

# HIPOSSUFICIÊNCIA E SUBORDINAÇÃO JURÍDICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS

## HIPO-SUFFICIENCY AND LEGAL SUBORDINATION IN CONTEMPORARIES LABOR RELATIONS

Miguel Nin Ferreira\*

**Resumo:** Na nova quadra do capitalismo, caracterizada pela acumulação flexível de capital, frequentemente o trabalho é realizado sob condições de crescente autonomia, nas quais não estão presentes os pressupostos que a doutrina clássica do Direito atribuiu ao trabalho subordinado. Entretanto, nem por isto o trabalho assim realizado prescinde da especial proteção conferida pelo Direito, que decorre da hipossuficiência do trabalhador no mercado de trabalho e da consequente relação de dependência que se estabelece entre este e o tomador de seus serviços.

**Palavras-chave:** Relação de trabalho. Subordinação. Dependência econômica.

**Abstract:** In the new capitalism, characterized by flexible accumulation of capital, the work is performed under conditions of increasing autonomy, which are not present on the assumptions that the classic doctrine of the right assigned to subordinate work. However, even when it's done this way, the work does not obviate the special protection under the law, which stems from the hypo-sufficiency of the workers on labor market and from the consequent dependency relationship established between this and the borrower for their services.

**Keywords:** Relations of work. Subordination. Economic dependence.

### 1 Introdução

Ao contrário dos demais sistemas sociais, em que a exploração do trabalho foi sempre associada a alguma forma de domínio pessoal sobre o trabalhador, sob o capitalismo a produção se organiza na forma de homens libertos.

A partir do incrível desenvolvimento das técnicas de produção manufatureira, deu-se na Europa a expansão de relações sociais baseadas no trabalho livre, no qual o trabalhador já não pertencia ao detentor dos meios de produção,

---

\*Auditor-Fiscal do Trabalho no Rio de Janeiro

tal como ocorrera na sociedade escravista ou feudal. Desde então, para manter-se, o homem deveria vender sua força de trabalho a quem dela necessitasse para a produção de bens.

Do ponto de vista das relações de trabalho, a liberdade adquirida é uma liberdade aparente, porque aquele que não detém meios próprios de subsistência deverá, sob pena de perecer, procurar quem se disponha a comprar sua energia e aproveitá-la em um sistema produtivo. Fará isto no **mercado de trabalho**, que é o instrumento pelo qual os **homens livres** oferecem sua força de trabalho aos detentores dos recursos de produção.

O traço distintivo do capitalismo frente aos demais sistemas sociais, no que se refere às relações de trabalho, consiste, portanto, na existência desta liberdade formal, embora não possa o trabalhador fazer outra coisa senão oferecer seu trabalho a outrem. Persiste, sob o capitalismo, a mesma característica que marca o trabalho desde que os primórdios da divisão da sociedade em classes – o alheamento do trabalhador em relação aos meios necessários à sua sobrevivência, decorrente do fato de que estes meios estão sob o domínio de outrem.

O alastramento da produção de tipo capitalista provocou profundas transformações na geografia das cidades, que cresceram vertiginosamente no rastro da expansão industrial. A procura por trabalho levou às cidades multidões de trabalhadores que se concentravam nas proximidades das

novas indústrias, constituindo núcleos populacionais de grande densidade. Pela primeira vez se observava a reunião de grandes contingentes de trabalhadores, livres e despossuídos, unidos pelo trabalho ou pela desventura do desemprego, igualmente lançados na vala comum de uma liberdade aparentemente sem sentido, porque livres para viver miseravelmente.

O surgimento dos movimentos reivindicatórios foi uma consequência inevitável desta situação. Entre os objetivos daquele sindicalismo recém-nascido, destacavam-se a busca por melhores salários, a jornada de 8 horas, a liberdade de associação sindical e a proibição da intermediação de mão de obra.

O capitalismo surgido da Revolução Industrial levou à multiplicação da capacidade do trabalho em produzir bens. A introdução da máquina-ferramenta e da divisão técnica do trabalho nos processos produtivos levou à explosão da produtividade. O sistema rapidamente se expandiu, também auxiliado pelo desenvolvimento de recursos de comunicações (telégrafo, telefone, telex) e transportes (ferroviário, rodoviário, marítimo) que permitiram a expansão generalizada do mercado e comércio além das fronteiras nacionais.

## 2 Fordismo e acumulação flexível

Nas primeiras décadas do século XX, estas inovações nos processos técnicos de produção

se cristalizaram naquilo que veio a ser chamado fordismo e taylorismo, consistente em um sistema de técnicas de organização e métodos de produção que levaram às últimas consequências a divisão técnica do trabalho e a mecanização dos processos industriais. O sistema de linha de montagem, utilizado em larga escala por H. Ford em fábricas de automóveis, e o conceito de segmentação e especialização do gesto humano aplicado ao trabalho industrial, sistematizados e divulgados por F. Taylor, levaram à multiplicação exponencial da produtividade do trabalho industrial. Simultaneamente a este incremento da produtividade, produziu-se forte concentração dos capitais.

Este sistema de produção se caracteriza por intensa centralização técnica e subordinação gerencial do trabalho a um comando unificado de todo o processo produtivo. A segmentação das tarefas de produção, a reprodução mecanizada dos gestos e sua repetição indefinida só são possíveis em um ambiente de forte concentração das decisões.

Por outro lado, a fragmentação do trabalho aliena cada vez mais o trabalhador em relação ao produto de seu trabalho. Ao contrário do artesão, que confecciona o produto do início ao fim e que tem a exata noção do seu papel na produção, o operário industrial é incapaz de perceber-se no produto acabado que sai da fábrica. Com frequência passa anos a fio em uma linha de montagem,

executando dia após dia o mesmo gesto planejado minuciosamente por outrem e o faz com perfeição, mas não é capaz de reconhecer-se no produto final, porque este é o resultado de uma longa sequência de ações segmentadas, distribuídas a um sem-número de trabalhadores iguais a ele.

Este modelo produtivo chegou a seu ápice nos anos que se seguiram à 2ª Guerra Mundial. Mas, seja pelo aumento da competição internacional pelos mercados, pela redução das margens de lucro das empresas, pela crise econômica que se sucedeu ao choque de preços do petróleo nos anos 70 ou ainda pela consolidação de conquistas trabalhistas de um movimento sindical vigoroso nas décadas de 50 e 60, o fato é que o modelo fordista-taylorista começou a dar sinais de esgotamento.

No bojo da revolução tecnológica que sacudiu o mundo a partir dos anos 50-60, a estrutura produtiva fordista perdeu espaço para as iniciativas empresariais de descentralização e desconcentração da produção e dos processos de trabalho, inicialmente concebidas nas fábricas Toyota, no Japão, e que, rapidamente, se reproduziram nos principais centros industriais. A revolução tecnológica trazida com o desenvolvimento das telecomunicações, da microeletrônica e dos transportes não só mudou o perfil da qualificação necessária do trabalhador para manejar máquinas e equipamentos baseados em tecnologias de ponta. Além disto, permitiu

incorporar, à dinâmica da produção industrial, contingentes populacionais de regiões distantes do centro do sistema.

As distâncias entre centros de produção e de consumo se encurtaram dramaticamente pelo desenvolvimento dos transportes e massificação da comunicação eletrônica, envolvendo satélites e a rede mundial de computadores, onde tudo acontece em tempo real. O encurtamento das distâncias permitiu utilizar nos processos produtivos contingentes de trabalhadores situados em pontos distantes do planeta e que até então se integravam apenas marginalmente ao sistema econômico. Com isto, os conglomerados industriais e financeiros situados no centro da economia capitalista aproveitaram-se do baixo poder aquisitivo, do desemprego endêmico, das frágeis normas de proteção ao trabalho e da inexistência de tradição de luta sindical nestes países. O capitalismo encontrou, nos limites geográficos da comunidade global, a solução para o problema da queda das margens de lucro. Em contrapartida, gerou nas áreas centrais do sistema econômico forte desemprego, redução salarial e dos benefícios sociais.

Estas transformações atingiram diretamente as relações de trabalho. À estrutura fabril de porte gigantesco, que reúne milhares de trabalhadores sob o comando altamente centralizado do capital, típica da acumulação de capital fordista, as grandes corporações contrapõem a produção

descentralizada a cargo de pequenas unidades autônomas, muitas vezes localizadas nos confins do planeta, agora apenas “coordenadas” pela corporação empresária e conforme os seus interesses.

A eliminação de postos de trabalho no centro do sistema e a subcontratação de etapas do ciclo industrial solaparam as bases do poder sindical, enfraquecido também pela crise do mundo socialista que eliminou paradigmas utilizados pelo movimento trabalhista mundial. Debilitado, o movimento sindical não opõe resistência significativa ao avanço das novas relações de trabalho, ditas “flexíveis”, abrindo espaço para o seu alastramento. Expandem-se em seu próprio território formas precarizadas de trabalho, seja pela subcontratação (no Brasil, chamadas de **terceirização**), trabalho autônomo, de tempo parcial ou parassubordinado, que na verdade significam trabalho com redução de direitos e exclusão de conquistas obtidas pelo movimento sindical nos períodos antecedentes.

Com a reestruturação produtiva, passa-se a exigir do trabalhador que este domine o uso das novas tecnologias, deixando para trás a figura do arcaico trabalho submetido a comando externo, repetitivo e alienado em relação ao seu resultado. O trabalho passa a ser exercido com crescente autonomia e o trabalhador, que já não recebe ordens precisas e expressas sobre o **como** fazer seu trabalho, deve também estar habilitado a tomar decisões por sua própria con-

ta em relação ao **quando e onde** fazer. Deverá dirigir seu trabalho com autonomia, não apenas em relação à matéria estritamente técnica, mas também em relação à própria organização do trabalho, já que este é executado fora dos portões da empresa. Locais e jornadas de trabalho são flexibilizados de modo a eliminar o pagamento de horas improdutivas e custos diversos; contratos de trabalho são substituídos pelas empresas prestadoras de serviços, na qualidade de subcontratadas. Custos fixos inerentes ao empreendimento (salários, encargos sociais, instalações físicas) são transformados em custos variáveis (pagamentos a terceiros), dependentes de uma produção sob demanda, que só ocorrerá quando o consumo já estiver contratado.

Dinaura Gomes assim descreve a nova quadra do capitalismo:

Com isso, a liderança tecnológica da economia neoliberal provoca a dispersão geográfica de empresas locais, obrigadas a acompanhar nível de competição no comércio global, e, por consequência, geram no setor de origem o enfraquecimento da atuação sindical, que não tem como acompanhar sua horizontalização e pulverização por meio das mais diversas parcerias. E, mesmo nos locais de forte atuação sindical, resta aos trabalhadores apenas a luta (inglória) contra a crescente mobilização da empresa que passa a operar, de um momento para o outro, em outra localidade do planeta, para aten-

der aos projetos globalizantes, deixando para trás, não raro, os trabalhadores totalmente ao desamparo da tutela de seus direitos e, ainda, desempregados. O que também mais se denota, nessas circunstâncias, é a constituição de micro e pequenas empresas apenas para atuarem em favor de outra – de grande porte, até mesmo transnacional – de forma exclusiva (ou não), apenas para a esta fornecerem mão-de-obra barata, especializada (ou não).<sup>1</sup>

Estas modificações na estrutura da acumulação do capital tiveram dramáticas consequências nas relações de trabalho. O desemprego, decorrente da transferência da produção para as áreas periféricas do sistema capitalista, foi potencializado pelas próprias modificações introduzidas nos processos produtivos, trazidas pelas invenções nos campos da microeletrônica, robótica, etc.

O fechamento de postos de trabalho também foi influenciado pelas novas concepções de administração e gestão horizontalizada. A superação da cadeia de comando fortemente verticalizada levou à eliminação de níveis de comando dentro da estrutura da empresa, tanto nas funções administrativas e de gestão como na produção propriamente dita. A horizontalização resultou na eliminação de milhares de postos de chefias, supervisão e controle das atividades. Quer dizer, a reestru-

<sup>1</sup>GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Trabalho sem justa remuneração, terceirizado e informal, no seio de uma sociedade regida pelo estado democrático de direito. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 124, p. 51-72, out./dez. 2006.

turação produtiva atingiu tanto o trabalho manual ou semiespecializado como o trabalho intelectual, impactando não apenas o setor industrial, mas também os setores terciários da economia.

Este fato foi dramaticamente captado em pesquisa realizada por Waldir José de Quadros (2001) nos sistemas RAIS e CAGED, do Ministério do Trabalho e Emprego, no período 1989/1994. Tendo como universo o Estado de São Paulo, a referida pesquisa aponta para a eliminação de 18,6% (456.308 vagas) dos postos de trabalho de profissionais de gestão, administração e vendas das empresas no período de apenas 5 anos. Se forem considerados apenas os trabalhadores da indústria paulista, a perda de postos de trabalho naquelas funções chega a 25,4% no mesmo período.

Outra característica da acumulação flexível se refere à desconsideração da segmentação do trabalho de tipo taylorista. O trabalhador especializado na execução de um ou poucos gestos e totalmente indiferente à gestão de seu trabalho perde prestígio, sendo substituído pelo trabalhador polivalente, multifuncional, que deve dominar línguas estrangeiras, informática, administrar seu tempo e estar apto a tomar decisões por conta própria quanto ao modo de produção.

Pedro Proscursin descreve este movimento nos seguintes termos:

O impacto dessas mudanças atingiu direta e duramente os trabalhadores. Como é sabido,

todas essas alterações tecnológicas reduziram mão-de-obra. Por paradoxal que seja, exatamente a mão-de-obra ganhou uma importância jamais vista no mundo do trabalho. Os sistemas de produção e serviços dependem totalmente da inteligência do pessoal. A introdução de tecnologia sofisticada, combinando informática e telemática com os processos produtivos, requer um investimento permanente em treinamento e qualificação profissional. Por outro lado, o processo de autonomia decisória dos empregados nunca foi tão grande na base produtiva. As tarefas deixaram de ser fragmentadas e foram reagrupadas em tarefas completas, tanto é assim que hoje se trabalha em grupo. A chefia é escassa e o seu principal papel é o de aconselhamento. Se na fase taylorista a chefia tratava da distribuição dos serviços e da disciplina, hoje deve se ocupar da estratégia. O grupo de trabalho ocupou as funções do comando das tarefas. Os grupos possuem uma estrutura, escolhem o seu interlocutor e possuem autonomia decisória. Seu compromisso são as metas de produção e serviços.<sup>2</sup>

Descentralização significa também a subcontratação de etapas do processo produtivo para empresas ou trabalhadores, que prestarão os serviços com autonomia real ou fictícia, mas sempre recebendo parte da responsabilidade transferida pela grande empresa, não apenas no que se refere à produção, mas também sobre os

<sup>2</sup>PROCURSIN, Pedro. O fim da subordinação clássica no Direito do Trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, a. 65, n. 3, p. 279-291, mar. 2001.

ônus decorrentes da transferência dos encargos trabalhistas e sociais desta produção.

O resultado deste processo é a precarização crescente do trabalho. Antes o empregado contava com garantias em relação não apenas à manutenção do emprego mas também em relação a benefícios sociais, resultados de conquistas das gerações precedentes, como o salário mínimo, a jornada de 8 horas, o descanso, férias e outros, além do direito à uma previdência social universal e pública. Agora, este trabalhador subcontratado terá que lidar com uma remuneração variável e incerta, porque dependente de uma prestação de serviços que é paga por demanda, para a qual deverá estar sempre de prontidão, mas cuja contratação e execução dependem de decisões que não controla. O ônus pelo tempo improdutivo à disposição do empregador é transferido pela corporação ao trabalhador, que perdeu o direito ao descanso e às férias, porque tempo parado é tempo sem remuneração e, se a prestação de serviços é incerta no futuro, ele deverá garantir a maior remuneração possível no presente. O paradigma dos salários irrisórios pagos nos países recém-ingressos no circuito capitalista, nos quais praticamente não existem regras de proteção do trabalho nem tradição de luta sindical, é um poderoso elemento para convencer os trabalhadores das regiões industriais a aceitar as novas regras.

Com a chamada flexibilização das relações de trabalho, as

conquistas sociais são colocadas em cheque. A ordem é reduzir custos com o trabalho, transformar custos fixos em custos variáveis e transferir para outrem as responsabilidades pelo cumprimento das obrigações sociais criadas na etapa anterior de acumulação. Como consequência, subcontrata-se em todos os setores da produção. O trabalhador empregado é transformado em prestador de serviços e seu trabalho será pago na medida das necessidades de fornecimento deste serviço à empresa-tomadora. Qualquer modificação no ritmo de produção desta resulta uma redução proporcional no fornecimento do serviço prestado. Em consequência, elimina-se a responsabilidade do empreendedor capitalista em relação aos períodos de não trabalho. Entretanto, toda a estrutura continua à sua disposição e, a um sinal, colocará de novo a funcionar a estrutura de produção baseada na subcontratação. O ônus decorrente das oscilações normais de um sistema econômico obrigatoriamente caótico por ser de livre iniciativa é totalmente transferido para os trabalhadores. Esta transferência de ônus não significa igual democratização do trabalho ou maior distribuição dos seus frutos. Pelo contrário, ela é concomitante a uma concentração sem precedentes dos capitais em escala mundial e à criação das mega corporações pela via das fusões de grandes grupos econômicos multinacionais, que passam a monopolizar mundialmente setores econômicos inteiros, e à expansão de seus tentáculos aos mais afastados rincões do planeta.

Entram em cena as formas de trabalho ditas alternativas. No afã de reduzir custos pela subcontratação, surgem os contratos civis na aparência, que encobrem verdadeiros contratos de emprego na essência. Cooperativas de mão de obra se multiplicam, fornecendo às empresas os serviços de trabalhadores que substituem antigos empregados e executam as suas tarefas, mas não têm os seus direitos.

Multiplica-se também a contratação de trabalhadores através de empresas uniprofissionais, constituídas com o único objetivo de legalizar relações de trabalho informal, de modo a eximir os empregadores das obrigações decorrentes do vínculo de emprego.

Além, naturalmente, da **quarteirização**, e por vezes da **quinterização** do trabalho, isto é, de subcontratações sucessivas, de modo que por vezes não se reconhece mais qual a empresa responsável pela execução do contrato inicialmente celebrado. Os encargos sociais, decorrentes de um sistema de proteção que se constitui em uma conquista civilizatória da humanidade, são convertidos em uma **batata quente** que ninguém mais quer ter nas mãos e a repassa ao **terceiro**.

Diante deste quadro, as opiniões se dividem. Para alguns, a situação configura uma crise que decorre do descompasso entre uma legislação trabalhista que não acompanhou a realidade econômica – e o problema se resolverá pela mudança legislativa que deve **modernizar** o sistema jurídico,

fazendo-o acompanhar as mudanças ocorridas na sociedade. Apontam o anacronismo da legislação trabalhista e clamam pela flexibilização dos direitos dos trabalhadores. A eliminação de direitos é necessária, alega-se, para adequar a lei à nova realidade histórica e que é irrealismo tentar conter o movimento irrefreável das forças econômicas. É inútil proteger o emprego se cada vez mais há menos trabalhadores vivendo sob as normas do Direito do Trabalho. A eliminação de direitos é uma imposição da disputa econômica à qual os próprios empregadores também estão submetidos e é o caminho inexorável da história. Negam o caráter protetor do direito do trabalho, pugnando pela liberdade contratual que seria uma exigência de caráter democrático.

Outros, entretanto, reconhecem a inadequação dos institutos jurídicos existentes para responder às transformações ocorridas no meio econômico e nas relações de trabalho. Porém, entendem que a nova etapa econômica que vivenciamos não inaugura uma era de liberdade do trabalho, mas se trata da nova forma como se manifesta na sociedade contemporânea a divisão social do trabalho. Isto é, para estes, persiste a cisão entre os que detêm e os que não detêm o controle dos meios e instrumentos de produção, sendo que os primeiros, por esta qualidade específica, continuam a ter o poder de determinar o modo como os demais terão acesso ao trabalho. Por isto, apontam que a discussão deve se voltar para a

revisão dos institutos jurídicos definidores da existência da relação de emprego, do que resulta a aplicação das normas de Direito do Trabalho, e para reafirmação do conteúdo protetor da legislação trabalhista.

Nas páginas seguintes abordaremos estes dois temas decisivos para o futuro do Direito do Trabalho, o conteúdo protetor do Direito do Trabalho, conhecido como **princípio da proteção**, e os critérios para a definição da relação de emprego.

### 3 Hipossuficiência e proteção no Direito do Trabalho

A crise do Direito do Trabalho se manifesta, em primeiro lugar, no questionamento do chamado princípio protetor, que regula as relações trabalhistas. A crítica formulada ao princípio protetor, surgida no bojo da reestruturação produtiva, tem por base o argumento de que o trabalho moderno nada tem a ver com aquele realizado nos primórdios do capitalismo. A legislação trabalhista, surgida nesta época, trazia em seu bojo a concepção de que o Estado deveria interferir no contrato e trabalho, regulando-o, estabelecendo limites à liberdade contratual e, portanto, impondo algumas de suas cláusulas. Nesta época, prevaleceram na indústria os processos de trabalho conhecidos como **fordismo** e **taylorismo**, que se basearam no trabalho manual executado por trabalhadores muitas vezes analfabetos.

Hoje, em contrapartida, o trabalho estritamente manual executado por obreiros com pouca ou ne-

nhuma instrução gradativamente perdeu significado, prevalecendo nas relações de trabalho a contratação de trabalhadores com níveis crescentes de instrução, necessários para executar tarefas sofisticadas que resultam da introdução das novas tecnologias à produção e da própria descentralização da atividade produtiva. Além disso, o trabalho intelectual passou a ter grande importância econômica, acompanhando a introdução das novas tecnologias ao processo produtivo e o crescimento das atividades ligadas ao setor de serviços. Atividades tradicionalmente executadas por profissionais liberais, tipicamente autônomos, passaram a ser executadas nos quadros de empreendimentos comerciais e de serviços de grande porte.

Acrescentam os críticos ao princípio protetor que o trabalho nos dias atuais é executado com autonomia crescente, não apresentando a antiga sujeição do trabalhador ao comando do empregador, visto que a subordinação clássica do trabalho está superada ou, pelo menos, tende inexoravelmente à extinção.

Ademais, alega-se que, diante das novas relações de trabalho que surgiram no esteio da crise do sistema fordista, os próprios trabalhadores não desejam a subordinação em razão das vantagens proporcionadas pelas novas relações quanto ao cumprimento da jornada de trabalho, diversidade de vínculos e remuneração atrelada ao esforço pessoal, etc. Estes são, em apertada

síntese, os principais argumentos dos críticos ao princípio protetor.

Ao contrário das sociedades antigas, nas quais o empreendedor era não apenas proprietário dos meios e instrumentos de produção, mas também subjugava pessoalmente o trabalhador, na sociedade capitalista o empregado tem livre disposição sobre seu próprio corpo. Entretanto, esta liberdade é apenas aparente, porque o isolamento deste homem em relação aos meios e instrumentos de produção impõe-lhe que, para sobreviver, deverá colocar-se ao serviço daqueles que detêm tais meios.

Isto é, o imperativo da sobrevivência impõe ao ser humano procurar, na sociedade, quem lhe dê trabalho.

O mercado de trabalho é onde se encontram estes dois sujeitos: aquele que necessita de trabalho para suprir as necessidades de sua sobrevivência e aquele que, para empreender, necessita colocar a seu serviço o trabalho alheio, para com isto fazer funcionar determinada estrutura de produção de bens.

Nas palavras de Sayonara Leonardo da Silva e Carlos Henrique Horn:

O mercado de trabalho, um dos principais arranjos institucionais de uma economia ou sistema de mercado auto-regulável, pode ser entendido, de maneira simplificada, como um local de

encontro com a finalidade de compra e venda de uma mercadoria chamada trabalho ou força de trabalho. Como a auto-regulação da economia pressupõe que a produção se realize para a venda no mercado e que todos os rendimentos sejam extraídos dessa venda, o sistema de mercado requer que também a força de trabalho se transforme em mercadoria. O mercado de trabalho consiste, assim, na solução institucional específica das economias mercantis para um duplo problema de alocação que qualquer sociedade se obriga a resolver. Por meio das operações que se realizam nesse mercado, a produção é alimentada com os serviços de trabalho por ela requeridos e a força de trabalho alcança os meios de subsistência monetários e sociais (*status*) de que necessita.<sup>3</sup>

É no mercado de trabalho, portanto, que se encontram os sujeitos do contrato de trabalho. O trabalhador o procura com o objetivo de vender sua força de trabalho e com isto obter os meios que lhe garantam a subsistência; o empregador a ele vai à procura da força de trabalho para, aplicando-a no processo produtivo de seu empreendimento, produzir mercadorias e gerar riquezas. A realização deste encontro de vontades resulta, de um lado, na produção de riqueza pela incorporação de trabalho à matéria-prima; de outro, resulta na reprodução da própria força de trabalho permitindo, pela subsistência do homem em

<sup>3</sup>SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 132, dez. 2008.

que ela se personifica, o retorno do trabalhador ao posto de trabalho no dia seguinte, dando continuidade ao processo que, ao mesmo tempo em que produz mercadorias, reproduz a força de trabalho.

Há na mercadoria trabalho uma singularidade que a distingue de todas as demais, que consiste na impossibilidade de distinguir a mercadoria que é transacionada no mercado de trabalho do próprio ser que a transaciona. Isto é, a mercadoria trabalho não existe fora da própria corporalidade do trabalhador. Por isto, é a própria mercadoria que vai por si mesma ao mercado. Marx, citado por Silva e Horn<sup>4</sup>, acentua que a força de trabalho é “o conjunto das faculdades físicas e espirituais que existem na corporalidade, na personalidade viva de um homem e que ele põe em uso toda vez que produz valores de uso de qualquer espécie”. Isto é, na verdade, o que se transaciona no mercado de trabalho é o direito de uso, por certo tempo, da energia e conhecimento humano do vendedor da mercadoria trabalho, com o objetivo de aproveitá-lo na atividade produtiva de interesse do seu comprador.

Silva e Horn acrescentam:

O objeto de transação econômica num mercado de trabalho não é rigorosamente o trabalho, se por ele entendermos a realização de uma atividade de transformação da natureza

para a obtenção de bens ou coisas úteis à satisfação das necessidades humanas. Quando compradores e vendedores completam sua barganha no mercado de trabalho, não há como o vendedor transferir a propriedade do objeto transacionado ao comprador pelo simples motivo de que este – a atividade de produção, como quer que imaginemos a transferência de propriedade dessa ação humana – não preexiste à celebração do contrato de trabalho. Não é tampouco a força ou capacidade de trabalho, que existe como trabalho potencial, o que se transfere ao comprador ao se concluir a relação de troca mercantil. Essa capacidade de trabalho não se separa da pessoa humana e sob regime de trabalho livre não se transfere a propriedade da pessoa ao comprador da mercadoria. O que de fato se transaciona no mercado de trabalho é o tempo do trabalhador à disposição do empregador para uso de sua capacidade de trabalho na atividade de produção, dando origem a uma relação de emprego quando a troca mercantil se conclui.<sup>5</sup>

Para A. Commons<sup>6</sup> essa transação tem a característica da indeterminação, ou seja, é de trato sucessivo. O contrato celebrado no mercado de trabalho se renova continuamente, a cada dia e a cada hora, até que uma das partes o denuncie.

Extrai-se destas características a existência de uma **desigual-**

<sup>4</sup>SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 132, dez. 2008.

<sup>5</sup>*Ibid.*

<sup>6</sup>COMMONS. A *apud* SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 132, dez. 2008.

**dade intrínseca** de poder entre as partes contratantes no mercado de trabalho. A assimetria decorre do fato de que, para o vendedor da mercadoria-trabalho, vender sua mercadoria é uma imposição vital da qual não poderá furtar-se. O vendedor está condenado a ir ao mercado e vender sua mercadoria pelo preço que encontrar e deverá repetir seu gesto dia após dia, hora após hora, porque esta é uma necessidade imperativa de sua sobrevivência. Ao contrário do que ocorre com as mercadorias genuínas, o trabalhador que vai ao mercado de trabalho não pode escolher o melhor momento para vender sua mercadoria. A repetição diária da venda de sua mercadoria-trabalho decorre de uma imposição alimentar, pois se trata de preservar o primeiro e mais essencial bem do ser humano – a vida.

Além disto, é da natureza do mercado de trabalho a existência de oferta superior à procura de força de trabalho, ou seja, a existência de uma mão de obra desempregada, em reserva, que exerce a função de regular o preço da força de trabalho. O desemprego, que tem natureza estrutural na sociedade capitalista, impõe ao vendedor da força de trabalho condições normalmente desfavoráveis na formação do contrato de trabalho. A natureza estrutural do desemprego e sua função na formação do preço da força de trabalho foram largamente demonstradas

por Marx em seus estudos sobre o funcionamento do capitalismo, denominando-as de exército de reserva. A existência de maior ou menor número de trabalhadores à procura de trabalho exerce sobre o preço da força de trabalho o mesmo resultado que a maior ou menor oferta de bens exerce sobre o preço das mercadorias genuínas.

Silva e Horn<sup>7</sup>, citando Offe e Hinrichs<sup>8</sup>, apontam quatro razões para o desequilíbrio estrutural de poder em desfavor do vendedor que caracteriza a operação realizada no mercado de trabalho.

O primeiro motivo, dizem, é que os vendedores da força de trabalho não têm como regular a quantidade desta mercadoria que é ofertada, porque não dominam os processos da reprodução humana, os movimentos migratórios, nem as condições sócioeconômicas que determinam a maior ou menor oferta da mercadoria-trabalho. Vivem, portanto, à mercê de oscilações de um mercado sobre o qual não exercem nenhum controle.

O segundo motivo é a impossibilidade de escolher o melhor momento para oferecer-se ao mercado, como ocorre em relação às mercadorias genuínas. Em relação a estas, seu proprietário em geral tem capacidade para decidir qual é o melhor momento de colocá-la à venda de modo a obter o maior lucro. Poderá, even-

<sup>7</sup>SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, Carlos Henrique. O princípio da direção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 132, 2008.

<sup>8</sup>*Ibid.*

tualmente, deixar de oferecê-la ao mercado se entender que os preços praticados não condizem com suas expectativas.

O mesmo não ocorre com a mercadoria-trabalho, porque o vendedor precisa vendê-la diariamente, retornando dia após dia ao mercado para repetir o ato, sem que possa fazer nenhuma consideração sobre a conveniência de fazê-lo ou de aguardar momento melhor, tendo em vista o quadro da oferta de mercadorias semelhantes em relação à sua procura.

O terceiro motivo se refere ao poder que tem o comprador da mercadoria-trabalho de tomar decisões que impliquem em redução de suas necessidades de aquisição desta mercadoria sem redução de seu potencial produtivo, através das modificações tecnológicas. Agindo desta maneira poderá reduzir seus gastos em mercadoria-trabalho sem prejuízo de sua produção, interferindo diretamente na formação do preço a ser pago ao vendedor da mercadoria-trabalho. Em contrapartida, do lado do vendedor, este não tem meios para reduzir seus custos de reprodução na mesma medida, porque a renda auferida com a venda da mercadoria-trabalho é, em regra, imediatamente consumida nas necessidades alimentares do vendedor e de seu núcleo familiar.

Finalmente, apontam como quarto motivo a inflexibilidade relativa, do lado vendedor, em

adaptar-se à evolução técnica, permitindo manter a utilidade do seu trabalho diante das modificações tecnológicas introduzidas pelo comprador na unidade de produção. Estas modificações, quando expressivas, exigem qualificações diferentes para o trabalho. A requalificação do trabalhador, entretanto, nem sempre é possível por envolver aspectos extraeconômicos do trabalhador, como o seu padrão educacional, idade, aspectos culturais, tempo disponível, etc.

Portanto, concluem Silva e Horn:

[...]a generalização do mercado como padrão institucional das sociedades humanas representou, também, a generalização de uma relação assimétrica de poder ao erigir o mercado de trabalho como a instituição responsável por resolver um dos problemas fundamentais que qualquer sistema econômico deve solucionar, qual seja o de assegurar os meios de sobrevivência às pessoas que participam do esforço global de produção.<sup>9</sup>

Estabelecida esta assimetria, pouco importa, para o reconhecimento da hipossuficiência do empregado, a quantidade de autonomia que o trabalhador detém no processo de trabalho, porque a sua sujeição ao empregador não decorre da maior ou menor autonomia na execução do trabalho, e

<sup>9</sup>SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 132, dez. 2008.

sim do fato de que é o empregador que detém os meios aptos à geração de riqueza. Para sobreviver, o trabalhador deverá oferecer-se ao empregador nas condições que este determinar e executar o trabalho inserindo-se no processo produtivo controlado por ele. A reprodução do contrato no tempo dependerá do desempenho do trabalhador e do lucro que proporcionar ao empreendedor. Portanto, não importa o grau de autonomia existente nesta relação se é uma relação que se determina pela necessidade alimentar por um lado frente ao interesse de outrem em colocar em marcha um sistema produtivo que lhe pertence.

É verdade que o curso das inovações tecnológicas vem produzindo uma modificação muito expressiva na qualidade da força de trabalho. Esta vai perdendo a característica de trabalho predominantemente manual para se tornar, gradativamente, em trabalho técnico e intelectual. Esta realidade, fruto do desenvolvimento da técnica e da ciência aplicada, não altera o tipo de relação estabelecida no mercado de trabalho, não desfigurando a desigualdade intrínseca à relação de emprego. O trabalhador intelectual dirige-se ao mercado de trabalho em busca dos mesmos objetivos perseguidos pelo trabalhador manual ou técnico - a obtenção de sua sobrevivência enquanto indivíduo. Ele está submetido aos mesmos constrangimentos existentes para os demais trabalhadores no que se refere às condições em que cele-

bra o contrato de trabalho. E, por maior que seja o seu saber técnico ou científico, deverá escolher entre celebrar o contrato ou perecer.

O Direito do Trabalho exerceu na História um papel precursor no reconhecimento desta assimetria contratual. Embora muitas sejam as críticas pelo seu alegado **anacronismo**, é fato que o reconhecimento do direito à proteção da parte hipossuficiente no contrato vem crescendo em áreas do Direito onde, no passado, tal privilégio não era reconhecido.

Tal é o que ocorre com o Direito Civil, de larga tradição contratualista, que modernamente passou a reconhecer a existência de assimetrias de caráter estrutural entre as partes, incorporando o conceito de proteção e de hipossuficiência em relações jurídicas às quais até há pouco se atribuía o brocardo *pacta sunt servanda*. Esta tendência se manifesta nos direitos do consumidor, onde a hipossuficiência constitui fundamento central da moderna legislação codificada. Nela, não importa o maior ou menor nível de instrução ou qualificação intelectual do contratante: o juiz, o advogado, o médico e o engenheiro, assim como o operário e o trabalhador rural são igualmente considerados hipossuficientes e, portanto, objeto de especial proteção da lei porque, conforme reconhece o CDC, a relação jurídica de consumo implica em assimetria estrutural na relação destes personagens com os fornecedores de produtos ou serviços.

Do reconhecimento, pelo Direito, da condição de hipossu-

ficiência do empregado frente ao empregador decorre o princípio da proteção. Esta proteção se materializa em normas jurídicas de caráter imperativo. O conteúdo imperativo das normas centrais que regem as relações de trabalho se explicita na irrenunciabilidade destas, ou seja, na impossibilidade de que sejam postas de lado ou revogadas por ato de vontade das partes contratantes. Estas normas representam a intervenção do Estado nas relações privadas, estabelecendo o escopo geral em que se pode lícitamente celebrar um contrato de trabalho, condições que consistem em um patamar mínimo de direitos irrenunciáveis.

#### **4 A subordinação jurídica como critério distintivo da relação de emprego**

Conforme a CLT, empregador é a pessoa física ou jurídica que “assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”; e empregado é “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Os elementos distintivos da relação de emprego são, portanto, a existência de trabalho remunerado, pessoal, não eventual e dependente a um empregador que, ao contratar, dirige a prestação de serviços e assume os riscos da atividade econômica. Não discutiremos aqui a situação dos empregadores por equiparação e

a dos contratos atípicos, por fugirem ao escopo deste trabalho. Também não iremos nos envolver pela discussão sobre o significado jurídico da pessoalidade e não eventualidade, fixando nossa análise no conceito de dependência, identificado como representativo da idéia de subordinação do empregado ao empregador.

Trabalho dependente seria, portanto, aquele executado pelo trabalhador que exerce sua atividade sob subordinação de um empregador, que dirige a prestação de serviços.

A subordinação já foi compreendida como tendo caráter técnico, moral ou econômico. Entretanto, a melhor doutrina abandonou estas possibilidades interpretativas fixando-se no conceito de que a subordinação do empregado ao empregador é **jurídica**, porque é o resultado de um contrato que visa à execução de determinada prestação de serviços pelo empregado em um empreendimento econômico de responsabilidade do empregador, daí se deduzindo deveres recíprocos de trabalho e remuneração.

Assim explica Délio Maranhão:

Como se explica esta subordinação de um contratante a outro? O empregador, que exerce um empreendimento econômico, reúne, em sua empresa, os diversos fatores de produção. Esta, precisamente, sua função social. Desses fatores, o principal é o trabalho. Assumindo o empregador, como proprietário da empresa, os riscos do empreendi-

mento, claro está que lhe é de ser reconhecido o direito de dispor daqueles fatores, cuja reunião forma uma unidade técnica de produção. Ora, sendo o trabalho, ou melhor, a força de trabalho, indissolivelmente ligada à sua fonte, que é a própria pessoa do trabalhador, daí decorre, logicamente, a situação subordinada em que este terá de ficar relativamente a quem pode dispor do seu trabalho.<sup>10</sup>

No conteúdo deste contrato temos, segue dizendo Maranhão:

De um lado, temos a faculdade do empregador de utilizar-se da força de trabalho do empregado - um dos fatores de produção de que dispõe - no interesse do empreendimento cujos riscos assumiu; de outro, a obrigação do empregado de se deixar dirigir pelo empregador, segundo os fins que este se propõe a alcançar no campo da atividade econômica.<sup>11</sup>

Ou seja, a subordinação “é jurídica, porque resulta de um contrato: nele encontra seu fundamento e seus limites.”

Sobressai-se, no conteúdo da subordinação, o seu significado de heterodireção. Subordinação é o dever do empregado, em razão do contrato, de deixar-se dirigir pelo empregador, a quem

cabe determinar as condições para a utilização e aplicação concreta da força de trabalho do empregado, nos limites do contrato, controlar o exato cumprimento da prestação de trabalho e aplicar as penas disciplinares. Ou, conforme Paul Colin<sup>12</sup>

Por subordinação entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito de o empregador comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens.

Lorena Porto expõe o significado de subordinação como heterodireção nos seguintes termos:

Assim, o conceito em tela foi identificado com a presença constante de ordens intrínsecas e específicas, com a predeterminação de um horário rígido e fixo de trabalho, com o exercício da prestação laborativa nos próprios locais da empresa, sob a vigilância e controle assíduos do empregador e de seus prepostos. Trata-se da acepção clássica ou tradicional da subordinação, que podemos sintetizar como a sua plena identificação com a idéia de uma heterodireção patronal, forte e constante, da prestação laborativa, em seus diversos aspectos.<sup>13</sup>

<sup>10</sup>MARANHÃO, Délio. Contrato de trabalho. Atualizado por João de Lima Teixeira Filho. In: SÜSSEKIND. Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 250.

<sup>11</sup>*Ibid.* p. 250.

<sup>12</sup>OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação jurídica: um conceito desbotado. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 126, p. 107-137, abr./jun. 2007.

<sup>13</sup>PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, n. 130, p. 119-142, jun. 2008.

O conceito de subordinação firmou-se como traço distintivo da relação de emprego a partir do início do século XX, no contexto da expansão industrial européia surgida da Revolução Industrial. Seu conteúdo corresponde ao trabalho heterodirigido, isto é, realizado sob direção, supervisão e controle do empregador.

Délio Maranhão, ao definir os elementos constitutivos da subordinação, descreve as condições que a identificam como trabalho heterodirigido. Para o autor, a subordinação tem por base o contrato e é fonte de direitos e deveres recíprocos, mas nela estarão sempre presentes, ao menos potencialmente, os seguintes direitos do empregador :

- o direito de direção e comando, pelo qual ao empregador cabe determinar as condições e o modo como é realizado o trabalho no processo produtivo;

- o direito de controle, que corresponde à fiscalização do trabalho executado pelo empregado;

- o direito de aplicar penalidades disciplinares, em caso de descumprimento de norma prevista no contrato de trabalho.

E conclui, citando Vincenzo Cassi: “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, diligência e**

**fidelidade.**”<sup>14</sup>( grifos no original)

O traço distintivo da relação de emprego parece ser, portanto, e conforme doutrina largamente dominante, o trabalho subordinado ou heterodirigido. A identificação, em determinada relação de trabalho, de elementos que demonstrem a existência de subordinação jurídica determinaria, para o intérprete, o inequívoco reconhecimento de uma verdadeira relação de emprego, sujeita às normas de proteção ao trabalho.

Entretanto, como se viu nas páginas antecedentes, as transformações do sistema econômico nas últimas décadas implicaram na redução do significado econômico do trabalho realizado nos moldes fordistas e no alastramento das relações de trabalho flexíveis. Nestas, o elemento subordinação ou heterodireção tende a ser mitigado em favor de crescente autonomia na execução do trabalho.

Tal fato parece colocar em xeque o critério da subordinação jurídica no reconhecimento da relação de emprego. Se, para alguns, a ausência de subordinação inaugura uma era de liberdade contratual, para outros esta liberdade é uma quimera, porque incompatível com a divisão social que separa os possuidores e os não possuidores dos meios e instrumentos de trabalho e produção, base da assimetria que, como vimos, opõe vendedores e compradores da mercadoria-trabalho.

<sup>14</sup>MARANHÃO, Délio. Contrato de trabalho. Atualizado por João de Lima Teixeira Filho. In: SÜSSEKIND. Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 252.

## 5 A crise do conceito de subordinação e a crítica do critério de heterodireção

Profundas modificações estão em operação na sociedade contemporânea. A crise do modelo fordista e a multiplicação das relações de trabalho baseadas na acumulação flexível de capital estão alterando as relações sociais e atingindo fortemente antigos dogmas. Surgem novas formas de relações de trabalho, aparentemente não reguladas pela legislação trabalhista. O número de trabalhadores vinculados a um contrato de emprego teria passado a reduzir-se, ampliando o número daqueles que trabalham sob a forma de outros tipos de vínculos. E o Direito do Trabalho não pode deixar de refletir estas transformações.

Estas novas relações de trabalho procuram fugir à configuração das características representativas da subordinação jurídica. Não se trata de trabalho subordinado, alega-se, porque ausentes nestas novas relações a heterodireção, que caracteriza a subordinação jurídica. Se ausente o elemento heterodireção, não há subordinação; e ausente esta, a estas relações não se aplica, como antes, o **velho** Direito do Trabalho.

Com a proliferação destas novas relações de trabalho, avolumam-se as pressões de setores interessados em reformas na legislação trabalhista. Aponta-se a legislação atual como **ultrapassada, descompassada da realidade econômica** e que os contratos de trabalho tradicionais caminham

para a extinção. Alega-se que a legislação trabalhista moderna deve adaptar-se a esta nova realidade, que o trabalho autônomo é uma tendência inexorável porque há excessos de direitos, em nossa legislação que oneram excessivamente os custos empresariais e minam a competitividade econômica. Que a alternativa ao trabalho autônomo é a perda de todos os direitos, pelo desemprego, tendência inevitável caso se mantenha a situação atual.

Com efeito, nas formas de trabalho subcontratado algumas das principais características da subordinação jurídica ficam mitigadas ou mesmo ausentes. A direção do trabalho parece ter-se deslocado, crescendo o peso das decisões tomadas autonomamente pelos trabalhadores. Nas modernas relações de trabalho, o trabalhador detém autonomia decisória sobre o modo de execução de seu trabalho. Isto se traduz em liberdade de decisão sobre a execução da jornada de trabalho, frequentemente flexível, sobre o local da execução do trabalho, por vezes sua própria residência, e sobre o modo de execução do trabalho, pois é o trabalhador quem detém o conhecimento técnico necessário à execução do trabalho, conhecimento este que o empregador já não detém.

Proscursin assim descreve estas transformações:

Ante esse quadro organizacional de alta complexidade, no qual o trabalhador se orienta pelo volume de informações articuladas na produção, com autonomia decisória sobre o

posto de trabalho e a produção, com a responsabilidade de cumprir metas e objetivos, teria lugar para a subordinação clássica que os subsistemas jurídicos trabalhistas criaram no passado das relações laborais? Evidentemente que não. Tampouco o empresário que investe em treinamento para capacitar pessoal para manejar todo esse aparato tecnológico espera subordinação. O empresário quer, isto sim, empreendedores autônomos, que melhorem os processos e os produtos, mesmo porque ele não tem mais condições de deter todos os conhecimentos da organização.<sup>15</sup>

Mas adverte:

Isso não significa que o patrão deixou de ser o dono da empresa. Muito menos que o empregado passou a ser patrão. O que ocorreu é que a qualidade do relacionamento intersubjetivo entre ambos mudou e muito, em virtude do imenso aporte de conhecimento, do aumento da complexidade e das profundas mudanças nas organizações. O grau de dependência das partes está melhor distribuído. São incontáveis as operações que apenas cabe ao empregador confiar. Ele não tem como interferir e muito menos como controlar.<sup>16</sup>

E em seguida conclui:

O trabalho subordinado, objeto ontológico do Direito do Traba-

lho [...] perdeu a centralidade. Atualmente, outras formas de trabalho e de contratação de pessoal são majoritárias. Em suma, mudaram os paradigmas do mundo do trabalho.<sup>17</sup>

A mitigação ou ausência dos elementos constitutivos da subordinação levou à generalização de contratos de trabalho celebrados à margem da legislação trabalhista. O trabalho subordinado perdeu parte de sua abrangência com o surgimento de relações baseadas na subcontratação e no trabalho autônomo.

No leito destas relações de trabalho pactuadas à margem da normatização trabalhista, instalou-se a crise no Direito do Trabalho. Alguns cedem às evidências empíricas e procuram atribuir *nomen iuris* alternativos para as relações de trabalho pactuadas à margem da legislação, nas quais os direitos sociais não são garantidos, como é o caso do trabalho parassubordinado. Criam-se novos tipos de contratos de trabalho, nos quais os direitos sociais não são integralmente garantidos, como é o caso do trabalho a tempo parcial.

Ocorre, simultaneamente, um amplo debate pela revisão do conceito de subordinação. A doutrina se debruça sobre o **conceito** do Direito do Trabalho – o sentido jurídico do conceito de subordinação jurídica – traço fun-

<sup>15</sup>PROSCURSIN, Pedro. O fim da subordinação clássica no direito do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, ano 65, n. 3, p. 279-291, mar. 2001.

<sup>16</sup>*Ibid.*

<sup>17</sup>*Ibid.*

damental da relação de emprego.

Para o jurista italiano Piergiovanni Alleva, o cerne da crise se encontra no critério de heterodireção como fundamento da subordinação. Este critério se justificou, no período fordista, em virtude de sua evidência manifesta. Mas representou apenas o modo como, naquele período historicamente determinado da acumulação de capital, se manifestava o trabalho prestado por conta alheia.

A figura de trabalhador traçada por este critério é, definitivamente, a de um sujeito 'pago para trabalhar, e não para pensar', mas exatamente aqui se encontra a obsolescência desse critério: com efeito, a empresa moderna, de um trabalhador semelhante, que se limita a operar segundo diretrizes precisas, não saberia o que fazer. Tal critério poderia ser atual em um cenário de primeira ou, ao máximo, de segunda industrialização, caracterizada por produção em massa, trabalho extremamente dividido e repetitivo, escassa escolaridade.<sup>18</sup>

Alleva demonstra que a identificação da subordinação através dos elementos constitutivos do trabalho heterodirigido constituiu-se num equívoco, ao tomar a aparência do fenômeno por sua essência. Ou seja, a relação substancial entre as partes do contrato de trabalho é a depen-

dência sócioeconômica entre seus sujeitos. Em determinado momento da acumulação de capital esta dependência se manifestou através de fortes características de heterodireção nas relações de trabalho:

Houve um tempo em que o modo mais simples, eficiente e frutuoso de utilizar tais sujeitos era enquadrá-los segundo um modelo hierárquico e paramilitar, isto é, segundo o cânone da heterodireção. Mas hoje não o é mais, pois mudaram a economia e o modo de produzir, enquanto que, por outro lado, o que permaneceu inalterada foi a relação substancial de dependência sócioeconômica entre os sujeitos. O equívoco legislativo e jurisprudencial foi cristalizar e tornar eterno o epifenômeno da heterodireção, tornando-o caracterizador do trabalho subordinado, e, sobretudo, ligando a ele, e não à dependência sócioeconômica, a introdução das normas de tutela e a sua garantia.<sup>19</sup>

Sob o capitalismo a produção de bens e serviços é realizada por homens livres. Entretanto, trata-se de uma forma singular de liberdade porque este homem está despossuído dos meios e instrumentos necessários à produção e reprodução de sua sobrevivência. Por isto, deve colocar-se ao serviço de quem possua estes meios, o que é feito, no mercado de trabalho, através da venda de sua mercadoria-trabalho. Como vimos, esta é a base da assimetria

<sup>18</sup>ALLEVA, Piergiovanni. O rubicão do trabalho subordinado. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 132, p. 283-287, dez. 2008.

<sup>19</sup>*Ibid.*

existente entre aquele que vende e o que compra a mercadoria-trabalho, e fundamento maior do surgimento deste ramo do Direito, lastreado na necessidade de proteção daquele que está em desvantagem na relação jurídica.

O homem, embora formalmente livre, não possui os meios necessários à sua subsistência e por isto deve procurar no mercado de trabalho quem compre sua força de trabalho. A relação de trabalho se fundamenta na operação de compra e venda de tempo de trabalho aplicado. Este é o fundamento da existência de subordinação na relação do vendedor da força de trabalho com o comprador desta mercadoria.

Não importa, para a configuração desta relação assimétrica, a forma ou o modo como o trabalho contratado é executado, se sob maior ou menor autonomia, se sob severa direção alheia ou com liberdade de ação do trabalhador. O que define a necessidade de proteção e que configura a assimetria é a operação de compra e venda da mercadoria-trabalho. Esta é realizada por um vendedor que não dispõe dos instrumentos e meios necessários à produção e reprodução da vida e por um comprador que, detendo em caráter de exclusividade estes elementos, necessita para lhes dar finalidade econômica, utilizar-se do trabalho alheio.

Por isto, responde Alleva, o cerne do Direito do Trabalho não está na direção alheia do trabalho, mas na dependência sócioeconômica do vendedor da mercadoria-trabalho ao seu comprador.

E argumenta: o princípio da proteção decorre do fato de que o empregado “todo dia deve ‘bater o ponto’ em certo horário e é tiranizado por um chefe de departamento? Ou, ao contrário, porque [o empregado] obtém o seu meio de vida fundamental despendendo a própria força de trabalho naquela empresa?”<sup>20</sup>

Por esta razão, Alleva propõe a requalificação do critério de configuração da subordinação jurídica, para que a especial proteção conferida pelo Direito do Trabalho se faça presente quando “um sujeito se obriga, sem organização própria de meios, a prestar a sua atividade laborativa, pessoalmente e de modo não eventual, em um projeto ou em uma organização ou empresa alheia.”<sup>21</sup>

A construção doutrinária de Alleva se insere no debate que se trava na Itália em torno do conceito de parassubordinação, introduzido na lei processual em 1973 e objeto de severas críticas pelas consequências que causou nas relações de trabalho. O art. 409 do Código de Processo Civil italiano estabelece a competência da Justiça do Trabalho para apreciar as lides decorrentes dos contratos

<sup>20</sup>ALLEVA, Piergiovanni. O rubicão do trabalho subordinado. *Revista de Direito do Trabalho*, São paulo, n. 132, p. 283-287, dez. 2008.

<sup>21</sup>*Ibid.*

de colaboração, representação comercial, agência, desde que estes operem de forma continuada, coordenada e não sejam caracterizados pela subordinação.

Embora aparentemente restritiva, a norma reconheceu, como não beneficiárias da proteção conferida pelas normas de Direito Material do Trabalho aquelas relações que até então oscilavam entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado clássico. Ao introduzir um terceiro e alternativo tipo de relação de trabalho, representativo de relações em que a heterodireção se encontra mitigada, fragilizou-se o caráter imperativo das normas trabalhistas. Ao criar um patamar intermediário entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado, a lei processual italiana abriu espaço para que as relações de emprego firmadas sob as novas condições impostas pelo sistema de acumulação de capital sejam interpretadas como parassubordinadas e, portanto, colocadas à margem da legislação protetiva do trabalho.

Na prática, a inovação resultou na criação de um tipo legal que, embora inserido dentro do processo de acumulação e reprodução do grande capital, não é assim reconhecido. Os empregadores passaram a ter o poder de classificar unilateralmente o contrato de trabalho a despeito das condições

fáticas em que os contratos são cumpridos.

Alleva assim descreve as consequências daquela alteração legislativa:

É comum, na prática, que trabalhadores que exercem atividades laborativas totalmente, ou em grande parte, similares, na mesma empresa, sejam qualificados uns como subordinados - gozando assim da plenitude das tutelas legais e contratuais - e outros como colaboradores autônomos (parassubordinados), destituídos de toda e qualquer garantia. E é ainda comum, na prática, que os empregadores busquem qualificar como lhes parece mais conveniente os novos contratados, e que esse abuso não encontre remédio nem mesmo em juízo, exatamente em razão da incerteza do critério distintivo.<sup>22</sup>

O trabalho parassubordinado não é, portanto, uma nova categoria de trabalho, e sim o mesmo trabalho subordinado de antes, realizado sob as novas condições do sistema econômico, determinadas pelo atual estágio da acumulação de capital. O trabalho heterodirigido clássico já não serve ao sistema econômico e, por isto, está sendo gradualmente descartado. No seu lugar surge uma nova forma de trabalho, autônomo na sua aparência, mas subordinado - porque dependente da organização produtiva - em seu conteúdo.

<sup>22</sup>ALLEVA, Piergiovanni. O rubicão do trabalho subordinado. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, n. 132, p. 283-287, dez. 2008.

Na Espanha<sup>23</sup>, a requalificação do conceito de subordinação foi abordada a partir da ideia de alienação do homem em relação ao trabalho. Manuel Alonso Olea aponta a alienação do trabalhador em relação aos frutos do trabalho como critério diferenciador do trabalho subordinado em relação ao autônomo. A apropriação do resultado econômico proporcionado pelo trabalho é o elemento distintivo da relação de emprego em relação às demais relações de trabalho e o fator que determina a necessidade de proteção àquele que, alienado em relação a estes resultados, está em posição de inferioridade na relação jurídica existente.

Bayon Chacon refere-se à alienação do trabalhador em relação aos riscos da atividade econômica na qual está inserido. Ao verdadeiro empreendedor não são indiferentes os resultados do empreendimento, se positivos ou negativos. Ele sempre estará sujeito a sofrer suas consequências, assumindo os riscos da atividade que desenvolve. Se for bem sucedido, irá apropriar-se do lucro; caso contrário, deverá suportar o prejuízo. Já o empregado recebe pelo seu trabalho (remunerado por hora ou tarefa) e lhe é relativamente indiferente o maior ou menor sucesso do empreendimento. Ele não corre riscos, situação que seria identificadora de um trabalho

realizado no interesse de outrem, e assim, critério para a identificação da relação de emprego.

Manbuel-Ramón Caracuel, por sua vez, enfatiza a alienação do trabalhador em relação ao mercado no qual se insere sua atividade. No trabalho autônomo a relação se estabelece entre o trabalhador e seu cliente. O trabalhador autônomo preserva o acesso ao mercado onde sua mercadoria ou serviço são comercializados. Em contrapartida, sempre que entre o trabalhador e o mercado houver a interposição de terceira pessoa, haverá entre o trabalhador e o terceiro uma relação de trabalho subordinado. Este ponto de vista remete para o fato de que, na sociedade atual, não basta o homem deter os meios para produzir bens e serviços, devendo também, para obter sucesso em seu empreendimento, comercializar os produtos ou serviços que está apto a produzir. Para isto, deverá ter meios de acesso ao mercado, sem o que seu trabalho se inviabiliza.

A doutrina espanhola constrói um conceito amplo do termo alienação, que pode significar tanto o isolamento do trabalhador em relação aos frutos do seu trabalho como seu alheamento em relação aos riscos inerentes ao empreendimento, ou, ainda, à inexistência de acesso aos meios de comercialização dos frutos do trabalho. Mas na base do conceito

<sup>23</sup>PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, n. 130, p. 119-142, jun. 2008; MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES Junior, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural: reticular e alienidade. **Revista do TRT da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 46, n.76, p. 197-218, jul./dez. 2007.

está o trabalho prestado por conta alheia, isto é, no interesse de uma organização sobre a qual o trabalhador não tem controle e não apropria seus resultados.

Na Alemanha, Rolf Wank<sup>24</sup> propõe uma inversão de caminhos na redefinição do conceito de subordinação. O doutrinador alemão procura estabelecer seus limites a partir de critérios negativos, delimitando com precisão as condições necessárias para a existência de trabalho autônomo. Delimitado este, restarão como subordinadas todas as formas de trabalho que não se ajustem naquela delimitação.

A existência de liberdade empresarial, a participação nos riscos do empreendimento e a possibilidade de realizar lucros são os elementos apontados pelo jurista que distinguem o trabalho autônomo frente às demais formas de trabalho humano que, por não serem autônomas, são subordinadas.

Trabalhador autônomo, explica, é aquele que atua como empresário. Ele toma decisões cotidianamente sobre todos os aspectos de sua atividade, decidindo sobre compras, julgando a qualidade de serviços e produtos que irá adquirir, atribuindo preço aos produtos e serviços que vende etc. Além disto, contrata e demite auxiliares, fornecedores e escolhe parceiros. Se na gestão do seu negócio acertar nas decisões que tomar, poderá obter lucros. Caso contrário, deverá absorver os pre-

juízos. E subordinado é o trabalhador a quem não se aplica esta descrição. Seu conceito é determinado pelos limites da situação oposta – o trabalho autônomo.

No Brasil, Maurício Godinho Delgado propõe o conceito de subordinação estrutural, que é a ampliação do conceito clássico de subordinação, incluindo também as situações em que o trabalho se realize inserido estruturalmente na dinâmica produtiva da organização tomadora dos serviços, havendo ou não heterodireção.

A subordinação estrutural atende à realidade em que a fragmentação da produção está associada à intensa concentração dos capitais, de modo que, embora aparentemente autônomo, o trabalho tem seu destino traçado pela grande corporação empresarial, à qual se submete, sendo a ela dependente por se ligar estruturalmente aos seus interesses.

Para Delgado, esta formulação supera as deficiências do conceito de subordinação objetiva, que não diferencia as situações em que o trabalho ocorre sob verdadeira autonomia daquelas em que a subordinação persiste, sem heterodireção.

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira propõe, em sua monografia **Subordinação Jurídica: um conceito desbotado**, o retorno às origens positivadas do Direito do Trabalho. O autor assinala que a identificação da de-

<sup>24</sup>PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, n. 130, p. 119-142, jun. 2008.

pendência mencionada no art. 3º da CLT com subordinação jurídica, vale dizer, trabalho heterodirigido, representou uma redução interpretativa que pode ter sido útil na fase fordista de acumulação do capital. Ora, nesta época, o trabalho era predominantemente heterodirigido, como já se viu. Ao identificar subordinação e heterodireção com a situação de dependência do empregado frente ao empregador, a doutrina buscou criar critérios objetivos que dotassem o trabalho interpretativo de maior certeza e uniformidade.

Este cientificismo, como o chama o autor, não responde às novas demandas trazidas pelas relações de trabalho pós-fordistas. A manutenção da redução interpretativa operada estaria na origem da crise que atinge o Direito do Trabalho. Na acumulação flexível, a subordinação **desbotou-se**, ou seja, mitigou-se para uma parcela significativa dos trabalhadores – e esta é uma tendência crescente. Por outro lado, persistem nestas novas relações de trabalho (que o autor chama de parassubordinadas, acompanhando a doutrina italiana) as características de hipossuficiência que deram sentido ao surgimento do Direito do Trabalho como direito de proteção.

O fato de que as novas relações de trabalho não se guiam por critérios de heterodireção, não significa que os trabalhadores envolvidos não necessitem de especial proteção do Direito. Porque, ainda que não sejam heterodirigi-

dos, são dependentes no sentido econômico e social frente ao empreendimento econômico. O desaparecimento gradual da heterodireção não elimina, portanto, a característica de hipossuficiência da relação jurídica, que continua a ser, como sempre, o resultado necessário, mesmo na realidade pós-fordista, da venda de força de trabalho por quem não detém os meios e recursos de produção àquele que, detendo estes meios, necessita da força de trabalho alheia para fazê-los operar.

A legislação consolidada, ao definir a relação de emprego, chamou-a de trabalho sob dependência alheia – e não conferiu qualquer adjetivo ao termo. Trata-se, portanto, de reinterpretar o dispositivo da lei, conferindo-lhe o sentido que, na realidade atual da acumulação do capital, corresponde à necessidade de proteção ao trabalhador hipossuficiente, na medida de sua hipossuficiência.

Ou seja, conclui Murilo Oliveira:

Trata-se de, hermeneuticamente, obter-se um novo conceito do sujeito destinatário do direito do trabalho. Isto implica na releitura do art. 3º da CLT para entender como empregado aquele trabalhador dependente (sem adjetivos), com onerosidade, não-eventualidade e pessoalidade (inclusive com a mitigação desta, como ocorre na parassubordinação). A partir da idéia contemporânea do princípio da proteção, o sujeito protegido pelo direito laboral seria o trabalhador dependente, e não só o subordinado.<sup>25</sup>

<sup>25</sup>OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação jurídica: um conceito desbotado. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, n. 126, p. 107-137, abr./jun. 2007.

Esta operação hermenêutica, ao repensar o sentido do termo legal, retorna à literalidade do texto normativo recompondo seu sentido, de acordo com a nova realidade pós-fordista. A releitura do art. 3º da CLT implica em reconhecer, como destinatário da especial proteção conferida pelo Direito, o trabalhador que exerce sua atividade sob dependência do tomador de seus serviços.

## 6 Conclusão

O estado de hipossuficiência do trabalhador é intrínseco às relações de trabalho sob o capitalismo porque decorre da relação assimétrica que se estabelece, no mercado de trabalho, entre vendedor e comprador da mercadoria-trabalho. As características particularíssimas da mercadoria-trabalho impõem que seu vendedor esteja em situação de fragilidade no mercado de trabalho. Do reconhecimento desta fragilidade estrutural surgiram o conceito de proteção e os princípios jurídicos que lhe correspondem. O caráter imperativo das normas de Direito do Trabalho se impõe como uma necessidade porque a norma trabalhista estabelece um conjunto de direitos da parte hipossuficiente na relação jurídica, aos quais correspondem, à outra parte, dever de adotar certo comportamento jurídico.

As relações de trabalho baseadas no sistema de acumulação flexível conferem uma aparência de autonomia. Entretanto,

na maior parte dos casos esta é apenas aparente porque permanece a hipossuficiência, baseada no fato de que, ainda neste sistema, há no mercado de trabalho o encontro de um trabalhador que dispõe apenas de sua mercadoria-trabalho para vender e, de outro lado, um comprador que detém os meios necessários à produção de bens e serviços – e, portanto, os meios necessários à reprodução da força de trabalho.

Embora a subordinação clássica, baseada no critério de heterodireção, venha gradativamente perdendo significado na atividade econômica, nas novas relações de trabalho impostas pelo novo sistema de acumulação de capital o trabalhador permanece em estado de dependência com relação ao tomador de seus serviços. Reafirma-se, portanto, a necessidade de proteção deste trabalhador nesta nova quadra do modo capitalista de produção, como condição para manter as conquistas sociais obtidas pelas gerações antecedentes.

A superação do critério da subordinação clássica em face do dinamismo da atividade econômica impõe ao operador do Direito encontrar, nas relações de trabalho ditas flexíveis, os elementos que melhor expressam a hipossuficiência do empregado frente ao empregador. Neste sentido, parece-nos existir grande convergência entre as proposições apresentadas no transcórre deste estudo. As diversas abordagens do problema têm em comum o re-

conhecimento da necessidade de proteção ao trabalho dependente.

Dependente é, em primeiro lugar, o trabalho realizado pessoalmente e não eventual. Naturalmente, todo o trabalho onde existam os elementos da subordinação clássica é trabalho dependente.

Dependente também é o trabalho realizado por conta de um terceiro, ou seja, exercido sem organização própria de meios e, portanto, inserido em um projeto econômico alheio. Dependente é o trabalhador alienado dos seus frutos ou alheio aos destinos da empresa para a qual trabalha. Dependente é também o trabalhador cuja atividade não pode ser desvinculada de um empreendimento alheio, ao qual se integra necessariamente laborando para satisfazer as necessidades básicas da sua existência.

Neste sentido, entendemos como apropriada a formulação proposta por Murilo C.S. Oliveira, de retorno à expressão literal presente no texto positivado, nos termos expressos no art. 3º da CLT. A defesa dos princípios jurídicos mais caros ao Direito do Trabalho não precisa mais do que isto - a afirmação da imperiosidade de proteção ao trabalhador que, sob qualquer circunstância, trabalhe sob dependência do empregador que lhe toma os serviços.

O Direito do Trabalho surgiu como resposta à situação de iniquidade social em que foram lançadas grandes massas de trabalhadores despojados de seus meios de produção. Durante mui-

tas décadas foi o instrumento que possibilitou o estabelecimento de um equilíbrio mínimo entre os despossuídos e os proprietários e tornou-se o escoadouro das pressões sociais, resultando em conquistas que representam um patamar universal mínimo de direitos e garantias sociais.

Concomitantemente à universalização da educação e à democratização do conhecimento, vamos deixando para trás o tempo em que o trabalho era identificado com o puro e simples exercício de força física. Estreita-se a distância que separava o trabalho manual do trabalho intelectual e o trabalho penoso vai, aos poucos, cedendo lugar ao trabalho inteligente.

Entretanto, isto não significa o desaparecimento do trabalho dependente, e sim que este é realizado sob uma nova aparência. Ao mesmo tempo em que se constata a redução da importância relativa do trabalho puramente manual e penoso, em benefício do trabalho inteligente, agrava-se o controle, por poucos, da produção de bens e serviços, por força da intensa concentração dos capitais em escala mundial. As grandes organizações econômico-financeiras estendem seus tentáculos sobre todos os quadrantes da terra, controlando a produção e a circulação de bens em toda a comunidade mundial. Neste contexto, o trabalho humano não apenas persiste sendo trabalho principalmente dependente, como esta dependência se acentua na razão direta em que ocorre a concentração dos capitais.

Não obstante, o trabalho por conta própria mantém-se presente como uma das formas como se organiza legitimamente o trabalho na sociedade. O Direito do Trabalho, voltado à proteção do hipossuficiente, deve reconhecer as duas formas como se realiza o trabalho humano. Trata-se, portanto - e esta é a verdadeira discussão doutrinária que atualmente se trava - de identificar os critérios determinantes do trabalho dependente e a sua contra face, os pressupostos do trabalho autônomo ou por conta própria.

## 7 Referências

ALLEVA, Piergiovanni. O rubicão do trabalho subordinado. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 132, p. 283-287, dez. 2008.

ALVES, Maria Aparecida; TAVARES, Maria Augusta. A dupla face da informalidade do trabalho. Autonomia ou precarização. In: ANTUNES Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2007.

AVELAR, Eloísa Maria Mendonça. A Terceirização do trabalho e a globalização. In: Dallegre Neto. José Affonso. (Coord.). **Direito do Trabalho: reflexões atuais**. Curitiba: Juruá, 2007. p. 181-214.

BARROS, Alice Monteiro de. Trabalhadores intelectuais. **Revista do TRT 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 39, n. 69, p. 147-165, jan./jun. 2004.

\_\_\_\_\_. Particularidades dos contratos especiais em face da teoria geral do contrato de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 117, p. 13-28, jan./mar. 2005.

BELTRAN, Ari Possidonio. **A teoria da hipossuficiência e o código civil**. Disponível em: <[http://aldeiajuridica.iv.org.br/portal/direito-privado/direito-do-trabalho-e-seguridad-social/portal\\_factory](http://aldeiajuridica.iv.org.br/portal/direito-privado/direito-do-trabalho-e-seguridad-social/portal_factory)> Acesso em: 07 jul. 2010.

BRASIL Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de cooperativas**. Brasília, 2000.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **RO 01110-2007-109-03-00**, 4ª Turma, Rel. Juiz Luiz Otávio Linhares Renault, DJMG 10.5.2008.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão 1ª Turma. **RO 01251-2007-110-03**. Subordinação reticular justifica vínculo de prestador de serviços com empresa rede (Notícias TRT 3ª região em 27.1.2009) - 1ª. turma do TRT-MG -00-5).

BRASIL. TRT da 3ª Região. Acórdão da 1ª Turma. **RO 01251-2007-110-03-00-5**. Relator: Juiz Convocado José Eduardo de Resende Chaves Júnior, DJMG 11.4.2008. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consultaunificada/mostrarDetalheLupa.do?evento=Detalhar&Processo=RO++08+1806&idAndamento=RO++08+1806PA CO20080410+++++14124600>>. Acesso em 15 ago. 2009.

CARELLI, Rodrigo Lacerda. As ações coletivas e o combate às terceirizações ilícitas. *In*: RIBEIRO JÚNIOR, José Hortêncio et al. **Ação coletiva na visão de juízes e procuradores do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

CARVALHO, José Luciano Leonel de. **Estudo de caso de médico dito autônomo que realiza exames médicos complementares com equipamentos da empresa**. Não publicado.

CASAGRANDE, Cássio. Mercado de trabalho no Brasil é maior do que se supõe. **Valor Econômico**. São Paulo, 5 nov. 2010, p. A-14.

CHAVES, Rafael; MENDES, Lara Ferreira. **Terceirização e o conseqüente afastamento do vínculo empregatício**. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=1037>> Acesso em: 22 out. 2007.

CONCEIÇÃO, Maria da Consolação Vegi da; CONCEIÇÃO, Jefferson José da. **Diretrizes para uma legislação sobre as relações de trabalho em atos de terceirização**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7382>> Acesso em maio 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: VI. Terceirização e responsabilidade. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

\_\_\_\_\_. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, n. 31, p. 20-46, mar. 2006.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. São Paulo: Centauro, 2006.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Trabalho sem justa remuneração, terceirizado e informal, no seio de uma sociedade regida pelo estado democrático de direito. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 124, p. 51-72, out./dez. 2006.

GRUNWALD, Astried Brettas. **Terceirização: a flexibilidade em prol do desenvolvimento jurídico-social**. **Jus Navegandi**, Teresina, ano 4, n. 38, jan. 2000. Disponível em: <[HTTP://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1185](http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1185)>. Acesso em: 3 out. 2006.

HARVEY, David. A transformação político-econômica do capitalismo do final do século XX. *In*: \_\_\_\_\_. **Condição pós-moderna**. Parte II. 6. ed. São Paulo: Loyola, 1996. p. 115-184.

HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**. Rio de Janeiro: Zahar Ed., 1979.

IANNI, Octavio. **A sociedade global**. 10. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

LIPIETZ, Alain; LEBORGNE, Danièle. O pós-fordismo e seu espaço. **Espaço & Debates**, São Paulo, n. 25, 1988.

LOUZADA, Luiz José de Moura. **Terceirização: uma via de mão dupla**. Disponível em:

<[http://www.escriptorioonline.com/webnews/noticia.php?id\\_noticia=7199&](http://www.escriptorioonline.com/webnews/noticia.php?id_noticia=7199&)> Acesso em 14 nov. 2006.

MARX, Karl. **Salário, preço e lucro**. Conferência pronunciada nos dias 20 e 27 de junho de 1865 nas sessões do Conselho Geral da Associação Internacional dos Trabalhadores. Disponível em: <<http://www.marxists.org/portugues/marx/1865/salario/index.htm>>. Acesso em: 14 jul. 2010.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES Junior, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural: reticular e alienidade. **Revista do TRT da 15ª Região**. Campinas, n. 32, jan./jun. 2008.

\_\_\_\_\_. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do TRT da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007.

MERÇON, Paulo Gustavo do Amarante. Além dos portões da fábrica - O Direito do Trabalho em reconstrução. **Revista do TRT 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 44, n. 74 p.53-85, jul./dez. 2006.

MIRANDA, Sandro Ari Andrade. **Notas sobre a alienação do trabalho intelectual e o novo dilema de Prometeu**. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/8332/notas-sobre-a-alienacao-do-trabalho-intelectual-e-o-novo-dilema-de-promoteu/7>> Acesso em: 14 jul. 2010.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação jurídica: um concei-

to desbotado. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 126, p. 107-137, abr./jun. 2007.

PINTO, Marcelo Rodrigues. Empregador e empregado. **Síntese Trabalhista**, São Paulo, n. 189, p. 141-150, mar. 2005.

PASTORE, José. O futuro do mercado de trabalho no Brasil e no mundo. **Em Aberto**, Brasília, ano 15, n.65, jan./mar. 1995.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, n. 130, p. 119-142, jun. 2008.

PROCURSIN, Pedro. O fim da subordinação clássica no direito do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 65, n. 3, p. 279-291, mar. 2001.

QUADROS, Waldir José de. **A reestruturação das empresas e o emprego de classe média**. Disponível em: <<http://www.engenheiro2001.org.br/programas/quadros.htm>>. Acesso em: 17 jul. 2010.

RANGEL, Mauricio Crespo. Relações de Trabalho: novos paradigmas. **Revista do TST**, Brasília, v. 73, n. 3, jul./set. 2007.

RAPASSI, Rinaldo Guedes. Subordinação estrutural, terceirização e responsabilidade no Direito do Trabalho. **Jus Navegandi**, Teresina, a. 12, n. 1738, 4 abr. 2008 Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11123>>. Acesso em: 13 jul. 2009.

REZENDE, Roberto Vieira de Almeida. O trabalho prestado pela *internet* e a questão da subordinação jurídica no direito individual do trabalho. **Revista do TST**, Brasília, v. 72, n. 3, set./dez. 2006.

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

ROMITA, Ariel Sayão. Prestação de serviços por trabalhadores autônomos: relação de trabalho ou relação de consumo? **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 124, p. 9-32, out./dez. 2006.

\_\_\_\_\_. A crise do critério da subordinação jurídica. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 117, p. 37-59, jan./mar 2005.

\_\_\_\_\_. Os princípios do direito do trabalho ante a realidade. **Revista LTr**, São Paulo, v. 74, n. 9, set. 2010.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Fraudes nas relações de trabalho: morfologia e transcendência. Trabalho em Revista, encarte de Doutrina "**O Trabalho**", n. 157, p. 5501, mar. 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. A Eficácia do direito fundamental à segurança jurídica: dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais e proibição de retrocesso social no direito constitucional brasileiro. **Revista eletrônica sobre a reforma do Estado (RERE)**, Salvador, Instituto Brasileiro de Direito Público,

n. 21, mar./maio 2010. Disponível em: <<http://www.dieitodoestado.com/revista/RERE-21-MARCO-2010-INGO-SARLET.pdf>>. Acesso em: 23 nov.2010.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 132, dez. 2008.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A super-subordinação: invertendo a lógica do jogo**. Disponível em <<http://www.Calvet.pro.br/artigos/ASupersubordinacao.doc>>. Acesso em:15 ago.2009.

\_\_\_\_\_. A terceirização sob uma perspectiva humanista. **Revista do TST**, Brasília, v. 70, n. 1, jan./jul. 2004.

\_\_\_\_\_. Pelo cancelamento da Súmula 331 do TST. Disponível em: <<http://www.sindinstalacao/UploadDoc/doutrina%20ref.%20terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20-%20s%BAmula%20331.rtf>>. Acesso em 15 ago. 2009.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 18. ed. atualizada por Arnaldo Süssekind e Lima Teixeira. v. 1, São Paulo: LTr, 1999.

VIANNA, Marcio Túlio. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do jurídico. **Revista LTr**, São Paulo, v. 67, n. 7, p. 775, jul. 2003.