operário ou favor *laboris*”, sugere-se a leitura de Gomes (2007, pp. 193-195 *passim*).

parassubordinados ou autônomos economicamente dependentes. O quadro comparativo constante no item 5.3.4.3 deixa ver que os elementos tradicionais do conceito de uma espécie estão a transitar pela outra, confundindo-se a distinção entre elas, nomeadamente a subordinação, e, por conseguinte, o clássico direito do trabalho.

Para Leite (2018), a caracterização da relação subordinada possui dois elementos acidentais, além dos elementos essenciais tradicionais: a intencionalidade, também nominada profissionalidade, e a *ajenidad*⁹³⁰ (pp. 171-174 *passim*).

A intencionalidade é um elemento subjetivo por considerar o *animus contrahendi* a intenção do trabalhador de prestar o serviço para outrem sob a forma de empregado (LEITE, 2018, p. 171). O elemento é bilateral e exige averiguação da intenção de ambas as partes, seara arenosa na busca da espécie contratual, considerando-se a comum falta de transparência no ato de contratar e o fato de cada parte desejar para si o melhor, levando-se a supor que, em boa parte das vezes, a intenção/vontade do trabalhador é estabelecer um contrato de emprego, por ser este o mais dotado de regulação e proteção, o que nem sempre coincide com a vontade do contratante.

Não há dúvida de ser a intenção das partes importante para a fixação do contrato e de que a vontade sobrepõe o sentido literal da linguagem – no Brasil, no artigo 85 do CCB/1916 e no artigo 112 do CCB/2002 –, entretanto confere à intenção o lugar de elemento do contrato, e, ainda que de forma acidental, é de duvidosa segurança, sobretudo no âmbito do contrato de trabalho, no qual o empregado encontra-se em posição desfavorecida em relação ao empregador, não detendo real autonomia sobre sua vontade⁹³¹, ademais nos atuais dias escassos de emprego. Não está com isso a se negar a importância da intenção na formação do ato jurídico de contratar, nem sua valia posterior em caso de prova judicial; discorda-se, porém, que seja ela suficientemente clara e consistente o bastante

⁹³⁰ De acordo com a doutrina espanhola, o princípio da alheabilidade, ou *ajenidad*, “[...] revela a diretriz axiológica advinda da chamada aquisição originária de trabalho por conta alheia” (JOSÉ FILHO, 2016). “Ajenidad significa aquisição originária de trabalho por conta alheia” (CASSAR, 2014, p. 267).

⁹³¹ Sobre a autonomia da vontade, reporta-se ao item 4.1 do capítulo 4 desta tese.

para qualificar o tipo de contrato subordinado⁹³² e integrar o grupo dos elementos integrantes desde a sua constituição.

É sabido que a higidez da vontade é fundamental para a validade dos atos jurídicos e que, no caso da formação do contrato de trabalho, a desigualdade entre os sujeitos abre espaço para interferências na livre manifestação da vontade do empregado, pressupondo-a untada de limites e passível a vícios, tanto que o direito do trabalho, visando equilibrar a relação, norteia-se no princípio da proteção ao empregado⁹³³ e no princípio da primazia da realidade sobre a forma, admitindo com maior força prova em contrário ao sentido literal da linguagem constante no contrato⁹³⁴.

A real intenção das partes está revestida de inconsistências, nomeadamente no caso do contrato de emprego, não atuando de modo determinante para o tipo de contrato⁹³⁵.

Quanto à *ajenidad*, Cassar (2010) entende não poder ser ela “[...] considerada como requisito essencial para a caracterização da relação de emprego, mas como um princípio que a inspira pela sua forma natural” (p. 273). Viveiros (1996), alinhado com o espanhol Alonso Olea, afirma poder ser ela entendida como “[...] a utilidade patrimonial do trabalho”, compreendendo “[...] todo resultado do trabalho produtivo do homem, intelectual ou manual, valioso por si mesmo ou associado ao de outros, quer consista em um bem, quer em um serviço”. Em sentido jurídico estrito, a *ajenidad* aproxima-se da alienação, com a distinção de esta referir-se a aquisições derivativas e a *ajenidad* referir-se às aquisições

⁹³² Em sentido semelhante, cf. Vilhena (1975, p. 180).

⁹³³ Nas lições de Ramalho (2000), a predestinação do direito do trabalho em proteger o trabalhador subordinado explica-se por uma “[...] constatação simples: o trabalhador encontra-se, pela natureza da sua prestação e pela forma de organização do processo produtivo, numa posição de subordinação e, porque esta é uma situação singular numa relação comercial de Direito Privado, tem que ser compensada através da adequada protecção”. O princípio da protecção, marcado pelo binómio autoridade e obediência, visa assegurar que o desnível entre devedor e credor do trabalho não se acentue (pp. 7-8).

⁹³⁴ Em sentido semelhante, cf. García Alarcón (2008, p. 45).

⁹³⁵ Em Portugal, lembra Milena Silva Rouxinol (2019): “[...] o critério geral da interpretação do negócio jurídico adotado pelo CC (art. 236º) não é, como se sabe, o do apuramento da vontade real das partes, antes uma variante – a doutrina da impressão do destinatário – das posições objetivistas; a análise das declarações negociais exteriorizadas visa, pois, o apuramento do respetivo sentido objetivo, tal como apreensível pelo declaratório normal, ainda que colocado na posição do real” (pp. 89-90).

originárias resultantes do trabalho para o alheio (pp. 23-24).

Rodrigues e Pinto preferem a expressão “alteridade” ao invés de *ajenidad*. Amparados também em Alonso Olea, aduzem ser a alteridade o trabalho do empregado prestado em benefício de outrem – o empregador (*apud* LEITE, 2018, pp. 172-173)⁹³⁶.

Para os espanhóis Mendes e Chaves Júnior, existem três correntes a respeito da *ajenidad* (ou alienidade): na primeira, sustentada por Alonso Olea, a alienidade⁹³⁷ é vista “[...] a partir da alienação dos frutos do trabalho”; na segunda, defendida por Montoya Melgar, a alienidade é estabelecida “[...] em razão da desvinculação da pessoa do trabalhador da utilidade patrimonial do trabalho”; na terceira, defendida por Bayón Chacón e Pérez Botija, a alienidade é “[...] aferida em função da não assunção dos riscos da atividade econômica”, para quem, nesse momento de reorganização produtiva, “[...] consagrar a centralidade do conceito de alienidade, no Direito do Trabalho é fundamental para desenvolver uma exegese sistemática e estável”. Os autores dessa terceira corrente consideram que, muitas vezes, a ideia mais tradicional de subordinação, descolada do alheamento, torna a subordinação ela própria, apesar de suscetível a desvirtuamentos conceituais, especialmente em decorrência da crescente concepção do trabalho supostamente autônomo economicamente dependente (*apud* LEITE, 2018, pp. 173-174).

Como resultado do trabalho produtivo humano, a *ajenidad* ou alienidade

⁹³⁶ “Presupuesto por excelencia de la prestación sometida al Derecho Del Trabajo y por en de que marca la diferencia entre el trabajo asalariado y el trabajo por cuenta propia, resulta de compleja determinación, toda vez que no es posible predicar de el la un significado unívoco. Se pone de relieve en el hecho de que el demandante en la instancia no realice las crónicas informativas por iniciativa propia, ni decida cuál es reportajes serán objeto de emisión, correspondiendo al coordinador de CRTVG la última palabra. Estas circunstancias, unidas a la no asunción por parte del actor del éxito o fracaso de las decisiones empresariales concernientes a las relaciones de mercado – pues la cuantía a recibir como contraprestación no depende en modo alguno de tales circunstancias – permite deducir la existencia de *ajenidad* en los riesgos” (VILLALBA SÁNCHEZ, 2011, p. 2; “O pressuposto por excelência da prestação submetida ao Direito do Trabalho, e pelo que marca a diferença entre trabalho assalariado e trabalho por conta própria, resulta de uma determinação complexa, toda vez que não é possível pregar um significado único. Destaca-se o fato de o autor da instância não realizar as reportagens por sua própria iniciativa, nem decidir quais reportagens serão transmitidas, a última palavra correspondente ao coordenador do CRTVG. Essas circunstâncias, juntamente com a não suposição pelo ator do sucesso ou do fracasso das decisões empresariais concernentes às relações de mercado – uma vez que o valor a ser recebido como contrapartida não depende de forma alguma de tais circunstâncias – permite deduzir a existência de alienação nos riscos”, tradução nossa).

⁹³⁷ “Alienar é dar ou vender. Ora, um homem que se escraviza a outro não se dá, vende-se, pelo menos em troca da subsistência” (ROUSSEAU, 1971, p. 25).

integra o sentido econômico do trabalho a ser abordado a seguir, eis que o curso desta pesquisa em busca da fronteira do direito do trabalho identificou a presença intensificada de duas características a influenciar de modo acentuado as relações de trabalho e a compreensão da subordinação nas últimas décadas: a dependência econômica e o poder de direção.

6.3.5.1.1 A dependência econômica⁹³⁸

Apesar de a dependência econômica ter sido rejeitada no Brasil para justificar a subordinação, as transformações incidentes sobre o mundo laboral⁹³⁹, acentuadas nomeadamente pela força econômica, pela descentralização produtiva e pela automação, reacenderam na atualidade o debate da dependência econômica como justificadora da subordinação.

A história (capítulo 2) deixa claro que a dependência econômica do trabalhador ao credor de seu trabalho está latente na criatura humana desde o trabalho escravo, ainda que não obtivessem nenhuma retribuição pelo trabalho prestado, dependiam de seus senhores para obterem meios para se manter e sobreviver⁹⁴⁰. Na Idade Média, com a conquista da liberdade para trabalhar e do valor remuneratório atribuído ao trabalho, a dependência econômica do trabalhador

⁹³⁸ A dependência econômica foi abordada como uma das correntes que visam explicar a natureza jurídica da subordinação no item 4.3.2.5.3.2 do capítulo 4 desta tese.

⁹³⁹ Sobre esse processo transformador, anota Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrar (1999): “*El trabajo dependiente que hoy conocemos es tanto un hecho social presupuesto del Derecho del Trabajo como una consecuencia del proceso evolutivo de la disciplina jurídico laboral. La dependencia delimita el campo de aplicación del Derecho del Trabajo, y es un componente sustancial del contenido del contrato de trabajo. Su trascendente papel en la tipificación de la figura de contrato de trabajo y en la delimitación del ámbito del Derecho del Trabajo ha hecho que la dependencia se haya contemplado sobre todo desde la problemática de su virtualidad delimitadora del concepto de trabajador y del ámbito del Derecho del Trabajo y menos desde la perspectiva de la evolución dinámica de la dependencia en el contrato de trabajo*” (p. 21, “O trabalho dependente que conhecemos hoje é um fato social pressuposto pelo Direito do Trabalho e uma consequência do processo evolutivo da disciplina jurídico laboral. A dependência delimita o campo de aplicação do Direito do Trabalho e é um componente substancial do conteúdo do contrato de trabalho. Seu papel transcendente na tipificação da figura de um contrato de trabalho e na delimitação do âmbito do Direito do Trabalho significou que a dependência foi contemplada, sobretudo, a partir da problemática de sua virtualidade que delimita o conceito de trabalhador e o do Direito do Trabalho e menos desde a perspectiva da evolução dinâmica da dependência no contrato de trabalho”, tradução nossa).

⁹⁴⁰ “Dizer que um homem se dá gratuitamente é dizer coisa absurda e inconcebível; um tal ato é ilegítimo e nulo, pelo simples fato de não se achar de posse do seu juízo quem isto comete. Dizer a mesma coisa de todo um povo é supor um povo de loucos: a loucura não faz direito” (ROUSSEAU, 1971, p. 25).

que detinha o poder econômico é desnudada. Na Idade Moderna, o surgimento da classe assalariada junto com a iniciação industrial não esconde a distância entre o trabalhador e o detentor do capital, enriquecendo as demonstrações da dependência econômica do trabalhador daquele que lhe pagava. As conquistas advindas na Idade Contemporânea, apesar de aos poucos terem lapidado a proteção e o valor ao trabalho assalariado, não empalideceram o poder econômico⁹⁴¹. Não há hoje o que invejar do passado, o aumento da ocupação territorial e populacional, somado às inovações tecnológicas, entre outros fatores (item 5.2 do capítulo 5 desta tese), desfavorece a oferta e aumenta a procura de trabalho, principalmente do clássico trabalho subordinado⁹⁴².

Mas o que vem a ser dependência econômica na atualidade?

É sabido que a dependência econômica disputou com a subordinação jurídica a noção nuclear do direito do trabalho⁹⁴³, a ponto de tornar-se comum o uso em par da expressão “dependência e subordinação”. A *ajenidad* surge entre as correntes que visam identificar a subordinação, afirmando García Alarcón (2008)

⁹⁴¹ Ramalho (2000) resume de forma cristalina o panorama atual: “VI. O fator econômico exerce uma profunda influência no Direito do Trabalho. Constata-se, porém, que muitas soluções encontradas pelas leis laborais não têm em conta as respectivas implicações econômicas e que as ponderações de ordem econômica são raras no discurso dos juslaboristas. Apesar da ausência de uma reflexão em matéria econômica, é forçoso reconhecer que o Direito do Trabalho desenvolveu seu objetivo protecionista num quadro econômico de certo tipo e com uma determinada perspectiva de evolução – uma economia de tipo industrial clássica, baseada em médias ou grandes unidades produtivas, com uma organização hierárquica complexa, envolvendo uma clara distribuição de funções e ocupando trabalhadores a tempo integral; e uma economia em situação de expansão, logo, capaz de sustentar as pretensões de melhoria progressiva mas irreduzível da qualidade de vida dos elementos intervenientes. Ora, como é sabido, este quadro econômico evoluiu profundamente nas duas últimas décadas, evolução esta que passou pela alteração de processos produtivos e de técnicas de gestão, pelo progresso tecnológico acelerado e pela estagnação do mercado de emprego. Estas alterações tiveram repercussões imediatas no domínio laboral, pondo em causa a configuração da relação de trabalho e a pretensão da universalidade do sistema protectorio. Por um lado, desenvolveram-se novas formas de organização do trabalho que poucas afinidades têm com sua estrutura clássica, hierarquizada e compartimentada (constituição de pequenas sub-unidades produtivas horizontais), trabalho em grupo, pluralidade e rotatividade de funções e *jobsharing*. Por outro lado, proliferam relações de trabalho marginais que a doutrina apelida usualmente mas sem grande rigor de ‘atípicas’ por não corresponderem ao modelo tradicional do trabalho a tempo inteiro, com integração plena na estrutura empresarial do credor/empregador; algumas destas situações são totalmente novas (como o trabalho temporário ou o trabalho por chamada), enquanto outras já existiam (como o trabalho no domicílio, o trabalho a termo ou o trabalho a tempo parcial), mas a sua frequência aumentou de tal modo que se torna obrigatório perguntar se a relação de trabalho clássica ou ‘típica’ não teria perdido a sua posição dominante no sistema” (pp. 9-10).

⁹⁴² Sobre taxa de desemprego no mundo, cf. Trading Economics (2020).

⁹⁴³ Nesse sentido, cf. Reis (2012, pp. 339 e 366) e Porto (2009, p. 59).

estar ela entre as três notas indutíveis do trabalho subordinado – artigo 1, nº 1, do Estatuto do Trabalhador espanhol (Real Decreto Legislativo nº 2, de 23 de outubro de 2015) – mencionadas nas sentenças de 19 de setembro e 18 de outubro de 2006 do Tribunal Supremo, além da dependência e da subordinação (p. 46).

Em Espanha, a professora Ferreiro Regueiro (2007a, pp. 112-113), amparada em Valverde (1996, p. 14), leciona que o pressuposto da dependência econômica, chamado também de *ajenidad* da disposição do trabalho, não constitui novidade para caracterizar o trabalho objeto do tradicional direito do trabalho⁹⁴⁴, sendo a dependência interpretada como subordinação econômica do trabalhador, ou do empresário⁹⁴⁵ em regime de exclusividade ou semi-exclusividade, como meio para sobreviver em troca de seu trabalho⁹⁴⁶.

A dependência econômica geradora da subordinação adstrita aos regimes de exclusividade (um único credor do trabalho), ou semi-exclusividade (predominantemente um credor do trabalho, mas não o único), exclui de seu âmbito apenas o clássico autônomo, ou seja, aquele que trabalha para várias pessoas em circunstâncias eventuais advindas do acaso, não fixando sua retribuição a uma só fonte de trabalho, conforme posicionado no item 6.3.4 deste capítulo.

No Brasil, apesar da dependência econômica ter sido rejeitada para explicar a natureza jurídica da subordinação, é comum reconhecer a dependência apenas em caso de trabalho assalariado restrito ao clássico subordinado, independentemente da existência de exclusividade na sua prestação⁹⁴⁷. Entretanto, a adstrição do uso salário ou assalariado ao trabalho subordinado não guarda propriedade, adequando-se mais ao sentido emblemático da história para diferenciar o trabalho remunerado do antigo trabalho não remunerado, servil e

⁹⁴⁴ A dependência econômica na Espanha foi utilizada na LCT de 1931, e no Brasil é citada no artigo 3º da CLT.

⁹⁴⁵ Nesse sentido, no Brasil, basta lembrar o pequeno industrial ou comerciante cuja empresa dependa economicamente de grandes e poderosas organizações. Além disso, o “grupo industrial”, de que trata o artigo 2º, § 2º, da CLT, pressupõe a dependência econômica entre empregadores (MARANHÃO, 2000a, p. 246).

⁹⁴⁶ Afirma Maranhão (2000a) que “Pode haver dependência econômica sem que exista contrato de trabalho”, referindo-se ao contrato subordinado do direito do trabalho (p. 246).

⁹⁴⁷ Leciona Maranhão (2000b) que a atividade habitual do empregado por conta própria ou alheia não constitui em si falta, sendo pacífico seu direito de prestar serviços a mais de um empregador, exceto se traduzir concorrência desleal ao empregador ou prejudicar o serviço do empregado (p. 583).

escravo⁹⁴⁸. Foi Adam Smith que, ao atribuir a concepção moderna abstrata do trabalho, concebeu um padrão universal de valor de troca embasado essencialmente no trabalho como atividade assalariada, que dá lugar à compra e à venda num mercado regulado pela variação do preço do salário. Com o movimento revolucionário francês, é instalada a condição de assalariado, “[...] a tal ponto que o termo trabalho é muitas vezes utilizado como sinônimo de emprego”, variando por convenção ou hábito numa definição ampla ou restritiva para o sentido de trabalho e atividade profissional remunerada (BOISSONNAT, 1998, pp. 36-37).

O termo “salário”, como retribuição resultante do trabalho prestado, pode ser utilizado em variadas situações e denominações, tal como: em casos de profissional liberal (honorários), militar (soldos), servidor público (proventos), benefício (serviço social/previdenciário) e, ainda, remuneração, vencimentos, comissões, percentagens, salário básico, salário mínimo, salário profissional, salário normativo, salário família, salário maternidade, salário social, salário educação etc.; além de um conjunto variado de parcelas compondo o complexo salarial, como comissões, gratificações, abonos, adicionais (por exemplo de insalubridade), prêmios, bônus, diárias, ajudas de custo, utilidades fornecidas pelo trabalho etc. (DELGADO, 2019, pp. 856-858 *passim*), umas, inclusive, comuns ao tipo não subordinado, a exemplo de comissões e prêmios⁹⁴⁹.

Além disso, as novas modalidades de relações de trabalho sobrevindas com o tempo também contribuíram para ampliar o sentido de salário e assalariado, a exemplo do trabalho executado: pelos profissionais liberais; pelos comissionados puros (por exemplo vendedor); pelos ocupantes de altos cargos cuja retribuição geralmente é uma mistura de parcelas retributivas, como salário básico (inclusive de elevado valor), acumuladas com outras parcelas salariais, não salariais, indenizatórias, a exemplo do prêmio, da gratificação, do bônus, das sucumbências, da participação, entre outras.

As variações do sentido de salário também transitam pelas espécies de trabalho, a exemplo dos exercentes de cargo de confiança, cujo valor de retribuição

⁹⁴⁸ Nesse sentido, *cf.* o caminho histórico percorrido no capítulo 2 desta tese.

⁹⁴⁹ “Os termos retribuição, remuneração, salário, vencimento etc. são sinônimos; utiliza-se, de preferência, a palavra retribuição, de acordo com a terminologia legal (arts. 258 e ss do CT)” (MARTINEZ, 2015, p. 158).

por vezes é suficiente para confundi-lo com o próprio empregador⁹⁵⁰, no Brasil considerados subordinados, na Espanha considerados autônomos (art. 2 da LETA). As variações reproduzem incerteza também sobre o coletivo de trabalhadores situados na denominada zona cinzenta, a ponto de ora serem considerados autônomos economicamente dependentes na Espanha, ora parassubordinados na Itália, ora não sendo considerados, a exemplo do Brasil.

Cabe repetir que o termo “salário” surgiu ainda na Idade Moderna, junto à regulamentação do trabalho realizado nas corporações (carta corporativa), aplicável aos membros da corporação, ainda distante da existência do regime jurídico e da apropriação do termo pelo clássico direito do trabalho. Apesar do costume, a história confirma a extensão da noção de assalariado para outros trabalhadores⁹⁵¹, “[...] surgindo o mundo do trabalho assalariado, cada vez mais, como uma realidade multiforme e heterogênea” (VICENTE, 2019, p. 357), autorizando a adoção ampla do sentido de salário para toda retribuição pelos frutos do trabalho oneroso, independentemente do regime que lhe é conferido, não sendo legítimo restringir seu sentido ao clássico trabalho subordinado, tampouco utilizar o termo como obstáculo para identificar a dependência econômica⁹⁵². Afastada a costumeira limitação à compreensão de salário e assalariado do clássico trabalho subordinado, e prosseguindo em busca da compreensão do que consiste dependência econômica na atualidade, é necessário destacar que a LETA fixou a dependência do nominado trabalhador autônomo economicamente dependente, quando 75% do ingresso dos rendimentos de sua atividade laboral se originar de um cliente (art. 11, nº 1). Para o direito do trabalho, não há índice ou critério econômico para configurar a dependência/subordinação, ela é jurídica – decorre do contrato⁹⁵³ –, ainda que o

⁹⁵⁰ Em sentido próximo, *cf.* Bessa (2017, pp. 142-143).

⁹⁵¹ Machado (2009) relembra a iniciação da vinculação de assalariado à noção de trabalho subordinado do clássico direito do trabalho e registra a expansão do termo assalariado, resumindo: “A ampliação da proteção, sobretudo nas sociais democracias europeias de pós Segunda Guerra, fez com que a noção de subordinação fosse adotada também para a seguridade social. Da mesma forma, nesse período, a noção de assalariado se expande com a aplicação do Direito do Trabalho para outros trabalhadores não considerados classicamente assalariados. A subordinação jurídica vive, nesse período, uma recepção ampla da doutrina e na jurisprudência, numa tendência de crescente alargamento na adoção do critério para a proteção social, promovendo-se, especialmente por meio da legislação, a integração de várias categorias de trabalhadores” (pp. 33-34).

⁹⁵² Nesse sentido, *cf.* o item 2.5 do capítulo 2 desta tese.

⁹⁵³ Com essa conformação, ressalta Machado (2009) que, apesar da referência jurídica da

trabalhador tenha renda que o torne economicamente independente de seu empregador⁹⁵⁴. As duas posições provocam questionamentos que integram, entre outros, o conjunto de inquietações do fenômeno laboral contemporâneo.

A primeira inquietação é a admissão de que seja a dependência econômica aferível em quantidade/percentual de retribuição, em contraste com a dependência admitida no trabalho subordinado do direito do trabalho, que independe de quantidade/percentual de retribuição, ela é jurídica – decorre do contrato.

A fixação em percentual adotada na Espanha pela LETA, além de difícil apuração (FERREIRO REGUEIRO, 2007a, p. 112), abre margens para admitir equivaler o percentual de 100% de retribuição ao trabalho subordinado, e o de 0% ao outro extremo – o trabalho autônomo (para esta tese exclusivamente o eventual) –, e 75% referir-se ao trabalho mais ou menos autônomo e mais ou menos dependente, critério que não corresponde com a realidade. É sabido que o trabalhador subordinado pode ter mais de um emprego e de um rendimento e não depender 100% de um único credor de seu trabalho ou até nem depender de nenhum; o autônomo pode trabalhar e depender economicamente 100% de um único credor do seu trabalho, sem lhe ser conferidas a dependência e a subordinação; o trabalhador autônomo economicamente dependente depende 75% de um único credor de seu trabalho, nem sempre conseguindo outro credor para os 25% restantes de seus tempo e mão de obra, podendo depender 100% de um único credor.

O critério fixado na LETA, ao visar criar uma característica para distinguir o perfil desse novo coletivo de trabalhadores, acabou por realçar a existência da dependência econômica também no trabalho autônomo.

Insta atentar que o sentido amplo de dependência econômica está compreendido na natureza jurídica salarial, conferida a retribuição paga pelo trabalho produtivo indiferente de percentual, o trabalhador dependendo ou não da retribuição do fruto de seu trabalho, ele tem natureza salarial para fins fiscal e

subordinação se dar com fundamento de uma relação de obrigações, “[...] ainda não é possível definir a subordinação jurídica na estrutura obrigacional dos contratos. Ficamos, assim, num axioma tautológico: é jurídico porque é jurídico” (p. 47).

⁹⁵⁴ Nesse sentido, *cf.* Maranhão (2000a, p. 246).

previdenciário⁹⁵⁵, salvo as poucas parcelas de natureza indenizatória. Não há justificativa resistível, ademais no cenário atual, para manter o tratamento diferente no âmbito trabalhista; a natureza da retribuição paga pelo trabalho é salarial independentemente da espécie de regime contratual, da mesma forma a dependência econômica do trabalhador, se o trabalho é subordinado ou não, isso é outra questão⁹⁵⁶.

A segunda inquietação se desdobra numa sequência entrelaçada de questionamentos: o trabalhador protegido pelo direito do trabalho/subordinado é dependente porque tem um único trabalho? A dependência do trabalhador subordinado é admitida porque ele tem um contrato (que sequer precisa ser escrito) lhe assegurando a dependência? Este precisa mais da retribuição de seu trabalho que o autônomo típico ou o autônomo considerado dependente? A retribuição pelo fruto do trabalho de qualquer trabalhador não é necessária para sua sobrevivência?

É verdade que a dependência econômica está relacionada com o próprio surgimento do direito do trabalho e a hipossuficiência do trabalhador. A hipossuficiência daquele trabalhador atrelava-se à falta quase total de proteção, muitos ainda em luta pelo direito à personalidade, à liberdade, à retribuição pelo fruto de seu trabalho, moldando a hipossuficiência espelhada em ações desumanas, na ausência de condições mínimas das mínimas para o trabalhador sobreviver. A doutrina posteriormente passou a adotar o sentido de hipossuficiência e de dependência econômica àqueles desprovidos dos meios de produção e que encontrassem na remuneração resultante de seu trabalho a única forma de assegurar a sua subsistência (PORTO, 2009, p. 59). Paul Couche, além de reiterar a condição de que tenha o trabalhador um único ou principal meio de subsistência,

⁹⁵⁵ Sobre a natureza alimentar e impenhorabilidade da retribuição paga ao autônomo, aduz o artigo 833, inciso IV, do Código de Processo Civil brasileiro: “Art. 833. São impenhoráveis: [...]; IV – os vencimentos, os subsídios, os soldos, os salários, as remunerações, os proventos de aposentadoria, as pensões, os pecúlios e os montepios, bem como as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e de sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, ressalvado o § 2º”. Nesse sentido, *cf.* algumas jurisprudências em Jusbrasil (2020b).

⁹⁵⁶ Nesse sentido, Jacobi (2005), ao referir-se ao contrato de trabalho subordinado, aduz que “Um contrato de trabalho pode existir sem dependência econômica, do mesmo modo que a dependência econômica pode existir na empreitada e no trabalho autônomo; a dependência econômica se encontra frequente, mas não acompanha, necessariamente, o contrato de trabalho. Ocorre, na maioria das vezes, e é até certo ponto sintomático, mas não essencial” (p. 136 *apud* PORTO, 2009, p. 64).

acrescenta que a prestação do trabalho deve ser utilizada regularmente e integralmente pelo empregador (*apud* PORTO, 2009, p. 60). Catharino (1972) relativiza esse critério, propondo bastar que seja o salário o principal meio de vida e a absorção do tempo do trabalhador apenas utilizada predominantemente pelo empregador (p. 249).

A condição de utilização integral ou predominante dos dias e horários de trabalho de um trabalhador por um mesmo empregador, para configurar a dependência econômica e a subordinação inerente ao clássico direito do trabalho, já foi detonada pelos novos modelos de relações de trabalho⁹⁵⁷, a exemplo do trabalho intermitente⁹⁵⁸ e parcial^{959 960}, da mesma forma que a exigência de exclusividade na prestação do trabalho⁹⁶¹. Se para configurar a dependência econômica e a subordinação jurídica do clássico direito do trabalho, pouco importa a existência ou não de contrato formal; tenha o trabalhador uma ou mais atividade/credor de seu trabalho (não exclusividade); tenha ou não recursos próprios (há ricos empregados); não provenha sua renda de única nem principal fonte de renda; tenha o trabalhador agregado à sua condição econômica ganhos advindos de outras fontes, a exemplo de ajudas de familiares e herança; se o empregado pode inclusivamente ser mais rico que seu patrão⁹⁶² e ser considerado subordinado, dependente, hipossuficiente e sua retribuição de natureza salarial, porque exigir o contrário dos outros trabalhadores que também vivem do trabalho? Por que para o trabalhador autônomo economicamente dependente ser dependente é preciso condicionar que se origine seu rendimento 75% de um único credor de seu trabalho, quando o empregado não deixa de ser dependente nem subordinado, ainda que obtenha retribuições equivalentes de distintos

⁹⁵⁷ Sobre a existência simultânea de contratos de emprego e sobre a simultaneidade de contratos de emprego e autônomo, *cf.* a jurisprudência em Jusbrasil (2020a).

⁹⁵⁸ Alguns exemplos de jurisprudência do trabalho intermitente encontram-se em Vitória (2019), Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região TRT-17 – RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA: RO 0001293-13.2017.5.17.0001.

⁹⁵⁹ Alguns exemplos de jurisprudência do trabalho intermitente encontram-se em Jusbrasil (2020c).

⁹⁶⁰ Sobre o trabalho intermitente e a tempo parcial, *cf.*, respectivamente, os itens 5.3.2.2.1.3 e 5.3.2.2.1.4.7 do capítulo 5 desta tese.

⁹⁶¹ Alguns exemplos de jurisprudência afirmando não ser a exclusividade do contrato de emprego encontram-se em Brasil (2019), Processo nº AIRR-10995-05.2015.5.01.0031.

⁹⁶² Essas e outras discrepâncias são anotadas por Cesarino Junior (1938, pp. 80-81).

empregadores, em percentual superior ou igual a 50% em um e 50% em outro?⁹⁶³ Todo trabalho oneroso está revestido de dependência econômica⁹⁶⁴ e se o trabalho não é gratuito é porque o trabalhador precisa da remuneração resultante de seu trabalho⁹⁶⁵, independentemente de percentual, uns mais, outros menos, neste ou naquele tipo de trabalho, seja para manter este ou aquele padrão e qualidade de vida, a retribuição é de natureza salarial e para prover as suas necessidades⁹⁶⁶. A dependência econômica decorre da qualidade de ser trabalhador e não da qualidade econômica da pessoa – ser rica ou pobre⁹⁶⁷ –, de ser subordinado ou não; ela paira sobre todo tipo de trabalho oneroso e trabalhador, independentemente de percentual e equivalências da retribuição recebida das mãos de um ou outro credor do trabalho⁹⁶⁸.

É despiciendo persistir em negar a concepção ampla da dependência econômica de todos os trabalhadores⁹⁶⁹, por receio em “[...] tornar inteiramente imprecisa a distinção entre o contrato de trabalho e o contrato de serviços independente”, como registrou Cesarino Junior (1938, p. 82), e fragilizar a autonomia do direito do trabalho. Essa imprecisão antes percebida, hoje é uma

⁹⁶³ Em sentido semelhante, cf. Porto (2009, p. 63).

⁹⁶⁴ Em sentido contrário, cf. Martinez (2015, p. 152).

⁹⁶⁵ Cesarino Junior (1938), ao estabelecer um paralelo entre a remuneração e o serviço gratuito, ressalta: “A existência da remuneração é requisito indispensável, por isso que sua obtenção é o fim visado pelo empregado ao contratar, visto como, em regra, ela tem caráter alimentar, motivo por que a lei a cerca de especial proteção. Os casos de prestação de serviço gratuito não são objeto da proteção dispensada pelo legislador” (p. 70).

⁹⁶⁶ “A visão clássica de subordinação não se sustenta na caracterização da relação de emprego diante de fatores que desvelam a descentralização produtiva do mundo capitalista com sua *racionalidade tecnológica* geradora de processos gradativos e enevoados que vão se instalando na órbita da relação de emprego, alterando, pouco a pouco, os padrões de exploração e, por consequência, alterando padrões de pensamento” (BESSA, 2017, p. 142).

⁹⁶⁷ Na defesa da dependência econômica do empregado, mas ressaltando a qualidade de trabalhador, leciona Cesarino Junior (1938): “Comtudo, é preciso notar que, si o fundamento da proteção dispensada aos trabalhadores foi a sua dependência economica, nem por isso se póde esquecer que tal proteção, na legislação social é dispensada a êles na qualidade de trabalhadores economicamente dependentes, e não apenas na de pessoas economicamente dependentes” (p. 80).

⁹⁶⁸ Em sentido próximo, cf. Porto (2009, p. 63).

⁹⁶⁹ Paul Cuhe e Henri Capitan, ao restabelecerem o debate sobre o trabalho em domicílio, por ocasião de seu enquadramento na legislação de aposentadoria, defendem que “[...] o vínculo de subordinação entre o trabalhador e aquele que o remunera não pode mais ser considerado como o único critério definidor da relação de emprego. É necessário, portanto, o acréscimo de um outro critério (ao lado daquele tradicional): a dependência econômica” (*apud* PORTO, 2009, p. 60).

realidade ampliada pelas transfusões das características de uma espécie de relação de trabalho para a outra, a exemplo do que se viu no capítulo 5 desta tese, e nem por isso a autonomia do direito do trabalho deixou de amadurecer como ramo jurídico (DELGADO, 2019, pp. 79-82 *passim*).

A dependência econômica hoje tem dimensão diferenciada da existente por ocasião da institucionalização do clássico direito do trabalho. Ela se aloja em variados componentes e tipos de trabalho – tais como ajuda de custo, comissões, alimentação, moradia, transporte, gratificações, planos de saúde e odontológico, bolsas de estudo, acesso a clubes, descontos para compras, participações etc. –, ampliando o poder de quem fornece e a dependência de quem recebe, para além da natureza alimentar restrita à cesta básica e acessar a assistência médica privada, o mundo das compras, das viagens, dos bares, dos restaurantes, dos teatros, potencializando o sentimento de pertencimento do trabalhador, sua integração, sua utilidade e seu respeito perante seu grupo de trabalho, social e familiar, além de favorecer sua saúde física, mental, emocional e espiritual.

Além disso, não se pode esquecer que o trabalhador depende do detentor do capital para conseguir o trabalho e a retribuição, concentrando nas mãos deste a oferta e, em regra, as condições de trabalho, seja em qual regime for, residindo aqui também mais uma faceta da dependência econômica.

Negar a dependência econômica de qualquer trabalhador ao poder econômico do credor de seu trabalho é negar o próprio poder econômico, considerando ser o trabalho uma fonte primária desse poder⁹⁷⁰ e finalidade primária não apenas do clássico trabalho subordinado, mas de todo tipo de trabalho produtivo e oneroso⁹⁷¹.

Acrescenta-se agora uma terceira questão: porque ocorre a *ajenidad* ou alienidade dos frutos do trabalho?⁹⁷² A mais breve e simples explicação: é porque

⁹⁷⁰ Esse viés patrimonialista é anotado por Machado (2009): “A noção jurídica de dependência é que permite uma espécie de legitimação, não somente do contrato de trabalho, mas do poder do empregador e, conseqüentemente, da sujeição do trabalhador, tudo demarcado dentro de um viés patrimonialista” (p. 38).

⁹⁷¹ A dependência econômica já foi utilizada para expandir o conceito de subordinação (PORTO, 2009, p. 59).

⁹⁷² A abordagem histórica do trabalho constante no capítulo 2 desta tese, nomeadamente no item 2.2, permite admitir que a necessidade dos homens das cavernas de produzirem para sobreviver, e o desencontro sobre o modo de alcançar esse fim, é o primeiro conflito de

a criatura humana precisa do dinheiro (retribuição, remuneração, salário ou outro nome equivalente)⁹⁷³ resultante do seu trabalho para adquirir os bens de vida que elege (alimentação, vestuário, moradia, cultura, arte, entre outras necessidades básicas ou não)⁹⁷⁴ e se sentir inserido na sociedade que integra⁹⁷⁵. A necessidade⁹⁷⁶ de ser retribuído pelos frutos do seu trabalho não é particular a um ou a outro tipo de trabalho ou contrato⁹⁷⁷, ela é comum à criatura humana, resulte a retribuição de aquisições originárias/*ajenidad*/trabalho alheio ou derivadas/alienidade/trabalho por conta própria⁹⁷⁸. A *alea*⁹⁷⁹ não é uma

trabalho, solucionado em lutas, a primeira justificativa da ascensão ou da superioridade de um humano sobre o outro e a raiz da sujeição, da dependência, da subordinação humana.

⁹⁷³ Sobre salário, sugere-se a leitura de Catharino (1997).

⁹⁷⁴ A necessidade do trabalhador dos rendimentos do seu trabalho para satisfazer as suas necessidades essenciais (dependência econômica) é também afirmada por Amado (2019, p. 15).

⁹⁷⁵ Sobre a gênese do trabalho, cf. as anotações constantes no item 2.2 do capítulo 2 desta tese.

⁹⁷⁶ Bessa (2017), após discorrer sobre o salário e ressaltar sua natureza alimentar por atender as necessidades biológicas e sociais do trabalhador, questiona o sentido de necessidade para a filosofia jurídica do direito. Considera que a sociedade de consumo está dominada pelo neoliberalismo “[...] e a sua factualidade direcionada a um relativismo dos valores influenciando um correspondente relativismo das necessidades, tem-se que essa mesma factualidade se fundamenta num princípio que projeta o dever de satisfazer as necessidades, qualquer que seja o projeto pessoal e a forma coletiva de vida, pois a satisfação das necessidades sobredeterminam as escolhas de projetos de vida” (p. 169).

⁹⁷⁷ Em Portugal, Milena Silva Rouxinol (2019) afirma existir outros modelos contratuais, enquadráveis “[...] na categoria ampla do contrato de prestação de serviço, igualmente assentes em similar binómio” – prestação de atividade a outrem mediante o pagamento de uma remuneração, não sendo simples a tarefa de recondução de uma relação a outra estrutura contratual (pp. 87-88).

⁹⁷⁸ Para investigar as razões da subordinação jurídica, sugere-se a leitura da obra de Bessa (2017) intitulada **Além da subordinação jurídica no direito do trabalho**. Na capa de fundo de apresentação do livro, há uma síntese cujas noções vale ressaltar: “No livro *O direito à preguiça*, Lafargue, diante da paixão cega pelo trabalho, pergunta: como é possível exigir do trabalhador uma decisão contrária ao capital? Por que ele persiste com os olhos baixos, submisso, venerando o patrão? Por que não reage? A dependência econômica se sobrepõe entre as explicações, mas não é suficiente. O poder da autoridade patronal vai além! A resposta advém de teorias da Psicanálise, como a instituição do tabu, uma forma de manipulação da ansiedade por regras do totemismo, respectivamente, instituto e instituição social, das quais se abstrai o controle hierárquico pela submissão na crença do desconhecido, como a morte e a exogamia na horda primitiva. Por outro lado, a infância é, em si, a servidão e tentativa de fuga desta condição à maturidade que nunca chega a ser completa. Na Modernidade se tem uma nova fase em que o ser humano se submete pelo trabalho ao Capital, uma servidão modelada por um contrato. Este contrato, para o trabalhador, é um retrato da impossibilidade de escolha ou limitado no campo das exigências da vida que, simbolicamente, se apresenta como reconhecimento da necessidade – a *ananke*, nossa educadora, que dá em troca a liberdade de forma silente, sem reação. A investigação desta obra é sobre as razões da subordinação do trabalhador”.

⁹⁷⁹ “**Álea** é um termo jurídico que significa, literalmente, a possibilidade de prejuízo simultaneamente à de lucro – ou, em outras palavras, risco (HOUAISS, verbete ‘álea’)” (WIKIPÉDIA, 2020b).

necessidade ou um elemento exclusivo do contrato de trabalho subordinado do direito do trabalho, porque não confere uma fisionomia particular a ele nem a nenhum tipo de trabalho oneroso, trata-se de uma característica comum que contribui para dar feição ao gênero contratual trabalho oneroso, mas não para distinguir a natureza da espécie contratual de trabalho oneroso⁹⁸⁰.

Admitir a *ajenidad* ou a alienidade – utilidade patrimonial conferida ao trabalho produtivo humano – uma decorrência da dependência econômica comum a toda relação laboral onerosa subordinada ou não afina e fortalece duas interpretações: uma que corresponde a dependência econômica com a dependência referida pelos legisladores nos artigos 3º da CLT e 10º da CTP; e a outra que afirma estar todo trabalho untado de certo grau de subordinação⁹⁸¹, variando apenas a intensidade.

A variação de intensidade da subordinação está implicitamente compreendida na indiferença de quantidade de remuneração do trabalhador adotada pelas correntes objetiva e estrutural da subordinação, eis que a *ajenidad* ou a alienidade – utilidade patrimonial conferida ao trabalho produtivo humano – é uma decorrência da dependência econômica comum a toda relação laboral onerosa subordinada ou não. Para ocorrer a subordinação, não importa a quantidade de remuneração, é a intensidade da integração ou da inserção da atividade do trabalhador na atividade da empresa que importa para a subordinação, ainda que a subordinação seja “afrouxada” (DELGADO, 2019, p. 352), ou seja, ainda que a subordinação seja para menos, e da mesma forma o poder/rigor do credor, ou ainda há níveis diferentes para a subordinação.

Afirmar ser a dependência econômica uma característica comum às diversas atividades produtivas onerosas fortalece a subordinação estrutural, considerando-se que a dispensa das ordens diretas do empregador alargou as portas para a entrada de todo tipo de trabalho que integre a atividade da empresa,

⁹⁸⁰ Reis (2012) observa sobre a “mensagem especial” extraída do artigo 10º do CTP: “[...] depois de confirmar a subordinação jurídica como elemento central do contrato de trabalho e da delimitação do Direito do Trabalho, o legislador português, na senda da nossa tradição jurídica, quis transmitir um sinal claro de abertura deste ramo do direito à realidade sociológica que o explica, a dependência econômica. Optou em primeira linha pela subordinação jurídica, mas continuou a dar relevância, em certas situações, à dependência econômica” (p. 355).

⁹⁸¹ Nesse sentido, cf. Barros (2016, p. 177).

exceto o prestado eventualmente. Assim, a concepção ampla da dependência econômica de todo trabalhador é uma facilitadora para as interpretações expansionistas da subordinação.

Vale lembrar, ainda, que a unificação do conceito de trabalho subordinado atrelada ao contrato de emprego tem origem na tradição jurídica romano-germânica, decorrendo em diversos países da lei ou da jurisprudência⁹⁸², sendo a subordinação jurídica um mecanismo adotado visando superar as “[...] dificuldades técnicas de fixação da dependência econômica” (MACHADO, 2009, p. 40)⁹⁸³. A dependência econômica vem cada dia mais sendo reconhecida pelos ordenamentos jurídicos, ainda que com facetas diferenciadas⁹⁸⁴, e gradualmente implementada na realidade laboral, como se vê do modo de ser das novas modalidades de relações de trabalho incluídas no bojo do direito do trabalho nas últimas décadas, a exemplo das citadas no capítulo 5 desta tese, bem como pela presença do coletivo de trabalhadores nominados por alguns como autônomos economicamente dependentes ou parassubordinados (item 5.3.3 do capítulo 5 desta tese)⁹⁸⁵.

A diversidade de transformações implementadas nas últimas décadas estão a ampliar cada dia mais as dificuldades para manter o conceito homogêneo

⁹⁸² O conceito de trabalho subordinado, na Holanda, em Portugal, na Itália e na Espanha, está previsto em lei; na França, na Bélgica e na Alemanha, o conceito se origina da doutrina e da jurisprudência, valendo atentar que a subordinação não é um “critério técnico-jurídico”, uma vez que o controle da jurisprudência está condicionado “[...] ao peso que se dá à valorização do controle verificado” (MACHADO, 2009, pp. 39-40).

⁹⁸³ “É o trabalho dependente que fornece à disciplina do Direito do Trabalho o conceito exato do contrato de trabalho, e tem como projeto a unificação do status do trabalho subordinado” (MACHADO, 2009, p. 39).

⁹⁸⁴ A noção de dependência econômica para caracterizar a subordinação jurídica vem sendo adotada em diversos países, a exemplo do Código do Trabalho do Panamá (art. 65), a África do Sul em sua reforma em 2002 e a jurisprudência grega (PORTO, 2009, pp. 65-66).

⁹⁸⁵ Apesar de o CTP utilizar no artigo 10º a expressão “dependência econômica”, sustenta Martinez (2015) que esta não deve ser levada em consideração para efeitos de direito do trabalho, porque para o trabalho subordinado interessa apenas a dependência jurídica. Reconhece, porém, que o aspecto importa, “[...] eventualmente, para os trabalhadores independentes. A dependência econômica existirá, eventualmente, com respeito a um trabalhador independente, que pode encontrar-se na dependência econômica daquele para quem trabalha; mas não se está perante uma típica situação jurídica laboral. Deste modo, no designado trabalho para-subordinado, por apresentar, no ponto de vista econômico e social, afinidades com a relação laboral, pode justificar a aplicação de normas de Direito do Trabalho, como a Lei dos Acidentes de Trabalho (art. 3º, nº 2, da LAT) ou de regimes similares aos estabelecidos para o contrato de trabalho, a exemplo dos contratos equiparados (art. 10º do CT)” (p. 152).

de subordinação jurídica⁹⁸⁶ e sua compreensão centrada na dicotomia entre autonomia no *modus operandi* (autônomo) *versus* ausência de autonomia (subordinado), considerando-se a inegável inversão da intensidade de subordinação e de autonomia entre o trabalho autônomo e o subordinado, como fazem ver as relações de trabalho exemplificadas no capítulo 5 desta tese. As dificuldades fomentaram as novas correntes doutrinárias e jurisprudenciais para a subordinação⁹⁸⁷ e a admissão, ainda que indireta e despropositada, do reconhecimento da concepção ampla de dependência econômica e subordinação.

Porto (2009) entende que a dependência econômica não é um definidor da subordinação, e sim um dos indícios a serem revelados no caso concreto, ou, ainda, uma presunção do vínculo de emprego, um critério hermenêutico utilizado “[...] na identificação em concreto da relação de emprego, embora não constitua o seu suporte fático-jurídico” (p. 63).

Machado (2009) explica que o critério da subordinação ou da dependência para o contrato de trabalho, segundo a doutrina que se impôs, consistiria “[...] numa relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem”. Conclui, entretanto, que “[...] o critério da subordinação não é, em essência, um critério jurídico, senão econômico”, além de ser duvidoso e formalístico que o pressuposto seja a natureza da subordinação contratual, “[...] o fundamento da subordinação se dá pela noção de propriedade” (p. 31).

A presente pesquisa motiva-se a ir além e ousa admitir que a utilização das

⁹⁸⁶ Sobre as dificuldades em torno da subordinação jurídica, observou Milena Silva Rouxinol (2019) “[...] tratar-se, na verdade, de uma ‘abstração’, ‘fórmula mágica, mas oca’, que, substancialmente, ‘não existe’, sendo mera ‘aparência de justificação a uma decisão de política subjacente’” (p. 84).

⁹⁸⁷ “A dependência econômica vem sendo observada como critério muito importante para a incidência do Direito do Trabalho, pelas legislações de diversos países da Europa. Lá se observou que existia uma categoria de trabalhadores que, embora formal e juridicamente independentes do tomador dos serviços, dele dependia economicamente para sua sobrevivência, porque para ele trabalham com exclusividade, ou dele recebiam serviços, ou a matéria-prima para realizá-los, retornando apenas para entregar o produto ou serviço acabado. Daí que esses trabalhadores se encontravam numa situação jurídico-laboral complexa: não laboravam em subordinação, como no sistema clássico da relação de emprego, mas dependiam do tomador dos serviços para sobreviver, pois costumeiramente se constituía em uma única fonte de rendimentos” (NASCIMENTO *apud* JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, pp. 297-298).

expressões “dependência” e “subordinação” melhor se explicam considerando a dependência econômica a causa da subordinação – presente em toda relação de trabalho – e a subordinação o efeito causado pela dependência econômica que o trabalhador tem do credor de seu trabalho⁹⁸⁸. O contrato é o instrumento jurídico formalizador do liame e das condições regentes entre ambos, nele se instalando a natureza jurídica da subordinação independente da espécie laboral. A subordinação do trabalhador ao credor do seu trabalho é objetiva, atua sobre o *modus operandi* da atividade laboral, como decorrência do poder de direção do credor do trabalho, e não sobre a pessoa do trabalhador (subordinação subjetiva), variando de intensidade conforme a espécie ou as condições contratadas.

A concepção ampla da dependência econômica de todos os trabalhadores compatibiliza com o entendimento de ser ela um dado sociológico – pré-jurídico, no sentido da necessidade de o trabalhador obter meios econômicos existir antes mesmo de estar a trabalhar. Entretanto, trata-se também de um dado jurídico, uma vez que a partir do nascimento e do desenvolver do contrato o/a trabalhador/a passa a contar e depender da retribuição a ser paga pelo credor de seu trabalho. É a qualidade de ser trabalhador/a contratado/a mediante retribuição que acende a luz da dependência econômica contratual jurídica e aciona o poder do credor do trabalho sobre a prestação do trabalho ofertada pelo trabalhador/a, ou seja, a situação de subordinação jurídica. A dependência econômica é a causa que motiva o trabalhador a subordinar-se ao credor do seu trabalho.

Sendo a dependência econômica do trabalhador à retribuição paga pelo credor de seu trabalho o que une o primeiro ao segundo, o que o segundo/credor contrata/paga é a atividade a ser executada pelo trabalhador, localizando-se na atividade do trabalhador o objeto do contrato de trabalho, e não na subordinação, cujo modo de ser depende da intensidade do poder de direção contratado pelo credor do trabalho.

O objeto do contrato de trabalho fixado na atividade laboral (obrigação laboral), e não na subordinação (modo de ser da obrigação), alinha-se com o

⁹⁸⁸ Para Catharino (1982), a dependência é o elemento caracterizador da relação e as duas modalidades de dependência, a econômica e a jurídica, devem se reunir na pessoa do trabalhador (p. 209).

critério obrigacional comum aos contratos em geral⁹⁸⁹, cuja raiz, apesar de ser civilista, não desconstitui o fato de ser a obrigação contratada uma atividade trabalhista e não civilista, mantendo seu lastro dentro do especial direito do trabalho.

Por fim, considerando a dependência econômica do trabalhador à retribuição paga pelo credor de seu trabalho a causa da subordinação; considerando a dependência econômica uma característica comum às espécies e aos tipos de contratos de trabalho, não reside aqui o elemento identificador da subordinação e diferenciador das espécies autônoma e subordinada, nem como sustentar que integre o nominado trabalho parassubordinado e/ou autônomo economicamente dependente uma ou outra das duas espécies tradicionais do mundo laboral, nem constituir uma categoria distinta.

6.3.5.1.2 Poder de direção

Cesarino Junior (1938), ao lecionar sobre o poder de direção do empregador, aduz ser este o critério mais importante para a diferenciação do contrato de trabalho subordinado dos outros contratos de trabalho (p. 73), acrescentando Machado (2009) ser ele o critério que confere a medida exata do contrato e faz surgir o conteúdo da subordinação jurídica, delimitada pela modalidade de trabalho, lugar e tempo da prestação do trabalho. O controle rígido do tempo-espaço da produção mina o poder e a autonomia do trabalhador (p. 35).

⁹⁸⁹ Critério reafirmado por Machado (2009, pp. 30-31).

O poder⁹⁹⁰ de direção⁹⁹¹ foi abordado no capítulo 4 desta tese, junto às noções caracterizadoras do trabalho autônomo (item 4.2.2) e da subordinação jurídica (item 4.3.2.5.3.4). No item 5.3.4 do capítulo 5 desta tese, o legislador espanhol, ao regular o Estatuto do Trabalhador Autônomo e o autônomo economicamente dependente (Lei 20/2007 – LETA), estabeleceu interessante roteiro para identificar o poder de direção contemporâneo; além de enfatizar que seja o trabalho realizado fora do âmbito de direção e organização da empresa ou de outra pessoa que contrate, o trabalhador precisa ter critérios organizativos próprios, infraestrutura própria, material próprio e assumir os riscos de sua atividade.

Dois ângulos devem ser enfatizados na leitura do poder de direção: um subjetivo, o qual compreende o sujeito detentor do poder – o credor do trabalho – e o sujeito sobre quem incide o poder – o trabalhador; e o ângulo objetivo, que se refere ao círculo de ação do conteúdo do poder de direção.

No ângulo subjetivo, em princípio, o poder de direção se manteve totalmente nas mãos do empreendedor da atividade produtiva⁹⁹², afinal é ele quem arca com os efeitos econômicos de sua atividade e com a manutenção do exercício

⁹⁹⁰ “Poder é o **direito de deliberar, agir, mandar** e, dependendo do contexto, exercer sua autoridade, soberania, a posse de um domínio, da influência ou da força. Poder é um termo que se originou a partir do latim *possum*, que significa ‘ser capaz de’, e é uma palavra que pode ser aplicada em diversas definições e áreas. Segundo a sociologia, poder é a habilidade de impor a sua vontade sobre os outros, e existem diversos tipos de poder: o poder social, o poder econômico, o poder militar, o poder político, entre outros. Alguns autores importantes que estudaram a questão de poder foram: Michel Foucault, Max Weber, Pierre Bourdieu. As principais teorias sociológicas relacionadas ao poder são a teoria dos jogos, o feminismo, o machismo, o campo simbólico e etc. Para a política, poder é a capacidade de impor algo sem alternativa para a desobediência. O poder político, quando reconhecido como legítimo e sancionado como executor da ordem estabelecida, coincide com a autoridade, mas há poder político distinto desta, como acontece no caso das revoluções ou nas ditaduras. O poder se expressa nas diversas relações sociais, e onde existem relações de poder, existe política, e a política se expressa nas diversas formas de poder” (SIGNIFICADOS, 2015b).

⁹⁹¹ Direção: “s.f. Lado para onde alguém se dirige; rumo, sentido, caminho. Indicação que orienta geograficamente (norte, sul, leste e oeste): em todos os pontos do mundo, o norte fica na mesma direção. Cargo ou função de quem dirige, orienta, direciona, gerencia, governa; administração, governo. Reunião das pessoas que administram, orientam, guiam uma instituição ou empresa; diretoria. Aquilo que indica o lugar em que se vive ou onde se está; endereço. Condução de um veículo automotor: prefiro que ele fique na direção. Explicação do caminho para se chegar a determinado lugar. Linha fictícia que orienta ou mostra a orientação de: direção do tornado. Mecanismo que, num veículo, permite sua orientação, rumo. (Etm. do latim: *directio -onis*; pelo francês: *direction*)” (SIGNIFICADOS, 2020).

⁹⁹² “**Empreendedor é aquele que toma a iniciativa de empreender**, de ter um negócio próprio. É aquele **que sabe identificar as oportunidades e transformá-las em uma organização lucrativa**” (SIGNIFICADOS, 2014).

do seu poder sobre o outro⁹⁹³. Não se fala, em princípio, em alterações substanciais, há quem exerce o poder – o detentor da atividade econômica – e quem acata esse poder – o trabalhador que executa a obrigação⁹⁹⁴. Entretanto, nas últimas décadas, as mudanças gradativamente inseridas, nomeadamente sobre o modo, o tempo e o lugar da atividade laboral, interferiram na compreensão de subordinação e poder de direção e ricochetearam efeitos sobre a posição dos sujeitos da relação laboral.

O ângulo objetivo é o círculo de ação do conteúdo do poder, isto é, o modo que o empresário exerce poder sobre sua atividade econômica e sobre a atividade do trabalhador; a subordinação está no sentido inverso, ou seja, no modo que o trabalhador se submete a esse poder. Apesar de os dois modos integrarem uma mesma relação e um mesmo círculo de atividades, eles não se confundem, eis que a emanção do poder provém de um sujeito e quem sofre os efeitos do exercício desse poder é outro sujeito. Além disso, trata-se do exercício de distintas atividades: o credor do trabalho exerce poder sobre a sua atividade econômica e sobre a atividade do trabalhador, este concede sua atividade laborativa àquele que lhe contratou, integrando um círculo de atividades formado de um lado pelo fluxo de poder e de outro pelo refluxo da subordinação.

O poder do detentor da atividade econômica se resume na liberdade que tem para organizar a estrutura do empreendimento, inclusive decidir sobre o modo de dirigir a produção do trabalho contratado, considerando-se ser ele quem arca com os riscos e meios para atingir seus fins⁹⁹⁵.

No que se refere ao poder de organizar a estrutura do empreendimento, as mudanças advindas com o tempo trouxeram inovações no modo de gestão, abrindo

⁹⁹³ Conforme Porto (2009), uma dimensão do poder consiste em uma parte arcar com o custo para tentar exercer o poder sobre a outra (p. 39).

⁹⁹⁴ Nesse sentido, o Estatuto do Trabalhador espanhol: “*Artículo 20. Dirección y control de la actividad laboral. 1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue*” (“Artigo 20. Gestão e controle da atividade laboral. 1. O trabalhador será obrigado a realizar o trabalho acordado sob a direção do empregador ou da pessoa a quem ele delega”, tradução nossa).

⁹⁹⁵ Max Weber identificou três tipos puros de poder: o legal (legitima os ordenamentos jurídicos; sua fonte é a lei); o tradicional (funda-se na crença do poder existente “[...] desde sempre; sua fonte é a tradição”); e o carismático (fundamenta-se na afeição à pessoa de um chefe, em seu caráter, sua força heroica, geralmente um profeta, um herói, um demagogo). Nas relações concretas, o poder consiste na combinação desses modelos, variando conforme a época (PORTO, 2009, pp. 37-38).

lugar para a descentralização da atividade e do poder de direção. Em caso de terceirização, a empresa terceirizante e a tomadora do serviço exercem poder de direção e lhes cabe responsabilidade direta ou indireta, conforme o entendimento de cada ordenamento jurídico⁹⁹⁶. A terceirização foi abordada no item 5.2.5 do capítulo 5 desta tese, entre os fatores que contribuíram para as transformações das relações de trabalho e a formação do cenário laboral contemporâneo. Seu enfoque não apresenta aspectos que interfiram na abordagem do presente item, considerando-se o exercício do poder de direção em qualquer das duas empresas, não se justificando aqui se estender nessa compreensão. O sucesso do novo modelo descentralizado deixa clara a liberdade e a força do detentor do capital para transformar o mundo do trabalho conformado ao seu interesse de agir.

As transformações no poder de organização do detentor da atividade que interessam a esta abordagem são as que rodeiam o modo de direção da produção, por incidirem na atividade do trabalhador.

Dos cinco elementos constitutivos do trabalho subordinado, considerados usualmente pela doutrina brasileira e citados repetidas vezes nesta pesquisa, com exceção do elemento pessoa física, os outros quatro se referem ao *modus operandi* do trabalho⁹⁹⁷. Das transformações incidentes, afóra a subordinação, o elemento que mais contou com a intervenção do poder do credor do trabalho é o pertinente à não eventualidade, exatamente por estar o tempo compreendido no âmbito de organização e produção de sua atividade, e, por conseguinte, na atividade do trabalhador⁹⁹⁸. A ordem crescente de transformações foi pela quebra de homogeneidade no tempo de duração do contrato e da jornada de trabalho, alargando o caminho para confundir a visão tradicional de subordinação empregatícia⁹⁹⁹.

O local de trabalho também sofreu modificações significativas, influenciado

⁹⁹⁶ Registra Machado (2009): “A empresa, pela sua nova forma de organização da produção e, especialmente, pelo seu poder de decisão, se apresenta em formas multifacetadas, sendo cada vez mais difícil identificar e localizar onde está o núcleo do poder. [...]. Há uma tendência, na jurisprudência, em reconhecer que o poder de direção se verifica naquela empresa que de fato exerce o controle de gestão do negócio e da mão de obra” (pp. 72 e 36).

⁹⁹⁷ Nesse sentido, *cf.* o item 6.3.1 deste capítulo.

⁹⁹⁸ Esse sentido foi afirmado no item 6.3 deste capítulo.

⁹⁹⁹ As relações de trabalho atreladas ao tempo estão exemplificadas no item 5.3.2.2.1 do capítulo 5 desta tese.

especialmente pelas inovações tecnológicas introduzidas nas últimas décadas¹⁰⁰⁰. Ocorre a ampliação do trabalho a distância¹⁰⁰¹ e o retorno do trabalho para dentro da casa do trabalhador – tal como ocorria na Idade Média¹⁰⁰² –, além de outros locais, fazendo surgir novas modalidades de relações de trabalho, a exemplo do teletrabalho¹⁰⁰³.

Ao falar de intervenção do credor do trabalho na atividade do trabalhador, está-se a falar de atividade jurídica exercida entre pessoas livres para estabelecer o liame e consentir o exercício do poder e aceitar a obediência¹⁰⁰⁴, e não do poder exercido pela ameaça, pela coação, pelo constrangimento e pela manipulação, comum ao trabalho servil ou escravo, apesar de toda forma de poder revelar “[...] habitualmente a expressão de uma desigualdade de recursos” e gerar pesos e conflitos (STOPPINO, 1998, p. 939).

A menor incidência de poder do credor da atividade e a maior liberdade do trabalhador existente em várias relações de trabalho são uma das preocupações jurídicas do mundo laboral atual¹⁰⁰⁵.

Para o professor português Reis (2012), a maior autonomia conferida ao trabalhador subordinado não significa ter o empregador perdido poder, e sim um novo modo de exercício do poder. Ao invés do rígido controle hierárquico comum às “tarefas simples e repartidas” compreendidas em uma produção em massa, agora o controle é “[...] menos visível assente em métodos de concertação e participação” sobre a atividade de trabalhadores integrados em uma produção, “[...] diversificados e de alta qualidade” (p. 321).

¹⁰⁰⁰ As inovações tecnológicas foram abordadas no item 5.2.4 do capítulo 5 desta tese.

¹⁰⁰¹ O trabalho realizado fora do estabelecimento da empresa foi abordado no item 5.3.2.2.2.2 do capítulo 5 desta tese.

¹⁰⁰² Sobre esse aspecto histórico, cf. o item 2.4 do capítulo 2 desta tese.

¹⁰⁰³ “As relações de poder sempre estiveram presentes nas sociedades humanas, porém, modificaram ao longo da história as formas de seu exercício, referidas por Michel Foucault como ‘tecnologias do poder’” (PORTO, 2009, p. 37).

¹⁰⁰⁴ Essa liberdade é reafirmada por Alonso Olea (1994, p. 21).

¹⁰⁰⁵ “*Sin embargo, las tendencias más recientes muestran una propensión a la ampliación de la autonomía del trabajador sea como parte del contrato de trabajo, sea como un prestador de trabajo con un mayor margen de autonomía*” (BRAVO-FERRAR, 1999, p. 28, “No entanto, as tendências mais recentes mostram uma propensão à ampliação da autonomia do trabalhador, seja como parte do contrato de trabalho, seja como um prestador de trabalho com uma maior margem de autonomia”, tradução nossa).

No Brasil, Machado (2009) entende que a prevalência de um maior grau de liberdade e de escolhas do próprio empregado não é incompatível com a condição de empregado e representa uma nova qualidade do trabalhador inerente às novas organizações produtivas (p. 69).

Ressalta a portuguesa Ramalho (2014) que a noção de contrato de trabalho referida no artigo 11º do CTP¹⁰⁰⁶ confere mais relevância ao componente “autoridade” do que à “direção” do empregador, mas deixa claro seu cuidado em manter a inserção do trabalhador “no âmbito da organização” do credor. A subordinação inerente ao contrato refere-se essencialmente ao dever de obediência do trabalhador, em direta correspondência com o poder diretivo do empregador, havendo indícios indiretos que oferecem condições para fazer valer o exercício do poder diretivo, como o local, o tempo de trabalho e a imputação de riscos (pp. 20-21 e 56).

Para Barros (2016), o importante é a possibilidade de o empregador intervir na atividade do empregado, não sendo imprescindível a submissão do trabalhador a horário ou a controle direto do cumprimento de ordens para configurar-se a subordinação jurídica (p. 176).

Esses argumentos assentam as correntes modernas da subordinação objetiva e da estrutural. Entretanto, dizer que a subordinação ocorre com a integração ou a inserção da atividade do trabalhador na atividade da empresa não explica o que é a subordinação, e sim onde ela incide (na atividade), quando ela ocorre – quando a atividade do trabalhador estiver integrada ou inserida na atividade do credor do trabalho – e seu âmbito – em toda atividade da empresa, fim ou meio.

Para a presente pesquisa, o poder de direção permanece essencial para caracterizar a subordinação, seja ele exercido por meio de ordem direta, autoridade, controle direto ou indireto – se o credor do trabalho intervém na atividade do trabalhador, ele está a exercer seu poder de direção sobre a atividade do trabalhador –, seja com maior ou menor intensidade, há subordinação. Subordinar é aceitar limites à liberdade do poder de direção sobre a própria

¹⁰⁰⁶ Aduz o artigo 11º do CTP que contrato de trabalho é “[...] aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”.

atividade laboral¹⁰⁰⁷, seja ele exercido sobre um tipo ou outro de trabalho e trabalhador, o que varia é a intensidade do exercício do poder entre o credor do trabalho e o trabalhador¹⁰⁰⁸.

Vale lembrar que, no início do trabalho livre e remunerado, o trabalho dos artesãos era autônomo, não sofria interferências do credor do trabalho, já os membros das corporações (oficiais e aprendizes) e os posteriores assalariados submetiam-se a intenso e desumano controle. A intensidade de incidência de poder era discrepante entre um tipo e outro, deixando clara a distinção entre as duas espécies de trabalho. Com o decorrer do tempo, especialmente nas últimas décadas, diversos fatores¹⁰⁰⁹ misturaram as características dos tipos autônomo e subordinado e deixaram a intensidade do exercício do poder do credor do trabalho cada dia mais difusa e tênue, como demonstram as características do trabalho autônomo e do subordinado anotadas respectivamente nos itens 4.2 e 4.3 do capítulo 4 desta tese, bem como as relações de trabalho agrupadas no capítulo 5 e a releitura das características do trabalho subordinado desenvolvidas até aqui neste capítulo 6.

Hoje o cenário laboral é um *mix* de relações; além da presença de trabalhadores com as características genuínas do trabalho autônomo, e outros do trabalho subordinado, há um grupo de trabalhadores autônomos nem sempre dotados de real liberdade para trabalhar e outro grupo de trabalhadores subordinados dotados de uma liberdade anteriormente inimaginável. A mistura aproxima e confunde os tipos e abre espaço, inclusive, para questionar a presença de um tipo novo de trabalho resultante dessa miscigenação, usualmente nominado autônomo, economicamente dependente ou parassubordinado.

Para qualquer lado do cenário laboral que se mira, há uma dose de poder

¹⁰⁰⁷ Em sentido semelhante, conceitua Nascimento (2011) que subordinação é “[...] uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenha” (p. 164). Cf. também Ribeiro (2007, p. 937).

¹⁰⁰⁸ Amado e Moreira (2019) menciona a existência de limite à subordinação e de distintos graus (p. 53).

¹⁰⁰⁹ Os principais fatores referidos encontram-se no item 5.2 do capítulo 5 desta tese.

de direção e subordinação incidindo¹⁰¹⁰ sobre as relações de trabalho¹⁰¹¹. O poder de direção e a subordinação nunca deixaram de existir (servos, escravos, corporações, assalariados etc.). A distinção cada dia mais se acentua na intensidade da liberdade/autonomia/poder do trabalhador para exercer sua atividade e perpassa pelo seu sentido inverso, ou seja, na intensidade do poder de direção do credor do trabalho sobre a atividade do trabalhador.

Para ilustrar a variação de intensidade da liberdade/poder de direção e seu reverso, destacam-se algumas relações apresentadas no capítulo 5 desta tese:

1. Inicia-se por referir o exercente de atividade econômica considerado empresário; ele é o maior detentor de liberdade para exercer o poder sobre sua atividade e sobre a atividade dos trabalhadores que contrata¹⁰¹², posicionando-se na ponta extrema e mais alta da linha imaginária de poder, adotada aqui como referência para estabelecer a intensidade da liberdade/autonomia, em contraposição à ponta extrema e mais baixa da ponta da linha onde se situa o trabalhador que não exerce poder de direção, e sim se submete a ele, aos moldes da clássica subordinação fixada pós institucionalização do clássico direito do trabalho.
2. Em seguida à linha de poder está o trabalho autônomo, primeira atividade econômica livre e remunerada reconhecida pela história e tradicionalmente considerada dotada de poder de direção sobre a própria atividade econômica.

O percurso da presente pesquisa permitiu reconhecer a permuta de características do trabalho autônomo e do subordinado incidentes nomeadamente nas últimas décadas. A releitura do elemento não eventualidade do contrato de trabalho subordinado realizada acima, no item 6.3.4 deste capítulo, reafirmou terem as mudanças sobre o tempo de trabalho aproximado o trabalho subordinado e o autônomo, atenuando a linha distintiva entre eles. Em se tratando do clássico

¹⁰¹⁰ Esse sentido está afirmado no item 5.3.1 do capítulo 5 desta tese, ao tratar do trabalho autônomo.

¹⁰¹¹ “O poder de direção, identificado por um mínimo de controle direto compatibiliza a subordinação jurídica com várias modalidades de trabalho independente” (MACHADO, 2009, p. 37).

¹⁰¹² Esse aspecto é fato confirmado em toda história e está enfatizado no item 4.2.2 do capítulo 4 desta tese.

trabalho autônomo, o suposto é que a necessidade da empresa da atividade do trabalhador ocorra eventualmente, em circunstâncias ocasionais, esporádicas, ao contrário da não eventualidade ou da permanência caracterizadora da subordinação. Somente a prestação de trabalho eventual, esporádica, casual, legitima o trabalho autônomo, esse é o único detentor de liberdade e poder de direção sobre a própria atividade, apesar de receber instruções iniciais sobre a obrigação a ser contratada.

Conforme visto no item 5.3.1 do capítulo 5 desta tese, apesar de não haver obediência hierárquica do prestador/locador ao tomador/locatário, existe certo grau de subordinação do trabalhador autônomo para com o credor de seu trabalho, considerando o direito/poder do credor do trabalho de dar instruções gerais sobre a obrigação contratada e fiscalizar o cumprimento. Não se trata de direção e controle igual ao exercido sobre o trabalho subordinado do direito do trabalho, as intervenções são genéricas e não admitem sanções disciplinares ao locador, cabe apenas multa e rescisão unilaterais por incumprimento do contrato, previstas no direito civil.

Além disso, o resultado de sua atividade é entregue diretamente ao mercado/cliente e ele pode contratar empregado, exercendo poder de direção sobre sua atividade e sobre a atividade do trabalhador que contrata. O efetivo autônomo situa-se na linha de liberdade/poder de direção abaixo do empresário, ademais considerando-se a diferença estrutural existente entre eles.

3. Conforme anotado no capítulo 2 desta tese, por volta de 1973, o choque petrolífero deu partida a uma série de transformações no padrão de gestão e no modo de executar a obrigação laboral, intensificando e fazendo surgir relações de trabalho dotadas de maior liberdade/autonomia/poder sobre a própria atividade e inversamente com menor subordinação. O arrebanhamento das diversas modalidades de relações de trabalho feito no capítulo 5 desta tese demonstra o quanto é numeroso, diversificado e complexo o quadro laboral atual, não se justificando nem cabendo neste espaço adentrar na intensidade do poder e/ou subordinação de cada uma das relações arroladas. Limita-se a citar abaixo alguns exemplos de relações situadas ao meio das relações situadas nos extremos da linha imaginária referida – empresário *versus*

subordinação clássica –, de modo a possibilitar uma visão diversificada da intensidade de liberdade/autonomia/poder e subordinação existente em relações atuais.

Não interessa, para a apresentação dessa linha imaginária, defender se esses trabalhadores são considerados autônomos, parassubordinados ou subordinados, e se esta é clássica, objetiva, estrutural, reticular ou outro *nomen iuris* conferido, mas sim demonstrar os diferentes graus de liberdade/autonomia/poder/subordinação existentes nas relações de trabalho incrustadas no cenário atual.

3.1 Especial posição é a do exercente de alto cargo¹⁰¹³ detentor de confiança com poderes de direção¹⁰¹⁴ e gestão¹⁰¹⁵ sobre a atividade do credor. Ele possui não apenas poder hierárquico e disciplinar, como também, e sobretudo, autonomia nas decisões de sua esfera de atuação para gerir parte da atividade econômica que não é sua e sim do credor de seu trabalho. Além disso, possui grau elevado de autonomia sobre sua própria atividade, executando-a desconectada de controle de jornada de trabalho, de local de trabalho, com retribuição salarial diferenciada dos demais trabalhadores – no Brasil, gratificação de 40% a mais do valor do salário efetivo (art. 62, parágrafo único, da CLT) –, participação em lucros nem sempre distribuídos aos demais trabalhadores, entre outros privilégios. Seu alto grau de liberdade/poder o coloca à distância do *modus operandi* do clássico subordinado e o posiciona na estrutura empresarial abaixo do detentor da atividade econômica credor de seu trabalho, em lado oposto que situa os clássicos trabalhadores subordinados, a exemplo do montador de peças em série, condicionado a um local fixo e a jornada rígida para executar suas tarefas¹⁰¹⁶.

¹⁰¹³ Sobre os trabalhadores exercentes de altos cargos, cf. o item 5.3.3.2.10 do capítulo 5 desta tese.

¹⁰¹⁴ Sobre os exercentes de cargo de diretor, cf. o item 5.3.3.2.10.3 do capítulo 5 desta tese.

¹⁰¹⁵ Sobre os exercentes de cargo com função de gestão regulados especialmente no Brasil, cf. os itens 5.3.3.2.10.1 e 5.3.3.2.10.2 do capítulo 5 desta tese.

¹⁰¹⁶ Nesse sentido, afirma Nascimento (2011): “A subordinação é nítida na base hierárquica de uma fábrica, trabalhando nas máquinas, sob a fiscalização de um chefe ou encarregado, marcando

3.2 É preciso diferenciar o exercente de alto cargo dotado de confiança, mas sem poderes de gestão – a exemplo de alguns cargos de diretores, gerentes ou outro *nomen iuris* adotado – para dirigir determinado departamento ou setor da atividade do credor do trabalho. Apesar de na esfera de sua atuação ser dotado de certa dose de poder hierárquico e disciplinar, não se submeter a controle de jornada de trabalho e a local rígido e adstrito às instalações da atividade do credor de seu trabalho, e até receber salário superior ao dos demais trabalhadores, não possui real autonomia e poder de direção para executar sua atividade, nem real poder de gestão sobre a atividade da empresa, por dela depender de autorização em certas situações. Se sua atividade é exercida de forma coordenada e atrelada ao aval de seu superior, sua liberdade/poder é menor do que o exercente de alto cargo detentor de confiança com poderes de direção e gestão sobre a sua atividade e sobre a atividade do credor de sua atividade, posicionando-se abaixo deste¹⁰¹⁷.

cartão de ponto para cumprir horário e ganhando salário. Quanto mais elevado é o nível do trabalhador, mais tênue é a subordinação” (p. 165).

¹⁰¹⁷ “HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. ART. 62, INCISO II, DA CLT. De acordo com o novo paradigma de subordinação, na perspectiva da atual organização empresarial, não há mais lugar para o conceito clássico de subordinação jurídica, observado que a ciência da administração, atenta a essa realidade, busca [...] a valorização do trabalho, através de uma descentralização e horizontalização das relações nas empresas, para otimizar a produção com a melhor absorção do potencial de cada trabalhador [...] (RODRIGUES, Bruno Alves. Novo paradigma de subordinação na relação de emprego. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. Belo Horizonte. v. 39, n. 69, jan./jun. 2004, p. 59). No caso da análise do conjunto probatório, portanto, verifica-se que a autora, na condição de gerente da loja, tinha total autonomia para determinar como, quando e o que fazer aos seus subordinados, assim como para indicar pessoas a serem contratadas e dispensadas, ainda que com a anuência do gerente regional, que apenas e tão somente passava pela loja, de duas a três vezes por semana, fatos esses que confirmam o exercício, pela reclamante, de atividades que exigiam maior qualificação e fidúcia, compatível com cargo de confiança. Nessa perspectiva, não se vislumbra qualquer controle da atividade da reclamante. O fato de ser submetida a alguma forma de subordinação não desconfigura o exercício da função de confiança, porquanto não se pode esperar que um funcionário detenha todos os poderes de administração dentro da empresa, sem estar sujeito a nenhum tipo de controle e fiscalização, apenas e tão somente por exercer função de maior fidúcia. Assim, em que pese não haver os poderes totais de mando e gestão, na medida em que as atribuições da reclamante, gerente de loja, exigiam grau de fidúcia mais elevado do que os demais empregados, é evidente que exercia cargo de confiança na acepção que lhe confere o inciso II do art. 62 da CLT. Até porque o fato de perceber salário base mais gratificação de função no valor de 40% já é indicativo suficiente de que efetivamente exercia cargo de confiança, a menos que estejamos propensos a nos abstrairmos da realidade, uma vez que não era esse o valor salarial pago aos demais empregados das rés e nem à categoria a que pertence a autora. Horas extras indevidas. Recurso da reclamada provido por maioria. (TRT 24ª Reg. RO 0000762-02.2012.5.24.0002 – (Ac. 1ª T) – Red. Des. João de Deuz Gomes de Souza. DEJT/TRT 24ª Reg. N. 1.605/14, 18.11.14, p. 110/1, In LTr Sup. Jurisp. 005/2015 – p.

3.3 Situação assemelhada é a do exercente de profissão¹⁰¹⁸, a exemplo dos advogados, médicos, psicólogos, contadores etc. Apesar de geralmente não se submeter a controle de jornada, nem sempre exercer sua atividade adstrita às instalações da atividade do credor de seu trabalho, a liberdade e a autonomia que possui podem restringir-se ao sentido técnico de sua profissão, uma decorrência das tarefas que empenha, e não exercício de poder de gestão na atividade do credor de seu trabalho¹⁰¹⁹. Não há óbice que ocupe o exercente de profissão cargo de diretor, gerente ou outro *nomen iuris* eleito, com poderes de gestão, modificando a intensidade de liberdade/poder e subordinação que possui.

3.4 Dentre as relações de trabalho que contribuem para demonstrar a variação no exercício do poder e da subordinação, está o trabalho a distância, não apenas por expandir a gestão descentralizada da atividade econômica, como também o uso no trabalho das ferramentas tecnológicas, especialmente de informação e comunicação, agrupadas na denominada Indústria 4.0. As anotações realizadas em todo o item 5.3.2.2.2.2 e destacadas no item 5.3.2.2.2.4 do capítulo 5 desta tese confirmam essa expansão, depreendendo-se do item 5.3.2.2.2.2 que o trabalho a distância pode ser exercido em diversos locais externos às dependências do credor do trabalho – a exemplo do vendedor –, ou no domicílio do trabalhador, este na forma tradicional – a exemplo das costureiras –, ou pelo teletrabalho¹⁰²⁰, ou por um novo trabalho no domicílio

34)” (CAMPO GRANDE, 2014).

¹⁰¹⁸ Sobre os trabalhadores exercentes de profissão, *cf.* o item 5.3.3.2.15 do capítulo 5 desta tese.

¹⁰¹⁹ “CARGO DE CONFIANÇA. NÃO CONFIGURAÇÃO. Qualifica-se o cargo de confiança, nos moldes do art. 62, II, da CLT, quando o empregado é investido de amplos poderes de mando e gestão, administrando o estabelecimento ou chefiando algum setor vital para os interesses do empregador. O detentor do cargo de confiança estabelece sua própria jornada de trabalho e as demais condições de trabalho a que se deve sujeitar, sendo quase inexistentes as interferências do empregador no seu *modus operandi*. A ausência de elementos que demonstrem o enquadramento do empregado nessa exceção legal atrai a necessidade do pagamento das horas extraordinárias, quando existentes. (Processo nº RO-0010426-10.2016.5.03.0129 – 3ª Reg. – 4ª Turma – Relator Paula Oliveira Cantelli – DEJT-MG 31/07/2017, p. 428)” (BELO HORIZONTE, 2017b).

¹⁰²⁰ Pelo critério do local, o teletrabalho pode ser no domicílio do trabalhador, em telecentro, móvel, transfronteiriço. Quanto ao critério comunicativo, pode ser *on-line*, *twoway*, *onewayline* e *off-*

conhecido por *home office*, ou exercido em outros locais externos.

O trabalho a distância auxiliado pelas ferramentas tecnológicas, especialmente de informação e comunicação, possibilitou ao trabalhador maior liberdade para exercer sua atividade, seja quanto ao modo, ao lugar e ao tempo, diversamente do ordinariamente admitido para o trabalhador dentro das instalações da empresa. As transformações trouxeram consigo novos modos e formas de controle do credor do trabalho sobre a atividade do trabalhador¹⁰²¹, variando de intensidade em conformidade com o tipo contratual, podendo consistir em maior controle em caso de subordinação clássica, controle intermediário em caso de parassubordinado e pequeno controle em caso de autônomo.

3.5 Não há trabalho hoje mais desafiante que o executado por meio de plataforma digital surgido com a Indústria 4.0, abrangente das tecnologias de automação, inovação da comunicação e informação de dados, *internet* das coisas, inteligência artificial, computação em nuvem, sistemas ciberfísicos etc. Esse mundo grande e real ainda é novo para o direito, nomeadamente para o direito do trabalho, considerando-se que a virtualidade que lhe é inerente contorna o trabalho de abstrações e ofusca suas características e notas definidoras do tipo de contrato e regime jurídico aplicável¹⁰²².

Conforme mencionado no item 5.3.3.16 do capítulo 5 desta tese, as características dessa modalidade de relação de trabalho ainda estão confusas, não havendo unanimidade jurídica quanto aos seus tipo e regime jurídico a lhe ser conferidos, bem como sobre a sua intensidade de liberdade/poder ou subordinação, não permitindo conferir-lhes uma clara posição na linha imaginária de intensidade de liberdade/poder de direção e subordinação adotada aqui, optando-se por colocá-los ao final desse grupo diversificado de trabalhadores, próximo ao trabalho

line, conforme anotado no item 5.3.2.2.2.2.2 do capítulo 5 desta tese.

¹⁰²¹ Ao lecionar sobre o trabalho com informática, Barros (2004) ressalta que para a doutrina francesa o modelo clássico de subordinação manifesta-se pelo poder de o empregador determinar as tarefas a cumprir, já em caso de trabalho com informática a execução das tarefas não é precisa, consistindo em “[...] alcançar metas e concluir projetos para os quais dispõem de grande independência operacional”, deslocando o objeto do poder diretivo para os objetivos a serem alcançados (p. 163).

¹⁰²² O trabalho em plataforma digital foi abordado no item 5.3.3.16 do capítulo 5 desta tese, cujas anotações se reportam.

realizado a distância e com o uso predominante das tecnologias de automação.

Não há dúvida de oferecerem os avanços tecnológicos da Indústria 4.0 ferramentas ao credor do trabalho para exercer controle e poder de direção sobre a atividade do trabalhador, cuja feição virtual vem sendo chamada de “ciber poder diretivo”, que é a “[...] capacidade jurídica de o empregador regular, disciplinar e fiscalizar o trabalho e as comunicações dos empregados que transcendem para as plataformas de relacionamento social” (MELO, 2018, p. 65). Em alguns usos das tecnologias, inclusive em rede virtual, o poder do empregador tende a substituir a prescrição do conteúdo da obrigação de meio comum à organização piramidal do direito do trabalho para a avaliação dos resultados do trabalho comum ao clássico trabalho autônomo do direito civil (SUPIOT *et al.*, 2003, p. 30), sinalizando para uma liberdade comum à feição do trabalho autônomo¹⁰²³.

Necessário salientar que os nominados trabalhadores autônomos economicamente dependentes ou parassubordinados não foram mencionados nessa linha imaginária de poder apresentada acima, por não ocuparem um cargo, uma função ou uma profissão específica, podendo estar em qualquer deles.

Cabe questionar: qual o sentido da liberdade/autonomia/poder de direção atribuído a esses trabalhadores?

Os exemplos apontados confirmam a existência de diferentes graus de intensidade de poder de direção e liberdade do trabalhador para executar sua atividade laboral, faculdade não conferida em caso de subordinação clássica e objetiva, afeiçoada ao poder de direção do empregador, com controle sobre o modo, o tempo e o lugar para o cumprimento da obrigação.

Ao dispensar as ordens diretas do credor da atividade laboral, a subordinação estrutural acabou por atrair a diferença de grau de poder e de subordinação. Entretanto, a liberdade do trabalhador admitida na subordinação estrutural corresponde aos aspectos técnicos inerentes ao exercício, ao cargo ou à função¹⁰²⁴. Dos exemplos citados na linha acima formada, com exceção do

¹⁰²³ Sempre a organização em rede substitui a piramidal, o poder é exercido pela avaliação dos resultados do trabalho e não pela prescrição de seu conteúdo: “[...] os assalariados estão, assim, mais sujeitos a obrigação de resultados do que a obrigações de meio” (SUPIOT *et al.*, 2003, p. 30).

¹⁰²⁴ “A subordinação conduz a uma acentuação do caráter fiduciário do contrato de trabalho. De

exercente de alto cargo com poder de direção e gestão sobre a atividade do credor de sua atividade e sobre a sua – alto da linha de poder – e dos trabalhadores enquadrados na subordinação clássica e objetiva submetidos a ordens diretas, os demais, apesar de, geralmente, não se submeterem a controle rígido quanto ao tempo, ao lugar e ao modo de execução do trabalho, nem sempre possuem poder de direção/autonomia administrativa conexa ao próprio cargo, à função ou à tarefa que exerce, podendo se restringir a uma autonomia técnica, como ocorre: no caso de exercício das profissões, a exemplo dos advogados, médicos etc.¹⁰²⁵; ou em caso da necessidade de maior interação da atividade e do trabalhador com variados setores e funções, como ocorre com os nominados diretores, gerentes, encarregados etc. Outras vezes, a liberdade pode referir-se mais à desvinculação de horário rígido para cumprir o trabalho, por importar mais o resultado produzido, a exemplo dos produtores artísticos. E em alguns, a liberdade tende mais para a flexibilidade do local de execução, como ocorre com o teletrabalho¹⁰²⁶.

No entorno da última década, a tecnologia deu grandes saltos e criou novas ferramentas que propiciaram ainda maior liberdade para o trabalhador exercer sua atividade e controle menor e indireto do credor do trabalho, resultando numa mistura de maior liberdade do trabalhador e menor poder do credor da atividade laboral.

O legislador espanhol, após reconhecer a presença desse grupo de trabalhadores de características miscigenadas por maior liberdade, autonomia, poder de direção do trabalhador sobre sua atividade¹⁰²⁷ e quase exclusiva

fato – escreve Sanseverino (in ‘Trattado’, de Borsi-Pergolesi, vol. II, pág. 156) – ‘o contrato de trabalho, subordinando o trabalhador à orientação técnica do empregador, e estabelecendo um contrato diuturno entre os contratantes, reclama a existência de uma certa harmonia no comportamento contratual recíproco’. Mas, por outro lado, paradoxalmente, tal caráter fiduciário torna-se mais evidente à medida que aumenta a intelectualidade da prestação, embora diminua, na mesma proporção, a intensidade da subordinação. O fator confiança decorre, aí, da natureza do serviço prestado” (MARANHÃO, 2000a, p. 248).

¹⁰²⁵ Leciona Ribeiro (2007) que certas tarefas de grande tecnicidade requerem um “[...] elevado grau de especialização e qualificação, e designadamente no âmbito de profissões de acesso regulamentado, está, mesmo, afastado que o profissional possa ficar sujeito a ordens ou instruções precisas, quanto à forma concreta de as executar. Goza, assim, sempre, em qualquer regime, de autonomia técnico-executiva, de independência operacional” (p. 942).

¹⁰²⁶ No ordenamento jurídico português, registra Milena Silva Rouxinol (2019): “[...] não há óbice a que as profissões tradicionalmente concebidas como liberais sejam exercidas no quadro de um contrato de trabalho. E o mesmo se dirá a respeito de atividades criativas ou artísticas” (p. 85).

¹⁰²⁷ Em sentido semelhante, aduz Moreira (2014, p. 327).

dependência econômica do cliente que o contrata, explica na parte III do preâmbulo da referida lei espanhola nº 20/2007 (LETA) tratar-se de um trabalhador autônomo e, em nenhum caso, sua dependência econômica deve implicar em dependência organizativa ou *ajenidad*, sendo a sua autonomia funcional.

Na Itália, fala-se em uma subordinação funcional em caso de colaboração derivada da integração da atividade do trabalhador na atividade da empresa, e subordinação técnica quando a atividade é executada sob a direção do credor da atividade (NASCIMENTO, 2004, p. 411).

Em Portugal, Ribeiro (2007) refere-se à autonomia técnico-executiva, independência operacional, e ressalta a necessidade de cuidados para não confundi-la com a autonomia econômico-organizativa própria do autônomo, eis que há situações que confundem a subordinação por haver casos em que a autonomia se reduz aos “[...] aspectos externos à própria prestação de trabalho embora com ela conexos” e às “[...] condições organizativas e de caráter administrativo que a enquadram, sem contender com o conteúdo dos actos de prestação” (pp. 942-943).

Há de se reconhecer que a autonomia organizativa está banhada de relatividade, eis que qualquer trabalho exige uma disposição ordenada, uma arrumação conformada aos objetivos a serem alcançados, seja ele realizado individualmente ou em grupo, seja na atividade por conta própria, seja na alheia. Hoje há um número maior de cargos e funções integrados na estrutura da atividade econômica alheia, que exigem do prestador do trabalho maior iniciativa de organização para alcançar o resultado da atividade que presta e integra a atividade do seu credor. A organização de sua atividade é ínsita ao seu cargo e à sua função, ela integra e completa o todo da atividade da empresa, ela *de per sí*, isoladamente, não é suficiente para formar o todo da atividade econômica do credor de sua atividade. O poder de organização do trabalhador para alcançar o resultado da obrigação contratada pode estar acompanhado pela utilização total ou parcial de material, de ferramenta, de estrutura física operacional própria ou do credor de sua atividade, a exemplo do teletrabalho e do trabalho em casa (*home office*), dependendo do que foi contratado. A condição contratual de total suficiência organizativa do trabalhador pode não passar de um indício de sua suficiência técnico-operacional, mas não necessariamente de inexistência de dependência econômica e de subordinação atual.

O que se vê nos últimos anos não é apenas a autonomia técnica abraçada pela subordinação estrutural para explicar porque o trabalhador não precisa receber ordens diretas para cumprir a obrigação e caracterizar a subordinação. O que se vê nos últimos anos é o aumento da liberdade, da autonomia e do poder de direção do trabalhador para dirigir a sua atividade, não apenas pelo aspecto técnico, mas, também, pela função e pelas tarefas que exerce na empresa. Hoje, há uma autonomia técnico-funcional do trabalhador sobre a própria atividade integrada na atividade do credor e por este coordenada em pequena intensidade; ela está fincada na maior intensidade de autonomia, liberdade e poder de direção do trabalhador sobre a sua atividade, e não na intensidade do poder de direção do credor de sua atividade. Essa autonomia integra o círculo reitor do credor da atividade, ele precisa e conta com ela, e ela é o liame da subordinação atual. O maior grau de liberdade e autonomia do trabalhador não é incompatível com a subordinação, e sim mais uma forma do seu modo de ser inerente às organizações produtivas atuais¹⁰²⁸.

Cabe reconhecer que no decorrer do tempo a subordinação adquiriu quatro feições: a primeira é a subordinação rígida e subjetiva inerente à subordinação tradicional existente por ocasião da institucionalização do direito do trabalho; a segunda adequou a subordinação na integração da atividade do trabalhador na atividade do credor sob ordens diretas/poder de direção deste (subordinação objetiva); a terceira, além da integração da atividade, dispensou as ordens diretas/poder de direção do credor sobre a atividade do trabalho, numa atividade continuada e dotada de maior liberdade, autonomia técnica (subordinação estrutural); e a quarta, além da integração e da dispensa de ordens diretas, não exige continuidade, e sim permanência da atividade, e confere não apenas autonomia técnica, mas poder de direção do trabalhador sobre a própria atividade (subordinação coordenada). Cabe aqui concluir ser a intensidade de poder de direção do trabalhador sobre a sua atividade o conteúdo da subordinação contemporânea.

É inegável que nas quatro feições conferidas à subordinação no decorrer do tempo há um tanto de subordinação e de poder de direção. Considerando a

¹⁰²⁸ Nesse sentido, com relação ao Brasil, cf. Machado (2009, p. 69), e com relação a Portugal, cf. Ribeiro (2007, p. 942).

variação na intensidade de subordinação e poder de direção, varia, inclusive, no aspecto subjetivo para conformar com a intensidade programada pelo credor, ela deve constar em contrato escrito, sob a pena de presumir a existência de subordinação objetiva.

Em busca da superação da noção tradicional de subordinação, a doutrina italiana¹⁰²⁹, ciente da variação de intensidade do poder de direção e seu anverso à subordinação, propôs, entre outras correntes, a heterodireção da atividade, afirmando estar a principal característica da relação de emprego no poder de direção imposto pelo empregador sobre o modo do trabalho, cujo aspecto se modifica conforme o tipo de função (NASCIMENTO, 2004, p. 410). No caso da autonomia técnico-funcional aqui defendida, a subordinação deixa de ser a maior intensidade de obediência do trabalhador ao poder de direção do credor para ser a maior liberdade/autonomia/poder de direção do trabalhador sobre a própria atividade, sem ignorar persistir um menor grau de poder de direção do credor da atividade (heterodireção de poder) e um menor grau de intensidade de subordinação, resultando numa simbiose de poder de direção e subordinação.

A compreensão permite reconhecer a existência de um novo sujeito detentor de poder de direção (o trabalhador), um novo poder de direção (técnico-funcional) e uma nova subordinação (a subordinação coordenada).

Por outro ângulo, dentro do cenário atual, identifica-se a presença de quatro grupos de trabalhadores e quatro graus de intensidade de poder de direção e subordinação.

O primeiro é um coletivo de trabalhadores cuja atividade o poder de direção de seu credor é intenso, eles se alojam na subordinação clássica e objetiva (subordinação total). O segundo é um coletivo de trabalhadores cuja atividade o poder de direção de seu credor é menor por serem dotados de certo grau de liberdade/autonomia/poder de direção sobre a própria atividade (autonomia técnica) e alojados na subordinação estrutural (subordinação média). O terceiro é um grupo de trabalhadores que detém intensa liberdade, autonomia e poder de direção sobre a sua atividade e pequena subordinação (autonomia técnico-funcional), alojados na subordinação coordenada aqui defendida (subordinação

¹⁰²⁹ Cf., por exemplo, Vallebona (2000 *apud* NASCIMENTO, 2004, p. 410).

pequena). O quarto é um grupo de trabalhadores dotados não apenas de autonomia técnico-funcional sobre a sua atividade, como também de poder de gestão sobre a sua atividade e sobre a atividade do credor de sua atividade. A intensidade de liberdade/poder desse grupo é prejudicial para a configuração da subordinação, considerando-se que sua atividade se confunde com a própria atividade do credor, não podendo em princípio ser considerado subordinado. Entretanto, considerando sua liberdade/poder uma decorrência de seu cargo ou função (autonomia técnico-funcional), e que sua atividade se reverte a favor do credor de sua atividade e não para si, ele se subordina de alguma forma ao credor de seu trabalho, porém em intensidade mínima em relação aos subordinados clássicos (subordinação mínima).

Se existisse um subordinômetro¹⁰³⁰, seria fácil reconhecer as variações da intensidade de poder e subordinação. Em analogia à feliz expressão do mestre, e ciente da inexistência do subordinômetro, contenta-se em imaginar um círculo compreendendo todas as relações jurídicas de trabalho, em que a subordinação clássica *ab ovo* está no centro, colorida com o tom matriz de uma cor, seguida em tons degradê pelas relações de maior intensidade de subordinação, até chegar à relação de mínima intensidade de subordinação, cuja cor na borda do círculo apareceria pálida, distante da cor tingida na matriz. A diversidade de tons permite identificar no cenário atual quatro grupos de cores e de intensidade da subordinação, bem como o quão tênue é a linha que divisa cada um¹⁰³¹.

Se há um lugar para o trabalhador nominado autônomo economicamente dependente ou parassubordinado se alojar é no terceiro grupo. Cabe, porém, atentar que, se ele trabalha dentro do centro de atividade do seu credor, detém apenas autonomia técnica e acumula outras características da subordinação, ele pode se enquadrar na subordinação estrutural; se ele trabalha fora do centro de atividade do seu credor, associado a outras características, ele pode deter autonomia técnico-funcional e se enquadrar na subordinação coordenada, são os fatos que dirão. Em qualquer situação, a variação da intensidade da subordinação

¹⁰³⁰ Expressão usada por Amado (2014, p. 79).

¹⁰³¹ Reforçando esse sentido, aduz Alonso Olea (1969) que a subordinação não é definidora do contrato de trabalho porque aparece em outros tipos de contrato, bastando haver uma organização hierarquizada (*apud* PINHEIRO, 2006, p. 276).

deve se condicionar a contrato escrito e registrado em órgão público com finalidade trabalhista – semelhante ao adotado no artigo 12 da LETA –, sob pena de presunção de existência da subordinação clássica (absoluta)¹⁰³².

6.4 A ABRANGÊNCIA DA SUBORDINAÇÃO CONTEMPORÂNEA

Fazer a leitura das dimensões teóricas da subordinação e a releitura dos elementos do trabalho subordinado dentro do contexto atual permitiu reconhecer que a partir da subordinação objetiva (integração) iniciou-se a abertura em direção ao aumento da autonomia do trabalhador sobre a sua atividade, e não na maior obediência ao credor de sua atividade. A subordinação é a intensidade do limite à liberdade, à autonomia, ao poder de direção do trabalhador sobre a sua atividade. É essa intensidade que define a subordinação e o tipo contratual.

Perseguir o encontro da fronteira contemporânea do direito do trabalho é perseguir a compreensão da subordinação contemporânea, busca que induziu a identificar se o nominado trabalho autônomo economicamente dependente ou parassubordinado se enquadra na espécie subordinada ou na autônoma, ou se constitui uma terceira espécie. Nessa direção, destacam-se alguns aspectos da releitura dos elementos do contrato de trabalho subordinado citados no Brasil e aqui utilizados como guia.

Dos cinco elementos citados no Brasil como caracterizadores do contrato de trabalho subordinado, o único que não se modificou foi o referente à pessoa física do trabalhador. Considerando que o trabalho autônomo pode ser realizado por pessoa física e jurídica, é a prestação do trabalho por pessoa jurídica que exclui a relação subordinada. O trabalho autônomo economicamente dependente é prestado por pessoa física, podendo se enquadrar em qualquer das duas espécies.

A personalidade é requisito do trabalho subordinado, mas pode ser exigido no trabalho autônomo. Quando o trabalho é realizado por pessoa física e presente a personalidade, ele pode ser autônomo ou subordinado. A LETA, ao regular o

¹⁰³² “A subordinação não é um pressuposto da relação, mas antes um efeito do contrato, a consequência de uma vinculação negocial que a implica. Por isso mesmo, porque resulta de um contrato e exprime o conteúdo de uma obrigação que o integra, é dita subordinação jurídica” (RIBEIRO, 2007, p. 940).

trabalho autônomo, em seu artigo 1, restringe seu âmbito à pessoa física, e no artigo 11, nº 2, ao regular o trabalho do TRADE, admite que ele contrate em situações excepcionais um trabalhador, adquirindo aqui caráter de empresário. Somente nesses casos ressalvados ele não preenche o requisito de pessoalidade, nos demais ele preenche e pode ser um trabalhador subordinado ou autônomo¹⁰³³.

A onerosidade é comum a todo trabalho, exceto ao voluntário, não servindo de elemento para distinguir o tipo oneroso.

Afora a subordinação, o elemento que mais sofreu transformações foi a regência do tempo da relação de trabalho. A subordinação antes atrelada à não eventualidade do contrato passou seu eixo para a permanência da atividade, seja ela em períodos regulares ou não¹⁰³⁴. No eixo da permanência e em sintonia com a integração da atividade adotada pelas modernas correntes objetiva e estrutural da subordinação, somente o trabalho prestado de modo eventual não é permanente e não integra a organização da empresa, os demais são permanentes e configuram a subordinação.

Duas características destacam-se diversamente sobre a subordinação no momento atual: a dependência econômica e o poder de direção.

A história, o conjunto de fatores, a diversidade de modalidades de relações de trabalho, o alargamento interpretativo conferido aos elementos e às dimensões do trabalho subordinado permitem reconhecer que a força imponente do poder econômico rege com largo conforto os tempos atuais e impregnou no salário a dependência econômica de qualquer trabalho produtivo e oneroso.

A subordinação do trabalhador sempre andou em par com o poder de direção do empregador; inicialmente (subordinação clássica e objetiva), seu padrão *standard* permitia visualizar sua incidência hierarquizada sobre o trabalho realizado dentro do estabelecimento do empregador e em horário fixo. Com o decorrer do

¹⁰³³ Para Guerrero Vizuetta (2010), da noção de TRADE conferida pela LETA pode extrair dos elementos dois pressupostos que se configuram como essenciais para a qualificação de um trabalhador autônomo como dependente economicamente: a realização do trabalho de forma pessoal e a dependência econômica em que se encontra submetido (pp. 7-8).

¹⁰³⁴ Boissonnat (1998), ao citar extenso estudo sobre o mercado de trabalho realizado em França pelo INSEE, conclui que “[...] o modelo de emprego assalariado por tempo determinado, por tempo integral, num dado ofício, que se tinha imposto progressivamente desde o início do século, perde seu aspecto normativo. As formas de emprego temporário se desenvolvem e se aceleram as passagens do emprego para o desemprego e a mobilidade no emprego” (p. 81).

tempo, o trabalho a distância torna-se comum e a jornada irregular uma regularidade¹⁰³⁵. A face da submissão a ordens, apoiada especialmente pelas tecnologias de automação, é relativizada¹⁰³⁶ para entrelaçar-se com uma subordinação caracterizada pela integração e pela inserção da atividade do trabalhador na atividade do credor, sem a necessidade de emissão de ordens diretas. Explode uma aproximação das características do trabalho subordinado com o autônomo e deste com o primeiro, atenuando-se a linha distintiva entre eles¹⁰³⁷. A consistência do núcleo clássico do conceito de subordinação é relativizada, permitindo a entrada de todas as relações de trabalho, exceto o trabalho autônomo eventualmente prestado. Hoje há uma subordinação cujo conteúdo tem seu eixo centrado na maior intensidade do poder de direção do trabalhador sobre a sua atividade, e não na intensidade de poder de direção do credor do trabalho sobre a atividade do trabalhador.

Mesmo com tantas transformações, para qualquer lado que se olhe, a subordinação ou dependência continua sendo “[...] *un elemento ou ingrediente esencial na definición do contrato de trabajo*”¹⁰³⁸ (CASAS BAAMONDE, 2000, p. 35)¹⁰³⁹, mas é preciso admitir que o conceito de subordinação herdado do direito italiano não é mais suficiente para abranger todas as relações de trabalho sobrevindas com o tempo e precisa ser revisto¹⁰⁴⁰. Há um “[...] novo templo para a subordinação jurídica” (PEREIRA, Rita Garcia, 2014), “[...] *hoy la dependência tiende a ser concebida como un mero estar dentro de um cuadro orgánico de*

¹⁰³⁵ Nesse sentido, *cf.* Nascimento (2004, p. 403).

¹⁰³⁶ “[...] *la sumisión a órdenes es muy relativa en numerosos contratos de trabajo, y en algunos casos virtualmente inexistente, apareciendo como una potencialidade que no tiene por qué actualizarse*” (ALONSO OLEA, 1994, p. 61, “[...] a submissão a ordens é muito relativa em numerosos contratos de trabalho, e em alguns casos virtualmente inexistente, aparecendo como uma potencialidade que não tem por que atualizar-se”, tradução nossa).

¹⁰³⁷ “O vínculo de subordinação, critério distintivo do contrato de trabalho, se enfraquece ou se torna menos visível nos novos sistemas de prescrição de tarefas, nas novas organizações de horários e na evolução das relações hierárquicas, no mesmo instante em que, de outro lado, a autonomia de alguns trabalhadores independentes se reduz progressivamente, porque, de fato, dependem muitas vezes das empresas” (BOISSONNAT, 1998, p. 76).

¹⁰³⁸ “[...] elemento ou ingrediente essencial na definição do contrato de trabalho” (CASAS BAAMONDE, 2000, p. 35, tradução nossa).

¹⁰³⁹ Supiot *et al.* (2003) sustentam que, apesar da subordinação ainda ser o critério mais utilizado para contratação de trabalho, as transformações ocorridas no poder empresarial dificultam o uso desse critério, encontrando-se aberto em diversos países o debate de seu alargamento (p. 30).

¹⁰⁴⁰ Nesse sentido, *cf.* Nascimento (2011, p. 165).

*funciones y de competências, dentro de un 'circulo rector' o esfera organizativa*¹⁰⁴¹ (ALONSO OLEA, 1994, p. 62), dificultando a construção de um conceito unitário que possa expressar os vários graus e situações em que ela se encontra¹⁰⁴², levando Galantino a concluir que a noção pluridirecional da subordinação é múltipla, confusa e contraditória, e exige um trabalho de reconstrução que não é fácil para o intérprete (*apud* NASCIMENTO, 2004, p. 408).

A pluridirecionalidade da subordinação abala o modelo binário autônomo-subordinado, considerando-se a natureza antitética e ao mesmo tempo complementar entre elas¹⁰⁴³, a ponto de abrir espaço para questionar o surgimento de uma terceira espécie e uma concepção tricotômica¹⁰⁴⁴ do mundo laboral contemporâneo. Encontrar essa resposta é saber se o nominado trabalho parassubordinado ou autônomo economicamente dependente integra ou não o âmbito do direito do trabalho, permitindo, ao final, identificar sua fronteira atual. Essa busca motivou a presente pesquisa e cabe agora sobre ela posicionar-se.

Considerando-se a pesquisa quantitativa elaborada no item 5.3.4.3 do capítulo 5 desta tese (comparação de características dos tipos) e a pesquisa qualitativa (releitura dos elementos do contrato de trabalho) feita neste capítulo, constata-se que o nominado trabalho autônomo economicamente dependente é prestado por pessoa física, com pessoalidade (salvo exceção legal), onerosidade e depende economicamente do credor de sua atividade (independente de percentual). O ponto decisivo retorna para a subordinação.

Constata-se que no trabalho autônomo economicamente dependente o credor do trabalho exerce pequeno controle sobre a sua atividade, mas não exatamente sem nenhum controle; há uma maior autonomia/poder de direção sobre a própria atividade, mas não total autonomia. As afinidades e diferenças lhe

¹⁰⁴¹ “[...] hoje a subordinação tende a ser concebida como um mero estar dentro de um quadro orgânico de funções e de competências, dentro de um ‘circulo reitor’ e esfera organizativa” (ALONSO OLEA, 1994, p. 62, tradução nossa).

¹⁰⁴² Para Gomes (2007), inexistente um conceito unitário para subordinação, diante das transformações que vem sofrendo (p. 206).

¹⁰⁴³ A construção do modelo de trabalho formado pela antítese das características dos dois tipos clássicos certamente lapidou essa formação binária antitética e sincrética, ao mesmo tempo que confundiu os tipos. Nesse sentido, explica Ribeiro (2007) não serem as características das duas relações isoláveis, elas estão mutuamente implicadas e se complementam reciprocamente, não permitindo pensar em uma sem pensar na outra (p. 937).

¹⁰⁴⁴ Expressão utilizada por Nascimento (2011, p. 165).

atribuem uma subordinação próxima, mas não idêntica à subordinação objetiva e estrutural do direito do trabalho, bem como uma autonomia próxima, mas não idêntica ao clássico autônomo (eventual)¹⁰⁴⁵.

Cumpra questionar: esse modo distinto é suficiente para constituir uma nova subordinação ou uma nova espécie?

A resposta exige algumas últimas ponderações.

Há subordinação em caso de poder de direção/ordens diretas do credor da atividade do trabalhador (clássica e objetiva); há subordinação mesmo diante da ausência de ordens diretas do credor da atividade laboral e maior liberdade/autonomia técnica do trabalhador, seja o trabalho executado dentro ou fora do centro de atividade do credor, bem como em tempo regular ou irregular (estrutural); se há subordinação mesmo diante de poder de direção do trabalhador sobre a sua atividade, além de poder de gestão sobre a atividade de seu credor, há um tanto de poder e subordinação em toda relação de trabalho, inclusive no trabalho autônomo economicamente dependente, cuja autonomia é técnico-funcional (subordinação coordenada).

Cumpra, porém, atentar que, além dos elementos e das características do trabalho subordinado (em sentido amplo adotado aqui), os trabalhadores autônomos economicamente dependentes possuem outras características mencionadas pela LETA, cujo ordenamento foi o primeiro a conferir um perfil a esse coletivo de trabalhadores e serviu de referência para a presente pesquisa, que os demais trabalhadores subordinados não possuem. Além de dotados de uma autonomia técnica abraçada pela subordinação estrutural, possuem maior liberdade, autonomia e poder de direção sobre a sua atividade (autonomia técnico-funcional). Apesar da maior autonomia, esse coletivo de trabalhadores se submete a interferências do poder de direção do credor de sua atividade, em grau menor que os trabalhadores adotados pela subordinação objetiva e estrutural; cita-se entre as características apontadas no item 5.3.4.2 e destacadas no quadro constante no

¹⁰⁴⁵ Ressalva Porto (2009) que, “[...] apesar de englobados e vinculados ao empreendimento empresarial quanto ao resultado de outras obrigações, semelhante, mas, não igual ao trabalhador tipicamente subordinado, além de depender economicamente do tomador do serviço” (s.p.). Com olhar na parassubordinação italiana, aduzem Supiot *et al.* (2003) que a prestação de trabalho é continuada e coordenada (p. 26).

item 5.3.4.3, ambos do capítulo 5 desta tese: não recebe orientações técnicas, não obedece ordens e instruções de outrem exceto as gerais conferidas pelo credor, não se sujeita à vigilância no procedimento para execução de sua atividade e não se sujeita a sanções disciplinares. Além disso, ele possui características que o trabalhador subordinado não possui em mesma dimensão e intensidade, por exemplo: pode organizar a infraestrutura de sua atividade; pode organizar o espaço interno de sua atividade; pode organizar o método de execução de sua atividade; pode dirigir o procedimento da prestação de sua atividade; pode organizar o tempo de dedicação de sua atividade; dispõe de meios produtivos, materiais e utensílios próprios; assume os riscos econômicos de sua atividade; sua retribuição é sempre fixada em razão do resultado; a derivação de sua retribuição é composta por uma parte para um só cliente (75%), e outra para outros clientes (25%); sua atividade pode projetar parte para dentro e parte para fora da atividade do credor de seu trabalho; parte de sua jornada (75%) é habitual, prestada a um cliente, a outra parte (25%) pode ser prestada eventualmente para outros clientes. As diferenças são suficientes para afastar esse coletivo de trabalhadores da subordinação clássica, objetiva e estrutural.

Também se afasta do típico autônomo, a começar pela presença de características do trabalho subordinado que o clássico autônomo não tem, consumido no quadro apresentado no item 5.3.4.3 do capítulo 5 desta tese. Destaca-se também: o típico autônomo presta atividade apenas eventualmente e a atividade do trabalhador autônomo economicamente dependente pode ser prestada eventualmente apenas 25%, o restante é permanente para um só cliente; o autônomo clássico não é integrado nem inserido na atividade da empresa, porque sua atividade é prestada eventualmente, já o autônomo economicamente dependente pode ser integrado considerando que ele presta 75% de sua atividade/retribuição a um só cliente; o credor da atividade do trabalho autônomo clássico/eventual confere instruções gerais para estabelecer o objeto do contrato e aguarda o resultado sem se preocupar se o modo de execução se encaixará em sua atividade, diferente do autônomo economicamente cuja atividade integra a atividade do credor de seu trabalho e com esta precisa estar coordenada e sincronizada.

Constata-se que o trabalhador autônomo economicamente não é o clássico

autônomo, e também não é nenhum dos subordinados adotados pelo direito do trabalho; ele é outro tipo dotado de características próprias além de outras miscigenadas pelas duas clássicas espécies que, juntas, não se encaixam em nenhuma das duas, constituindo o conjunto de características uma nova espécie com uma nova subordinação.

Considerando esses trabalhadores uma espécie distinta, relevante é determinar-se a cuidar adequadamente de sua inclusão no mundo jurídico, social, econômico, político, cultura etc., conferindo-lhes proteção adequada¹⁰⁴⁶. Não incluir adequadamente esse novo coletivo de trabalhadores na plataforma jurídica do trabalho é ocultar a realidade social, é sufocar um coletivo de trabalhadores no invisível e no limbo da zona cinzenta¹⁰⁴⁷.

Cabe então perguntar: que proteção é essa? Qual o regime jurídico a ser conferido a esses trabalhadores?

A resposta parece simples, ora, se há algum grau de subordinação, então o suposto é que a proteção seja a do direito do trabalho. Entretanto, não é tão simples assim.

Em primeiro lugar, é preciso considerar que esse coletivo de trabalhadores não é dotado apenas de subordinação, eles possuem também significativa quantidade de autonomia, além de outras características, daí estar a se falar em outra espécie, e o direito do trabalho foi institucionalizado para acolher apenas o trabalho subordinado. Não se está a falar agora da subordinação clássica do clássico direito do trabalho, apegada a determinações rígidas de ordens, nem da subordinação objetiva modulada na integração e em ordens, nem na subordinação estrutural amparada na integração independente de ordens do empregador, em decorrência da autonomia técnica do trabalhador. A nova subordinação é modulada na simbiose entre a maior intensidade de liberdade, autonomia, poder de direção

¹⁰⁴⁶ Supiot *et al.* (2003) assevera: “É ainda necessário definir claramente esta nova categoria de trabalhadores e proporcionar-lhes um estatuto profissional coerente e suficiente atractivo” (p. 28).

¹⁰⁴⁷ Conforme Lambelho (2014), esse grupo de trabalhadores está desprotegido e merece maior atenção do legislador, “i) trabalham de forma pessoal; ii) dependem economicamente do seu cliente; iii) o facto de não trabalharem para o mercado, aliados aos outros fatores já mencionados, retira-lhes capacidade negocial e desequilibra a tendencial igualdade pressuposta pela liberdade contratual e que justificaria a abstinência legislativa” (p. 438).

do trabalhador sobre a sua atividade (autonomia técnico-funcional) e na pequena intensidade de ordens/poder de direção do credor sobre a atividade do trabalhador, ainda menor que a objetiva e estrutural¹⁰⁴⁸.

Em segundo lugar, é preciso questionar: como o clássico direito do trabalho se organizaria para lidar com a diversidade de subordinações? A resposta está em distinguir a intensidade de liberdade/autonomia/poder e subordinação de cada uma. Voltamos ao sonho do subordinômetro idealizado pelo professor Amado (2014, p. 79). Na sua ausência, uma primeira ideia para a construção de um critério é conciliar graus de intensidade de subordinação e poder (máximo, médio, pequeno, mínimo) e percentuais de proteção, semelhante ao critério adotado no artigo 11, nº 1, da LETA.

A título de mera provocação ilustrativa e alinhavo de algum parâmetro exemplificativo para a intensidade da subordinação, não esquecendo que há um grupo de direitos do trabalhador inerente à dignidade humana, à personalidade, à saúde e à segurança do trabalho, a exemplo do que propõe o artigo 10º do CTP, sugere-se, sem nenhuma pretensão, tampouco precisão, a fixação de graus máximo, médio, pequeno e mínimo de subordinação¹⁰⁴⁹, considerando que no grau máximo a subordinação clássica e objetiva corresponde a 100% de subordinação e 100% de proteção do clássico direito do trabalho; à relação de trabalho dotada de autonomia técnico-funcional (subordinação estrutural), cabe um percentual médio (80%?) de subordinação e proteção conferida à subordinação clássica; à nova subordinação coordenada, caberia um percentual pequeno (50%?) de subordinação e proteção conferida à subordinação clássica; o exercente de alto cargo com poder de direção e gestão sobre a sua e sobre parte da atividade do credor de seu trabalho, seu grau de subordinação e proteção é mínima (20%) da

¹⁰⁴⁸ Ressaltam Supiot *et al.* (1994) que, enquanto as antigas distinções baseadas na consideração de trabalho concreto estão a se esbater, novas fontes de fragmentação do conceito de “contrato de trabalho” aparecem relacionadas, em primeiro lugar, à flexibilidade do emprego, e outra parte na generalização do trabalho assalariado. Essas novas fontes de desequilíbrio mostram como seria ilusório esperar para descartar de uma vez por todas as questões fundamentais suscitadas pela relação de trabalho. O enigma do trabalho continua a ressurgir em novas formas, e a minar a validade das respostas elaboradas para resolvê-lo. É a força dessas questões que agora está tentando-se entender (p. 38).

¹⁰⁴⁹ Em sentido semelhante, admite Sanseverino (1976) “[...] que a subordinação varia de intensidade, passando de um máximo a um mínimo, segundo a natureza da prestação de trabalho e à medida que se passa do trabalho prevalentemente material ao prevalentemente intelectual” (*apud* BARROS, 2008, p. 263).

conferida à subordinação clássica. Certo é que não se está aqui a falar da proteção pertinente aos direitos de personalidade da pessoa humana nem à segurança e à medicina do trabalho, devidos a qualquer trabalhador¹⁰⁵⁰, mas nem sempre consagrados¹⁰⁵¹.

Caberia ao legislador a árdua missão de fixar o grau e o percentual proporcional da subordinação¹⁰⁵² e conferir os direitos, as condições e as formalidades equivalentes a cada grupo e situação, condicionado a contrato escrito e registrado em órgão público com finalidade trabalhista – semelhante ao adotado

¹⁰⁵⁰ Os direitos de personalidade nas relações de trabalho são um tema vasto e complexo, por atrair aspectos e efeitos de diversas ordens, como bem registra a portuguesa Teresa Coelho Moreira (2019): “Atualmente, os direitos de personalidade conhecem um grande surto doutrinário e jurisprudencial, e se o século XX pode ser referido como tendo sido o período dos contratos, assim como do seu aprimoramento através do instituto da boa-fé, o século atual poderá ser entendido como uma ‘época de direitos das pessoas e do cinzelamento de sua dogmática’. A noção de personalidade representa uma aquisição de ordem histórica que, ainda hoje, secundando Orlando de Carvalho, está longe de ser dominada por completo, de ser reconhecida em todas as suas implicações” (p. 105).

¹⁰⁵¹ Sobre os direitos de personalidade nas relações de trabalho, sugere-se a leitura abrangente de Teresa Coelho Moreira (2019, pp. 105-207 *passim*).

¹⁰⁵² “AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar ‘offline’, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e.TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – RR: 10001238920175020038, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 05/02/2020, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/02/2020)” (BRASIL, 2020).

no artigo 12 da LETA –, sob pena de presunção de existência da subordinação¹⁰⁵³ clássica (absoluta).

Diante das possíveis fraudes na formalização do contrato, cabe às partes buscarem as características do tipo fixado pelo legislador, a exemplo das elencadas no quadro comparativo acostado no item 5.3.4.3 do capítulo 5 desta tese, e os indícios abstraídos dos fatos/realidade laboral, tal como procedem usualmente os tribunais¹⁰⁵⁴.

Para esses trabalhadores serem agasalhados pelo clássico direito do trabalho, é preciso questionar ainda: o direito do trabalho está organizado para incluir em seu âmbito essa terceira espécie de trabalhadores?

6.5 A ABRANGÊNCIA DO DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO

A retrospectiva histórica realizada no capítulo 2 desta tese rememorou os fatos que levaram o clássico direito do trabalho a agasalhar o clássico trabalho subordinado. Com o decorrer do tempo, surgem outras situações, pessoas e modalidades de relações de trabalho, e o clássico direito do trabalho abre seus braços para agasalhar diversos trabalhadores, ampliando seu âmbito e suas regras, conforme se vê das variadas modalidades de trabalho arroladas no capítulo 4 desta tese. A expansão para atividades diferentes do modelo *ab ovo* aproximou paulatinamente o trabalho autônomo do subordinado e este do primeiro, a ponto de gerar, no entendimento desta tese, uma nova espécie de trabalhadores dotados de características comuns e distintas do trabalho autônomo e do subordinado, desconstruindo o modelo binário para então construir um modelo tricotômico de

¹⁰⁵³ Sobre a presunção de laboralidade, *cf.* o item 5.4 do capítulo 5 desta tese.

¹⁰⁵⁴ Para Nascimento (2014), “[...] nos tempos modernos, caberá ao investigador ou intérprete buscar diversos indícios para caracterizar a relação de emprego, ou de trabalho, tais como: se o trabalho é executado com instrumentos ou matéria-prima fornecida pela empresa; se o trabalhador ou a empresa assumiram os riscos do negócio; se o trabalhador deve elaborar pessoalmente, ou se pode fazer substituir quando desejar; se a retribuição pelo trabalho é fixada de acordo com o tempo ao mesmo destinado; se o trabalhador labora com exclusividade para a empresa; se o trabalhador possui horário ou jornada de trabalho fixo; se o trabalhador presta seus serviços continuamente; se o trabalhador aliena os frutos do seu trabalho à empresa; se a atividade do trabalhador se integra perfeitamente às atividades essenciais à consecução do objetivo social da empresa; se há dependência econômica entre o trabalhador e o tomador do serviço. Todos esses indícios, e outros mais, podem ser observados com maior ou menor prevalência dependendo das características de cada relação” (*apud* JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, pp. 297-298).

espécie de relação de trabalho. As mudanças atingem diretamente a fronteira do clássico direito do trabalho¹⁰⁵⁵.

Hoje o cenário laboral é formado por três espécies de trabalhadores: a primeira é o clássico trabalho autônomo eventualmente prestado regulado tradicionalmente pelo direito civil; a segunda compreende o clássico trabalho subordinado, a subordinação objetiva e a estrutural, regulados pelo direito do trabalho; e a terceira espécie é a aqui admitida – os trabalhadores em coordenação.

Considerando ter o direito do trabalho admitido o sentido amplo de subordinação fundamentada na integração e na inserção da atividade do trabalhador na atividade do credor de seu trabalho; considerando haver em toda relação de trabalho uma quantidade de poder e subordinação; considerando haver um grupo de trabalhadores não subordinados clássicos, e outros sequer subordinados, protegidos ainda que parcialmente pelo direito do trabalho¹⁰⁵⁶, não há porque não incluir os trabalhadores reconhecidos por esta pesquisa como uma terceira espécie, no âmbito do direito do trabalho¹⁰⁵⁷. Há muito o direito do trabalho vem incluindo em seu âmbito relações de trabalho afins¹⁰⁵⁸, deixando de ser o direito dos empregados para ser o “[...] direito geral de qualquer relação de trabalho” (SUPIOT *et al.*, 2003, p. 32)¹⁰⁵⁹; abandonando seu perfil inicial de “bloco monolítico”

¹⁰⁵⁵ A mudança de paradigmas no cenário jurídico é registrada por Ives Gandra da Silva Martins Filho (2007): “Os paradigmas, como modelos de soluções aceitáveis para os problemas colocados pela Ciência, não são imutáveis, devendo ser substituídos quando insuficientes para explicar ou resolver uma realidade cambiante e mais complexa” (p. 21).

¹⁰⁵⁶ Vale repetir a expansão do âmbito do clássico direito do trabalho, amparando-se nas palavras de Alain Supiot (2016): “[...] o próprio Direito do Trabalho deixou de ser um bloco jurídico monolítico, definidor de uma identidade profissional única, para dar lugar a uma diversidade cada vez maior de estatutos jurídicos” (p. 336).

¹⁰⁵⁷ Ao lecionar sobre a terminologia jurídica da legislação industrial do trabalho, sustenta Lyon-Caen (1955) que esta é muito abrangente e não inclui alguns aspectos: “*Au surplus, les ouvriers ne sont pas les seuls à être régis par le droit du travail. Il y a aussi les employés par exemple, et de nombreux ‘travailleurs dépendants’*” (p. 21, “Além disso, os trabalhadores não são os únicos a serem regidos pelo direito do trabalho. Também existem funcionários, por exemplo, e muitos ‘trabalhadores dependentes’”, tradução nossa).

¹⁰⁵⁸ Sobre os efeitos dessa força expansionista, aduz Vilhena (1975) que, “Ao largo, e no encaço do Direito Previdenciário, o Direito do Trabalho deixou de ser a disciplina reguladora do trabalho exclusivamente subordinado” (p. 220).

¹⁰⁵⁹ Em sentido semelhante, aduz Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrar (1999): “*El gran desafío del Derecho del Trabajo está hoy en la reordenación de sus instrumentos de tutela y también en dar cumplida respuesta al problema de si puede continuar prescindiendo de la realidad social dejando desprotegidos a prestadores de trabajo jurídicamente autónomos, en situación socioeconómica similar a los trabajadores, de modo que dentro del ‘multiverso’ del trabajo autónomo se puedan concretar situaciones que no se pueden dejar por completo a la regulación*”

para captar a “realidade multiforme e heterogênea” (VICENTE, 2019, p. 357)¹⁰⁶⁰.

Não causa estranheza essa inclusão, afinal o direito do trabalho rege as relações humanas referentes à realidade social denominada trabalho: seu fim e seu objeto é tutelar a classe trabalhadora; seu conteúdo se destina às relações da classe trabalhadora; sua atuação se conforma às vicissitudes social, econômica e política de cada momento, e, como todo ramo jurídico, as normas se adaptam à realidade da vida, e, “A veces, sin embargo, flertes novedades ideológicas modificam unas y otras”¹⁰⁶¹ (BAYÓN CHACON; PÉREZ BOTIJA, 1974a, pp. 9, 33 e 10). A fixação do tipo e da quantidade de bens jurídicos a serem conferidos para esse ou para aquele trabalhador, ou espécie, é questão de critério de distribuição de bens, e não de afinidade do conteúdo e pessoas ligadas a um núcleo comum formador de um ramo da ciência jurídica – o ramo jurídico do trabalho.

É sabido que a ciência jurídica forma uma unidade genérica¹⁰⁶² e, apesar de dividida em ramos, é dinâmica, e não estanque e imutável¹⁰⁶³. A destinação

civil o comercial y a las que deben aplicarse de algún grado alguna de las técnicas de tutela propias del Derecho del Trabajo” (p. 38, “Hoje, o grande desafio do Direito do Trabalho é reordenar seus instrumentos de tutela e também dar uma resposta completa ao problema de se pode continuar a dispensar a realidade social, deixando desprotegidos os prestadores de trabalho juridicamente autônomos, em situação socioeconômica semelhante à dos trabalhadores, de modo que dentro do ‘multiverso’ do trabalho autônomo se pode concretizar situações que não podem ser deixadas inteiramente à regulamentação civil ou comercial e às que devem aplicar-se em algum grau alguma das técnicas de tutela próprias do Direito do Trabalho”, tradução nossa).

¹⁰⁶⁰ No mesmo diapasão, Amado (2014), lecionando sobre a diversidade normativa, ressalta surgir o mundo do trabalho assalariado “[...] cada vez mais como uma realidade multiforme e heterogênea, compreende-se que o correspondente direito não possa apresentar-se como um bloco monolítico” (p. 36).

¹⁰⁶¹ “Às vezes, sem dúvida, fortes novidades ideológicas modificam uma e outras” (BAYÓN CHACON; PÉREZ BOTIJA, 1974a, pp. 9, 33 e 10, tradução nossa).

¹⁰⁶² Em sentido semelhante, aduz Edivânia Bianchin Panzan (2006): “Não existe consenso, entre os doutrinários, quanto à natureza do Direito do Trabalho, havendo, ainda, os que defendem que os diversos ramos do Direito não deveriam sequer ser divididos em classes pela sua natureza, mas deveriam ser tratados de forma unitária, constituindo assim, um grupo único denominado Direito Unitário” (p. 9).

¹⁰⁶³ José Luis Monereo Pérez (1996), após discorrer sobre a crise do Direito do Trabalho diante dos multiformes problemas pós-industriais, alinha-se com o pensamento de Neurath, no que se refere a “[...] *la unidad de la ciencia que exige un cambio de actitud entre los propios científicos: una propuesta de organización del trabajo científico que permita superar el caos provocado por la multiplicación de los ‘especialismos’*. Se trata, pues, de salir de los acotados marcos disciplinarios establecidos para captar el entero panorama de las ciencias y alcanzar un síntesis razonable de los conocimientos científicos: es la propuesta de Neurath de una ciencia unificada (*‘Einheitswissenschaft’*), que se aparta del intento de una *‘pseudociencia de la totalidad’* consistente en una especie de axiomatización de la totalidad de los saberes científicos. La ciencia unificada puede, acaso, aspirar a una sistematización parcial e integradora de áreas interdisciplinarias a través de una trama de *‘conexiones transversales’*”

substantiva conferida a um ramo em um momento histórico não pode impedi-la de ver as variações da realidade que cercaram seu entorno no decorrer do tempo¹⁰⁶⁴. Precursora do equilíbrio, devem a ciência e seus ramos aceitar as transformações e lacunas no seu corpo e redefinirem-se com as novas realidades¹⁰⁶⁵. O caminho de definição dos limites de uma disciplina exige questionar: se ela está a suportar a realidade que lhe cerca; se apreende seus aspectos singulares, as vicissitudes, os contrastes e transições de suas cardeais e colaterais; se é capaz de modular a realidade processada em sua zona, e não apenas a instalada dentro do seu círculo¹⁰⁶⁶. Manter o direito do trabalho limitado à típica relação subordinada é manter a ciência cativa à estabilidade jurídica desacompanhada de sua eficácia.

A subordinação sempre foi um conceito problemático para o direito do trabalho¹⁰⁶⁷, “[...] ao tentar se tornar um direito do emprego, o Direito do Trabalho se desfigurou sem alcançar seu objetivo” (BOISSONNAT, 1998, p. 27), instalando uma crise tão profunda na compreensão de subordinação, portanto, em seu núcleo¹⁰⁶⁸, agravada nesses últimos tempos pela aceleração das mudanças, as

entre las mismas. En este marco de ‘reconstrucción’ analítica tendrían un papel clave las ciencias sociales” (p. 410, “[...] a unidade da ciência que exige uma mudança de atitude entre os próprios cientistas: uma proposta de organização do trabalho científico que permita superar o caos causado pela multiplicação de ‘especialidades’. Trata-se, portanto, de deixar os limitados quadros disciplinares estabelecidos para capturar todo o panorama das ciências e alcançar uma síntese razoável do conhecimento científico: é a proposta de Neurath para uma ciência unificada (‘Einheitswissenschaft’), que parte da tentativa de uma ‘pseudociência da totalidade’ consistente em uma espécie de axiomatização da totalidade dos saberes. A ciência unificada pode, talvez, aspirar a uma sistematização parcial e integradora de áreas interdisciplinares através de uma rede de ‘conexões transversais’ entre elas. Nesse quadro de ‘reconstrução’ analítica, as ciências sociais teriam um papel fundamental”, tradução nossa).

¹⁰⁶⁴ Sobre uma visão multidisciplinar e sistêmica do direito do trabalho, sugere-se a leitura de Ney Prado (2007).

¹⁰⁶⁵ Anota José Luis Monereo Pérez (1996), “*Al iuslaboralista moderno, como científico social, no se le exige sólo que ‘comprenda’, sino que también se le pide que ‘explique’ el Derecho en vigor*” (p. 413, “Ao juslaboralista moderno, como cientista social, não só lhe exige que ‘comprenda’, se não que também se lhe pede que ‘explique’ o Direito em vigor”, tradução nossa).

¹⁰⁶⁶ Algumas dessas questões são colocadas por Alonso Olea (1994, pp. 13-28 *passim*).

¹⁰⁶⁷ Nesse sentido, *cf.* Ribeiro (2007, p. 940).

¹⁰⁶⁸ Para Milena Silva Rouxinol (2019), “Enquanto categoria elástica e moldável, portanto, até certo ponto, ao (maior ou menor) universo de relações que se pretenda, de uma ótica de política legislativa, e legitimamente se possa, no plano dogmático e jurisprudencial, abarcar sob o manto tuitivo da ordem jurídico-laboral, o conceito de subordinação jurídica sofreu, desde a sua gênese – *o Direito do Trabalho da fábrica* – uma induzida erosão que, inquestionavelmente, o tornou conciliável com a prestação de atividades caracterizadas por aquela autonomia quanto ao respetivo *modus faciendi*, ao tornar-se extensível, ainda que, porventura, passando a merecer o epíteto de periférica” (pp. 85-86).

quais em um minuto o provisório é permanente e no outro o permanente é provisório. Entretanto, não há como negar a verdade¹⁰⁶⁹: há uma classe de trabalhadores, não exclusivamente uma classe de empregados; há uma classe de assalariados – gênero do trabalho oneroso –, e não apenas dos empregados; há contrato de trabalho para todo trabalhador, e não apenas para o empregado; há dependência econômica de todo trabalhador, e não apenas do empregado; há incidência de poder de direção do credor do trabalho em toda atividade exercida pelo trabalhador, e não apenas na atividade exercida pelo empregado; há um grau de subordinação e poder de direção do credor de seu trabalho em toda relação laboral, e não apenas na relação de empregado. Por que manter um ramo jurídico dedicado ao trabalho restrito a empregados?

O estudo realizado por Supiot *et al.* (2003) a pedido da Comissão Europeia, sobre as transformações e o futuro do trabalho e do direito do trabalho na Europa, aponta uma tendência restritiva e outra alargadora das fronteiras do direito do trabalho (p. 35). O número de relações de trabalho já admitidas no âmbito do direito do trabalho não sinaliza para a sua restrição, e sim para o seu alargamento. Para Supiot *et al.* (2003), esse alargamento está sendo explorado por duas vias: a da dependência econômica e a da integração na empresa de outrem (pp. 36-40 *passim*). As duas vias foram identificadas nesta pesquisa, em que se concluiu que todo trabalho produtivo oneroso gera dependência econômica e que toda atividade do trabalhador está integrada na atividade do credor do trabalho, exceto o eventual, o que contribuiu para reconhecer que, afora a subordinação clássica e objetiva, a subordinação hoje consiste na intensidade de liberdade, autonomia e poder de direção do trabalhador sobre a sua atividade, sem ignorar que na via inversa há também certo grau de intensidade de subordinação do trabalhador ao poder do credor de sua atividade.

A realidade do cenário contemporâneo vem provocando rebuliços nos ordenamentos jurídicos. No Brasil, registra Barros (2004) haver uma tendência nacional e estrangeira para redimensionar a orientação segundo a qual deve-se

¹⁰⁶⁹ Discorrendo sobre a teoria da argumentação jurídica, anota Cláudia Toledo (2005): “A verdade é historicamente construída, ou seja, é produção cultural contextualizada temporalmente; [...] nem mesmo nas ciências da natureza há verdade inequívoca e incontestável, geradora de segurança a partir de uma única resposta, que garanta a verdade que dotaria de cientificidade o resultado” (p. 51).

incluir no âmbito do direito do trabalho a relação jurídica incerta, caracterizada pela presença de elementos compatíveis com o trabalho autônomo e com o trabalho subordinado. Este último “[...] está perdendo a *vis atractiva* que havia exercitado nos confrontos das hipóteses de dupla interpretação” (p. 152).

Em Portugal, Leite (1982) adverte estar a noção de direito do trabalho envolvida por uma dose de ingenuidade ou de mistificação, que

[...] nada adianta sobre o conteúdo e a natureza das relações sociais abrangidas nem sobre as condições em que têm lugar. Além disso, as noções do tipo da que vem sendo referida são manifestamente incompletas, por deixarem de fora do seu âmbito normas (e relações) que, a nosso ver, nele se integram (p. 65).

Também no caminho português, registra Rita Garcia Pereira (2014) haver quem proponha uma redefinição das fronteiras do direito do trabalho para que ele passe a reger não apenas o trabalho subordinado, mas toda a atividade humana prestada de forma voluntária e mediante o pagamento de uma contrapartida pecuniária (p. 703). Já para Reis (2012), a tutela do direito do trabalho se justifica plenamente para os trabalhadores juridicamente autônomos, mas economicamente dependentes, “[...] dada a sua semelhança económico-social com a esmagadora maioria dos trabalhadores subordinados” (p. 349).

Em Espanha, Alonso Olea (1994) defende a existência de um direito comum do trabalho, tendo em vista a variedade de modalidades de relações de trabalho compor um gênero unitário, derivado de uma figura jurídica também unitária – o contrato de trabalho – e uma realidade social básica – o trabalho humano produtivo, livre e por conta alheia (p. 343)¹⁰⁷⁰. Monereo Pérez (1996)

¹⁰⁷⁰ “Y, sin embargo, la gran variedad de relaciones de trabajo a la que se ha venido haciendo referencia no debe impedir la visión de que todas ellas son modalidades de un género unitario que es la relación de trabajo, llamando tal al conjunto de derechos y deberes recíprocos que para las partes derivan de una figura jurídica también unitaria, que es el contrato de trabajo; éste, se insiste, es la forma como se estructura jurídicamente una realidad social básica, asimismo unitaria; el trabajo humano productivo, libre y por cuenta ajena. Si tal es el caso, sería lo lógico esperar que existiera una regulación verdaderamente general del contrato de trabajo y de la relación derivada del mismo; general en el sentido de que contemplara contrato y relación de trabajo como géneros, sin perjuicio de las ulteriores especificaciones que fueran necesarias para su adaptación a los contratos y relaciones de trabajo particulares” (ALONSO OLEA, 1994, p. 343, “E, sem dúvida, a grande variedade de relações de trabalho que se vem fazendo referência, não deve impedir a visão de que todas elas são modalidades de um gênero unitário que é a relação de trabalho, chamando tal ao conjunto de direitos e deveres recíprocos que para as partes derivam de uma figura jurídica também unitária, que é o contrato de trabalho; este, insiste, é a forma como se estrutura jurídicamente uma realidade social básica, também unitária: o trabalho humano produtivo, livre e por conta alheia. Se este é o caso, seria o lógico esperar que exista uma regulação verdadeiramente geral do contrato de trabalho e da relação

acrescenta que o contrato de trabalho regulado no Estatuto do Trabalhador, na realidade, não é, nem nunca foi, em termos absolutos, um “monossistema”, senão que um “polissistema” normativo de contratação laboral. O caráter expansivo do direito do trabalho abre brechas profundas em direção ao “direito ‘disperso’ do trabalho” (p. 71).

O estudo coordenado por Supiot *et al.* (2003) a pedido da Comissão Europeia, sobre o futuro do trabalho na Europa, após reconhecer três tipos de contratos remunerados de trabalho e categorias, ressalta que o grupo de peritos defende a ideia do alargamento do direito do trabalho e de um novo direito comum do trabalho (p. 48)¹⁰⁷¹.

Ao admitir nesta pesquisa a existência de uma nova subordinação e espécie de trabalhadores, cabíveis no âmbito do ramo jurídico do direito do trabalho¹⁰⁷², não se desconhece o rebuliço jurídico que os novos rumos dessa realidade irão exigir¹⁰⁷³, nem a dimensão dos esforços necessários para reorganizar a estrutura do ramo jurídico do trabalho¹⁰⁷⁴ para inserir e criar regras específicas para a tutela da nova espécie de trabalhadores, de modo a lhes assegurar proteção equitativa ao seu modo de ser. Para essa realidade alcançar concretude normativa, é preciso reconhecer sua presença e sua distinção, além de munir-se de boa vontade e disposição para elaborar essa transmutação jurídica redefinitória, mas isso já é outra pesquisa a ser avançada *a posteriori*.

derivada do mesmo; geral no sentido de que contempla contrato e relação de trabalho como gênero, sem prejuízo das ulteriores especificações que forem necessárias para sua adaptação aos contratos e relações de trabalho particulares”, tradução nossa).

¹⁰⁷¹ “É oportuno alargar, em determinadas circunstâncias, este campo de aplicação, por forma a incluir outros tipos de contratos de trabalho ou de relações profissionais. A perspectiva é, portanto, a de um direito comum do trabalho, em que determinados ramos poderiam ser adaptados à diversidade das situações de trabalho (trabalho subordinado, na acepção tradicional; trabalho ‘para-subordinado’, ou seja, economicamente dependente)” (SUPIOT *et al.*, 2003, p. 48).

¹⁰⁷² Sobre a relevância da simplificação do direito como ferramenta eficaz para a realização da justiça, vale citar Cappelletti e Garth (1988): “Nosso Direito é frequentemente complicado e, se não em todas, pelo menos na maior parte das áreas, ainda permanecerá assim. Precisamos reconhecer, porém, que ainda subsistem amplos setores nos quais a simplificação é tanto desejável quanto possível. Se a lei é mais compreensível, ela se torna mais acessível às pessoas comuns” (p. 156).

¹⁰⁷³ Abordando a insegurança e o medo, resume Guilherme Portugal Braga (2005): “A diferença gera uma impressão de desordem” (p. 99).

¹⁰⁷⁴ Os aspectos estruturais do clássico direito do trabalho estão anotados no capítulo 3 desta tese, nomeadamente a partir do item 3.3.1.

7 CONCLUSÃO

A sabedoria é a meta da alma humana; mas a pessoa, à medida que em seus conhecimentos avança, vê o horizonte do desconhecido cada vez mais longe.

(Heráclito)

O caminho pela busca da fronteira do direito do trabalho percorrido da gênese do trabalho (capítulo 2) até o momento atual permitiu reconhecer uma sucessão de transformações incidentes sobre as relações de trabalho, nomeadamente sobre a relação subordinada e, conseqüentemente, sobre o direito do trabalho. Descrevê-las agora é repetir o percurso feito, considerando seu espraiamento ao longo do tempo em quantidades e modos diferentes. Limita-se a pinçar alguns aspectos históricos (passado) e algumas características da subordinação no momento atual (presente), que contribuam para o encontro da fronteira do direito do trabalho, e uma reflexão sobre o seu papel agora e para o futuro. O caminho foi guiado pela busca da compreensão de subordinação.

No passado mais distante, registra a história que a humanidade encontrava exclusivamente na natureza a fonte para sua sobrevivência; não demorou para os humanos criarem meios para transformar essa dependência e modos para produzir sua transformação, moldando-os às necessidades eleitas no decorrer do tempo e do lugar. A alquimia da transformação impregnou-se na criatura humana e naturalizou o incremento contínuo do que é o necessário para sobreviver e produzir. A história do mundo laboral revela, para quem quer ver, ser a disputa entre as criaturas à ascensão e à superioridade a raiz do trabalho escravo, da subordinação, da divisão de classes, das transformações dos meios e modos de produção, e do viver¹⁰⁷⁵. Se há algum desejo de conter o círculo vicioso das inquietantes transformações atuais, é preciso rever os valores e limites às necessidades anteriormente eleitas, afinal a colheita de hoje é o efeito do plantio de ontem.

¹⁰⁷⁵ A clareza de Harari (2016) em torno da modernidade pode ser desconfortante, mas é uma essencial provocação para a conscientização da realidade que reveste o dia a dia: “A modernidade é um contrato. Todos nós aderimos a ele no dia em que nascemos, e ele regula nossa vida até o dia em que morremos. Pouquíssimos entre nós são capazes de rescindir ou transcendê-lo. Esse contrato configura nossa comida, nossos empregos e nossos sonhos; ele decide onde moramos, quem amamos e como morremos” (p. 206).

Não se opõe à sabedoria de que a ambição impulsiona as transformações e a própria evolução humana, entretanto é necessário atentar-se para as ambições humanas que respeitam o limite da natureza da qual depende para sobreviver, e se as transformações estão realmente a elevar a espécie humana.

Dentre as escolhas humanas sobre o modo de transformar a natureza, relembra-se (capítulo 2) ter sido o trabalho autônomo o modo e o regime originário do trabalho livre e remunerado. Somente após a formação hierarquizada das corporações se inicia o esboço do perfil do trabalho assalariado. Naquela ocasião, nem todo tipo de trabalho foi monopolizado pelas corporações, alguns seguiram livres, sem se vincularem a uma corporação, a exemplo do trabalho no campo e do especializado em construção civil, além dos ofícios jurados organizados e unidos em uma regulamentação semelhante às atuais profissões regulamentadas.

No seguimento da formação das corporações, pode-se ver a figuração de três importantes sujeitos para o mundo laboral: o autônomo – trabalhador por conta própria; o empresário – nomeadamente artesãos e mestres; e o trabalhador por conta alheia (oficiais e aprendizes), posteriormente assalariados e subordinados (pós Segunda Guerra Mundial). A relação de trabalho era estabelecida entre o trabalhador agremiado de segunda classe e o mestre, este agremiado de primeira classe-controlador, ambos componentes do grêmio; o contrato era o *locatio conductio operarum* romano regulado pelo direito civil.

Dois aspectos desse período retornam com ênfase no cenário laboral atual. O primeiro é a tendência para o aumento do trabalho e do regime autônomo, semelhante à prevalência existente no início do trabalho livre e remunerado. O segundo aspecto é a tendência para a unidade normativa do ramo jurídico do trabalho, semelhante à unidade compreendida na carta corporativa criada pelo mestre em combinação com as demais corporações, com os usos e costumes, posturas concelhais e leis gerais. Apesar da total parcialidade dos mestres impregnada na norma heterônoma, a carta corporativa era o instrumento único de regulação do trabalho e era aplicável a todos os sujeitos que integravam a corporação, seja para o trabalho por conta própria, seja para aquele entendido como por conta alheia. Naquela ocasião, as normas eram informadas por um único

ramo – o direito civil¹⁰⁷⁶. Agora que existe um ramo específico para o trabalho, por que não admitir a unidade normativa das relações e dos trabalhadores em um só ramo jurídico?¹⁰⁷⁷

Hoje, o regime normativo do direito do trabalho compreende um misto de múltiplas normas heterônomas e algumas autônomas, direcionadas para o trabalhador subordinado/empregado, e, apesar de estender seus braços para trabalhadores afóra do núcleo genuíno da subordinação, deixa ao desabrigo outros que também contribuem com o mundo laboral, compartimentando o mundo laboral e ampliando as dificuldades para sua eficiente operacionalidade. Essa é uma segunda tendência vista nesta pesquisa: o agrupamento ou a unidade das relações de trabalho e de trabalhadores em um só ramo jurídico – o ramo do direito do trabalho.

As tendências trazem à baila lembranças e temores de um passado marcado por desumana falta de condições de trabalho, desigualdades e indiferenças normativas inadmissíveis nos dias atuais. Para não repetir erros e exclusões, é necessário alcançar o interesse e a dedicação da ciência, banhada pela solidariedade humana – nem sempre disponível no desejo de alguns. Essa tendência será retomada mais à frente.

Na presente pesquisa, a busca da fronteira do direito do trabalho nos dias atuais, foi guiada pela busca da compreensão da subordinação contemporânea; encontrar a subordinação é encontrar a fronteira do direito do trabalho, e nem ela – a subordinação – nem ele – o direito do trabalho – são os existentes pós Segunda Guerra Mundial, sendo inegável a necessidade de sua releitura com vistas à realidade atual.

Para se falar da subordinação nos dias atuais, é preciso antes relembrar do ontem, e a história registra que a origem da subordinação é quase tão antiga quanto o caminho humano; basta reportar, ainda que de relance, à ascensão e à

¹⁰⁷⁶ Para alguns, a noção de trabalho foi inventada no século XVIII; anteriormente, diversas atividades arroladas como trabalho indicavam categorias diferentes e múltiplas (BOISSONNAT, 1998, p. 35).

¹⁰⁷⁷ Hrodzka afirmou ser o século XIX dos trabalhadores independentes e da afirmação do direito comercial; e o século XX viria a ser classificado como o século dos trabalhadores subordinados (*apud* RAMALHO, 2000, p. 4). Hoje, é possível prever que o século XXI é o século das relações miscigenadas pelas duas anteriores.

superioridade conferidas a Adão em relação a Lilith e a Eva¹⁰⁷⁸. A superioridade e a ascensão foram seguidas pelo trabalho escravo e o servil. Após a abertura para o trabalho livre e o surgimento das corporações, dentre as regras da corporação só seus membros podiam fabricar e vender os produtos, decisão cabível exclusivamente ao mestre. Esse monopólio realçou as diferenças entre as duas classes e confirmou sua eficácia como instrumento de superioridade e ascensão de um grupo (mestres/empresários) sobre o outro grupo de incorporados (oficiais/artesãos, produtores e aprendizes/trabalhadores), alimentando o embrião jurídico da subordinação laboral.

O monopólio regado pelo abuso de poder acirrou as tensões e provocou a cisão das corporações em companhias – organizadas por companheiros oficiais e aprendizes – e mestrias – organizadas por mestres –, visibilizando cada vez mais a ascensão e a dualidade dos interesses, bem como a distinção de classes. Essa cisão conduziu, posteriormente, à transformação das mestrias em associações de empresários e abriu lugar para a formação de associações de oficiais livres, não mestres/empresários.

A expansão do comércio na Europa, a alteração da zona de troca de bens, a elevação do custo e do tempo entre a produção e a venda, inviabilizam a produção autônoma do produtor artesão; o comerciante, até então intermediador entre o produtor e o consumidor, passa a comprar o produto das mãos do produtor e a vendê-lo para o consumidor. O produtor perde o contato com o consumidor e o comerciante aumenta seu controle sobre o negócio mercantil, abrindo as portas para o surgimento do empresário. As dificuldades econômicas do produtor prosseguem e, além da matéria-prima, o comerciante passa a fornecer as ferramentas para a produção, indo para suas mãos todo o processo de produção e venda da mercadoria. A retribuição compreendendo todo o ciclo passa a ser conhecida por salário. A liberdade do produtor sobre o ciclo de sua produção diminui a quase zero, enquanto sua dependência com o comerciante empresário aumenta ou é quase total, realçando a superioridade e a ascensão do detentor do poder econômico, além da dependência e da subordinação do trabalhador ao

¹⁰⁷⁸ Breves anotações sobre Lilith e Eva podem ser encontradas em Portilho (2015).

primeiro¹⁰⁷⁹.

Até aqui, o produtor trabalhava em seu domicílio. Com a interferência do comerciante no processo de produção, propagou-se a ideia da indústria assalariada no domicílio, à semelhança do trabalho no domicílio (*home office*), em alta nos dias atuais (art. 6º da CLT).

No século XVIII, o comerciante reúne os produtores e os trabalhadores em grandes galpões, arcando com todo o custo e o controle sobre o processo de produção, com exclusividade da exploração da atividade produtiva em benefício próprio. O objetivo da concentração foi permitir a divisão das operações em tarefas e aumentar a produtividade e o lucro. A sequência de transformações acentua as diferenças entre o modo de trabalho assalariado adotado pelos comerciantes e o adotado pelas corporações, apresentando com clareza as originárias características da subordinação e do clássico contrato de emprego, apesar de inexistir uma legislação própria e aos moldes do clássico direito do trabalho, permanecendo as relações de trabalho escudadas no direito civil.

Na Idade Contemporânea, cai o sistema normativo heterônomo do trabalho corporativo para o sistema liberal prevalecente da autonomia da vontade. A ordem econômica se fundava em dois princípios: liberdade empresarial e livre concorrência, caminho que levaria naturalmente ao bem-estar social¹⁰⁸⁰. O sistema favorecia os interesses da dominante classe burguesa, e os princípios permitiam a livre contratação, inclusive a total liberdade para estabelecer as condições de trabalho. O liberalismo econômico expandiu sua força e tomou conta do planeta, vivemos no mundo neoliberal em que a força do mercado privado prevalece e, apesar de alguns limites, ainda favorece o empresário e fomenta as diferenças

¹⁰⁷⁹ Ao relembrar o tempo de inexistência de tipo normativo para os trabalhadores, registra Machado (2009): “[...] a noção de subordinação tem sua fundamentação histórica numa realidade socioeconômica: o trabalho assalariado e dependente” (p. 18).

¹⁰⁸⁰ Sobre essas transformações, cabe ainda o registro de Vianna (2000b): “Desde a ‘Rerum Novarum’, entretanto, a situação mudara completamente: ‘A livre-concorrência, em virtude da dialética que lhe é própria, tinha acabado por destruir-se a si mesma, ou quase isso’; com uma concentração ainda maior da riqueza, ‘a liberdade de mercado sucedeu a hegemonia econômica; a sede de lucro, a cobiça desenfreada do predomínio; de modo que toda a economia se tornou horripelantemente dura, inexorável, cruel” (p. 96).

entre ele e o trabalhador. O bem-estar social ainda é uma ideologia¹⁰⁸¹ utópica¹⁰⁸².

No final do século XIX, a produção industrial e o capitalismo estão confortavelmente instalados. O trabalho, além de escasso, passa a ser visto como uma mercadoria minimamente taxada pela vontade do mercado e em condições aviltantes. O aumento da miséria e das doenças é aterrorizante. A desigualdade real é grotescamente ampliada. Diversas ordens (econômica, política, social, jurídica, ideológica, operária) entram em choque, provocando o declínio do liberalismo e a entrada para a intervenção estatal, presente ainda nos dias atuais. Na medida em que o poder do Estado aumenta, as leis aumentam e a liberdade individual vai reduzindo, favorecendo aquele que dispõe de melhores meios para se autossustentar, certamente o capitalista empresário, indiferente ao indivíduo e à sociedade¹⁰⁸³.

Sob o fundamento humanitário protetivo ao débil e ao oprimido, surgem as primeiras leis sociais dispendo sobre higiene e segurança nos locais de trabalho da mulher, da criança, do aprendiz, do acidentado, cabendo admitir que seja esta a primeira causa embandeirada pelos trabalhadores para fundamentar e integrar o princípio protetor nuclear à finalidade teleológica do direito do trabalho.

No início do século XX, surgem debates sobre a criação de um ramo jurídico próprio para regular as relações de trabalho, fora da raiz patrimonialista

¹⁰⁸¹ Leciona Borrajo Dacruz (1962) que depois da Revolução Francesa a sociedade está determinada por distintas ideologias, entre elas destacam-se: a individualista – afirmação inflexível dos direitos dos indivíduos à liberdade e à propriedade; e a social – afirma o sujeito com direitos e responsabilidade de funções sociais –, equidistante da individual e social. Bifurca-se em duas direções: uma individual moderada disposta a ceder posições pelas conciliação e transação entre a ordem individual e a social; e a segunda respeita valores do individualismo e aceita instituições ou técnicas do socialismo, busca a superação e sobrepuja as categorias do indivíduo e da sociedade, colocando-as como uma “[...] *categoria básica de la ‘persona humana’; y orienta los derechos de libertad y de propiedad con la idea de ‘servicio’ al bien común (nacional y universal) o, al menos, con la idea de la ‘función social’*” (pp. 7-9 *passim*, “[...] categoria básica da ‘pessoa humana’; e orienta os direitos de liberdade e de propriedade com a ideia de ‘serviço’ ao bem comum (nacional e universal) ou, ao menos, com a ideia de ‘função social’”, tradução nossa).

¹⁰⁸² Na luta da cultura por um mundo melhor, aduz Lepenies: “[...] e grande é a fé depositada no poder das ideias e na eficácia da literatura. A utopia, então, não é tanto uma fuga da realidade, mas, sim, a tentativa de evocar com a escrita uma realidade melhor, graças à força do pensamento e da palavra” (*apud* DE MASI, 2014, p. 726).

¹⁰⁸³ “O século XIX é o século da burguesia empreendedora, que não é naturalmente receptiva a uma legislação susceptível de pôr em causa o sistema de liberalismo econômico que domina. A conjugação destes dois fatores explica o caráter tardio e arrastado da intervenção normativa em matéria laboral” (RAMALHO, 2000, p. 185).

herdada do trabalho escravo e vinculada ao direito civil. A institucionalização e a autonomia desse ramo jurídico, hoje nominado por direito do trabalho, ocorreu após a Segunda Guerra Mundial (pós 1945). Seus elementos e componentes estruturais estão salientados no capítulo 3, de modo a permitir uma visão panorâmica da sua base científica e da sua nuclear relação de trabalho subordinado. As características da relação subordinada estão anotadas no capítulo 4, bem como as da relação autônoma, considerando-se a dicotomia adotada pelos operadores do direito para distinguir e definir por exclusão uma espécie da outra, valendo-se aqui do mesmo critério para estabelecer comparações dessas duas relações com a relação denominada por alguns por autônoma economicamente dependente ou parassubordinada, abordada no capítulo 5.

Do percurso histórico das transformações sobre o mundo laboral, interessante lembrar que o clássico direito do trabalho centrou-se no determinismo de integrar a estabilidade social e econômica, edificada em seguida pelos anos dourados de proteção ao direito do trabalho. A relação de trabalho subordinada, embrionária da institucionalização do clássico direito do trabalho, teve suas bases moldadas no trabalho assalariado, organizado primeiramente à luz dos métodos de produção taylorista (rendimento do indivíduo), e depois dos fordistas (baseados no ritmo das máquinas e esteiras), para a execução de uma única tarefa, visando a produção em massa de bens homogêneos, sob a autoridade e as ordens do empregador para controlar e impor sanções disciplinares ao empregado. Na década de 1970, com os avanços tecnológicos advindos com a terceira onda da Revolução Industrial, o taylorismo e o fordismo são substituídos pelo toyotismo, um modelo de produção japonês aplicado inicialmente nas indústrias automobilísticas, não mais com o objetivo de produzir em massa, mas de adequar a produção conforme a demanda. O trabalhador não mais executa trabalhos repetitivos, responsabilizando-se pela realização de inúmeras tarefas ao longo do processo de produção, exigindo maior nível de qualificação do trabalhador, capacidade para operar máquinas, técnicas e sistemas de tecnologia cada vez mais complexos¹⁰⁸⁴.

Junto à terceira onda da Revolução Industrial, por volta de 1973, ocorre a crise do petróleo e, com ela, o transbordamento de diversos fatores, tais como a

¹⁰⁸⁴ Para uma sumária distinção entre os modelos de produção, cf. Pena (2020).

globalização e a flexibilização¹⁰⁸⁵. O método de produção fordista perde sua operacionalidade e rompe o eixo centrado no sistema de gestão direta de mão de obra pela empresa, no controle rígido do espaço e do tempo de trabalho e na formulação jurídica da subordinação (MACHADO, 2009, pp. 18-19).

Hoje, vivemos a quarta Revolução Industrial – a onda da Indústria 4.0 é a da tecnologia de informação e comunicação, fusionada, entre outros meios, por computadores, *softwares*, micro-eletrônica, *internet*, telemóveis, plataforma digital, nanotecnologia, biotecnologia, impressão 3D, robótica e inteligência artificial. As transformações cascadeiam sobre o globo e sobre o mundo laboral¹⁰⁸⁶.

Surgem novos modos de gestão e de execução da obrigação laboral, a exemplo do teletrabalho¹⁰⁸⁷, novos critérios de tempo¹⁰⁸⁸ e de lugar para o trabalho¹⁰⁸⁹, bem como a inclusão de pessoas e situações como subordinadas no âmbito do direito do trabalho¹⁰⁹⁰.

A subordinação vertical (objetiva) é alargada e deslocada para uma subordinação horizontal (estrutural). A expansão desconectada do modelo *standard* e originário do clássico direito do trabalho confunde a compreensão de subordinação e abre espaço para admitir o surgimento de uma nova espécie de relação de trabalho, nominada por alguns por trabalho autônomo economicamente dependente ou parassubordinado. A fronteira do direito do trabalho esfumaça e se enche de indefinições¹⁰⁹¹. Saber qual é a sua fronteira é buscar quais relações

¹⁰⁸⁵ Os principais fatores que contribuíram com a transformação das relações, do perfil e do cenário laborais estão citados no item 5.2 do capítulo 5 desta tese.

¹⁰⁸⁶ Boissonnat (1998), ao relatar sobre as tensões do sistema de trabalho-emprego, aduz que “Este é, de fato, confrontado por mutações – importantes simultâneas, dependente – que atingem vários campos: organização da economia mundial, evolução do sistema produtivo nacional, transformações dos costumes e dos comportamentos, dos valores e das representações” (p. 53).

¹⁰⁸⁷ O teletrabalho está abordado nos itens 5.3.2.2.2.2.2 e 5.3.2.2.2.2.3.2 do capítulo 5 desta tese.

¹⁰⁸⁸ Sobre as modalidades de trabalho pertinentes ao tempo, *cf.* o item 5.3.2.2.1 do capítulo 5 desta tese, especialmente as anotações do subitem 5.3.2.2.1.5 sobre o tempo de duração do trabalho e as ponderações decorrentes constantes no subitem 5.3.2.2.1.6.

¹⁰⁸⁹ Sobre as modalidades de trabalho pertinentes ao lugar, *cf.* o item 5.3.2.2.2 do capítulo 5 desta tese, especialmente as ponderações decorrentes constantes no subitem 5.3.2.2.2.4.

¹⁰⁹⁰ Um grupo diversificado de pessoas e situações está exemplificado no item 5.3.3 do capítulo 5 desta tese.

¹⁰⁹¹ Supiot *et al.* (2003), ao atuarem como peritos a nível comunitário no âmbito da União Europeia, visando a elaboração de um relatório intercultural e interdisciplinar sobre a evolução e as

estão compreendidas em seu âmbito, isto é, saber o que é a subordinação.

A exclusão dicotômica entre o trabalho autônomo e o subordinado exigiu identificar as principais características das duas clássicas espécies, subordinada e autônoma (capítulo 4). E no capítulo 5, além de arrebatar as principais transformações incidentes sobre a relação de trabalho subordinada, foram incluídas as características da nominada relação de trabalho autônoma economicamente dependente ou parassubordinada.

A visão do cenário encontrada permitiu formar um quadro geral das características dos três grupos de relações de trabalho incrustados no cenário laboral contemporâneo (item 5.3.4.3 do capítulo 5) e identificar as características comuns e distintas existentes entre elas.

O quadro geral permitiu reconhecer que o nominado trabalho autônomo economicamente dependente ou parassubordinado possui algumas características comuns e outras diferentes daquelas que compõem as duas clássicas espécies autônoma e subordinada, superando no total o número de características de cada uma delas. No aspecto quantitativo, a mistura entre a existência e a inexistência das características de uma espécie e outra forma um perfil híbrido, deformado e distinto das duas clássicas espécies, conferindo-lhe um perfil inédito a ser tratado como uma nova espécie de relação jurídica de trabalho.

Do conjunto de características desse coletivo de trabalhadores, destaca-se, como *sui generis* em relação às duas outras espécies, sua retribuição mista composta por 75% de dependência a um cliente e 25% de liberdade para trabalhar para outros clientes e sem dependência econômica destes (lei espanhola nº 20/2007 – LETA), e ao mesmo tempo seu modo híbrido de trabalhar com um tanto de liberdade e autonomia.

No que se refere ao clássico autônomo, sua identificação não é composta (75% dependente e 25% não dependente), nem vinculada a qualquer percentual

tendências do trabalho e do direito do trabalho, salientam que as transformações no conceito de subordinação aumentaram a insegurança das pessoas, estenderam a denominada “zona cinzenta” entre trabalho dependente e independente e estabeleceram a necessidade de a relação de trabalho ser pensada no quadro de redes de empresa, especialmente quando se tratar de matérias atinentes à segurança e à higiene dos trabalhadores da empresa subcontratada, ou de proteção do trabalhador temporário, além da co-responsabilidade em caso de duração do trabalho etc. (p. 321).

de retribuição a um cliente (75%) nem sua liberdade para trabalhar e obter retribuição de outros clientes sofre limitação (25%), sequer lhe é reconhecida alguma dependência econômica.

Também diferencia-se do clássico subordinado: a uma, porque, para configurar a dependência econômica do trabalhador autônomo economicamente dependente, a LETA exige que ele receba 75% de sua retribuição de um único cliente, diferentemente do trabalhador subordinado que, apesar de geralmente estar vinculado a um empregador – não necessariamente por cláusula de exclusividade –, e geralmente dele depender economicamente, sua identificação como subordinado não está vinculada a percentual de retribuição a um empregador; a duas, porque a dependência econômica foi rejeitada para explicar a natureza da subordinação, ela é jurídica, decorre de um contrato, não figurando sequer como característica jurídica ou elemento constitutivo da subordinação; a três, porque o nominado trabalhador autônomo economicamente dependente dispõe de 25% de sua atividade para obter retribuição de outros clientes, sem dependência econômica destes, característica não prevista em lei para o clássico subordinado, bastando que acumule os cinco elementos do contrato de trabalho – no Brasil, trabalho prestado por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação –, independentemente de qualquer percentual a compor a sua retribuição, ele é subordinado e protegido pelo direito do trabalho.

Apesar de o quadro comparativo das características e de o critério quantitativo permitirem diferenciar esse coletivo de trabalhadores das duas outras clássicas espécies, não asseguraram ser ele subordinado ou não. Ciente de atuarem algumas características como elemento essencial para a constituição de uma espécie, como pressuposto indispensável para sua existência, e considerando que o critério dicotômico adotado para distinguir o trabalho autônomo do subordinado entende a subordinação como o elemento fundamental para distinguir os dois tipos clássicos, no capítulo 6, virou-se a lente para a trilha qualitativa das características do trabalho subordinado, em busca da abrangência de seus elementos dentro do cenário laboral contemporâneo, para então responder se o nominado trabalhador autônomo economicamente dependente ou parassubordinado é ou não subordinado e se está compreendido no âmbito do

direito do trabalho.

O primeiro passo foi reconhecer o alargamento teórico da subordinação construída pelos operadores do direito, ao deslocar a incidência da subordinação da pessoa do trabalhador (subordinação subjetiva) para a atividade do trabalhador (subordinação objetiva). Observou-se que desde a construção da subordinação objetiva já se falava em atenuação da subordinação, da integração, da coordenação, da participação, da colaboração, da inserção da atividade e do trabalhador na atividade da empresa, entretanto a subordinação era mantida em conexão com o poder de direção do empregador e vinculada à atividade fim do credor do trabalho.

Não foram identificadas diferenças significativas na construção teórica entre a corrente objetiva e a estrutural, exceto o acréscimo de dois aspectos. O primeiro é o alargamento do raio de abrangência da subordinação, antes limitado à atividade fim da empresa, para abarcar também a atividade meio, permitindo incluir como subordinado um número maior de tipos de relações e trabalhadores. O segundo é a dispensa de emissão de ordens do credor do trabalho sobre a atividade do trabalhador para configurar a subordinação. A mudança desloca a subordinação do poder de direção do empregador sobre a atividade do trabalhador, historicamente construído como eixo distintivo entre o trabalho autônomo e o subordinado, além de incluir a obrigação de resultado inerente ao trabalho autônomo do direito civil, junto da obrigação de meio inerente ao clássico direito do trabalho¹⁰⁹².

Ao final, as duas correntes modernas da subordinação (objetiva e estrutural) acabam por afirmar que a subordinação incide sobre a atividade do trabalhador; é cabível em todo âmbito da atividade do credor do trabalho, seja ela meio ou fim; ela pode ocorrer independentemente de ordens do credor do trabalho; e a obrigação contratada pode ser de meio ou de resultado. A integração mais ou menos intensa da participação da atividade do trabalhador na atividade da empresa é o elemento que definirá se ela é subordinada ou não (VILHENA, 1975, pp. 231-232).

¹⁰⁹² Nesse tom, leciona Reis (2012): "A tendência para a aproximação do trabalhador subordinado ao trabalhador autônomo vem convergindo com a tendência oposta de aproximação do trabalhador autônomo ao trabalhador dependente" (p. 323).

Considerar que a atividade do trabalhador ao integrar-se nos fins e nos meios da atividade da empresa que configuram a subordinação permite concluir que, afora o trabalho autônomo prestado eventualmente, os demais são subordinados, eis que todos de alguma forma integram os fins ou se inserem nos meios da atividade da empresa, ao contrário eles não precisariam existir, ser contratados, seriam despiciendos, inúteis, inócuos.

Afirmar ocorrer a subordinação apenas com a integração e a inserção da atividade do trabalhador na atividade da empresa é demasiado abrangente, ainda que apegada à intensidade. A integração não explica o que é a subordinação, e sim onde ela se situa (na atividade do trabalhador) e quando ela ocorre (quando se integrar ou se inserir na atividade do credor do trabalho), bem como seu âmbito (em toda atividade da empresa, fim ou meio), deixando vazia a resposta quanto à sua consistência e ao seu conteúdo. Dessa pedra angular, depende a definição da identidade do nominado trabalhador autônomo economicamente dependente ou parassubordinado e a definição da fronteira do direito do trabalho. Nessa direção, determinou-se a fazer uma releitura dos elementos do trabalho subordinado, considerando-se o cenário laboral contemporâneo.

Dos cinco elementos citados no Brasil como caracterizadores do contrato de trabalho subordinado (art. 3º da CLT), o único que não se modificou foi o referente à pessoa física do trabalhador. Considerando que o trabalho autônomo pode ser realizado por pessoa física e jurídica, é a prestação do trabalho por pessoa jurídica que exclui a relação subordinada. O trabalho autônomo economicamente dependente é prestado por pessoa física, podendo enquadrar-se em qualquer das duas espécies.

A personalidade ainda é adotada por diversos ordenamentos jurídicos como requisito do trabalho subordinado e pode ser exigida no trabalho autônomo. Quando o trabalho é realizado por pessoa física e presente a personalidade, ele pode ser autônomo ou subordinado. A LETA, ao regular o trabalho autônomo, em seu artigo 1, restringe seu âmbito à pessoa física, e no artigo 11, nº 2, ao regular o trabalho do autônomo economicamente dependente, admite que ele contrate em situações excepcionais um trabalhador, adquirindo aqui caráter de empresário. Somente nesses casos excepcionalizados ele não preenche o requisito personalidade, nos demais ele preenche e pode ser um trabalhador subordinado ou

autônomo.

A onerosidade é comum a todo trabalho oneroso, não contribuindo para distinguir as espécies.

Não há dúvida que, afora a subordinação, o elemento que mais sofreu transformações nas últimas décadas foi a regência do tempo da relação de trabalho. A subordinação, inicialmente atrelada à não eventualidade do contrato de trabalho, passou seu eixo para a permanência da atividade, em períodos regulares ou irregulares de sucessão. Na abrangência da permanência e em sintonia com a integração e a inserção da atividade adotada pelas correntes objetiva e estrutural da subordinação, somente o trabalho prestado de modo eventual não é permanente e não se vincula à estrutura e à dinâmica da empresa; os demais são permanentes e admitem a subordinação, inclusive os nominados parassubordinados e/ou autônomos economicamente dependentes.

A subordinação do trabalhador sempre andou em par com o poder de direção do empregador – no início incidindo sobre a própria pessoa do empregado, posteriormente sobre sua atividade –, por meio de ordens diretas e hierarquizadas na vertical, executadas dentro do centro produtivo do empregador e com horário regular. Com as transformações advindas no passar do tempo, o trabalho a distância torna-se comum, e a jornada irregular uma regularidade; a face da submissão a ordens é relativizada para entrelaçar-se com uma subordinação caracterizada pela integração e inserção da atividade do trabalhador na atividade do credor. O alargamento acaba por admitir serem todas as relações de trabalho subordinadas, exceto a eventual, por não permitir a integração nem a inserção da atividade do trabalhador na atividade da empresa.

O percurso permitiu reconhecer duas características ou dois elementos a tonificar de modo diverso a compreensão da subordinação contemporânea: a dependência econômica e o poder de direção.

A presente pesquisa ousa admitir que a dependência econômica é comum à toda atividade onerosa e permite afirmar que a utilização das expressões “dependência” e “subordinação” melhor se explicam considerando-se a dependência econômica a causa da subordinação – presente em toda relação de trabalho onerosa – e a subordinação o efeito causado pela dependência econômica

do trabalhador ao credor de seu trabalho. O contrato é o instrumento jurídico formalizador do liame e das condições regentes entre os contratantes, nele se instalando a natureza jurídica da relação independente da espécie laboral.

Considerando a dependência econômica uma característica comum às espécies e aos tipos de contratos de trabalho, não reside aqui o elemento identificador da subordinação e diferenciador das espécies autônoma e subordinada, nem como sustentar que integre o nominado trabalho parassubordinado e/ou autônomo economicamente dependente uma ou outra das duas espécies tradicionais do mundo laboral, nem constituir uma categoria distinta.

Observou-se que a diversidade de transformações incidentes no mundo laboral não foi suficiente para eliminar a conexão jurídica entre o poder de direção e a subordinação contemporânea, seja ela exercida dentro ou fora do estabelecimento do credor da atividade, em horário contínuo ou interrompido, por meio de autoridade, ordens diretas ou não, por controle direto ou indireto; se a atividade do trabalhador integra a atividade do credor do trabalho, este de alguma forma intervém na atividade do trabalhador e exerce algum grau de poder de direção sobre a atividade do trabalhador, e o trabalhador subordina ao credor em algum grau.

Necessário atentar estarem o eixo da subordinação objetiva e o da estrutural vinculados à integração mais ou menos intensa da participação da atividade do trabalhador na atividade da empresa, e que elas já adotaram a autonomia técnico-funcional do trabalhador; a estrutural, inclusive, dispensou a ocorrência de ordens diretas do credor sobre a atividade do trabalhador (item 6.2.3 do capítulo 6). Entretanto, nas últimas décadas, as transformações implementadas, especialmente pelas inovações da tecnologia de informação e comunicação, ricochetearam sobre as relações de trabalho e conferiram ao trabalhador maior grau de poder de direção sobre a sua atividade, dosado pelo menor grau de poder de direção do credor de sua atividade, gestando uma subordinação mais tênue que as anteriores, apenas coordenada pelo credor da atividade. Assim, enquanto na subordinação objetiva e na estrutural o eixo é centrado na intensidade da integração ou da inserção da atividade do trabalhador na atividade da empresa amparado no poder de direção do credor da atividade do trabalhador, o eixo da subordinação coordenada, apesar de manter-se centrado na integração da

atividade do trabalhador na atividade do credor, ampara-se na maior liberdade e intensidade do poder de direção do trabalhador sobre a sua atividade, e na intensidade mínima do poder de direção do credor da atividade. É essa a mixagem de subordinação coordenada que reveste a atividade do trabalhador autônomo economicamente dependente ou parassubordinado.

É inegável admitir que, nos dias atuais, toda relação de trabalho tenha uma quantidade de poder e de subordinação; quanto mais o credor do trabalho intervém na atividade do trabalhador, mais intensa fica a subordinação, e quanto menos ele intervém, maior o poder de direção do trabalhador sobre a sua atividade e menor a sua subordinação.

A quantidade já é admitida pela doutrina como o cerne de identificação da subordinação. Nesse sentido, aduz Vilhena (1975) que “[...] a subordinação é o quid oriundo da conduta das partes em um contrato de atividade e que, como suporte fático, fisionomiza esse contrato como de trabalho”. Para Greco, Miglioranzi e Sanseverino, “[...] esse quid ocorre em todos os contratos e apenas se intensifica no contrato de trabalho. A questão é de quantidade e não de qualidade” (*apud* VILHENA, 1975, p. 226). Hoje, o critério está ainda mais em evidência, valendo atentar que, no caso da subordinação coordenada aqui defendida, a quantidade indicativa da subordinação melhor se localiza na liberdade, autonomia, poder de direção do trabalhador sobre a sua atividade, por ser ela maior e mais indicativa que o poder de direção do credor da atividade.

A releitura feita sobre os elementos constitutivos do trabalho subordinado (item 6.3 do capítulo 6) permitiu reconhecer que o nominado trabalho autônomo economicamente dependente ou parassubordinado identifica-se apenas em parte com o trabalho subordinado. Ele é pessoa física, mas excepcionalmente pode ser empresário; é prestado com pessoalidade, mas excepcionalmente pode contratar empregado; ele pode ser eventual e permanente, contínuo ou intermitente; é oneroso, mas sua retribuição é vinculada em sua maior parte a um único cliente e deste depende economicamente, e a menor parte é livre para prestar a qualquer cliente e sem dependência econômica; possui maior poder de direção sobre sua atividade e uma subordinação atenuada e coordenada pelo poder de direção do credor do seu trabalho.

Concluiu-se que, seja no aspecto quantitativo das características do trabalho autônomo, do subordinado e do autônomo economicamente ou parassubordinado (item 5.3.4.3 do capítulo 5), seja na releitura qualitativa dos elementos constitutivos da subordinação e suas características adicionadas (item 6.3 do capítulo 6), o trabalho autônomo economicamente dependente possui um perfil híbrido, deformado e distinto das duas clássicas espécies, devendo ser reconhecido como uma nova espécie de relação jurídica de trabalho e receber tratamento jurídico próprio e equânime ao seu modo de ser.

No decorrer do tempo, a subordinação adquiriu quatro feições: a primeira é a subordinação rígida e subjetiva inerente à subordinação tradicional existente por ocasião da institucionalização do direito do trabalho; a segunda adequou a subordinação na integração da atividade do trabalhador na atividade do credor sob ordens diretas/poder de direção deste (subordinação objetiva); a terceira, além da integração da atividade, dispensou as ordens diretas/poder de direção do credor sobre a atividade do trabalho, numa atividade continuada e dotada de maior liberdade, autonomia técnico-funcional (subordinação estrutural); a quarta, além da integração e da dispensa de ordens diretas, não exige continuidade, bastando-se com a permanência da atividade, além de conferir não apenas autonomia técnico-funcional, mas poder de direção do trabalhador sobre a própria atividade, apenas coordenada pelo credor (subordinação coordenada).

Subordinar é aceitar limites à liberdade do poder de direção sobre a própria atividade laboral, seja ele exercido sobre um tipo ou outro de trabalho, o que varia é a intensidade da liberdade e do poder conferido ao trabalhador e pelo credor do trabalho.

A noção pluridirecional da subordinação constrói um modelo tricotômico de espécie de relações de trabalho¹⁰⁹³, desconstrói o modelo binário autônomo-subordinado e abala a fronteira do clássico direito do trabalho¹⁰⁹⁴, já estremecida

¹⁰⁹³ A necessidade de harmonizar o direito à realidade plúrima é ressaltada por Fonseca (2005): “Há quem queira, de todo modo, negar o pluralismo de perspectivas do ordenamento jurídico, pretendendo que a respectiva compreensão se esgote na dimensão técnica. Mas essa é uma visão que empobrece o direito e, pior ainda, favorece a miopia dos operadores do direito, impedindo-os de se darem conta do caráter multifacetado da realidade e consequentemente da complexidade da regulamentação jurídica” (p. 14).

¹⁰⁹⁴ Nesse sentido, pondera Leitão (2014): “[...] a crescente diversificação e complexidade dos vários modelos de prestação de trabalho, e a própria variação dos vários tipos de trabalho

pela expansão de parte de seus princípios, regras, institutos e fins a outras pessoas, situações e relações de trabalho, distantes do modelo *ab ovo* e não necessariamente subordinado (DELGADO, 2014, pp. 50 e 288)¹⁰⁹⁵ – no Brasil, por exemplo, o trabalho do avulso, dos estagiários, dos cooperados, do voluntário etc.¹⁰⁹⁶. Diante de tantas modificações, não falta quem anuncie “[...] a ruína do Direito do Trabalho, considerando-o incapaz de se revelar eficaz perante as novas formas de prestar actividade” (PEREIRA, Rita Garcia, 2014, p. 701)¹⁰⁹⁷.

Falta definir: essa nova espécie está incluída no âmbito do direito do trabalho? A resposta é sim, desde que os operadores do direito se disponham a reorganizar o direito do trabalho¹⁰⁹⁸ para acolher e distinguir as espécies de trabalhadores e os direitos jurídicos que lhes corresponderão¹⁰⁹⁹.

autônomo levou a um esbatimento das fronteiras entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço, colocando assim em causa um dos pilares fundamentais do tradicional Direito do Trabalho” (p. 461).

¹⁰⁹⁵ Para Rita Garcia Pereira (2014), “[...] o campo de aplicação do Direito do Trabalho tem tido uma evolução quase bipolar” (p. 701).

¹⁰⁹⁶ Ramalho (2000), ponderando sobre os lados do objetivo protecionista do sistema laboral, ressalta a sua incapacidade de assegurar proteção a todas as categorias de trabalhadores, o que forçou o sistema a admitir “situações laborais não protegidas” (p. 17).

¹⁰⁹⁷ Sobre a insuficiência do direito do trabalho para lidar com os desafios contemporâneos, leciona Couce de Menezes: “Essas dificuldades têm levado estudiosos de grande envergadura a questionar a subordinação jurídica como nota típica do contrato ou, ao menos, como o elemento preponderante para aplicação ou não do Direito do Trabalho. Este questionamento vem dando frutos na legislação estrangeira e na jurisprudência de diversos países. Com efeito, em decorrência da imperiosa urgência em alargar o campo de aplicação do Direito do Trabalho para incluir em seu âmbito todo o universo do trabalho, reafirma-se o critério da dependência econômica, descartado pelos juslaboralistas tomados pelo afã de emprestar tal particularidade ao seu campo de estudo, que terminam por adotar uma visão excludente e prejudicial àqueles que vivem do trabalho prestado a outrem sem a devida proteção social. Assim França, Alemanha, Países Baixos, Itália, Inglaterra e Portugal aplicam, total ou parcialmente, o Direito do Trabalho sob o critério de dependência econômica ou de conceitos semelhantes (‘parassubordinação’, ‘quase assalariados’, ‘pessoas assimiladas a trabalhadores’ etc.)” (*apud* JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 297).

¹⁰⁹⁸ Como dito por Vilhena (1975): “A tarefa do codificador não consiste em imprimir definitividade às regras de direito. Sistematizá-las não significa mumificá-las ou guarnecê-las com o cordão da intocabilidade” (p. 32).

¹⁰⁹⁹ Em sentido semelhante e a impulsionar esse entendimento, ressalta-se o entendimento de Jesús Cruz Villalón (1999): “*Si inicialmente impulsos de carácter económicos, ideológicos y de presión social fuerzan al legislador a adoptar una política de intervencionismo en el campo restringido del trabajo industrial, con el paso del tiempo se tomará conciencia de que idéntica situación de desequilibrio contractual se produce en otras muchas esferas de la actividad laboral, siendo razonable la expansión subjetiva del ámbito de aplicación de las normas laborales. Dentro de este proceso de expansión, en determinados momentos llegar a postularse, como posición extrema, bien de lege data o bien de lege ferenda, la inclusión dentro del ámbito de esta rama del Derecho a los trabajos realizados por cuenta propia y en régimen de autónomo*” (p. 173, “Se inicialmente os impulsos de pressão econômica, ideológica e social forçaram o legislador a adotar uma política de intervencionismo no campo restrito do trabalho

O cenário laboral atual é formado por três grupos ou espécies de trabalhadores: o autônomo, eventualmente prestado e regulado pelo Código Civil; os subordinados, compreendidos pela subordinação objetiva e estrutural, regulados pelo direito do trabalho; e a nova espécie aqui admitida, mixada por uma autonomia e uma subordinação coordenada e sem regime definido. Inevitável questionar: por que não agrupar todos os trabalhadores dentro do ramo predestinado às relações de trabalho?

Para Neurath, “[...] *la ciencia es un instrumento para la vida, por lo que la concepción científica del mundo se presenta con la pretensión de racionalizar y transformar el mundo social*”¹¹⁰⁰ (*apud* MONEREO PÉREZ, 1996, p. 409). O direito do trabalho é um ramo jurídico que rege as relações humanas referentes à realidade social denominada trabalho¹¹⁰¹, seus fim e objeto são tutelar a classe trabalhadora; suas normas devem se adaptar à realidade da vida e se conformar às vicissitudes social e econômica de cada tempo¹¹⁰². A variação e a fixação do

industrial, com o tempo ficará claro que a mesma situação de desequilíbrio contratual ocorre em muitas outras esferas da atividade laboral, sendo razoável a expansão subjetiva do âmbito de aplicação das normas trabalhistas. Dentro deste processo de expansão, em determinados momentos, chegará a postular como posição extrema, de acordo com a lei ou com a lei a ser criada, a inclusão, dentro do âmbito deste ramo do direito os trabalhos realizadas por conta própria e em regime autônomo”, tradução nossa).

¹¹⁰⁰ “[...] a ciência é um instrumento para a vida, porque a concepção científica do mundo se apresenta com a pretensão de racionalizar e transformar o mundo social” (NEURATH *apud* MONEREO PÉREZ, 1996, p. 409, tradução nossa).

¹¹⁰¹ Em sentido semelhante, questiona Borrajo Dacruz (1962): “[...] *cabe preguntarse lo siguiente: Dentro de nuestra sociedad industrial, en la misma sociedad contemporánea, hay un único “tipo” de régimen jurídico del trabajo profesional por cuenta ajena, o hay una “pluralidad de tipos”, tantas cuantas son las posibles orientaciones ideológicas del Derecho en general en nuestro tiempo? O dicho en otros términos: Es posible distinguir entre un Derecho individualista del trabajo, un Derecho socialista del trabajo, un Derecho del trabajo del individualismo en crisis o intervenido, y, en fin, un cuarto sistema jurídico, distinto y superador de los tres anteriores, en un orden axiológico, que sería el Derecho personalista del trabajo?*” (p. 9, “[...] cabe perguntar-se o seguinte: Dentro da nossa sociedade industrial, e na mesma sociedade contemporânea há um único tipo de regime jurídico de trabalho profissional por conta alheia ou há uma pluralidade de tipos, tantas quantas são as possíveis orientações ideológicas do Direito em geral em nosso tempo? Ou dito em outros termos: É possível distinguir entre um Direito individualista do trabalho, um Direito socialista do trabalho, um Direito do trabalho do individualismo em crises ou intervindo, e, por fim um quarto sistema jurídico distinto e superador dos três anteriores, em uma ordem axiológico, que seria o Direito personalista do trabalho?”, tradução nossa).

¹¹⁰² Canaris (1996), fundamentando sobre o irrealismo metodológico, aduz: “O Direito é um modo de resolver casos concretos. Assim sendo, ele sempre teve uma particular aptidão para aderir à realidade: mesmo quando desamparado pela reflexão dos juristas, o Direito foi, ao longo da História, procurando as soluções possíveis. A preocupação harmonizadora dos jurisprudentes romanos permitiu um passo da maior importância, que não mais se perderia: a procura incessante de regras pré-determinadas ou pré-determináveis para a resolução dos problemas. Assim, do Direito se fez uma Ciência. A meditação sobre as bases, os fundamentos, a

tipo e da quantidade de bens jurídicos a serem conferidos para este ou aquele trabalhador ou espécie é questão de critério legislativo de distribuição de bens¹¹⁰³, e não de afinidade do conteúdo e de pessoas ligadas a um núcleo comum formador de um ramo da ciência jurídica – o ramo jurídico do trabalho e do trabalhador¹¹⁰⁴.

É sabido que o elemento de definição da abrangência do direito do trabalho, formatado por ocasião de sua institucionalização pós Segunda Guerra Mundial, centrou-se na teoria objetiva, cujo núcleo fixou-se no conteúdo da relação jurídica de trabalho subordinada (DELGADO, 2014, p. 46). Houve também quem encontrou o elemento de definição do direito do trabalho embasado na teoria subjetivista ou na teoria mista. A teoria subjetiva enfatiza que o direito do trabalho deve ser definido considerando-se os sujeitos integrantes das relações justralhistas; já a teoria mista combina os dois enfoques, o conteúdo da relação e os sujeitos integrantes da categoria laboral (DELGADO, 2014, pp. 45-46).

Para a presente pesquisa, o direito do trabalho, há algum tempo, desviou sua abrangência do conteúdo da relação jurídica exclusivamente subordinada, ao admitir e regular em seu âmbito sujeitos e situações jurídicas de trabalho não subordinados, ou seja, desvinculou-se da teoria objetiva e, no mínimo, admitiu a teoria subjetiva, ou, mais ainda, alargou sua porta para a teoria mista, considerando o gênero trabalho como seu conteúdo e o sujeito como todo trabalhador^{1105 1106}.

justificação e o modo de operar da Ciência do Direito – portanto, de algum modo, o nível filosófico e metodológico do Direito – acompanhou, durante boa parte do seu percurso milenário, toda a Filosofia das Ciências Humanas” (pp. XXIV-XXV).

¹¹⁰³ Sobre a natureza e a proporcionalidade como critério de tutela do trabalho, aduz Vilhena (1975): “O que se pretende tornar claro é que qualquer trabalho voluntário por conta alheia e subordinado (no Direito Brasileiro), deve ser objeto de tutela jurídica. A natureza dessa tutela, entretanto, e os direitos que se possam conferir é que deverão guardar proporções ou ser compatíveis com o lapso de tempo do serviço prestado” (p. 186).

¹¹⁰⁴ Para Lyon-Caen, não há verdadeiro direito do trabalho autônomo, mas sim uma pluralidade de regimes profissionais (*apud* REIS, 2012, p. 323).

¹¹⁰⁵ Reis (2012) ressalta, da experiência legislativa abstraída ao longo da história, que os critérios propostos para definir o estatuto do trabalhador e para delimitar o direito do trabalho não correspondem a dados imutáveis, mas a construções jurídicas que se vão refazendo constantemente (p. 354).

¹¹⁰⁶ “Apesar de, crescentemente, se vir acentuando, sob certa perspectiva, a *pequenez* das fronteiras juslaborais e a *miopia* da subordinação jurídica enquanto critério distintivo (JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho...*, cit., p. 111 e 112), e intuindo-a, já na década de sessenta (LUCIANO SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e Diritto del Lavoro*, Morano, Nápoles, 1967, p. 50 e ss.), propondo-se a aplicação do Direito do Trabalho a casos em que, inexistindo subordinação jurídica, há subordinação económica, ou sociológica, ou ainda, ancorada na percepção do contrato de trabalho enquanto *tipo aberto*, em vez de conceito fechado, de uma

Santos (2003) reconhece estar o polimorfismo do trabalho entre as iniciativas da agenda cosmopolita, visando a redescoberta do mundo do trabalho. Ressalta, porém, que “[...] o reconhecimento dos diferentes tipos de trabalho só é democrático na medida em que cria, para cada tipo, um limiar mínimo de inclusão” (p. 57).

O relatório apresentado por Supiot *et al.* (2003) alcança a “[...] noção alargada de trabalho” e registra ser inadmissível o estatuto profissional limitar-se à relação de emprego, não cabendo “[...] deixar na sombra as formas não mercantis de trabalho” (p. 325)¹¹⁰⁷.

Bayón Chacón e Pérez Botija (1974a), desde 1974 defenderam e idealizaram que o tempo haveria de admitir o alargamento do direito do trabalho para todas as relações jurídicas de trabalho mantidas livremente entre a pessoa que presta serviço profissional e a que os utiliza (p. 30)¹¹⁰⁸. “O futuro chegou”, sábia afirmativa de De Masi (2014) em sua obra de mesmo título; o alargamento é um fato, a hora de mudar a ordem jurídica laboral é agora.

A mudança da abrangência do direito do trabalho, do conteúdo subordinado para os sujeitos e as relações de trabalho, sintoniza-se com a ênfase do direito do trabalho como um direito fundamental para qualquer pessoa humana. Além disso, é descabido neste atual mundo econômico, para o qual o desperdício é luxo para poucos, haver um ramo jurídico do trabalho dedicado somente a proteger um tipo de trabalhador – o empregado. Ademais, “A Ciência do Direito somente se revela como ciência madura quando as interpretações dos artigos completam-se através de uma visão unitária de todo o sistema” (REALE, 1982, p. 322), maturidade impossível de alcançar sem a sintonia com a realidade que a própria ciência

categoria de *travail sans phrase ou lavoro senza aggettivi* (MARCELLO PEDRAZZOLI, ‘Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autônomo’, *RIDL.*, anno XVII, 1998, I, p. 49 a 104 [máxime 64])” (*apud* ROUXINOL, 2019, pp. 81-82).

¹¹⁰⁷ Para Reis (2012), a tutela do direito do trabalho se justifica plenamente para os trabalhadores juridicamente autônomos, mas economicamente dependentes, “[...] dada a sua semelhança econômico-social com a esmagadora maioria dos trabalhadores subordinados” (p. 349).

¹¹⁰⁸ Lecionam Bayón Chacón e Pérez Botija (1974a): “*El trabajo, en todos sus aspectos, es una forma de vivir y toda estipulación sobre la misma puede llegar a ser considerada como propia del Derecho del Trabajo*” (p. 30, “O trabalho em todos os aspectos é uma forma de viver e toda estipulação sobre a mesma pode chegar a ser considerada como própria do Direito do Trabalho”, tradução nossa). Citam como autores que acompanham essa opinião, com distintos matizes, Durand, Krotoschin, Deveali e Lega, além de Bayón Chacón defender retumbantemente essa corrente (p. 30).

estrutura¹¹⁰⁹, afinal é princípio e grande tarefa do direito “[...] dessubjetivar as conceituações jurídicas, a fim de que se alcance o fim precípua do Direito, que é a maior segurança no desempenho da técnica de aplicação das regras jurídicas” (VILHENA, 1975, p. 180).

Eis a provocação deixada por esta pesquisa: propor a superação das interpretações do modelo¹¹¹⁰ estabelecido como fronteira do direito do trabalho para reorganizar e inserir de forma unitária e equânime todo trabalhador no ramo jurídico do trabalho – o direito do trabalho. A modernidade chegada a cada dia é um “contrato” a que aderimos no dia em que nascemos (HARARI, 2016, p. 206). Manter-se na desorientação e no medo de reorganizar o ramo jurídico do trabalho é reter o progresso e a felicidade (DE MASI, 2014, p. 17), o que inicialmente aparece como crise e ruptura do ramo trabalhista, pode tornar-se uma “[...] transição para um Direito do Trabalho renovado” (DELGADO, 2019, p. 113).

A quem cabe e como reorganizar o direito do trabalho? Cabe a todos os operadores do direito contribuir, mas especialmente ao legislador. Como realizá-la é outro desafio e outra pesquisa.

Talvez as ideias alinhavadas sejam apenas um delírio, mas as incertezas alimentam os sonhos e sonhar está na alma dos mutantes.

¹¹⁰⁹ Há mais de duzentos anos, Adam Smith se queixava da tendência de certos teóricos de procurarem uma virtude única e homogênea à luz da qual se pudessem explicar todos os valores que possamos defender com alguma plausibilidade (SEN, 2012, p. 516).

¹¹¹⁰ De Masi (2014), discorrendo sobre crise e projeto, reconhece que o que está em crise não é a realidade, mas sim a nossa maneira de interpretá-la, os nossos modelos: uma vez que as categorias mentais oriundas da época industrial já não são capazes de explicar o presente, acabamos sendo induzidos a desconfiar do futuro (p. 17).

REFERÊNCIAS

Bibliografia

AFONSO, Maria da Conceição; FERREIRA, Fernanda. **O sistema de educação e formação profissional em Portugal**: descrição sumária. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 2007. Disponível em: https://www.cedefop.europa.eu/files/5177_pt.pdf. Acesso em: 04 abr. 2020.

ALONSO OLEA, Manuel. **Introducción al derecho del trabajo**. 5. ed. Madrid: Civitas, 1994.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O teletrabalho e a subordinação estrutural. *In*: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coords.). **Trabalho e justiça social**: um tributo a Maurício Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2013. pp. 203-209.

AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho**. 4. ed. Coimbra: Coimbra, 2014.

AMADO, João Leal. Notas introdutórias. *In*: AMADO, João Leal *et al.* (Orgs.). **Direito do trabalho**: relação individual. Coimbra: Almedina, 2019. pp. 13-34.

AMADO, João Leal *et al.* (Orgs.). **Direito do trabalho**: relação individual. Coimbra: Almedina, 2019.

ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de; GONÇALVEZ, Marcus Fabiano. Globalização, direitos humanos e desenvolvimento. *In*: ANNONI, Danielle (Coord.). **Os novos conceitos do novo direito internacional**: cidadania, democracia e direitos humanos. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2002. pp. 125-144.

ÁVILA, Fernando Bastos de. **Pequena enciclopédia de moral e civismo**. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: FENAME, 1972.

BARACHO, José Alfredo de Oliveira. Teoria geral do direito constitucional comum europeu. *In*: ANNONI, Danielle (Coord.). **Os novos conceitos do novo direito internacional**: cidadania, democracia e direitos humanos. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2002. pp. 319-342.

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho**: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. São Paulo: LTr, 2001.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2016.

BATALHA, António Lopes. **A alienabilidade no direito laboral**: trabalho no domicílio e teletrabalho. Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas, 2007.

BATISTA, Lygia Maria de Godoy. Poderes do empregador. *In*: DUARTE, Bento Herculano (Coord.). **Manual de direito do trabalho**: estudos em homenagem ao Professor Cássio Mesquita de Barros. São Paulo: LTr, 1998. pp. 242-260.

BAUMAN, Zygmunt. **Tempos líquidos**. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2007.

BAYÓN CHACÓN, Gaspar; PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Manual de derecho del trabajo**. 9. ed. Madrid: Marcial Pons, 1974a. v. 1.

BAYÓN CHACÓN, Gaspar; PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Manual de derecho del trabajo**. 9. ed. Madrid: Marcial Pons, 1974b. v. 2.

BESSA, Cesar. **Além da subordinação jurídica no direito do trabalho**. São

Paulo: LTr, 2017.

BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Maria Celeste Cordeiro Leite dos Santos. 10. ed. Brasília: UnB, 1999.

BOISSONNAT, Jean. **2015: horizontes do trabalho e do emprego**. Tradução de Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1998.

BORRAJO DACRUZ, Efrén. **Los supuestos ideológicos del derecho del trabajo: lección de apertura del curso 1962-1963**. Valencia: Escuela Social de Valencia, 1962.

BOTELHO, Adriano. **Do fordismo à produção flexível: a produção do espaço num contexto de mudanças das estratégias de acumulação do capital**. São Paulo: Annablume, 2008.

BRAVO-FERRER, Miguel Rodríguez-Piñero y. Contrato de trabajo y autonomía del trabajador. *In*: CRUZ VILLALÓN, Jesús (Ed.). **Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de derecho del trabajo: estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán**. Madrid: Tecnos, 1999. pp. 21-38.

BRITO, Rodrigo Toscano de. **Equivalência material dos contratos: civis, empresariais e de consumo**. São Paulo: Saraiva, 2007.

CANARIS, Claus-Wilhelm. **Pensamento sistemático e conceito de sistema na ciência do direito**. Tradução de A. Menezes Cordeiro. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 1989.

CANARIS, Claus-Wilhelm. **Pensamento sistemático e conceito de sistema na ciência do direito**. Tradução de A. Menezes Cordeiro. 2. ed. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 1996.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça**. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988.

CARRION, Valentin. O empregador. *In*: DUARTE, Bento Herculano (Coord.). **Manual de direito do trabalho**: estudos em homenagem ao Professor Cássio Mesquita de Barros. São Paulo: LTr, 1998. pp. 221-232.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito individual do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 23. ed. rev., ampl. e atual. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

CASELLI, Giovanni. **O Império Romano e a Idade Média**. Tradução de Alyda Christina Sauer. São Paulo: Melhoramentos, 1981.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 4. ed. rev. e atual. Niterói: Impetus, 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014.

CASTRO ARGÜELLES, María Antonia. **Formas alternativas de contratación del trabajo**: de los contratos de actividad a la descentralización productiva. Cizur Menor: Aranzadi, 2007.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. 3. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 1982. v. 1.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio universitário de direito do trabalho**. São Paulo: Jurídica e Universitária, 1972. v. 1.

CATHARINO, José Martins. **Tratado jurídico do salário**: edição fac-similada do original de 1951. São Paulo: LTr, 1997.

CAVALCANTI, Leonardo; OLIVEIRA, Antônio Tadeu de; ARAUJO, Dina (Orgs.).

Relatório anual 2016: a inserção dos imigrantes no mercado de trabalho brasileiro. Brasília, DF: Observatório das Migrações Internacionais; Ministério do Trabalho/Conselho Nacional de Imigração e Coordenação Geral de Imigração, 2016. Disponível em: https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/dados_anuais/RelatorioCompleto_v8_0512_pagespilhada_comcapa.pdf. Acesso em: 04 abr. 2020.

CESARINO JUNIOR, Antonio Ferreira. **Direito social**. São Paulo: LTr, 1980.

CESARINO JUNIOR, Antonio Ferreira. **Natureza jurídica do contrato individual de trabalho**. Rio de Janeiro: A. Coelho Branco, 1938.

CEVASCO, Luis J; CORVALÁN, Juan Gustavo. **¿Desempleo tecnológico?** El impacto de la inteligencia artificial y la robótica en el trabajo. Buenos Aires: La Ley, 2018.

CHAUÍ, Marilena de Souza. **Convite à filosofia**. 12. ed. São Paulo: Ática, 2000.

CINTRA, Marcos Antonio Macedo; PRATES, Daniela Magalhães. Os países em desenvolvimento diante da crise financeira global. *In*: ACIOLY, Luciana; LEÃO, Rodrigo Pimentel Ferreira (Orgs.). **Crise financeira global: mudanças estruturais e impactos sobre os emergentes e o Brasil**. Brasília: IPEA, 2011. pp. 11-46. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro_crisefinanceira.pdf. Acesso em: 12 mar. 2020.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito comercial: direito de empresa. 6. ed., rev. e atual. de acordo com o novo Código Civil, Lei nº 10.406, de 10-1-2002 e alterações da LSA**. São Paulo: Saraiva, 2002. v. 1.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de direito comercial: direito de empresa. 5. ed., rev., atual. e aum.** São Paulo: Saraiva, 1994.

CONCEIÇÃO, Daniela Torres. Contratação do trabalho no sistema capitalista: das modalidades de conexão laborativa nos sistemas pré-capitalistas à fórmula empregatícia do capitalismo. *In*: PIMENTA, José Roberto Freire *et al.* (Coords.). **Direito do trabalho**: evolução, crise, perspectivas. São Paulo: LTr, 2004. pp. 92-152.

CRISTIANI, Cláudio Valentim. O direito no Brasil colonial. *In*: WOLKMER, Antonio Carlos (Org.). **Fundamentos de história do direito**. 2. ed. rev. e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2001. pp. 295-308.

CRUZ VILLALÓN, Jesús. El proceso evolutivo de delimitación del trabajo subordinado. *In*: CRUZ VILLALÓN, Jesús (Ed.). **Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de derecho del trabajo**: estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán. Madrid: Tecnos, 1999. pp. 169-192.

DE MASI, Domenico. **Il futuro del lavoro**: fatica e ozio nella società postindustriale. Monza: Rizzoli, 1999.

DE MASI, Domenico. **O futuro chegou**. Tradução de Marcelo Costa Sievers. Rio de Janeiro: Casa da Palavra, 2014.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**: entrevista a Maria Serena Palieri. Tradução de Léa Manzi. São Paulo: Sextante, 2000.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. rev. e ampl.

São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. rev. e atual. conforme a Lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Jornada de trabalho e descansos trabalhistas**. Belo Horizonte: RTM, 1996a.

DELGADO, Maurício Godinho. **Poder, democracia e empresa**. São Paulo: LTr, 1996b.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 17. ed., atual. com a reforma previdenciária, EC nº 41/03. São Paulo: Atlas, 2004.

DINIZ, Maria Helena. **Compêndio de introdução à ciência do direito**. 9. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 1997.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: teoria geral das obrigações contratuais e extracontratuais**. 25. ed. rev., atual. e ampl. de acordo com a reforma do CPC e com o Projeto de Lei nº 276/2007. São Paulo: Saraiva: 2008. v. 3.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. São Paulo: Saraiva, 1998a. v. 1.

- DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. São Paulo: Saraiva, 1998b. v. 3.
- DONATO, Messias Pereira. **Curso de direito do trabalho**: direito individual. 5. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 1982.
- DORIA, Dylson. **Curso de direito comercial**. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2000. v. 1.
- DORNELAS, António (Coord.). **Livro verde sobre as relações laborais**. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2006. Disponível em: gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/79392/livro_verde_2006.pdf/bfd07c33-d14c-41f1-a74e-9c404f013dfe. Acesso em: 09 abr. 2020.
- DRAY, Guilherme (Coord.). **Livro verde sobre as relações laborais**. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2016. Disponível em: http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/LIVRO_VERDE_2016.pdf. Acesso em: 13 mar. 2020.
- DUARTE, Bento Herculano. Princípios de direito do trabalho. *In*: DUARTE, Bento Herculano (Coord.). **Manual de direito do trabalho**: estudos em homenagem ao Professor Cássio Mesquita de Barros. São Paulo: LTr, 1998. pp. 46-84.
- FARIA, José Eduardo. **O Estado e o direito depois da crise**. São Paulo: Saraiva, 2011.
- FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.
- FERREIRA, António Casimiro. **Política e sociedade**: teoria social em tempo de austeridade. Porto: Vida Económica, 2014.
- FERREIRA, António Casimiro. **Sociedade da austeridade e o direito do trabalho**

de exceção. Porto: Vida Económica, 2012.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa.** 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FIÚZA, César. **Direito civil:** curso completo. 14. ed. rev., atual. e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2010.

FREEMAN, Christopher; LOUÇÃ, Francisco. **Ciclos e crises no capitalismo global:** das revoluções industriais à revolução da informação. Porto: Afrontamento, 2004.

GALDINO, Dirceu. Salário *in natura* no âmbito rural e análise crítica da lei de moradia. *In:* DALLEGRAVE NETO, José Affonso (Coord.). **Direito do trabalho:** estudos. São Paulo: LTr, 1997. pp. 480-498.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho.** 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.

GARCÍA ALARCÓN, Virgínia. Trabajo asalariado, trabajo autónomo y trabajo autónomo económicamente dependiente. *In:* RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz; FERREIRO REGUEIRO, Consuelo (Dirs.). **Trabajadores autónomos.** Madrid: Consejo General del Poder Judicial, Centro de Documentación Judicial, 2008. pp. 37-95.

GARCÍA FERNÁNDEZ, Manuel. **La formación del derecho del trabajo.** Palma de Mallorca: Facultad de Derecho de la Universidad de las Islas Baleares, 1984. v. 5.

GOMES, Júlio Manuel Vieira. **Direito do trabalho:** relações individuais de trabalho. Coimbra: Coimbra, 2007. v. 1.

GOMES, Orlando. **Introdução ao direito civil.** 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1971.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. de acordo com a Constituição de 1988. Rio de Janeiro: Forense, 1990.

GONZÁLEZ DÍAZ, Francisco; SELMA PENALVA, Alejandra; TÁRRAGA POVEDA, José; LUJÁN ALCARAZ, José (Dirs.). **El Estatuto del Trabajo Autónomo**: análisis de la Ley 20/2007, de 11 de julio. Murcia: Laborum, 2007.

HARARI, Yuval Noah. **Homo Deus**: uma breve história do amanhã. Tradução de Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

HOBBSAWM, Eric. **Era dos extremos**: o breve século XX (1914-1991). Tradução de Marcos Santarrita. São Paulo: Companhia das Letras, 1994.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles (Eds.). **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Lisboa: Temas e Debates, 2003.

HOWE, Jeff. **Crowdsourcing**: como o poder da multidão impulsiona o futuro dos negócios. Lisboa: Actual, 2010.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de direito administrativo**. São Paulo: Saraiva, 2005.

JUSTO, António Santos. **Introdução ao estudo do direito**. Coimbra: Coimbra, 2001.

JUSTO, António Santos. **Introdução ao estudo do direito**. 7. ed. Coimbra: Coimbra, 2015.

KOVÁCS, Ilona (Coord.). **Temas atuais da sociologia do trabalho e da empresa**. Coimbra: Almedina, 2014.

LAMARCA, Antonio. **Curso normativo de direito do trabalho**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993.

LAMBELHO, Ana. Trabalho autónomo economicamente dependente: da necessidade de um regime jurídico próprio. *In*: REIS, João *et al.* (Coords). **Para Jorge Leite**: escritos jurídico-laborais. Coimbra: Coimbra, 2014. v. 1. pp. 433-454.

LEÃO, Rodrigo Pimentel Ferreira; PINTO, Eduardo Costa; ACIOLY, Luciana (Orgs.). **A China na nova configuração global**: impactos políticos e econômicos. Brasília: IPEA, 2011. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livro_achinaglobal.pdf. Acesso em: 13 mar. 2020.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. A precariedade: um novo paradigma laboral? *In*: REIS, João *et al.* (Coords). **Para Jorge Leite**: escritos jurídicos. Coimbra: Coimbra, 2014. v. 2. pp. 455-467.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2013.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

LEITE, Jorge. **Notas para uma introdução ao direito do trabalho**. Coimbra: [s. n.], 1982.

LIMA, Alvino. **Culpa e risco**. 2. ed. rev. e atual. pelo Prof. Ovídio Rocha Barros Sandoval. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

LIMA, Fernando Andrade Pires de; VARELA, João de Matos Antunes. **Noções fundamentais de direito civil**. 4. ed. rev. e ampl. Coimbra: Coimbra, 1957. v. 1.

LOPES, José Reinaldo de Lima. Uma introdução à história social e política do processo. *In*: WOLKMER, Antonio Carlos (Org.). **Fundamentos de história do**

direito. 2. ed. rev. e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2001. pp. 397-429.

LOUREIRO, João Carlos. Malhas que o (des)emprego tece: nótula sobre o desemprego involuntário como requisito de proteção social previdencial. *In*: REIS, João *et al.* (Coords). **Para Jorge Leite**: escritos jurídico-laborais. Coimbra: Coimbra, 2014. v. 1. pp. 469-489.

LUJÁN ALCARAZ, José. **La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo**: contribución al estudio del ámbito de aplicación subjetivo del derecho del trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994.

LYON-CAEN, Gérard. **Manuel de droit du travail et de la sécurité sociale**. Paris: Librairie générale de droit et de jurisprudence, 1955.

MACHADO, João Baptista. **Introdução ao direito e ao discurso legitimador**. Coimbra: Almedina, 1989.

MACHADO, Sidnei. **A noção de subordinação jurídica**: uma perspectiva reconstrutiva. São Paulo: LTr, 2009.

MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1980. v. 1.

MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. 4. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1991.

MALLET, Estêvão. Notas sobre a interpretação do contrato de trabalho. *In*: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coords.). **Trabalho e justiça social**: um tributo a Maurício Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2013. pp. 47-61.

MARANHÃO, Délio. Contrato de trabalho. Atual. por João de Lima Teixeira Filho. *In*: SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 19. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2000a. v. 1.

pp. 235-291.

MARANHÃO, Délio. Extinção do contrato de trabalho. Atual. por João de Lima Teixeira Filho. *In: SÜSSEKIND, Arnaldo et al. Instituições de direito do trabalho*. 19. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2000b. v. 1. pp. 560-631.

MARANHÃO, Délio. Prescrição e decadência. Atual. por João de Lima Teixeira Filho. *In: SÜSSEKIND, Arnaldo et al. Instituições de direito do trabalho*. 19. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2000c. v. 2. pp. 1446-1458.

MARANHÃO, Délio. Sujeitos do contrato de trabalho. *In: SÜSSEKIND, Arnaldo et al. Instituições de direito do trabalho*. 19. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2000d. v. 1. pp. 292-328.

MARTÍNEZ, Elías González-Posada. **El derecho del trabajo**: una reflexión sobre su evolución histórica. Valladolid: Secretaría de Publicaciones e Intercambio Científico, Universidad de Valladolid, 1996.

MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do trabalho**. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2013.

MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do trabalho**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2015.

MARTINEZ, Pedro Romano. Trabalho subordinado e trabalho autónomo. *In: MARTINEZ, Pedro Romano (Coord.). Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2001. v. 1. pp. 271-287.

MARTINS, Fran. **Curso de direito comercial**: empresa comercial, empresários individuais, microempresas, sociedades comerciais, fundo de comércio. 28. ed. rev. e atual. de acordo com a Lei nº 10.303/2001 por Jorge Lobo. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da Seguridade Social**: custeio da seguridade social, benefícios, acidente do trabalho, assistência social, saúde. **17. ed. atual. até dezembro de 2001**. São Paulo: Atlas, 2002a.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002b.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Eixos de transformação do direito e do processo do trabalho. *In*: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva *et al.* (Orgs.). **Direito e processo do trabalho em transformação**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007. pp. 3-29.

MATA-MACHADO, Edgar de Godói da. **Direito e coerção**. São Paulo: Unimarco, 1999.

MELO, Geraldo Magela. **A reconfiguração do direito do trabalho a partir das redes sociais digitais**: de acordo com a reforma trabalhista e com o marco civil da *internet*. São Paulo: LTr, 2018.

MENDES, Márcia Cristina Sampaio. A reforma trabalhista e a nova lei de terceirização como ferramenta neoliberal de ataques aos direitos dos trabalhadores. *In*: BARBOSA, Amanda; BUGALHO, Andréia Chiquini; SANTOS, Luiza de Oliveira Garcia Miessa dos (Orgs.). **Atualidade e tendências do direito e processo do trabalho**. Salvador: JusPODIVM, 2019. v. 2. pp. 137-152.

MONEREO PÉREZ, José Luis. **Introducción al nuevo derecho del trabajo**: una reflexión crítica sobre el derecho del trabajo flexible. Valencia: Tirant lo Blanch, 1996.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. Sobre el trabajo dependiente como categoría delimitadora del derecho del trabajo. *In*: CRUZ VILLALÓN, Jesús (Ed.). **Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de derecho del trabajo**: estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán. Madrid: Tecnos, 1999. pp. 57-72.

MORAES FILHO, Evaristo de. **História do positivismo no Brasil**. São Paulo: Correio da Manhã (separata), 1965.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1971.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Tratado elementar de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960.

MOREIRA, Teresa Coelho. Os direitos de personalidade nas relações de trabalho. *In*: AMADO, João Leal *et al.* (Orgs.). **Direito do trabalho**: relação individual. Coimbra: Almedina, 2019. pp. 105-208.

MOREIRA, Tito Belchior Silva; SOARES, Fernando Antônio Ribeiro. **A crise financeira internacional e as políticas anticíclicas no Brasil**. Brasília: ESAF, 2010.

NADER, Paulo. **Introdução ao estudo do direito**: de acordo com a Constituição de 1988. 21. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho – relações individuais e coletivas do trabalho. 19. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 26. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 36. ed. São Paulo: LTr, 2011.

NEVES, António Castanheira. **Metodologia jurídica**: problemas fundamentais. Coimbra: Coimbra, 1993.

NEVES, António Castanheira. **Metodologia jurídica**: problemas fundamentais. Coimbra: Coimbra, 2011.

NOGLER, Luca. **Lavoro a domicilio**. Milano: Giuffrè, 2000.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. A 4ª revolução industrial e a indústria 4.0 sob a perspectiva da desindustrialização: seus efeitos sob o mercado de trabalho. *In*: BARBOSA, Amanda; BUGALHO, Andréia Chiquini; SANTOS, Luiza de Oliveira Garcia Miessa dos (Orgs.). **Atualidade e tendências do direito e processo do trabalho**. Salvador: JusPODIVM, 2019. v. 2. pp. 59-69.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: http://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em: 13 mar. 2020.

OLIVEIRA, Ariete Pontes de. Empregado e empregador: a não recepção da parassubordinação pelo direito do trabalho brasileiro. *In*: CONPEDI/UNINOVE (Org.). **Empregado e empregador**: a não recepção da parassubordinação pelo direito do trabalho brasileiro. Florianópolis: FUNJAB, 2013. pp. 238-254.

PACHUKANIS, Evguiéni B. **A teoria geral do direito e o marxismo**. Tradução de Soveral Martins. Coimbra: Centelha, 1977.

PANZAN, Edivânia Bianchin. **Direito do trabalho e processo do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

PAZZINATO, Alceu Luiz; SENISE, Maria Helena Valente. **História moderna e contemporânea**. 14. ed. São Paulo: Ática, 2002.

PEREIRA, António Garcia. (Muito) orgulho e (ainda maior) preconceito: o direito do trabalho e a ideologia do capitalismo financeiro. *In*: REIS, João *et al.* (Coords). **Para**

Jorge Leite: escritos jurídico-laborais. Coimbra: Coimbra, 2014. v. 1. pp. 681-695.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil. 15. ed. de acordo com o Código Civil de 2002 / rev. e atual. por Carlos Roberto Barbosa Moreira.** Rio de Janeiro: Forense, 2004. v. 1.

PEREIRA, Rita Garcia. Casa dos Segredos: um novo templo para a subordinação jurídica? *In: REIS, João et al. (Coords). Para Jorge Leite: escritos jurídico-laborais.* Coimbra: Coimbra, 2014. v. 1. pp. 697-731.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Curso de derecho del trabajo.** 4. ed. Madrid: Tecnos, 1955.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Curso de derecho del trabajo.** 6. ed. Madrid: Tecnos, 1960.

PINTO, Carlos Alberto da Mota; MONTEIRO, António Pinto; PINTO, Paulo Mota. **Teoria geral do direito civil. 4. ed. por António Pinto Monteiro e Paulo Mota Pinto.** Coimbra: Coimbra, 2005.

PINTO, Carlos Alberto da Mota; MONTEIRO, António Pinto; PINTO, Paulo Mota. **Teoria geral do direito civil. 4. ed., 2. reimp. por António Pinto Monteiro e Paulo Mota Pinto.** Porto: Coimbra, 2012.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Cooperativismo e direito do trabalho. *In: DALLEGRAVE NETO, José Affonso (Coord.). Direito do trabalho: estudos.* São Paulo: LTr, 1997. pp. 105-120.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **O direito do trabalho e as questões do nosso tempo.** São Paulo: LTr, 1998.

PIOVESAN, Flávia. Desafios e perspectivas dos direitos humanos: a inter-relação dos valores liberdade e igualdade. *In: ANNONI, Danielle (Coord.). Os novos conceitos do novo direito internacional: cidadania, democracia e direitos*

humanos. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2002. pp. 185-198.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Montevideo: M.B^a., 1975.

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

PRADO, Ney. Visão multidisciplinar e sistêmica do direito do trabalho. *In*: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva *et al.* (Orgs.). **Direito e processo do trabalho em transformação**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007. pp. 31-81.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Da autonomia dogmática do direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2000.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho: parte II – situações laborais individuais**. 5. ed. Coimbra: Almedina, 2014.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 10. ed. rev. Coimbra: Almedina, 1982.

REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coords.). **Trabalho e justiça social: um tributo a Maurício Godinho Delgado**. São Paulo: LTr, 2013.

REIS, João *et al.* (Coords). **Para Jorge Leite: escritos jurídico-laborais**. Coimbra: Coimbra, 2014a. v. 1.

REIS, João *et al.* (Coords). **Para Jorge Leite: escritos jurídicos**. Coimbra: Coimbra, 2014b. v. 2.

REIS, Viriato; RAVARA, Diogo (Orgs.). **Jurisdição do trabalho e da empresa: trabalho subordinado e trabalho autónomo – presunção legal e método indiciário**. 2. ed. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2016. Disponível em:

http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/eb_Trabalho%20Subordinado_Trabalho%20Autonomo_2edicao.pdf?id=9&username=guest. Acesso em: 18 ago. 2020.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Que é isto: o direito do trabalho? *In*: PIMENTA, José Roberto Freire *et al.* (Coords.). **Direito do trabalho**: evolução, crise, perspectivas. São Paulo: LTr, 2004. pp. 17-89.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio. Os novos contratos a prazo. *In*: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coords.). **O que há de novo em direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997. pp. 379-391.

REQUIÃO, Rubens Edmundo. **Curso de direito comercial**. 22. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2000. v. 2.

RIBEIRO, Joaquim de Sousa. **Direito dos contratos**: estudos. Coimbra: Coimbra, 2007.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Flexibilização da norma constitucional e garantia de emprego. *In*: DALLEGRAVE NETO, José Affonso (Coord.). **Direito do trabalho**: estudos. São Paulo: LTr, 1997. pp. 40-49.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**: flexibilização, terceirização, novas tecnologias, contratos atípicos, participação na empresa. São Paulo: LTr, 1994.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Sujeitos da relação de emprego-empregado: espécies. *In*: DUARTE, Bento Herculano (Coord.). **Manual de direito do trabalho**: estudos em homenagem ao Professor Cássio Mesquita de Barros. São Paulo: LTr, 1998. pp. 171-185.

ROCCO, Alfredo. **Princípios de direito comercial**: parte geral. Tradução do italiano por Cabral de Moncada. São Paulo: Academica, Saraiva, 1931.

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

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **O contrato social e outros escritos**. Tradução de Rolando Roque da Silva. São Paulo: Cultrix, 1971.

ROUXINOL, Milena Silva. Noção de contrato de trabalho: distinção de figuras afins. *In*: AMADO, João Leal *et al.* (Orgs.). **Direito do trabalho**: relação individual. Coimbra: Almedina, 2019. pp. 81-104.

RUGGIERO, Roberto de. **Instituições de direito civil**. Tradução da 6. ed. italiana, com notas remissivas aos Códigos Civis brasileiro e português pelo dr. Ary dos Santos. 3. ed. inteiramente rev. e adaptada aos novos Códigos Civis italiano e português por Antônio Chaves e Fábio Maria de Mattia. São Paulo: Saraiva, 1971. v. 1.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 1997.

SANTANA, Jair Eduardo. Terceirização. *In*: CASTRO, Carmen Lúcia Freitas de; GONTIJO, Cynthia Rúbia Braga; PINTO, Luciana Moraes Raso Sardinha (Orgs.). **Dicionário de políticas públicas**. Belo Horizonte: EdUEMG, 2015. v. 2. pp. 413-415.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Para uma revolução democrática da justiça**. Coimbra: Almedina, 2014.

SANTOS, Rui Teixeira. **Regulação e concorrência**. Lisboa: Instituto Superior de Gestão, 2013. Disponível em: <http://pt.slideshare.net/Ruiteixeirasantos/regulao-e-concorrncia-professor-doutor-rui-teixeira-santos-direito-publico-economico-201112-lisboa>. Acesso em: 14 set. 2015.

SEN, Amartya. **A ideia de justiça**. Tradução de Nuno Castello-Branco Bastos. Coimbra: Almedina, 2012.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1987a. v. 1.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1987b. v. 2.

SINGER, Paul. **Guia da inflação para o povo**. Petrópolis: Vozes, 1980.

SOUZA, Otávio Augusto Reis de; CARNEIRO, Ricardo José das Mercês. **Direito e processo do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

STOPPINO, Mario. Poder. *In*: BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco (Orgs.). **Dicionário de política**. Tradução de Carmen C. Varriale *et al.* Coordenação da tradução de João Ferreira. Revisão geral de João Ferreira e Luís Guerreiro Pinto Cacaís. 11. ed. Brasília: UnB, 1998. v. 1. pp. 933-943.

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

SUPIOT, Alain *et al.* **Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa**. Coimbra: Coimbra, 2003.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Autonomia e relações do direito do trabalho. *In*: SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 19. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2000a. v. 1. pp. 131-145.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Da remuneração. *In*: SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 19. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2000b. v. 1. pp. 329-492.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito internacional do trabalho. *In*: SÜSSEKIND, Arnaldo

et al. Instituições de direito do trabalho. 19. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2000c. v. 2. pp. 1459-1506.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Indisponibilidade e flexibilização de direitos trabalhistas. *In*: SÜSSEKIND, Arnaldo *et al. Instituições de direito do trabalho*. 19. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2000d. v. 1. pp. 204-234.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Natureza jurídica do direito do trabalho. *In*: SÜSSEKIND, Arnaldo *et al. Instituições de direito do trabalho*. 19. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2000e. v. 1. pp. 114-130.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Princípios de direito do trabalho. *In*: SÜSSEKIND, Arnaldo *et al. Instituições de direito do trabalho*. 19. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2000f. v. 1. pp. 146-152.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Terminologia e objeto. *In*: SÜSSEKIND, Arnaldo *et al. Instituições de direito do trabalho*. 19. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2000g. v. 1. pp. 105-113.

TELLES JUNIOR, Goffredo. **Iniciação na ciência do direito**. São Paulo: Saraiva, 2001.

TERRÃO, Cláudio Couto. Seguridade social. *In*: CASTRO, Carmen Lúcia Freitas de; GONTIJO, Cynthia Rúbia Braga; PINTO, Luciana Moraes Raso Sardinha (Orgs.). **Dicionário de políticas públicas**. Belo Horizonte: EdUEMG, 2015. v. 2. pp. 380-381.

VALTICOS, Nicolas. **Droit international du travail**. 2. ed. Paris: Dalloz, 1983.

VIANA, Márcio Túlio. Crise do capitalismo e do trabalho e reflexos da crise no Direito do Trabalho. *In*: PIMENTA, José Roberto Freire *et al.* (Coords.). **Direito do trabalho**: evolução, crise, perspectivas. São Paulo: LTr, 2004. pp. 155-183.

VIANA, Márcio Túlio. Novos rumos para o direito do trabalho. *In*: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coords.). **O que há de novo em direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997. pp. 23-26.

VIANNA, Segadas. Antecedentes históricos. *In*: SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 19. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2000a. v. 1. pp. 27-49.

VIANNA, Segadas. Fundamentos, definição e objetivo. Atual. por Arnaldo Süssekind. *In*: SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 19. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2000b. v. 1. pp. 83-104.

VIANNA, Segadas. Identificação e registros profissionais. Atual. por João de Lima Teixeira Filho. *In*: SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 19. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2000c. v. 2. pp. 763-789.

VICENTE, Joana Nunes. Modalidades de contrato de trabalho. *In*: AMADO, João Leal *et al.* (Orgs.). **Direito do trabalho: relação individual**. Coimbra: Almedina, 2019. pp. 357-486.

VIEIRA, Liszt. Entre a terra e o céu: a cidadania do nacional ao global. *In*: ANNONI, Danielle (Coord.). **Os novos conceitos do novo direito internacional: cidadania, democracia e direitos humanos**. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2002. pp. 371-407.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. São Paulo: Saraiva, 1975.

VIVEIROS, Luciano. **Direito do trabalho: conflitos, soluções e perspectivas**. Rio de Janeiro: Trabalhistas, 1996.

VON IHERING, Rudolf. **A luta pelo direito**. Tradução de João de Vasconcelos. São Paulo: Martin Claret, 2009.

VONS, Deborah Koliski. Verba remuneratória e indenizatória: conceitos e implicações legais. *In*: DALLEGRAVE NETO, José Affonso (Coord.). **Direito do trabalho**: estudos. São Paulo: LTr, 1997. pp. 206-225.

WINTER, Marilena Indira. Proteção jurídica do hipossuficiente no direito do trabalho e no direito do consumidor. *In*: DALLEGRAVE NETO, José Affonso (Coord.). **Direito do trabalho**: estudos. São Paulo: LTr, 1997. pp. 460-471.

Teses e dissertações

ALMEIDA, Dayse Coelho de. **Princípios trabalhistas, acesso à justiça e *jus postulandi* das próprias partes**: alcance da justiça ou quimera jurídica? 2007. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_AlmeidaDC_1.pdf. Acesso em: 01 mar. 2015.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A (re)significação do critério da dependência econômica**: uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista. 2011. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/26169/Murilo%20S.Oliveira.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 25 abr. 2020.

REIS, João Carlos Simões dos. **Resolução extrajudicial de conflitos coletivos de trabalho**. 2012. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2012.

Artigos publicados em periódicos

ALMEIDA, Paulo Roberto. As crises financeiras internacionais e o Brasil desde 1929: 80 anos de uma história turbulenta. **Plenarium**, Brasília, n. 6, pp. 1-16, 2009. Disponível em: <http://docplayer.com.br/219524-As-crisis-financeiras->

internacionais-e-o-brasil-desde-1929-80-anos-de-uma-historia-turbulenta.html.

Acesso em: 12 mar. 2020.

AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrónica: sujeitos, relações e presunções. **LaBoUR & Law Issues – Rights, Identity, Rules, Equality**, v. 5, n. 1, pp. 47-78, 2019. Disponível em: <https://labourlaw.unibo.it/article/view/9629/9410>. Acesso em: 12 mar. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. Trabalhadores intelectuais. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 39, n. 69, pp. 147-165, jan./jun. 2004. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_69/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 12 mar. 2020.

BARROS JÚNIOR, Cássio Mesquita. Flexibilização do direito do trabalho. **Revista Trabalho & Processo**, São Paulo, n. 2, pp. 43-54, set. 1994.

BRAGA, Guilherme Portugal. Eu não suporto o outro; ele não sou eu. **Veredas do Direito – Revista da Escola Superior Dom Helder Câmara**, Belo Horizonte, v. 2, n. 3, pp. 91-100, jan./dez. 2005.

CABEZA PEREIRO, Jaime. El Estatuto del Trabajador Autónomo Español. **Revista Internacional del Trabajo**, v. 127, n. 1, pp. 99-108, 2008.

CASAS BAAMONDE, María Emilia. Las transformaciones del trabajo y el futuro del derecho del trabajo. **Revista Gallega de Empleo**, Santiago de Compostela, n. 0, pp. 33-51, 2000.

CASAS BAAMONDE, María Emilia; RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel. El trabajo autónomo y el derecho del trabajo. **Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica**, Madrid, n. 1, pp. 73-90, 2000.

COSTA, Márcia da Silva. Trabalho informal: um problema estrutural básico no

entendimento das desigualdades na sociedade brasileira. **Caderno CRH**, Salvador, v. 23, n. 58, pp. 171-190, jan./abr. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v23n58/v23n58a11.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2020.

ERMIDA URIARTE, Oscar; HERNÁNDEZ ALVAREZ, Oscar. Considerações sobre os questionamentos acerca do conceito de subordinação. Texto resumido e traduzido por Eurides Avance de Souza. **Synthesis**, São Paulo, n. 35, p. 33, 2002.

FARIA, José Eduardo. O Estado e o direito depois da crise. **Revista do Direito Público**, Londrina, v. 7, n. 1, pp. 209-210, jan./abr. 2012.

FERNANDES, Anaís. Metade dos eleitores prefere ser autônomo a ter emprego CLT, diz Datafolha. **Folha de S. Paulo**, 20 set. 2018. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/09/metade-dos-eleitores-prefere-ser-autonomo-a-ter-emprego-clt-diz-datafolha.shtml?utm_source=chrome&utm_medium=webalert&utm_campaign=economia. Acesso em: 12 mar. 2020.

FERNANDES, Rute Isabel Esteves Ferreira Couto; GIL, Susana Isabel Pinto Ferreira dos Santos. A globalização e alguns dos seus efeitos nas relações jurídicas em Portugal. **Cadernos da Escola de Direito e Relações Internacionais**, Curitiba, n. 15, pp. 569-578, 2011. Disponível em: https://www.academia.edu/3071732/A_Globaliza%C3%A7%C3%A3o_e_alguns_dos_seus_efeitos_nas_rela%C3%A7%C3%B5es_jur%C3%ADdicas_em_Portugal. Acesso em: 23 jul. 2015.

FERREIRO REGUEIRO, Consuelo. Dependencia económica y trabajo autónomo: lecturas desde el derecho francés. **Revista de Derecho**, Universidad Católica del Norte, Coquimbo, Chile, v. 19, n. 2, pp. 101-113, 2007a.

FERREIRO REGUEIRO, Consuelo. El régimen jurídico del trabajo autónomo económicamente dependiente. **Estudios de Derecho Judicial**, n. 146, pp. 97-166, 2007b.

FIORI, José Luís. Estado do bem-estar social: padrões e crises. **Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo**, pp. 1-18, 2014. Disponível em:

http://www.iea.usp.br/publicacoes/textos/fioribemestarsocial.pdf/at_download/file. Acesso em: 08 jun. 2015.

FONSECA, Maria Guadalupe Piragibe da. Direito e interdisciplinaridade 1. **Veredas do Direito – Revista da Escola Superior Dom Helder Câmara**, Belo Horizonte, v. 2, n. 3, pp. 9-15, jan./dez. 2005. Disponível em: <https://domtotal.com/direito/pagina/detalhe/23883/direito-e-interdisciplinaridade-1>. Acesso em: 25 abr. 2020.

GARCIA, Eugenio. Considerações sobre o teletrabalho. **Trabalhos Técnicos – Divisão Sindical**, Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo, pp. 59-71, mai. 2010. Disponível em: <http://www.cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/ds3maio10.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2015.

GARCÍA MURCIA, Joaquín. La problemática “laboral” del trabajo autónomo: unos primeros trazos a partir de la jurisprudencia reciente. **Revista Española de Derecho del Trabajo**, Madrid, Civitas, n. 126, abr./jun. 2005.

GOEKING, Weruska. Entenda a nova crise do petróleo e veja até onde pode ir a disputa entre Arábia Saudita e Rússia. **Valor Investe**, São Paulo, 09 mar. 2020. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/mercados/internacional-e-commodities/noticia/2020/03/09/entenda-a-nova-crise-do-petroleo-e-veja-ate-onde-pode-ir-a-disputa-entre-arabia-saudita-e-russia.ghtml>. Acesso em: 31 mar. 2020.

GRAU, Eros Roberto. Ordem econômica e o Ministério Público. **De Jure – Revista Jurídica do Ministério Público**, v. 6, pp. 133-141, 26 mai. 2006. Disponível em: https://aplicacao.mpmg.mp.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/262/ordem%20economica%20e%20MP_Grau.pdf?sequence=1. Acesso em: 25 abr. 2020.

GUERRERO VIZUETE, Esther. La (¿acertada?) regulación del trabajador autónomo económicamente dependiente: análisis del artículo 11 del Estatuto del Trabajo Autónomo. **Aranzadi Social – Revista Doctrinal**, v. 2, n. 20, pp. 149-170, 2010.

HARARI, Yuval Noah. A morte é opcional. [Entrevista cedida a] Daniel Kahneman. **Fronteiras do Pensamento**, 22 mar. 2015. Disponível em: <https://www.fronteiras.com/entrevistas/a-morte-e-opcional-daniel-kahneman-entrevista-yuval-noah-harari>. Acesso em: 26 fev. 2020.

LÓIA, Luís. Miguel Reale: o conhecimento do possível ou o possível do conhecimento. **Cultura – Revista de História e Teoria das Ideias**, v. 29, 2012. Disponível em: <https://journals.openedition.org/cultura/1037>. Acesso em: 20 ago. 2020.

LUCCHESI, Rafael. Teoria da regulação e agência reguladora. **Jusbrasil**, 17 nov. 2014. Disponível em: <https://rafaelucchesi.jusbrasil.com.br/artigos/152015530/teoria-da-regulacao-e-agencia-reguladora>. Acesso em: 07 mar. 2020.

MOITA, Yara Eloy. Presunção de laboralidade em Portugal. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 16, n. 2923, 3 jul. 2011. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/19459/presuncao-de-laboralidade-em-portugal>. Acesso em: 18 ago. 2020.

MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas notas sobre as novas tecnologias de informação e comunicação e o contrato de teletrabalho subordinado. **Scientia Juridica**, Braga, v. 63, n. 335, pp. 323-343, 2014.

MOREIRA, Vital; FORTE, André Matos. Por uma regulação ao serviço da economia de mercado e do interesse público: a “Declaração de Condeixa”. **Revista de Direito Público da Economia – RDPE**, Belo Horizonte, n. 1, jan./fev./mar. 2003.

OLIVEIRA, Marcos Barbosa de. Formas de autonomia da ciência. **Scientia Studia**, São Paulo, v. 9, n. 3, pp. 527-561, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ss/v9n3/v9n3a05.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2017.

PERULLI, Adalberto. Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi. **Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale**, EDIESSE, Roma, ano 54, n. 1, pp. 221-270, jan./mar. 2003.

PIGNATELLI, Carlos. Breves reflexões em torno das “entidades reguladoras”. **Revista do Tribunal de Contas**, Lisboa, n. 45, pp. 49-77, jan./jun. 2006.

PINHEIRO, Paulo Sousa. O direito do trabalho ao longo da História: dealbar e evolução de um novo ramo do direito. **Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas**, ISCAP, Porto, n. 8, pp. 271-301, 2006. Disponível em: <https://parc.ipp.pt/index.php/rebules/article/view/852>. Acesso em: 18 mar. 2020.

PINTO, Ricardo de Gouvêa. Globalização, pobreza e eficiência dos mercados: olhai os lírios do campo? **Themis – Revista de Direito**, Lisboa, ano 7, n. 12, pp. 117-146, 2006.

PIZZATO, Michelle Camara *et al.* Identificação de atitudes investigativa e científica: um estudo de caso em um ambiente interativo de aprendizagem. **Investigações em Ensino de Ciências – IENCI**, Porto Alegre, v. 23, n. 3, pp. 258-279, 2018. Disponível em: <https://www.if.ufrgs.br/cref/ojs/index.php/ienci/article/view/1051/pdf>. Acesso em: 13 mar. 2020.

PORTILHO, Gabriela. Teoria da Conspiração: Lilith, a primeira mulher de Adão. **Super Interessante**, 11 dez. 2015. Disponível em: <https://super.abril.com.br/mundo-estranho/teoria-da-conspiracao-lilith-a-primeira-mulher-de-adao/>. Acesso em: 16 abr. 2020.

QUEIROZ, Antônio Augusto de. O necessário equilíbrio entre os três setores do sistema social. **Vermelho**, 10 fev. 2014. Disponível em:

http://www.vermelho.org.br/coluna.php?id_coluna_texto=5716&id_coluna=9.

Acesso em: 17 mar. 2017.

RAMALHO, André. Taxa de desemprego é de 12,4% no terceiro trimestre, aponta IBGE. **Valor**, Rio de Janeiro, 31 out. 2017. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2017/10/31/taxa-de-desemprego-e-de-124-no-terceiro-trimestre-aponta-ibge.ghtml>. Acesso em: 13 mar. 2020.

REDINHA, Maria Regina Gomes. Teletrabalho: anotações aos artigos 233º a 243º do Código de Trabalho de 2003. **Faculdade de Direito**, Universidade do Porto, Porto, 2004. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18645/2/39958.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2015.

REIS, Thiago. Quase 46 milhões vivem regime de escravidão no mundo, diz relatório. **G1**, São Paulo, 30 mai. 2016. Disponível em: <http://g1.globo.com/mundo/noticia/2016/05/quase-46-milhoes-vivem-regime-de-escravidao-no-mundo-diz-relatorio.html>. Acesso em: 19 mar. 2020.

RODRIGUES, Bruno Alves. Novo paradigma de subordinação na relação de emprego. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 39, n. 69, pp. 57-74, jan./jun. 2004. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_69/Bruno_Rodrigues.pdf. Acesso em: 13 mar. 2020.

ROMANO, Rogério Tadeu. Anotações sobre a filosofia do direito. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, fev. 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/71880/anotacoes-sobre-a-filosofia-do-direito>. Acesso em: 21 ago. 2020.

ROMITA, Arion Sayão. Competência da Justiça do Trabalho para ações sobre relações de trabalho: trabalho eventual. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v. 22, n. 258, pp. 7-21, jun. 2005.

RYDLEWSKI, Carlos. Coronavírus e petróleo aumentam risco de crise mundial.

Valor, São Paulo, 13 mar. 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/eu-e/noticia/2020/03/13/coronavirus-e-petroleo-aumentam-risco-de-crise-mundial.ghtml>. Acesso em: 31 mar. 2020.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Poderá o direito ser emancipatório? **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, n. 65, pp. 3-76, mai. 2003. Disponível em: http://www.boaventuradesousasantos.pt/media/pdfs/podera_o_direito_ser_emancipatorio_RCCS65.PDF. Acesso em: 13 mar. 2020.

SILBER, Simão Davi. A economia mundial após a crise financeira de 2007 e 2008. **Revista USP**, São Paulo, n. 85, pp. 82-93, mar./mai. 2010. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/13800/15618>. Acesso em: 13 mar. 2020.

SILVA, Paula Costa e. As autoridades independentes: alguns aspectos da regulação económica numa perspectiva jurídica. **O Direito**, Coimbra, ano 138, n. 3, 2006.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Duas notas sobre novas tutelas laborais no multifacetado desenho do mundo do trabalho contemporâneo. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 74, n. 3, pp. 121-148, jul./set. 2008. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/5421/008_silva.pdf?sequence=5&isAllowed=y. Acesso em: 13 mar. 2020.

TOLEDO, Cláudia. Teoria da argumentação jurídica. **Veredas do Direito – Revista da Escola Superior Dom Helder Câmara**, Belo Horizonte, v. 2, n. 3, pp. 47-65, jan./dez. 2005. Disponível em: <https://domtotal.com/direito/pagina/detalhe/23718/teoria-da-argumentacao-juridica>. Acesso em: 26 abr. 2020.

TRUDEAU, Mirko C. Carta de Nova Iorque: EEUU teme uma depressão maior que a de 1930, tras contracção del 4,8%. **Carta Maior**, 30 abr. 2020. Disponível em: <https://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Cartas-do-Mundo/Carta-de-Nova-Iorque->

EEUU-teme-una-depresion-mayor-que-la-de-1930-tras-contraccion-del-4-8-
/45/47359. Acesso em: 05 mai. 2020.

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. O teletrabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 14, n. 2095, 27 mar. 2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/12530>. Acesso em: 28 out. 2019.

VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia. Reformulación de los presupuestos del contrato de trabajo: nuevas perspectivas de subordinación y ajenidad. **Aranzadi Social – Revista Doctrinal**, v. 3, n. 18, pp. 31-37, fev. 2011.

Artigos publicados em anais de eventos

PIRES, Selma Sousa. A crise financeira internacional de 2008 e seus desdobramentos sobre a economia brasileira. *In: JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS*, 6., 2013, São Luís. **Anais** [...] São Luís: UFMA, 2013. Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2013/JornadaEixo2013/anais-eixo1-mundializacaoestadosnacionaispoliticaspublicas/acrisefinanceirainternacionalde2008eseusdesdobramentossobreaeconomiabrasileira.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2015.

Diplomas legais e normas internacionais

ARACAJU (SE). Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região. Recurso da reclamada. Retificação da CTPS. Empregado estrangeiro contratado originariamente no exterior. Descabimento. Processo nº 0000745-36.2010.5.20.0005. Relator: Fabio Túlio Correia Ribeiro. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Data de publicação: 23 mai. 2012. Disponível em: <https://trt-20.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/425858582/7453620105200005?ref=serp>. Acesso em: 06 abr. 2020.

BÉLGICA. Loi du 3 juillet 1978. Relative aux contrats de travail. **Moniteur belge**: 22 ago. 1978. Disponível em: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=fr&p_isn=13103&p_country=BE&p_count=3820. Acesso em: 27 mar. 2020.

BELO HORIZONTE (MG). Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Cargo de confiança. Horas extras. Processo nº 4791/00 (JF02-1773/99). Relatora: Cleube de Freitas Pereira. Primeira Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Data de publicação: 15 set. 2000a. Disponível em: <http://www.carvalhofurtadoadv.com.br/2019/09/27/cargo-de-confianca/>. Acesso em: 05 abr. 2020.

BELO HORIZONTE (MG). Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Horas extras. Cargo de confiança. Processo nº 6993/00 (UL03-858/99). Relatora: Alice Monteiro de Barros. Segunda Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Data de publicação: 11 out. 2000b. Disponível em: <http://www.carvalhofurtadoadv.com.br/2019/09/27/cargo-de-confianca/>. Acesso em: 05 abr. 2020.

BELO HORIZONTE (MG). Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Parassubordinação. Jornalista correspondente. Natureza jurídica do contrato relacionado com a prestação de serviços. Processo nº 1408405 00073-2005-103-03-00-5 RO. Relator: Luiz Otavio Linhares Renault. Quarta Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Data de publicação: 01 out. 2005. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129339441/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1408405-00073-2005-103-03-00-5>. Acesso em: 12 abr. 2020.

BELO HORIZONTE (MG). Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Relação de emprego. Ônus da prova. Processo nº 01066-2007-007-03-00-0 RO. Relator: José Murilo de Moraes. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Data de publicação: 23 ago. 2007. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-faltantes/servico-voluntario-dever-ser-comprovado-pelo-termo-de-adesao-celebrado-entre-as-partes-10-12-2008-06-02-acs>. Acesso em: 07 abr. 2020.

BELO HORIZONTE (MG). Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Gerente-geral de agência bancária. Horas extras. Súmula 287 do TST. Processo nº 00933-2007-113-03-00-0 RO. Relator: José Marlon de Freitas. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Data de publicação: 26 mar. 2008a. Disponível em:

<http://www.carvalhofurtadoadv.com.br/2019/09/27/cargo-de-confianca/>. Acesso em: 05 abr. 2020.

BELO HORIZONTE (MG). Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Gerente. Enquadramento no item II do art. 62 da CLT. Exigências. Processo nº 01105-2007-002-03-00-7 RO. Relator: Sebastião Geraldo de Oliveira. Segunda Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Data de publicação: 09 abr. 2008b. Disponível em: <http://www.carvalhofurtadoadv.com.br/2019/09/27/cargo-de-confianca/>. Acesso em: 05 abr. 2020.

BELO HORIZONTE (MG). Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Relação de emprego. Processo nº 3197309 00977-2009-129-03-00-7 RO. Relator: Jesse Claudio Franco de Alencar. Sétima Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Data de publicação: 26 nov. 2009. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129557761/recurso-ordinario-trabalhista-ro-3197309-00977-2009-129-03-00-7>. Acesso em: 04 abr. 2020.

BELO HORIZONTE (MG). Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Cargo de confiança. Não caracterização. Processo nº 1304/2009-112-03-00.2 RO. Relatora: Maria Laura Franco Lima de Faria. Primeira Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Data de publicação: 04 nov. 2010. Disponível em: <http://www.carvalhofurtadoadv.com.br/2019/09/27/cargo-de-confianca/>. Acesso em: 05 abr. 2020.

BELO HORIZONTE (MG). Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Empregado x sócio. Diferenças. Processo nº 0001753-83.2011.5.03.0038 RO. Relator: José Miguel de Campos. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Data de publicação: 21 jul. 2012a. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124295118/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1753201103803000-0001753-8320115030038>. Acesso em: 06 abr. 2020.

BELO HORIZONTE (MG). Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Horas extras. Cargo de confiança. Art. 62, II da CLT. Processo nº 1558-58.2011.5.03.0019 RO. Relatora: Monica Sette Lopes. Nona Turma. **Diário**

Eletrônico da Justiça do Trabalho. Data de publicação: 23 out. 2012b. Disponível em: <http://www.carvalhofurtadoadv.com.br/2019/09/27/cargo-de-confianca/>. Acesso em: 05 abr. 2020.

BELO HORIZONTE (MG). Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Relação de emprego. Subordinação estrutural-reticular. Processo nº 00501-2012-079-03-00-0 RO. Relatora: Erica Aparecida Pires Bessa. Sétima Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.** Data de publicação: 14 dez. 2012c. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/75328122/trt-14-judiciario-21-08-2014-pg-409?ref=serp>. Acesso em: 19 mar. 2020.

BELO HORIZONTE (MG). Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Vendedor empregado x Representante comercial. Critério de diferenciação. Processo nº 0001429-66.2013.5.03.0089 RO. Relatora: Cristiana Maria Valadares Fenelon. Sétima Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.** Data de publicação: 24 jun. 2016. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/354338504/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1429201308903006-0001429-6620135030089/inteiro-teor-354338514?ref=juris-tabs>. Acesso em: 04 mai. 2018.

BELO HORIZONTE (MG). Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Serviço religioso. Pastor. Relação empregatícia não configurada. Processo nº 0010443-28.2015.5.03.0017 RO. Relator: Paulo Maurício R. Pires. Sétima Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.** Data de publicação: 10 abr. 2017a. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jurisprudencia-do-trt-mg-sobre-trabalho-e-religiao>. Acesso em: 05 abr. 2020.

BELO HORIZONTE (MG). Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Cargo de confiança. Não configuração. Processo nº 0010426-10.2016.5.03.0129 RO. Relatora: Paula Oliveira Cantelli. Quarta Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.** Data de publicação: 31 jul. 2017b. Disponível em: <http://www.carvalhofurtadoadv.com.br/2019/09/27/cargo-de-confianca/>. Acesso em: 05 abr. 2020.

BELO HORIZONTE (MG). Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Motorista cadastrado em plataforma digital. Uber. Relação de emprego. Inexistência. Processo nº 0010774-87.2017.5.03.0001 RO. Relatora: Sabrina de Faria F. Leão. Segunda Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Data de tramitação: 29 mai. 2017 a 19 jun. 2019. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/533687611/recurso-ordinario-trabalhista-ro-107748720175030001-0010774-8720175030001?ref=juris-tabs>. Acesso em: 12 abr. 2020.

BELO HORIZONTE (MG). Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Reconhecimento de Relação de Emprego. Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112 RO. Juiz Titular de Vara do Trabalho: Márcio Toledo Gonçalves. Sétima Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Data de tramitação: 31 ago. 2016 a 30 jan. 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/128569054/processo-n-0011359-3420165030112-do-trt-3>. Acesso em: 13 mar. 2020.

BRASIL. Ato das disposições constitucionais transitórias. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 05 out. 1988a. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/conadc/1988/constituicao.adct-1988-5-outubro-1988-322234-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 25 mar. 2020.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 05 out. 1988b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 mar. 2020.

BRASIL. Decreto nº 979, de 6 de janeiro de 1903. Faculta aos profissionais da agricultura e indústrias rurais a organização de sindicatos para defesa de seus interesses. **Diário Oficial da União**: Seção I, 08 jan. 1903. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D0979.htm. Acesso em: 03 abr. 2020.

BRASIL. Decreto nº 6.532, de 20 de junho de 1907. Aprova o regulamento para a execução do Decreto Legislativo nº 979, de 6 de janeiro de 1903. **Diário Oficial da União:** Seção I, 05 fev. 1908. Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/norma/410629/publicacao/15779563>. Acesso em: 03 abr. 2020.

BRASIL. Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, Seção I, 20 jan. 1968. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm. Acesso em: 09 abr. 2020.

BRASIL. Decreto nº 66.496, de 27 de abril de 1970. Promulga a Convenção da OIT número 117 sobre Objetivos e Normas Básicas da Política Social. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, Seção I, 30 abr. 1970. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos/decretos/1970/D66496.html. Acesso em: 09 abr. 2020.

BRASIL. Decreto nº 83.284, de 13 de março de 1979. Dá nova regulamentação ao Decreto-Lei nº 972, de 17 de outubro de 1969, que dispõe sobre o exercício da profissão de jornalista, em decorrência das alterações introduzidas pela Lei nº 6.612, de 7 de dezembro de 1978. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, Seção I, 13-14 mar. 1979. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D83284.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Decreto nº 86.715, de 10 de dezembro de 1981. Regulamenta a Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980, que define a situação jurídica do estrangeiro no Brasil, cria o Conselho Nacional de Imigração e dá outras providências. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, Seção I, 11 dez. 1981. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D86715.htm. Acesso em: 04 abr. 2020.

BRASIL. Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987. Regulamenta a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o Vale-Transporte, com a alteração da Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 18 nov. 1987a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D95247.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996. Promulga a Convenção 158 sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, de 22 de junho de 1982. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 11 abr. 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/D1855.htm. Acesso em: 09 abr. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 28 fev. 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0229.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 691, de 18 de julho de 1969. Dispõe sobre a não aplicação, aos contratos de técnicos estrangeiros, com estipulação de pagamento de salários em moeda estrangeira, de diversas disposições da legislação trabalhista, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 21 jul. 1969a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/1965-1988/Del0691.htm. Acesso em: 04 abr. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 761, de 14 de agosto de 1969. Dispõe sobre o contrato de trabalho de safristas, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 15 ago. 1969b. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1960-1969/decreto-lei-761-14-agosto-1969-374158-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 972, de 17 de outubro de 1969. Dispõe sobre o exercício da profissão de jornalista. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 21 out.

1969c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0972.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial da União**: Seção I, 31 dez. 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 25 mar. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. **Diário Oficial da União**: Seção I, 09 set. 1942. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm. Acesso em: 25 mar. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**: Seção I, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 mar. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 7.038, de 10 de novembro de 1944. Dispõe sobre a sindicalização rural. **Diário Oficial da União**: Seção I, 13 nov. 1944. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del7038.htm. Acesso em: 03 abr. 2020.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 05 jun. 1998a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm. Acesso em: 07 abr. 2020.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e

acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 31 dez. 2004a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 25 mar. 2020.

BRASIL. Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis nº 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei nº 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar nº 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis nº 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 15 dez. 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm. Acesso em: 03 abr. 2020.

BRASIL. Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 02 jun. 2015a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 28 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 556, de 25 de junho de 1850. Código Comercial do Império do Brasil. **Coleção de Leis do Império do Brasil**: 1850a. v. 1. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/leimp/1824-1899/lei-556-25-junho-1850-501245-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 27 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 601, de 18 de setembro de 1850. Dispõe sobre as terras devolutas do Império. **Coleção de Leis do Império do Brasil**: 1850b. v. 1. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L0601-1850.htm. Acesso em: 03 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 2.959, de 17 de novembro de 1956. Altera o Del nº 5.452, de 01/05/32 (CLT), e dispõe sobre os contratos por obra o serviço certo. **Diário Oficial da União:** Seção I, 21 nov. 1956. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L2959.htm. Acesso em: 27 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. **Diário Oficial da União:** Seção I, 05 jan. 1916. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1910-1919/lei-3071-1-janeiro-1916-397989-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 27 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 4.214, de 2 de março de 1963. *Dispõe sobre o “Estatuto do Trabalhador Rural”*. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, Seção I, 18 mar. 1963. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4214.htm. Acesso em: 27 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 4.504, de 30 de novembro de 1964. Dispõe sobre o Estatuto da Terra, e dá outras providências. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, Seção I, 30 nov. 1964a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4504.htm. Acesso em: 25 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 4.886, de 9 de dezembro de 1965. Regula as atividades dos representantes comerciais autônomos. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, Seção I, 10 dez. 1965a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L4886.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965. Institui o Cadastro Permanente das Admissões e Dispensas de Empregados, Estabelece Medidas Contra o Desemprego e de Assistência aos Desempregados, e dá outras Providências. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, Seção I, 29 dez. 1965b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L4923.htm. Acesso em: 28 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 5.051, de 19 de abril de 2004. Promulga a Convenção nº 169 da Organização Internacional do Trabalho – OIT sobre Povos Indígenas e Tribais. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, Seção I, 20 abr. 2004b. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5051.htm.

Acesso em: 09 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966. Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 14 set. 1966. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5107.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971. Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 16 dez. 1971a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5764.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 12 dez. 1972. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm. Acesso em: 28 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 11 jun. 1973a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5889.htm. Acesso em: 31 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 6.001, de 19 de dezembro de 1973. Dispõe sobre o Estatuto do Índio. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 21 dez. 1973b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6001.htm. Acesso em: 04 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 04 jan. 1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm. Acesso em: 31 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades

por Ações. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Suplemento, 17 dez. 1976. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm. Acesso em: 06 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 09 dez. 1977. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6494.htm. Acesso em: 04 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 6.533, de 24 de maio de 1978. Dispõe sobre a regulamentação das profissões de Artistas e de técnico em Espetáculos de Diversões, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 26 mai. 1978a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6533.htm. Acesso em: 31 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 6.612, de 7 de dezembro de 1978. Altera dispositivos do Decreto-lei nº 972, de 17 de outubro de 1969, que dispõe sobre a profissão de jornalista. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 08 dez. 1978b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6612.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980. Define a situação jurídica do estrangeiro no Brasil, cria o Conselho Nacional de Imigração. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 21 ago. 1980. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6815.htm. Acesso em: 04 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982. Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 07 dez. 1982. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7064.htm. Acesso em: 04 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 7.183, de 5 de abril de 1984. Regula o exercício da profissão de aeronauta e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 06 abr. 1984a. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7183.htm. Acesso em: 07 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 7.238, de 29 de outubro de 1984. Dispõe sobre a manutenção da correção automática semestral dos salários, de acordo com o Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC, e revoga dispositivos do decreto-lei nº 2.065, de 26 de outubro de 1983. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 31 out. 1984b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/L7238.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 7.644, de 18 de dezembro de 1987. Dispõe sobre a Regulamentação da Atividade de Mãe Social e dá outras Providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 21 dez. 1987b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7644.htm. Acesso em: 04 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 7.839, de 12 de outubro de 1989. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 13 out. 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7839.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 14 mai. 1990a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 12 set. 1990b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078.htm. Acesso em: 28 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 12 dez. 1990c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 25 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 25 jul. 1991a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 12 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 25 jul. 1991b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.542, de 23 de dezembro de 1992. Dispõe sobre a política nacional de salários. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 24 dez. 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8542.htm. Acesso em: 12 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.630, de 25 de fevereiro de 1993. Dispõe sobre o regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias e dá outras providências. (LEI DOS PORTOS). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 26 fev. 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8630.htm. Acesso em: 12 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.880, de 27 de maio de 1994. Dispõe sobre o Programa de Estabilização Econômica e o Sistema Monetário Nacional, institui a Unidade Real de Valor (URV) e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, edição extra, 28 mai. 1994a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8880.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.949, de 9 de dezembro de 1994. Acrescenta parágrafo ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 12 dez. 1994b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8949.htm. Acesso em: 07 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.966, de 27 de dezembro de 1994. Altera a redação do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 28 dez. 1994c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8966.htm. Acesso em: 06 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 22 jan. 1998b. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1998/lei-9601-21-janeiro-1998-367733-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 19 fev. 1998c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9608.htm. Acesso em: 07 abr. 2020.

BRASIL. Lei 9.615, de 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 25 mar. 1998d. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9615consol.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000. Altera e acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, dispondo sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, edição extra, 13 jan. 2000a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9958.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 20 dez. 2000b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 11 jan. 2002a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 14 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 10.748, de 22 de outubro de 2003. Cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens – PNPE, acrescenta dispositivo à Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 23 out. 2003a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.748.htm. Acesso em: 04 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005. Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos – PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial – PET, altera a Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 26 set. 2005a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11180.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 11.692, de 10 de junho de 2008. Dispõe sobre o Programa Nacional de Inclusão de Jovens – Projovem, instituído pela Lei nº 11.129, de 30 de junho de 2005; altera a Lei nº 10.836, de 9 de janeiro de 2004; revoga dispositivos das Leis nºs 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, 10.748, de 22 de outubro de 2003, 10.940, de 27 de agosto de 2004, 11.129, de 30 de junho de 2005, e 11.180, de 23 de setembro de 2005; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 11 jun. 2008a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11692.htm. Acesso em: 07 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 11.718, de 20 de junho de 2008. Acrescenta artigo à Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, criando o contrato de trabalhador rural por pequeno prazo;

estabelece normas transitórias sobre a aposentadoria do trabalhador rural; prorroga o prazo de contratação de financiamentos rurais de que trata o § 6º do art. 1º da Lei nº 11.524, de 24 de setembro de 2007; e altera as Leis nºs 8.171, de 17 de janeiro de 1991, 7.102, de 20 de junho de 1993, 9.017, de 30 de março de 1995, e 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 23 jun. 2008b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11718.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nºs 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 26 set. 2008c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 12.023, de 27 de agosto de 2009. Dispõe sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 28 ago. 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L12023.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 12.376, de 30 de dezembro de 2010. Altera a ementa do Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 31 dez. 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12376.htm. Acesso em: 04 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011. Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 13 out.

2011a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12506.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 16 de. 2011b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm. Acesso em: 12 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 12.594, de 18 de janeiro de 2012. Institui o Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase), regulamenta a execução das medidas socioeducativas destinadas a adolescente que pratique ato infracional; e altera as Leis nºs 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente); 7.560, de 19 de dezembro de 1986, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 5.537, de 21 de novembro de 1968, 8.315, de 23 de dezembro de 1991, 8.706, de 14 de setembro de 1993, os Decretos-Leis nºs 4.048, de 22 de janeiro de 1942, 8.621, de 10 de janeiro de 1946, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 19 jan. 2012a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12594.htm. Acesso em: 03 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012. Dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho – PRONACOOOP; e revoga o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 20 jul. 2012b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12690.htm. Acesso em: 07 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013. Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades

desempenhadas pelos operadores portuários; altera as Leis nºs 5.025, de 10 de junho de 1966, 10.233, de 5 de junho de 2001, 10.683, de 28 de maio de 2003, 9.719, de 27 de novembro de 1998, e 8.213, de 24 de julho de 1991; revoga as Leis nºs 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, e 11.610, de 12 de dezembro de 2007, e dispositivos das Leis nºs 11.314, de 3 de julho de 2006, e 11.518, de 5 de setembro de 2007; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 05 jun. 2013a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12815.htm. Acesso em: 03 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 17 mar. 2015b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 25 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 7 jul. 2015c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.171, de 21 de outubro de 2015. Dispõe sobre o empregador rural; altera as Leis nº 8.023, de 12 de abril de 1990, e 5.889, de 8 de junho de 1973; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 22 out. 2015d. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13171.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015. Institui o Programa de Proteção ao Emprego – PPE. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 20 nov. 2015e. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/l13189.htm. Acesso em: 28 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na

empresa de prestação de serviços a terceiros. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 31 mar. 2017a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm. Acesso em: 12 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017. Institui a Lei de Migração. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 25 mai. 2017b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm. Acesso em: 04 abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.456, de 26 de junho de 2017. Altera o Programa de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015, para denominá-lo Programa Seguro-Emprego e para prorrogar seu prazo de vigência. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 27 jun. 2017c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13456.htm. Acesso em: 28 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 14 jul. 2017d. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 410, de 28 de dezembro de 2007. Acrescenta artigo à Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, criando o contrato de trabalhador rural por pequeno prazo, estabelece normas transitórias sobre a aposentadoria do trabalhador rural e prorroga o prazo de contratação de financiamentos rurais de que trata o § 6º do art. 1º da Lei nº 11.524, de 24 de setembro de 2007. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 28 dez. 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Mpv/410.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 434, de 27 de fevereiro de 1994. Dispõe sobre o Programa de Estabilização Econômica, o Sistema Monetário Nacional, institui a Unidade Real de Valor – URV e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 28 fev. 1994d. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/medpro/1994/medidaprovisoria-434-27-fevereiro-1994-373885-norma-pe.html>. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 680, de 6 de julho de 2015. Institui o Programa de Proteção ao Emprego e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 07 jul. 2015f. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Mpv/mpv680.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 761, de 22 de dezembro de 2016. Altera o Programa de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015, para denominá-lo Programa Seguro-Emprego e para prorrogar seu prazo de vigência. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 23 dez. 2016a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Mpv/mpv761.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 14 nov. 2017e. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 1.709, de 6 de agosto de 1998. Dispõe sobre o trabalho a tempo parcial, faculta a extensão do benefício do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT ao trabalhador dispensado e altera dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 07 ago. 1998e. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/antigas/1709.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 1.709-1, de 3 de setembro de 1998. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial e ampliar o prazo fixado no § 2º do art. 59, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, para facultar a extensão do benefício do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT ao trabalhador dispensado. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, Seção I, 04 set. 1998f. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/antigas/1709-1.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 1.952-23, de 28 de abril de 2000. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nºs 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, Seção I, 28 abr. 2000c. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/43841>. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nºs 4.923, de 23 de dezembro de 1965, 5.889, de 8 de junho de 1973, 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, Seção I, 27 ago. 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/MPV/2164-41.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Portaria nº 397, de 9 de outubro de 2002. Aprova a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO/2002, para uso em todo território nacional e autoriza a sua publicação. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, Seção I, 10 out. 2002b. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=0B39

D1C37DB8698344DE88D500EF8E3B.proposicoesWeb2?codteor=382544&filena
me=LegislacaoCitada+-INC+8189/2006. Acesso em: 07 abr. 2020.

BRASIL. Portaria nº 3.107, de 7 de abril de 1971. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, Seção I, 16 abr. 1971b. Disponível em: <http://www.fenccovib.org.br/wp-content/uploads/2016/10/portaria-3107-de-7-de-abril-de-1971.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2020.

BRASIL. Processo nº AIRR-905-95.2010.5.02.0382. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: Brasília, DF, nº 1194, pp. 215-217, 01 abr. 2013b. Disponível em: <https://diarios.s3.amazonaws.com/TST/2013/04/pdf/20130401.pdf?AWSAccessKeyId=AKIARMMD5JEAD4VJ344N&Expires=1586033725&Signature=vTlkqZejB4Y94%2FRKU9YpuJ9AO6E%3D>. Acesso em: 04 abr. 2020.

BRASIL. Processo nº AIRR-10995-05.2015.5.01.0031. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: Brasília, DF, 07 jun. 2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/720685365/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-109950520155010031/inteiro-teor-720685385?ref=juris-tabs>. Acesso em: 13 abr. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. Súmula nº 380. Comprovada a existência de sociedade de fato entre os concubinos, é cabível a sua dissolução judicial, com a partilha do patrimônio adquirido pelo esforço comum. **Diário da Justiça**, 12 mai. 1964b. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=2482>. Acesso em: 05 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 25. Estabilidade provisória. Garantia no emprego. CIPA. ADCT da CF/88, art. 10, II, "a". CLT, art. 165 (incorporada à Súmula 339/TST). **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, SDI-1, 20, 22 e 25 abr. 2005b. Disponível em: <https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst-sdi-ii&num=25>. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 230. Seguridade social. Acidente de trabalho. Estabilidade provisória. Garantia de emprego. Auxílio-doença. Pressupostos. Lei 8.213/1991, art. 118 c/c art. 59. Lei 8.213/1991, art. 86 (incorporada à Súmula 378/TST). **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, SDI-1, 20, 22 e 25 abr. 2005c. Disponível em: <https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst-sdi-i&num=230>. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 253. Estabilidade provisória. Cooperativa. Conselho fiscal. Suplente. Não assegurada. Lei 5.764/1971, art. 55. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, SDI-1, 13 mar. 2002c. Disponível em: <https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst-sdi-i&num=253>. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 358. Salário mínimo e piso salarial proporcional à jornada reduzida. Empregado. Servidor público (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.02.2016). **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, res. 202, 19, 22 e 23 fev. 2016b. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 10933-98.2014.5.03.0077. Apelo interposto na vigência da Lei nº 13.015/2014. Reconhecimento de relação de emprego. Empregado doméstico. Trabalho prestado três vezes por semana. Relatora: Maria de Assis Calsing. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Data de publicação: 10 jun. 2016c. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/348411368/recurso-de-revista-rr-109339820145030077?ref=serp>. Acesso em: 22 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Agravo de instrumento em recurso de revista. Acórdão publicado na vigência da lei nº 13.015/2014. Vínculo de emprego. Motorista. Uber. Ausência de subordinação. Relator: Breno Medeiros. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Data de publicação: 05 fev. 2020. Disponível em:

<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/807016681/recurso-de-revista-rr-10001238920175020038?ref=serp>. Acesso em: 14 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 102. Bancário. Cargo de confiança. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, res. 174, 27, 30 e 31 mai. 2011c. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-102. Acesso em: 05 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 182. Aviso prévio. Indenização compensatória. Lei nº 6.708, de 30.10.1979. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, res. 121, 19, 20 e 21 nov. 2003b. Disponível em: <http://www.editorartm.com.br/sumula-no-182-do-tst/>. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 242. Indenização adicional. Valor. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, res. 121, 20 e 21 nov. 2003c. Disponível em: http://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1198/Sumulas_e_enunciados. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 269. Relação de emprego. Contrato de trabalho. Diretor eleito. Cômputo do período como tempo de serviço. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, res. 121, 28 out. 2003d. Disponível em: <https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst&num=269>. Acesso em: 05 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 314. Indenização adicional. Verbas rescisórias. Salário corrigido. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, res. 121, 20 e 21 nov. 2003e. Disponível em: http://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/984/Sumulas_e_enunciados. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 331. Contrato de prestação de serviços. Legalidade (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação). **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, res. 174, 27, 30 e 31 mai.

2011d. Disponível em:
http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 339. CIPA. Suplente. Garantia de emprego. CF/1988. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, res. 129, 20, 22 e 25 abr. 2005d. Disponível em:
http://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1009/Sumulas_e_enunciados. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 378. Estabilidade provisória. Acidente de trabalho. Art. 118 da Lei nº 8.213/91. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, res. 129, 20, 22 e 25 abr. 2005e. Disponível em:
http://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1954/Sumulas_e_Enunciados. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 443. Dispensa discriminatória. Presunção. Empregado portador de doença grave. Estigma ou preconceito. Direito à reintegração. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, res. 185, 25, 26 e 27 set. 2012c. Disponível em:
http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASÍLIA (DF). Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Vínculo empregatício. Cônjuges. Processo nº 02619-2012-101-10-00-0 RO. Relator: Dorival Borges de Souza Neto. Primeira Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Data de publicação: 28 mar. 2014. Disponível em: <https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/114688136/recurso-ordinario-ro-2619201210110000-df-02619-2012-101-10-00-0-ro/inteiro-teor-114688144>. Acesso em: 05 abr. 2020.

CAMPINAS (SP). Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Vínculo de emprego. Montador de móveis. Uso de ferramentas próprias. Empresa que comercializa móveis com promessa de sua montagem. Processo nº 31949 SP

031949/2007 RO. Relator: Jorge Luiz Costa. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Data de publicação: 13 jul. 2007. Disponível em: <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18981793/recurso-ordinario-ro-31949-sp-031949-2007/inteiro-teor-104226212?ref=juris-tabs#>. Acesso em: 08 abr. 2020.

CAMPINAS (SP). Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Contrato de trabalho em domicílio. Caracterização. Processo nº 80006 SP 080006/2008 RO. Relator: Jorge Luiz Costa. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Data de publicação: 05 dez. 2008. Disponível em: <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4450909/recurso-ordinario-ro-80006-sp-080006-2008?ref=serp>. Acesso em: 12 abr. 2020.

CAMPO GRANDE (MS). Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Empregado estrangeiro. Contrato de trabalho. Violação ao art. 359 da CLT. Processo nº 00009002420025240000. Relator: Ricardo G. M. Zandona. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Data de publicação: 04 dez. 2002. Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/417548337/9002420025240000?ref=serp>. Acesso em: 06 abr. 2020.

CAMPO GRANDE (MS). Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Horas extras. Cargo de confiança. Art. 62, inciso II, da CLT. Processo nº 0000762-02.2012.5.24.0002 RO. Relator: João de Deuz Gomes de Souza. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Data de publicação: 18 nov. 2014. Disponível em: <http://www.carvalhofurtadoadv.com.br/2019/09/27/cargo-de-confianca/>. Acesso em: 13 abr. 2020.

CES; UNICE/UEAPME; CEEP. Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo. **Confederación Europea de Sindicatos, Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe, European Association of Craft, Small and Medium-sized enterprises, European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest**: Bruxelas, 16 jul. 2002. Disponível em: <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2020.

COMISSÃO EUROPEIA. Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: uma agenda europeia para a economia colaborativa. **Comissão Europeia**: Bruxelas, 02 jun. 2016. Disponível em: <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/16881/attachments/2/translations/pt/renditions/native>. Acesso em: 27 ago. 2019.

COMISSÃO EUROPEIA. Comunicação da Comissão: seguimento do Livro verde “Iniciativa Europeia em matéria de transparência”. **Comissão Europeia**: Bruxelas, 21 mar. 2007. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=celex:52007DC0127>. Acesso em: 10 abr. 2020.

COMISSÃO EUROPEIA. Livro verde: modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI. **Comissão Europeia**: Bruxelas, 22 nov. 2006. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_pt.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_pt.pdf). Acesso em: 10 abr. 2020.

CONSELHO DA EUROPA. Directiva 86/613/CEE do Conselho, de 11 de dezembro de 1986, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente incluindo a actividade agrícola, bem como à protecção da maternidade. **Jornal Oficial**: nº L 359, 19 dez. 1986. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:31986L0613>. Acesso em: 07 abr. 2020.

CONSELHO DA EUROPA. Directiva 91/533/CEE do Conselho, de 14 de outubro de 1991, relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho. **Jornal Oficial**: nº L 288, 18 out. 1991. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=celex%3A31991L0533>. Acesso em: 27 mar. 2020.

CONSELHO DA EUROPA. Directiva 93/13/CEE do Conselho, de 5 de abril de 1993, relativa às cláusulas abusivas nos contratos celebrados com os consumidores. **Jornal Oficial**: nº L 095, 21 abr. 1993. Disponível em: <https://eur->

lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A31993L0013. Acesso em: 07 abr. 2020.

CONSELHO DA EUROPA. Directiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo. **Jornal Oficial**: nº L 175, 10 jul. 1999. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31999L0070>. Acesso em: 18 ago. 2020.

CURITIBA (PR). Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Vínculo de emprego. Correspondente bancário. Subordinação estrutural. Alteridade e parassubordinação. Vínculo de emprego direto com o banco. Processo nº 19255200914906 PR 19255-2009-14-9-0-6. Relatora: Rosalie Michaelae Bacila Batista. Segunda Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Data de publicação: 09 ago. 2011. Disponível em: <https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20199760/19255200914906-pr-19255-2009-14-9-0-6-trt-9>. Acesso em: 07 abr. 2020.

ESPAÑHA. Constitución de la República Española, de 9 de diciembre de 1931. **Palacio de las Cortes Constituyentes**: 09 dez. 1931. Disponível em: http://www.congreso.es/docu/constituciones/1931/1931_cd.pdf. Acesso em: 10 abr. 2020.

ESPAÑHA. Constituição Espanhola. **Boletín Oficial del Estado**: Madrid, nº 311-1, 29 dez. 1978. Disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.es/es/tribunal/normativa/Normativa/CEportugu%C3%A9s.pdf>. Acesso em: 08 abr. 2020.

ESPAÑHA. Ley nº 3, de 29 de diciembre de 2004. Por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales. **Boletín Oficial del Estado**: Madrid, nº 314, 30 dez. 2004. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21830>. Acesso em: 08 abr. 2020.

ESPAÑA. Ley nº 10, de 19 de mayo de 1994. Sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación. **Boletín Oficial del Estado**: Madrid, nº 122, 23 mai. 1994. Disponible em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1994-11609>. Acceso em: 03 abr. 2020.

ESPAÑA. Ley nº 20, de 11 de julio de 2007. Estatuto del trabajo autónomo. **Boletín Oficial del Estado**: Madrid, nº 166, 12 jul. 2007. Disponible em: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf>. Acceso em: 27 mar. 2020.

ESPAÑA. Real Decreto de 24 de julio de 1889. Por el que se publica el Código Civil. **Gaceta de Madrid**: Madrid, nº 206, 25 jul. 1889. Disponible em: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1889/BOE-A-1889-4763-consolidado.pdf>. Acceso em: 07 abr. 2020.

ESPAÑA. Real Decreto nº 197, de 23 de febrero de 2009. Por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos. **Boletín Oficial del Estado**: Madrid, nº 54, 04 mar. 2009. Disponible em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-3673>. Acceso em: 07 abr. 2020.

ESPAÑA. Real Decreto-Ley nº 18, de 3 de diciembre de 1993. De medidas urgentes de fomento de la ocupación. **Boletín Oficial del Estado**: Madrid, nº 292, 07 dez. 1993. Disponible em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1993-29068>. Acceso em: 03 abr. 2020.

ESPAÑA. Real Decreto Legislativo nº 2, de 23 de octubre de 2015. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. **Boletín Oficial del Estado**: Madrid, nº 255, Seção I, 24 out. 2015. Disponible em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>. Acceso: 17 mar. 2020.

FRANÇA. Code Civil des Français: édition originale et seule officielle. **L’Imprimerie**

de la République: Paris, ano XII, 1804. Disponível em: <http://www.assemblee-nationale.fr/evenements/code-civil-1804-1.asp>. Acesso em: 14 mar. 2020.

FRANÇA. Code du travail. **L’Imprimerie de la République:** Paris, 1910. Disponível em: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=60878. Acesso em: 07 abr. 2020.

GOIANIA (GO). Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Vínculo de emprego. Parentes próximos, Pai e filho. Ônus da prova que recai sobre o reclamante. Processo nº 0000244-05.2011.5.18.0102 RO. Relator: Elvécio Moura dos Santos. Terceira Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Data de publicação: 01 jul. 2011. Disponível em: <http://direitodetodos.com.br/jurisprudencia-relacao-de-emprego-entre-pai-e-filho/>. Acesso em: 05 abr. 2020.

ILO. R166 – Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166). **International Labour Organization**, Genebra, 68th ILC session, 22 jun. 1982. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:R166. Acesso em: 18 ago. 2020.

ITÁLIA. Codice Civile. Regio Decreto 16 marzo 1942, nº 262. Approvazione del testo del Codice Civile. **Gazzetta Ufficiale:** Roma, nº 79, edizione straordinaria, 04 abr. 1942. Disponível em: http://www.jus.unitn.it/cardozo/Obiter_Dictum/codciv/codciv.htm. Acesso em: 14 mar. 2020.

ITÁLIA. Decreto Legislativo 10 settembre 2003, nº 276. Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30. **Gazzetta Ufficiale:** Roma, nº 235, supplemento ordinario nº 159, 09 out. 2003. Disponível em: <https://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03276dl.htm>. Acesso em: 07 abr. 2020.

ITÁLIA. Legge 11 agosto 1973, nº 533. Disciplina delle controversie individuali di lavoro e delle controversie in materia di previdenza e di assistenza obbligatorie.

Gazzetta Ufficiale: Roma, nº 237, 13 set. 1973. Disponível em: http://www.edizionieuropee.it/LAW/HTML/32/zn58_06_055.html. Acesso em: 07 abr. 2020.

ITÁLIA. Legge 14 luglio 1959, nº 741. Norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori. **Gazzetta Ufficiale:** Roma, nº 225, 18 set. 1959. Disponível em: http://www.edizionieuropee.it/LAW/HTML/32/zn58_04_003.html. Acesso em: 07 abr. 2020.

OIT. Convenção nº 111. Discriminação em matéria de emprego e ocupação. **Organização Internacional do Trabalho**, Genebra, 42ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, 1958. Disponível em: <https://www.diap.org.br/images/stories/OIT/convencao111.pdf>. Acesso em: 08 abr. 2020.

OIT. Convenção nº 117. Objetivos e normas básicas da política social. **Organização Internacional do Trabalho**, Genebra, 46ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, 1962. Disponível em: <https://www.diap.org.br/images/stories/OIT/convencao117.pdf>. Acesso em: 08 abr. 2020.

OIT. Convenção nº 158. Término da relação de trabalho por iniciativa do empregador. **Organização Internacional do Trabalho**, Genebra, 68ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, 1982. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/convencao-oit-158.pdf>. Acesso em: 08 abr. 2020.

OIT. Convenção nº 169. Sobre povos indígenas e tribais. **Organização Internacional do Trabalho**, Genebra, 76ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, 1989. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/2002/decretolegislativo-143-20-junho-2002-458771-convencaon169-pl.pdf>. Acesso em: 09 abr. 2020.

PORTO ALEGRE (RS). Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Vínculo

empregatício. Atividade religiosa. Revelia e confissão. Processo nº 0010215-11,2012.5.04.0541 RO. Relator: Raul Zoratto Sanvicente. Segunda Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Data de publicação: 18 abr. 2003. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/acordao-trt-rs-reconhece-vinculo-entre1.pdf>. Acesso em: 05 abr. 2020.

PORTUGAL. ACRL, de 22 de março de 2017. Contrato de trabalho. Subordinação jurídica. Contrato de prestação de serviços. Lisboa: Processo 112/15.6T8CSC, 4º Secção, 22 mar. 2017. Disponível em: http://www.pgdlisboa.pt/jurel/jur_mostra_doc.php?nid=5218&codarea=59. Acesso em: 28 mar. 2020.

PORTUGAL. **Código Civil Portuguez**. Aprovado por Carta de Lei de 1 de Julho de 1867. Segunda edição oficial. Lisboa: Imprensa Nacional, 1868. Disponível em: <http://www.fd.ulisboa.pt/wp-content/uploads/2014/12/Codigo-Civil-Portugues-de-1867.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2020.

PORTUGAL. Constituição da República Portuguesa. Decreto de aprovação da Constituição. **Diário da República**: Lisboa, Série I, nº 86, 10 abr. 1976. Disponível em: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34520775/view>. Acesso em: 25 mar. 2020.

PORTUGAL. Decreto-Lei nº 23.048, de 23 de setembro de 1933. Promulga o Estatuto do Trabalho Nacional. **Diário do Govêrno**: Lisboa, Série I, nº 217, 23 set. 1933. Disponível em: <https://dre.tretas.org/dre/277143/decreto-lei-23048-de-23-de-setembro>. Acesso em: 27 mar. 2020.

PORTUGAL. Decreto-Lei nº 47.344, de 25 de novembro de 1966. Aprova o Código Civil e regula a sua aplicação – Revoga, a partir da data da entrada em vigor do novo Código Civil, toda a legislação civil relativa às matérias que o mesmo abrange. **Diário do Governo**: Lisboa, Série I, nº 274, 25 nov. 1966. Disponível em: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34509075/view>. Acesso em: 14 mar. 2020.

PORTUGAL. Decreto-Lei nº 49.408, de 24 de novembro de 1969. Aprova o novo regime jurídico do contrato individual de trabalho – Revoga a legislação anterior em tudo o que for contrário as disposições do presente diploma, designadamente o Decreto-Lei nº 47032. **Diário do Governo:** Lisboa, 1º Suplemento, Série I, nº 275, 24 nov. 1969. Disponível em: https://dre.pt/pesquisa/-/search/176289/details/maximized?p_p_auth=xTil58lb/en. Acesso em: 27 mar. 2020.

PORTUGAL. Decreto-Lei nº 5, de 11 de janeiro de 1994. Transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva nº 91/533/CEE, relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis à relação de trabalho. **Diário da República:** Lisboa, Série I-A, nº 8, 11 jan. 1994. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/532033/details/maximized>. Acesso em: 27 mar. 2020.

PORTUGAL. Lei nº 1.952, de 10 de março de 1937. Estabelece as bases a que devem obedecer os contratos de trabalho. **Diário do Govêrno:** Lisboa, Série I, nº 57, 10 mar. 1937. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa-avancada/-/asearch/418059/details/maximized?serie=l&search=Pesquisar&ano=1937&perPage=100&types=DR&drelid=34355>. Acesso em: 27 mar. 2020.

PORTUGAL. Lei nº 46, de 14 de outubro de 1986. Lei de Bases do Sistema Educativo. **Diário da República:** Lisboa, Série I, nº 237, 14 out. 1986. Disponível em: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/222418/details/normal?p_p_auth=D688OvBC. Acesso em: 04 abr. 2020.

PORTUGAL. Lei nº 99, de 27 de agosto de 2003. Aprova o Código do Trabalho. **Diário da República:** Lisboa, Série I-A, nº 197, 27 ago. 2003. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/632906/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2099%2F2003%2C%20de+27+de+agosto>. Acesso em: 27 mar. 2020.

PORTUGAL. Lei nº 9, de 20 de março de 2006. Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto, e a respectiva regulamentação,

aprovada pela Lei nº 35/2004, de 29 de Julho, em matérias relativas a negociação e contratação colectiva. **Diário da República**: Lisboa, Série I-A, nº 56, 20 mar. 2006. Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/667891/details/maximized>. Acesso em: 18 ago. 2020.

PORTUGAL. Lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009. Aprova a revisão do Código do Trabalho. **Diário da República**: Lisboa, Série I, nº 30, 12 fev. 2009a. Disponível em: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view>. Acesso em: 14 mar. 2020.

PORTUGAL. Lei nº 101, de 8 de setembro de 2009. Estabelece o regime jurídico do trabalho no domicílio. **Diário da República**: Lisboa, Série I, nº 174, 08 set. 2009b. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/489257/details/maximized>. Acesso em: 03 abr. 2020.

REINO UNIDO. Employment Rights Act 1996. An Act to consolidate enactments relating to employment rights. **UK Public General Acts**: 22 mai. 1996. Disponível em: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>. Acesso em: 07 abr. 2020.

RIO DE JANEIRO (RJ). Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Vínculo empregatício. Requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT. Presença. Imprescindível. Processo nº 00198-2005-521-01-00-0 RO. Relator: Marcos Cavalcante. Quarta Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Data de publicação: 25 mai. 2007. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/130547367/recurso-ordinario-ro-198007820055010521-rj/inteiro-teor-130547457?ref=juris-tabs#>). Acesso em: 03 abr. 2020.

RIO DE JANEIRO (RJ). Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Contratação de trabalhador subordinado por intermédio de pessoa jurídica. Fraude. Reconhecimento do vínculo de emprego com o tomador dos serviços. Processo nº 0011447-77.2014.5.01.0054 RO. Relator: Giselle Bondim Lopes Ribeiro. Sérma Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Data de publicação: 27 fev.

2017a. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/442427493/recurso-ordinario-ro-114477720145010054/inteiro-teor-442427553?ref=juris-tabs>. Acesso em: 22 abr. 2020.

RIO DE JANEIRO (RJ). Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso ordinário. Princípio isonômico. Diferenças salariais. Empregados estrangeiros. Processo nº 01421002520075010019 RO. Relatora: Edith Maria Correa Tourinho. Décima Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Data de publicação: 30 ago. 2017b. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/509568999/recurso-ordinario-ro-1421002520075010019-rj?ref=serp>. Acesso em: 06 abr. 2020.

SALVADOR (BA). Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Presunção de contrato de trabalho decorrente da prestação de serviços. Inversão do ônus da prova. Processo nº 824004220085050191 BA 0082400-42.2008.5.05.0191. Relatora: Maria Adna Aguiar. Quinta Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Data de publicação: 19 mar. 2010. Disponível em: <https://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8404468/recurso-ordinario-record-824004220085050191-ba-0082400-4220085050191-trt-5/inteiro-teor-13553164>. Acesso em: 18 ago. 2020.

SALVADOR (BA). Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Presunção de contrato de trabalho decorrente da prestação de serviços. Inversão do ônus da prova. Processo nº 00006756820115050371 BA 0000675-68.2011.5.05.0371. Relatora: Maria Adna Aguiar. Quinta Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Data de publicação: 27 abr. 2012. Disponível em: <https://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/159706563/recurso-ordinario-record-6756820115050371-ba-0000675-6820115050371>. Acesso em: 18 ago. 2020.

SÃO PAULO (SP). Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Cooperativa. Fraude comprovada. Vínculo de emprego reconhecido com a tomadora. Processo nº 00005607920135020203 RO. Relatora: Cíntia Táffari. Décima Terceira Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Data de publicação: 19 mar. 2014.

Disponível

em:

http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/Boletim/turmas/2014/bol_10_14.pdf. Acesso em: 07 abr. 2020.

UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016. Relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados).

Jornal Oficial da União Europeia: Bruxelas, 04 mai. 2016. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0679>.

Acesso em: 09 mar. 2020.

VITÓRIA (ES). Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Vínculo de emprego. Pai e filho. Não caracterização. Processo nº 0123600-98.2005.5.17.0191 RO. Relatora: Desembargadora Claudia Cardoso de Souza. Segunda Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Data de publicação: 17 jul. 2008. Disponível em: <http://direitodetodos.com.br/jurisprudencia-relacao-de-emprego-entre-pai-e-filho/>. Acesso em: 05 abr. 2020.

VITÓRIA (ES). Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Pastor evangélico e membro da diretoria da igreja. Inexistência de vínculo empregatício. Processo nº 0118700-55.2013.5.17.0009 RO. Relatora: Claudia Cardoso de Souza. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Data de publicação: 19 out. 2015. Disponível em: www.trtes.jus.br/principal/processos/judiciarios/jurisprudencia/acordaos. Acesso em: 05 abr. 2020.

VITÓRIA (ES). Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Trabalho intermitente. Processo nº 0001293-13.2017.5.17.0001 RO. Relator: Mário Ribeiro Cantarino Neto. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Data de publicação: 18 jun. 2019. Disponível em: <https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/741686384/recurso-ordinario-trabalhista-ro-12931320175170001?ref=serp>. Acesso em: 13 abr. 2020.

Páginas da internet

AGÊNCIA BRASIL. Número de desempregados no Brasil sobe 12,5% entre 2016 e 2017. 31 jan. 2018. Disponível em: <http://br.advfn.com/jornal/2018/01/numero-de-desempregados-no-brasil-sobe-12-5-entre-2016-e-2017>. Acesso em: 07 abr. 2020.

BEZERRA, Juliana. **Taylorismo, fordismo e toyotismo**. Disponível em: <https://www.diferenca.com/taylorismo-fordismo-e-toyotismo/>. Acesso em: 25 out. 2019.

BIBLE Study Tools. **Deuteronômio 24:14-15**. Disponível em: <https://www.biblestudytools.com/aa/deuteronomio/passage/?q=deuteronomio+24:14-15>. Acesso em: 20 fev. 2020a.

BIBLE Study Tools. **Gênesis 3:17-19**. Disponível em: <https://www.biblestudytools.com/aa/genesis/passage/?q=genesis+3:17-19>. Acesso em: 20 fev. 2020b.

CONCEITO.DE. **Conceito de ciências sociais**. 2012. Disponível em: <https://conceito.de/ciencias-sociais>. Acesso em: 19 mar. 2020.

HOWE, Jeff. Crowdsourcing: a definition. **Crowdsourcing**, ago. 2006. Disponível em: <http://crowdsourcing.typepad.com/cs/2006/06/>. Acesso em: 13 mar. 2020.

IBGE. **População**. Disponível em: <https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaoadevida/indicadoresminimos/suppme/analiseresultados2.shtm>. Acesso em: 24 fev. 2018.

INFOPÉDIA. **Assurgente**. Disponível em: <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/assurgente>. Acesso em: 07 abr. 2020.

JOSÉ FILHO, Wagson Lindolfo. Princípio da alheiabilidade ou ajenidad. **Magistrado Trabalhista**, 14 mar. 2016. Disponível em: <http://www.magistradotrabalhista.com.br/2016/03/principio-da-alheiabilidade-ou->

ajenidad.html. Acesso em: 12 abr. 2020.

JUSBRASIL. **Contrato de emprego e contrato de prestação de serviço.**

Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=CONTRATO+DE+EMPREGO+E+CONTRATO+DE+PRESTA%C3%87%C3%83O+DE+SERVI%C3%87O>.

Acesso em: 13 abr. 2020a.

JUSBRASIL. **Ganho de trabalhador autônomo.** Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=GANHO+DE+TRABALHADOR+AUT%C3%94NOMO>. Acesso em: 12 abr. 2020b.

JUSBRASIL. **Trabalho em regime de tempo parcial.** Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=TRABALHO+EM+REGIME+DE+TEMPO+PARCIAL>. Acesso em: 13 abr. 2020c.

MTE. **CBO – Classificação Brasileira de Ocupações.** Disponível em:

<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/home.jsf>. Acesso em: 07 abr. 2020a.

MTE. **Listagem das profissões regulamentadas:** normas regulamentadoras.

Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/regulamentacao.jsf>.

Acesso em: 07 abr. 2020b.

PENA, Rodolfo F. Alves. Modelos de produção industrial. **Alunos Online.**

Disponível em: <https://alunosonline.uol.com.br/geografia/modelos-producao-industrial.html>. Acesso em: 17 abr. 2020.

SIGNIFICADOS. **Significado de Aeon.** 30 jun. 2015a. Disponível em:

<https://www.significados.com.br/aeon/>. Acesso em: 03 abr. 2018.

SIGNIFICADOS. **Significado de direção.** Disponível em:

<https://www.significados.com.br/?s=dire%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 13 abr. 2020.

SIGNIFICADOS. **Significado de Empreendedor**. 10 set. 2014. Disponível em: <https://www.significados.com.br/empreendedor/>. Acesso em: 13 abr. 2020.

SIGNIFICADOS. **Significado de Poder**. 18 ago 2015b. Disponível em: <https://www.significados.com.br/poder/>. Acesso em: 13 abr. 2020.

TRADING ECONOMICS. **Taxa de desemprego – lista de países**. Disponível em: <https://pt.tradingeconomics.com/country-list/unemployment-rate>. Acesso em: 12 abr. 2020.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID [UAM]. Disponível em: https://www.uam.es/personal_pdi/derecho/bbagooria/Hoja%20Web%20RJM/EI%20Empresario.pdf. Acesso em: 26 jun. 2018.

VITALI, Hermes. Parassubordinação – Jurisprudência. **Direito do Trabalho**, São Paulo, 24 mar. 2010. Disponível em: <http://direitodotrabalhonoseculoxxi.blogspot.com/2010/03/parassubordinacao-jurisprudencia.html>. Acesso em: 11 ago. 2018.

WIKIPÉDIA. **Ab ovo**. Disponível: https://pt.wikipedia.org/wiki/Ab_ovo. Acesso em: 09 mar. 2020a.

WIKIPÉDIA. **Álea**. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/%C3%81lea>. Acesso em: 16 fev. 2020b.

WIKIPÉDIA. **Chronos**. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Chronos>. Acesso em: 03 abr. 2018a.

WIKIPÉDIA. **Colonato**. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Colonato>. Acesso em: 26 abr. 2018b.

WIKIPÉDIA. **Crowdsourcing**. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Crowdsourcing>. Acesso em: 24 fev. 2020c.

WIKIPÉDIA. **Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão**. Disponível em:
https://pt.wikipedia.org/wiki/Declara%C3%A7%C3%A3o_dos_Direitos_do_Homem_e_do_Cidad%C3%A3o. Acesso em: 19 mar. 2020d.