

III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

JACKSON PASSOS SANTOS

MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE

SÉRGIO HENRIQUES ZANDONA FREITAS

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente:

Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Marco Antônio César Villatore; Sérgio Henriques Zandona Freitas – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-337-5

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: segurança humana para a democracia

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente. III Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

É com muita satisfação que apresentamos o Grupo de Trabalho e Pesquisa (GT) de Artigos denominado “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II” do III Encontro Virtual do CONPEDI (III EVC), com a temática “Saúde e segurança humana para a sustentabilidade e cidadania”, promovido pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), Sociedade Científica do Direito no Brasil, e apoio da UNICURITIBA - Centro Universitário Curitiba, em evento realizado entre os dias 23 e 28 de junho de 2021, de forma telepresencial, com a utilização da Plataforma ConferênciaWeb RNP, tendo em vista o momento mundial de pandemia e isolamento social imposto pelo COVID19.

Trata-se de publicação que reúne artigos de temáticas diversas atinentes ao Direito material e processual do Trabalho, a Reforma Trabalhista e as implicações da pandemia e do COVID19 nas relações laborais, apresentados e discutidos pelos autores e coordenadores no âmbito do Grupo de Trabalho e Linha de pesquisa. Compõe-se de textos doutrinários, advindos de projetos de pesquisa e estudos distintos de vários programas de pós-graduação e graduação, que colocam em evidência para debate da comunidade científica assuntos jurídicos relevantes.

Assim, a coletânea reúne uma gama de artigos que apontam questões jurídicas relevantes na sociedade contemporânea, todos com olhos e vinculados ao Estado Democrático de Direito.

O primeiro artigo teve como título “PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E A OBJETIFICAÇÃO DOS ATORES SOCIAIS: NOVOS DESAFIOS EM TEMPOS DE CRISE PROFUNDA DO CAPITAL”, dos autores Carolina Trindade Martins Lira e Jailton Macena De Araújo.

O segundo artigo “PLATAFORMAS DIGITAIS E A PRECARIZAÇÃO DAS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM RAZÃO DA DESREGULAMENTAÇÃO TRABALHISTA” da lavra da autora Luiza Cristina de Albuquerque Freitas.

“OS FUNDAMENTOS DA ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL Nº 324 E OS CONTORNOS CONSTITUCIONAIS DA TERCEIRIZAÇÃO PREVISTOS NA ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE”, terceiro da coletânea, é o trabalho dos autores Vanessa Cescon e Igor Rocha Tusset.

O quarto texto, com o verbete “O TRABALHO INFANTIL E A NECESSÁRIA IMPLEMENTAÇÃO DE LIBERDADES SUBSTANTIVAS: UM ESTUDO SOBRE A EXTRAÇÃO DO AÇAÍ NA ILHA DE MARAJÓ”, de autoria de Otávio Bruno da Silva Ferreira e Valena Jacob Chaves Mesquita.

O quinto texto, da lavra dos autores Alexandre de Jesus Silva Sousa e Amanda Ferreira Dos Passos, é intitulado “O PODER ECONÔMICO E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA O AUMENTO DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NO BRASIL”.

No sexto artigo intitulado “A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO DIANTE DOS PRINCÍPIOS FORMADORES DO DIREITO DO TRABALHO E DAS DECISÕES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO”, de autoria de Mario Sérgio dias Xavier e José Alexandre Ricciardi Sbizera.

O sétimo texto da coletânea, das autoras Giulia Signor e Carina Lopes de Souza, aprovado com o verbete “ECONOMIA COMPARTILHADA E TRABALHO UBERIZADO: AS TRANSFORMAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO A PARTIR DOS APLICATIVOS”.

“ESPÍRITO DE FILADÉLFIA COMO MEIO PARA LIBERTAR O CIDADÃO SACRIFICIAL DO NEOLIBERALISMO: DESMANTELAMENTO DO ESTADO DE BEM-ESTAR SOCIAL, RACIONALIDADE NEOLIBERAL E REFLEXOS NO MUNDO DO TRABALHO” é o título do oitavo texto da coletânea, com autoria de Ramon Saleno Yure Rubim Costa Silva e Emanuele de Fatima Rubim Costa Silva.

O nono artigo foi denominado “EVASÃO DA RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL: UMA ANÁLISE DO PARADIGMA IMUNITÁRIO NO DIREITO TRABALHISTA” pela autora Kamayra Gomes Mendes.

No décimo artigo intitulado “DIREITO DE PERSONALIDADE E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: PERSPECTIVA DE NÃO RETROCESSO AO TRABALHO ESCRAVO”, a autora foi Geysa Adriana Soares Azevedo.

O décimo primeiro artigo com o título “CRESCIMENTO ECONÔMICO SUSTENTÁVEL: GARANTIA DOS DIREITOS SOCIAIS DOS CANAVIEIROS COMO PARADIGMA DA SUSTENTABILIDADE E DA CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO DO MILÊNIO”, do autor Márcio José Alves De Sousa.

O décimo segundo artigo “A QUESTÃO DA REFORMA TRABALHISTA E O TRABALHO DESCENTE NA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL: A FLEXIBILIZAÇÃO DOS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA” da lavra dos autores Vívian De Gann dos Santos e Marcos Leite Garcia.

“COLETORES DE LIXO URBANO E A PRECARIÉDADA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO”, décimo terceiro da coletânea, é o trabalho das autoras Luiza Cristina de Albuquerque Freitas e Valena Jacob Chaves Mesquita.

O décimo quarto texto, com o verbete “COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL: PERSPECTIVAS PARA O FUTURO”, de autoria de Laís de Castro Soeiro e José Claudio Monteiro de Brito Filho.

O décimo quinto texto, da lavra dos autores Otávio Bruno da Silva Ferreira e Ana Elizabeth Neirão Reymão, é intitulado “ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL NO CONTEXTO PANDÊMICO: ANÁLISE DA MINERAÇÃO NO ESTADO DO PARÁ”.

No décimo sexto artigo intitulado “A PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL NAS DECISÕES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO NO INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA Nº. 2 E NO RECURSO DE REVISTA Nº. 1001345-83.2017.5.02.0041”, de autoria de Ilton Garcia Da Costa e Marcos Paulo dos Santos Bahig Merheb.

O décimo sétimo texto da coletânea, dos autores José Fernando Vidal De Souza e Roberta Karam Ribeiro, aprovado com o verbete “A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR SOROPOSITIVO”.

“A IMPLEMENTAÇÃO DO COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FERRAMENTA PARA ENFRENTAMENTO DO TRABALHO ESCRAVO” é o título do décimo oitavo texto da coletânea, com autoria de Sandra Cristina Martins Nogueira Guilherme De Paula, Renata Cristina de Oliveira Alencar Silva e Jefferson Aparecido Dias.

O décimo nono artigo foi denominado “COMO A TEORIA ECONÔMICA DETERMINA O MERCADO DE TRABALHO” pelo autor Ariel Salete De Moraes Junior.

E o vigésimo texto, intitulado “GLOBALIZAÇÃO E RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS: A CONDUTA ÉTICA PARA UM CAPITALISMO HUMANISTA NAS RELAÇÕES DO TRABALHO”, do autor Carlos Henrique Solimani.

O vigésimo primeiro artigo com o título “INCLUSÃO DA PESSOA IDOSA NO MERCADO DE TRABALHO: REFLEXOS PESSOAIS, SOCIAIS E ECONÔMICOS”, das autoras Tatiana Cristina Bassi, Jessica Rotta Marquette e Ana Maria Viola De Sousa.

O vigésimo segundo artigo “RELAÇÃO DE TRABALHO DA PESSOA IDOSA: VULNERABILIZAÇÃO EM TEMPOS DE PANDEMIA” da lavra dos autores Jessica Rotta Marquette, Felipe Rotta Marquette e Ana Maria Viola De Sousa.

“RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO: A EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO”, vigésimo terceiro da coletânea, é o trabalho das autoras Tchoya Gardenal Fina Do Nascimento e Larissa Rabello Lins Sousa.

O vigésimo quarto texto, e último, com o verbete “A FRAGILIDADE DO DIREITO A EDUCAÇÃO EM FACE DO AUMENTO DO TRABALHO INFANTIL NA PANDEMIA”, de autoria de Emília Paranhos Santos Marcelino, Cecília Paranhos S. Marcelino e Palmira Paranhos Santos Lins de Carvalho.

Em linhas gerais, os textos reunidos traduzem discursos interdisciplinares maduros e profícuos. Percebe-se uma preocupação salutar dos autores em combinar o exame dos principais contornos teóricos dos institutos, aliando a visão atual de efetividade na busca por direitos e garantias fundamentais na esfera Trabalhista. A publicação apresentada ao público possibilita acurada reflexão sobre tópicos avançados e desafiadores do Direito material e processual do Trabalho contemporâneo. Os textos são ainda enriquecidos com investigações legais e doutrinárias da experiência jurídica estrangeira a possibilitar um intercâmbio essencial à busca de soluções para as imperfeições do sistema brasileiro e internacional.

Sem dúvida, esta publicação fornece instrumentos para que pesquisadores e aplicadores do Direito compreendam as múltiplas dimensões que o mundo contemporâneo assume na busca da conjugação da promoção dos interesses individuais e coletivos para a consolidação de uma sociedade dinâmica, multifacetada e de consenso.

Na oportunidade, os Organizadores prestam sua homenagem e agradecimento a todos que contribuíram para esta louvável iniciativa do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI) e, em especial, a todos os autores que participaram da

presente coletânea de publicação, com destaque pelo comprometimento e seriedade demonstrados nas pesquisas realizadas e na elaboração dos textos de excelência.

Convida-se a uma leitura prazerosa dos artigos apresentados de forma dinâmica e comprometida com a formação de pensamento crítico, a possibilitar a construção de um Direito voltado à concretização de preceitos insculpidos no Estado Democrático Constitucional de Direito.

02 de julho de 2021.

Professor Dr. Jackson Passos Santos

Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP; Mestre em Direitos Difusos e Coletivos pela Universidade Metropolitana de Santos - UNIMES

jackpassos@uol.com.br

Professor Dr. Marco Antônio César Villatore

Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito (PPGD) da Universidade Federal de Santa Catarina

marcovillatore@gmail.com

Professor Dr. Sérgio Henriques Zandona Freitas

Coordenador e Docente Permanente do PPGD e do PPGMCult da Universidade FUMEC e do Instituto Mineiro de Direito Processual (IMDP)

sergiohzhf@fumec.br

RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO: A EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO

WORK RELATIONSHIP VS. EMPLOYMENT RELATIONSHIP: THE EVOLUTION OF THE SUBORDINATION CONCEPT

Tchoya Gardenal Fina Do Nascimento ¹

Larissa Rabello Lins Sousa ²

Resumo

A presente pesquisa trata sobre a evolução histórica do conceito de subordinação, desde a Antiguidade até as dimensões hoje reconhecidas: clássica, objetiva e estrutural. Por meio de estudo descritivo e exploratório, com abordagem qualitativa e fazendo uso do método indutivo, objetiva-se traçar o histórico da subordinação laboral com o intuito de compreender os conceitos aplicados atualmente pela doutrina e jurisprudência para o reconhecimento de vínculos empregatícios. Por fim, conclui-se que a existência de subordinação esteve atrelada a diversos tipos de trabalho, do escravo ao digno, bem como que a subordinação hoje reconhecida é reflexo de toda a sua evolução.

Palavras-chave: Relação de trabalho, Relação de emprego, Subordinação, Evolução histórica, Globalização

Abstract/Resumen/Résumé

The present research deals with the historical evolution of the subordination concept, from Antiquity to the dimensions recognized today: classic, objective and structural. Through descriptive and exploratory study, with qualitative approach and using the inductive method, it aims to trace the history of labour subordination in order to understand the concepts currently applied by doctrine and jurisprudence for the recognition of employment ties. Finally, it is concluded that the existence of subordination was linked to various types of work, from slave to decent, as well as the subordination recognized today is a reflection of all its evolution.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Work relationship, Employment relationship, Subordination, Historical evolution, Globalization

¹ Doutora e Mestre em Meio Ambiente e Desenvolvimento Regional - UNIDERP; Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho - UCDB; Docente Efetiva UFMS; Advogada.

² Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS. Contato: larissarabello1@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

Da análise da Constituição Federal de 1988, verifica-se que o ordenamento jurídico brasileiro optou por distinguir relação de trabalho de relação de emprego.

Nesse sentido, mostra-se fundamental saber diferenciar tais relações, tendo em vista inclusive que, caracterizada a relação de emprego, o trabalhador passa a gozar de diversos direitos previstos no ordenamento jurídico brasileiro, tais como hora extra (art. 7º, XVI, CF c/c art. 59, *caput* e § 1º, CLT), adicional noturno (art. 7º, IX, CF c/c art. 73, *caput*, CLT), férias remuneradas acrescidas do terço constitucional (art. 7º, XVII, CF c/c art. 129 da CLT), repouso semanal remunerado (art. 7º, XV, CF c/c art. 67, *caput*, CLT), décimo terceiro salário (art. 7º, VIII, CF c/c art. 1º da Lei n. 4.090/62), entre outros.

Embora a diferença entre tais conceitos seja clara, a linha que separa o trabalho autônomo da relação de emprego é tênue, havendo casos em que estão presentes todos os demais requisitos para o reconhecimento de vínculo empregatício, restando controvertida somente a questão relativa à existência ou não de subordinação do trabalhador ao possível empregador.

Para Godinho (2019), trata-se a subordinação, dentre todos os elementos fático-jurídicos que compõem a relação de emprego, do mais importante requisito para a diferenciação desta do trabalho autônomo.

Nesse espeque, o objetivo da pesquisa é definir o que caracteriza relação de trabalho e relação de emprego e, bem assim, realizar uma análise do conceito de subordinação, que sofreu bastantes modificações ao longo da história humana e se encontra em constante evolução.

Para isso, será realizado um estudo descritivo e exploratório, com abordagem qualitativa e fazendo uso do método indutivo. O artigo será elaborado com base em pesquisa documental e bibliográfica, trazendo à baila o entendimento de autores como Carlos Henrique Bezerra Leite, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, Guilherme Guimarães Feliciano, Maurício Godinho Delgado, Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, Vólia Bomfim Cassar, entre outros.

2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO

2.1 SUBORDINAÇÃO NA IDADE ANTIGA

A base de muitas economias antigas era, sem dúvidas, o trabalho escravo. Há relatos de escravidão na Mesopotâmia, Índia, China, Egito e entre os hebreus. Na Babilônia, por

exemplo, o Código de Hammurabi dispôs sobre diversos direitos e deveres dos escravos e de sua prole, instituindo, *e.g.*, que o filho de uma escrava com seu amo não poderia ser escravizado pelos filhos da esposa deste (FELICIANO, 2013).

Dentre os povos pré-colombianos, os escravos do Império Inca recebiam pequenas glebas agricultáveis e a escravidão era, geralmente, temporária, uma vez que decorria de dívidas (FELICIANO, 2013).

O paradigma mais conhecido, todavia, decorre do sistema greco-romano de escravidão, em função dos escritos deixados e da importância que tais obras têm para a literatura jurídica. Na sociedade greco-romana, o escravo não era considerado sujeito de direitos, mas sim *res* (coisa). Desse modo, a relação de labor decorria do contexto de propriedade, em que o homem, e a sua força de trabalho, era considerado *res in commercio*. Assim, todo o trabalho realizado mediante contraprestação era considerado mercadoria (ANDRADE, 2005).

Nas palavras de Guilherme Guimarães Feliciano (2013, p. 46),

Havia proteção jurídica sobre o seu corpo, mas assim na condição de *coisa*: o escravo não detinha direito à vida ou ao tratamento digno perante o seu senhor e proprietário. Mas o assassinio de escravos por terceiros era penalmente sancionado (Digesto 1, 6, 1-2), pela utilidade que se subtraía ao *pater familias*.

O escravagismo, inclusive, foi defendido e justificado por Aristóteles, que em sua obra “A Política”, ao tratar da formação da cidade, assim sustentou:

Pertence também ao desígnio da natureza que comande quem pode, por sua inteligência, tudo prover e, pelo contrário, que obedeça quem não possa contribuir para a prosperidade comum a não ser pelo trabalho de seu corpo. Esta partilha é salutar para o senhor e para o escravo (ARISTÓTELES, 1998, p. 14).

Na Grécia Antiga, os escravos eram utilizados nas mais diversas funções, desde as mais rústicas, como o trabalho nos campos e nas minas, às relacionadas à segurança da cidade, como soldados e arqueiros, ao artesanato e às letras. Não era incomum, em Atenas, que crianças de famílias privilegiadas fossem educadas por escravos cultos, tornados preceptores por seus senhores (FELICIANO, 2013).

Insta salientar, ainda, a dicotomia entre a *poièsis* e a *práxis* para justificar o valor-trabalho para os gregos. A *poièsis* era caracterizada por dois elementos: liberdade e tempo (permanência), de modo que a união de tais elementos gerava a criatividade. Para criar, então, era necessário tempo e liberdade plena.

Já a *práxis* pode ser conceituada como uma ação que objetiva, especificamente, produzir um resultado útil. Assim, os cidadãos deveriam dialogar e deliberar na *Ágora*,

extraindo a opinião da coletividade quanto à melhor maneira de se atingir desígnios comuns, como os relativos à saúde, à educação e à segurança (TELES, 2005).

Como pressuposto e condição para a existência da *práxis*, era necessária a liberdade, sendo aquela a responsável pela distinção entre o *homo faber*, o produtor de ideias, e o *animal laborans*, o produtor de coisas (FELICIANO, 2013).

Perceba-se que, para os gregos, a valorização do trabalho humano estava intimamente ligada à existência ou não de subordinação (liberdade). O trabalho realizado com subordinação era o escravo, que não permitia ao homem a liberdade suficiente ao exercício da *práxis* e da *poiësis*, únicos tipos de trabalho considerados valiosos.

Outrossim, a escravidão estava tão enraizada no Direito Romano que as *Institutas* de Justiniano dispuseram sobre, definindo o que é liberdade, o que é servidão e de que modo esta é instituída. Influenciados pela filosofia helenística, famílias aristocráticas de Roma passaram a se valer da *Paidea* grega, modelo educativo de formação humanística que utiliza escravos cultos para a educação de jovens (FELICIANO, 2013).

Em Roma, houve trabalho organizado em *Collegia*, corporações que deram origem às corporações de ofício da Idade Média. Nas relações individuais, além da *locatio conductio rei* (locação de coisas não consumíveis), havia a *locatio operis faciendi*, que consistia na prestação de serviços por profissionais liberais sem qualquer subordinação (FELICIANO, 2013).

A locação de serviços era dividida em *locatio condutio operis*, antecedente do contrato de empreitada, em que a prestação de serviço é modulada pela obra; e *locatio conductio operarum*, no qual a locação da força de trabalho é modulada pelo tempo, sendo o antecedente do contrato de prestação de serviços e do próprio contrato de trabalho (ANDRADE, 2005).

2.2 SUBORDINAÇÃO NA IDADE MÉDIA

Em decorrência de invasões e guerras internas e externas, que inviabilizaram as rotas comerciais e culminaram na queda do Império Romano em 476 d.C., houve uma valorização acentuada da terra. O aumento da concentração de terras deu início a latifúndios organizados, unidades economicamente fechadas que tinham, como base, a exploração escravagista. Isso enfraqueceu os pequenos proprietários de terra (vassalos ou colonos), que se viram forçados a se agregar aos grandes produtores (suseranos), que se beneficiaram com as novas terras e os novos braços para campanhas militares (FELICIANO, 2013).

O Feudalismo foi, então, um sistema político-econômico que objetivava a preservação e a frutificação das propriedades, agregadas em unidades territoriais relativamente organizadas,

conhecidas como feudos. Em decorrência desse sistema, a Europa passou por um longo período de ruralização, que culminou no esvaziamento de centros urbanos e na retração de atividades tipicamente comerciais (FELICIANO, 2013).

Para Guilherme Guimarães Feliciano (2013), as duas instituições mais emblemáticas do feudalismo são a vassalagem e o colonato, por meio das quais a subordinação começa a ganhar novos contornos.

A vassalagem consistia em um vínculo pessoal entre o vassalo e o suserano, pelo qual aquele se submetia a este em troca de proteção militar. Essa submissão consistia em apoiar o senhor feudal em campanhas militares externas e entregar contribuições periódicas.

De acordo com Feliciano (2013, p. 49):

Reconhecia-se ao senhor feudal, em virtude disso [vassalagem], o direito de vida e morte sobre os seus agregados; portanto, os senhores feudais conseguiam ditar, no interior dos feudos, regras de comportamento social e privado que, não raro, tinham maior eficácia que as normas do Estado ou da Igreja.

Já o regime jurídico-econômico denominado colonato decorria do recebimento de uma faixa de terra do feudo para cultivar, da qual o colono extraía o sustento familiar, devendo entregar parte da produção ao senhor feudal (talha). Aqui, evidencia-se uma forte relação de dependência entre o camponês e o proprietário de terra (ANDRADE, 2005), apesar de o servo ter a falsa impressão de que não é subordinado ao seu senhor.

Embora o senhor feudal tivesse poder quase absoluto sobre a vida e morte de seus vassalos e servos, os subordinados possuíam inegáveis direitos. Não eram tratados como coisas, mas sim como pessoas livres que tinham direito, *e.g.*, à posse atual e ao cultivo da terra, a contrair núpcias, a constituir família, ao socorro em caso de velhice ou invalidez e até mesmo a testar sobre bens móveis (FELICIANO, 2013).

Segundo Mozart Victor Russomano, “o senhor de barão e cutelo, que simboliza o momento culminante do feudalismo, já não é mais o senhor dos escravos da Antiguidade. O trabalhador medieval, na verdade, está no primeiro degrau de uma longa escada, que ele subiria lentamente [...]: a escada de sua libertação” (RUSSOMANO, 2005, p. 11-12).

Apesar dessa relativa liberdade, estavam, econômica e juridicamente, ligados à terra, devendo trabalhar gratuitamente no manso senhorial ou nas propriedades da monarquia algumas vezes na semana, seja na agricultura, seja na pecuária, o que é denominado de corveia.

Com o renascimento comercial e urbano na Baixa Idade Média (século XII), essas formas autônomas de trabalho servil deram espaço ao regime coletivo de trabalho próprio das

corporações de ofício, que regulamentavam não apenas a técnica e as trocas, como também direitos dos trabalhadores que estavam sob o meu manto.

Tais corporações foram caracterizadas pela associação de produtores (*guildas*) ou de mercadores (*hansas*) de um determinado ramo profissional ou econômico, abrangendo artesãos ou comerciantes de dado seguimento pertencentes a uma mesma localidade. Havendo corporações de ofício, só era permitido o exercício do correspondente ofício por intermédio da corporação específica, sob pena de expulsão (FELICIANO, 2013).

Nesse espeque, a função primordial das corporações de ofício era o monopólio das profissões, controlando os mercados de trabalho e de consumo, uma vez que somente a associados era permitido o exercício do ofício e havia a prefixação de preços, não sendo admitidos produtos similares de origem externa.

Conforme ensina Guilherme Feliciano (2013, p. 51-52),

Sob sua influência [das corporações de ofício], o *contrato* foi substituído pelo *estatuto profissional*, que fixava, entre outras coisas, o valor das retribuições e a natureza da qualidade dos materiais a se utilizar na produção. Para tanto, distinguiam-se os *regulamentos de produção* e os *regulamentos de atividade*. Os regulamentos de produção previam rigoroso contrato de qualidade e cominavam penalidades corporativas – do confisco à expulsão – para quem reincidisse na produção de mercadorias defeituosas. Já os *regulamentos de atividade* dispunham sobre os horários de funcionamento das oficinas, o número de horas de trabalho em seu interior (em geral dez horas diárias), a remuneração dos companheiros e aprendizes, a idade mínima para a aprendizagem (...), a liberação nos feriados religiosos (...) e vários outros direitos e obrigações. As penalidades disciplinares eram impostas por um conselho de mestres denominado *juranda* (...), que detinha igualmente funções de representação sindical e extrajudicial das corporações de ofício (cfr. PISTORI, 2007: 99; 105-106). Com tudo isso, as corporações conseguiam debelar tanto a concorrência externa quanto a própria concorrência interna.

Apesar de experimentar grande êxito por um longo período, tensões internas, oriundas da estrutura autocrática e semiestática das corporações, deram origem ao surgimento de companhias (corporações de companheiros), que se opuseram às maestrias (corporações de mestres), ocasionando enfraquecimento político e econômico a partir do século XIV (FELICIANO, 2013).

2.3 SUBORDINAÇÃO NA IDADE MODERNA

Na Idade Moderna, com a libertação das amarras das obrigações *propter rem* e dos estatutos, teve início o regime das manufaturas, resgatando, à contratualidade, a prestação de

trabalho livre. Em tal sistema, o príncipe concedia, a um determinado produtor, o monopólio de certo produto, por tempo certo ou indeterminado, em um específico espaço geográfico.

Com o alvará, o produtor poderia admitir trabalhadores sob remuneração, fixando unilateralmente condições gerais às quais o obreiro deveria necessariamente aderir (FELICIANO, 2013).

Com o renascimento dos centros comerciais e urbanos, tem-se a formação de uma nova classe social, a burguesia, que abrangia não apenas os comerciantes, como também os banqueiros, os cambistas e, posteriormente, os industriais.

Devido à ascensão do regime de manufaturas, os agricultores, que retiravam seu sustento da terra, perderam espaço. Isso culminou no êxodo rural, fazendo com que uma parcela considerável dos camponeses fosse trabalhar nas indústrias.

Submetidos a jornadas exaustivas de trabalho sem a contraprestação adequada, muitos passaram a viver nas ruas das cidades (ANDRADE, 2005). Com o intuito de reduzir o número de mendigos e pedintes das ruas, foram criadas leis contra a vadiagem e a ociosidade (LEITE, 2020).

Esta época é marcada, também, pelo resgate do escravagismo do mundo greco-romano. Com o apresamento de nativos (índios e negros) nas terras descobertas e exploradas a partir do século XVI, teve início a escravidão moderna.

Os navios negreiros, como eram conhecidos os meios de transporte de escravos da África ao Brasil, eram tão precários, com taxa de mortalidade em torno de 40% durante as viagens, que Portugal baixou, em 1684, instrução obrigando os apresadores a fornecerem condições mínimas de existência, como fornecimento de três refeições diárias e quantidade mínima de água por cabeça (FELICIANO, 2013).

Na região Nordeste do Brasil, o escravo africano era utilizado em todo o processo produtivo da cana-de-açúcar, desde o corte até os tachos, bem como em serviços domésticos, de carpintaria e de pintura. Em alguns casos, escravos carpinteiros e pintores eram alugados para que prestassem seus serviços em outras propriedades e escravas recebiam permissão para a venda de doces ou de renda nas ruas, podendo receber ou não parte do produto das vendas (FELICIANO, 2013).

Quanto aos índios brasileiros, a exploração de sua força de trabalho se deu, em especial, na província de São Paulo, em razão do alto preço dos escravos africanos. Aqueles, todavia, não podiam ser objeto de contratos de compra e venda, admitindo-se somente o apresamento (FELICIANO, 2013).

2.4 SUBORDINAÇÃO NA IDADE CONTEMPORÂNEA

2.4.1 A ascensão do Liberalismo e sua repercussão na relação de trabalho

É a eclosão de revoluções liberais, lideradas pela burguesia descontente com os privilégios hereditários e a estratificação social das monarquias modernas, que dá início à Idade Contemporânea. A prática mercantil burguesa traz a distinção entre as atividades trabalhistas e não trabalhistas, de modo que a noção de trabalho, livre e assalariado, é associado ao emprego. O trabalho torna-se referencial importante para o reconhecimento social do indivíduo, para a aquisição de prestígio social e para o processo de socialização de maneira geral. Com isso, o desemprego torna-se fonte de tensão psicossocial nos âmbitos individual e comunitário (ANDRADE, 2005).

Aqui, a economia não orbita mais em torno da terra, mas sim do capital. O homem passa a dar valor ao trabalho, tendo em vista as novas possibilidades de crescimento, contrapondo-se à ascensão estática do que ficou conhecido como Antigo Regime (FELICIANO, 2013).

A partir de então, a separação dos poderes de Montesquieu traz confiabilidade aos sistemas nacionais recém-formados e alcança-se uma igualdade formal entre os indivíduos (LEITE, 2020).

Neste mesmo período, a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789) sintetizou todo o ideário do liberalismo político do século XVIII, atribuindo, ao homem, direitos individuais que se sobrepunham ao Estado e reconhecendo a liberdade, a igualdade, a propriedade, a segurança e a resistência à opressão como direitos naturais e imprescritíveis (FELICIANO, 2013).

Nesse momento da história humana, a interferência de estatutos e regulamentos foi banida das relações individuais de labor, não admitindo a intervenção de sujeitos alheios ao contrato, consagrando-se, assim, o *pacta sunt servanda* em toda a sua plenitude.

Nas palavras de Guilherme Guimarães Feliciano (2013, p. 57),

Ora, a bem das liberdades da pessoa humana, não se justificavam ideologicamente quaisquer interferências normativas de fundo não estatal, em um ambiente político no qual as interferências do próprio Estado haviam de ser mínimas. Por isso, um dos éditos de Turgot (fevereiro de 1776) e depois a Lei *le Chapelier* (1791) trataram de abolir e proibir formalmente as corporações de ofício, que exatamente limitavam, em suas bases territoriais, a liberdade de trabalho dos cidadãos franceses (...).

É mister enfatizar que, com isso, as enfraquecidas corporações de ofício foram varridas da Europa. Ademais, vedou-se a comercialização da pessoa como trabalho. Consoante o disposto na segunda parte do artigo 18 da Constituição Francesa de 1793, o trabalhador não poderia se vender e nem ser vendido, uma vez que não se tratava de propriedade alienável.

2.4.2 O capitalismo e a necessidade de regulamentação legal das relações trabalhistas

A história do capitalismo é dividida em três fases, quais sejam, o capitalismo comercial, o capitalismo industrial e o capitalismo monopolista-financeiro (FELICIANO, 2013).

A primeira fase se deu na Idade Moderna, com as grandes navegações europeias, e foi caracterizada pelo acúmulo das riquezas descobertas na América, na África e na Ásia, como ouro, prata e especiarias, bem como pela exploração da força de trabalho encontrada em tais terras.

Na fase industrial, com a substituição do homem pela máquina em diversas etapas do processo produtivo, o sistema de produção foi remodelado, aumentando exponencialmente a margem de lucro. Isso ocasionou o barateamento da produção, beneficiando os mercados consumidores, mas trouxe terríveis implicações para os interesses da classe trabalhadora.

Como consequência do êxodo rural e da própria mecanização da produção, houve um crescimento nas taxas de desemprego. Tais fatores ocasionaram uma diminuição progressiva dos salários, tendo em vista que a demanda por mão de obra estagnava e a oferta crescia consideravelmente.

Outrossim, as indústrias passaram a absorver as chamadas “meias-forças”, ou seja, mulheres, crianças e adolescentes que eram incorporados às linhas de produção com o objetivo de complementar a renda familiar, mas que, em decorrência de uma menor capacidade muscular, recebiam menores salários (FELICIANO, 2013). De mais a mais, devido aos custos da adequação ou manutenção de um ambiente de labor adequado, custos estes que os empregadores não estavam dispostos a suportar, houve um crescimento considerável dos acidentes de trabalho nas indústrias em expansão.

Perceba-se que o cenário demonstrado remonta para uma objetificação da pessoa humana, com constante desrespeito à dignidade do homem. Tal panorama mostrou a necessidade de regulamentação das relações de trabalho, a fim de devolver a dignidade à pessoa humana. Nesse sentido, manifestou-se Jean-Baptiste-Henri Lacordaire em discurso na

Assembleia Constituinte francesa de 1848: “Entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, entre o senhor e o servo, é a liberdade que oprime e a lei que liberta” (FELICIANO, 2013, p. 63).

Na tentativa de instituir uma ordem social mais justa, a Igreja Católica Apostólica Romana fundou a Doutrina Social da Igreja no século XIX, na qual era apontada a dimensão anticristã da reificação da pessoa no trabalho produtivo. Pretendia, desse modo, a assimilação do que a Igreja considerava como valores fundamentais da vida social (verdade, liberdade e justiça) para o trabalho, para o direito de propriedade, direitos dos mais fracos, dignidade dos pobres e obrigações dos ricos (FELICIANO, 2013).

Já o capitalismo financeiro é caracterizado pela globalização, tanto dos mercados quanto do trabalho, pelo consumo de massa, pela expansão das corporações multinacionais e pela potencialização dos fluxos internacionais de capital.

A pós-modernidade traz consigo fenômenos como a desterritorialização das relações de trabalho (POCHMANN, 2006), no qual há uma descentralização dos ciclos produtivos, que podem estar nos mais diversos pontos do planeta Terra, e a despersonalização do empregador.

Quanto à despersonalização e seus impactos no conceito de subordinação, assim dispõe Feliciano (2013, p. 75):

Quando a subordinação convencional, de tipo fordista, cede espaço a novas formas de subordinação, a “personalização” da empresa torna-se fluida. O trabalhador passa a ter dificuldades para identificar os interesses a servir ou menos o seu próprio empregador, pensado originalmente – no contexto fordista – como “pessoa”, com foros de estrita individualização, ora como pessoa física (na dicção do art. 2º, *caput*, da CLT, “empresa individual”), ora como pessoa jurídica (na dicção do art. 2º, *caput*, da CLT, “empresa coletiva”).

Outro fenômeno proveniente do capitalismo financeiro é a desconcentração do capital. Apesar de a descentralização parecer contraditória com o fenômeno capitalista, explica Feliciano (2013) que a centralização de capital ocasionava a centralização da organização sindical, o que elevava o poder de barganha dos trabalhadores, sendo então desvantajoso para os interesses do capital.

Apesar disso, a globalização não resultou na extinção do Direito do Trabalho, mas sim na evidenciação de sua importância para a sociedade (MIESSA, 2013). Há fiscalização mundial quanto ao estabelecimento de condições mínimas de trabalho e de proteção do trabalhador, com o objetivo de inibir a exploração nociva do trabalho humano (LEITE, 2020).

De mais a mais, o mercado consumerista tem demonstrado preocupação com o cumprimento das normas trabalhistas, não sendo atraído por preços baixos oriundos de serviços desumanos, ainda que em outros países, tendo sido inventados aplicativos com o intuito de

informar, ao consumidor, se determinada empresa faz uso de trabalho escravo para auferir mais lucro (LEITE, 2020).

Percebe-se, nesse sentido, que, embora a globalização tenha alterado as características da subordinação, tornando muitas vezes dificultosa a sua identificação, trouxe também a necessidade de a empresa adimplir os direitos trabalhistas e garantir condições mínimas de trabalho, sob pena de cair no desprestígio dos consumidores.

3 A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

3.1 CONCEITO

O vocábulo subordinação deriva do termo *subordinare*, que significa imposição de ordem, submissão, dependência, subalternidade hierárquica (CASSAR, 2017). Conforme preceitua Vólia Cassar (2017, p. 252-253),

O empregador é dotado do poder de direção por comandar, escolher e controlar os fatores de produção da empresa. O poder de direção se desdobra em poder diretivo, em poder disciplinar e em poder hierárquico ou de organização. O primeiro se constitui na capacidade do empregador em dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando os objetivos da empresa. O segundo traduz-se no poder que tem o patrão de impor punições aos empregados. O terceiro é a capacidade do empregador em determinar e organizar a estrutura econômica e técnica da empresa, aí compreendida a hierarquia dos cargos e funções, bem como de escolher as estratégias e rumos da empresa.

Nesse espeque, trata-se a subordinação de dever de obediência do empregado para com seu patrão ou de estado de dependência profissional, estando o obreiro sujeito às regras e às orientações estabelecidas pelo empregador, sejam elas relacionadas ao contrato ou à função, desde que haja previsão ou não vedação legal e que não sejam abusivas. Ainda, dependendo da natureza da prestação de trabalho, a subordinação varia de intensidade, estando mais intensificada nas funções subalternas e de baixa hierarquia na empresa (CASSAR, 2017).

Ademais, consoante o disposto no parágrafo único do art. 6º da CLT, está caracterizada a subordinação ainda que o obreiro execute a sua função em ambiente totalmente externo, desde que controlado ou fiscalizado pelo empregador por meios telemáticos e informatizados.

3.2 DIMENSÕES

Em decorrência das alterações na realidade do mundo do trabalho, conforme demonstrado em todo o item 2 desta pesquisa, a doutrina e a jurisprudência reconhecem a existência de três dimensões de subordinação, quais sejam, a clássica, a objetiva e a estrutural.

3.2.1 Clássica

A subordinação clássica ou tradicional consiste na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, em que há o compromisso do obreiro em obedecer aos comandos dados pelo empregador concernentes ao modo de realização da prestação laborativa (DELGADO, 2019).

É, pois, a subordinação que substituiu a servidão na Idade Moderna.

3.2.2 Objetiva

Para Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena (2005), tal dimensão de subordinação se vincula a um critério exclusivamente objetivo, qual seja, o poder jurídico sobre atividade, tratando-se de uma relação de coordenação por meio da qual a atividade executada pelo trabalhador está inserida nos objetivos empresariais.

3.2.3 Estrutural

Para Maurício Godinho Delgado (2007, p. 37), a subordinação estrutural é caracterizada “pela inserção do trabalhador na *dinâmica* do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, *mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento*”.

Significa dizer, então, que haverá subordinação estrutural sempre que o trabalhador executar serviços inseridos na atividade econômica da empresa, *i.e.*, em sua atividade-fim. Considerando essa dimensão da subordinação, haverá vínculo empregatício quando o obreiro integrar o processo produtivo e a dinâmica estrutural de funcionamento do empregador ou do tomador de serviços.

3.3 PARASSUBORDINAÇÃO

A parassubordinação nasceu do Direito Italiano, sendo usada para caracterizar relações de coordenação em que, embora presentes os requisitos da pessoalidade e da onerosidade, apresentam subordinação tênue, frágil.

Trata-se de matéria controvertida e a doutrina se divide em três correntes para explicá-la.

A primeira corrente entende que a parassubordinação é o estado a que se submetem os trabalhadores que não são empregados. A segunda sustenta que esse instituto não se confunde com a subordinação presente na relação de emprego e nem com a liberdade gozadas pelos autônomos, mas pela coordenação existente entre o tomador e o prestador de serviços. Por fim, a última corrente dispõe que a parassubordinação é a subordinação de forma leve tanto dos trabalhadores empregados quanto dos não empregados (CASSAR, 2017).

4 DIFERENÇA DE RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO SOB O ASPECTO DA SUBORDINAÇÃO

4.1 CONCEITO DE RELAÇÃO DE TRABALHO

Antes de conceituar a relação de trabalho, é imperioso entender as origens do vocábulo “trabalho”. Para parte dos estudiosos dos léxicos, a palavra “trabalho” advém da expressão *tripalium*, instrumento utilizado na Roma Antiga para torturar escravos, no qual três estacas de madeiras eram fixadas no chão, formando uma espécie de pirâmide. Já o verbo “trabalhar” seria originado do latim *tripaliare* (ou *trepaliare*), que significaria torturar alguém no *tripalium* (FELICIANO, 2013).

Nesse espeque, a ideia de trabalho, ao menos do ponto de vista etimológico, sugeriria algo desagradável, como dor, tortura e sofrimento. Tal associação se encaixa, inclusive, no contexto da mitologia bíblica, segundo a qual o trabalho foi utilizado como punição a Adão e Eva por terem desobedecido às ordens divinas e comido o fruto proibido. De acordo com A Bíblia (2007, p. 17), Deus disse a Adão:

Já que você deu ouvidos à sua mulher e comeu da árvore cujo fruto eu lhe tinha proibido comer, maldita seja a terra por sua causa. A terra produzirá para você espinhos e ervas daninhas, e você comerá a erva dos campos. Você comerá seu pão com o suor do seu rosto, até que volte para a terra, pois dela foi tirado. Você é pó, e ao pó voltará (Gênesis, 3: 17-19).

Pelo mesmo delito, aliás, Eva foi castigada com as dores do parto (Gênesis, 3: 16). Segundo Feliciano (2013), o vocábulo italiano *travaglio* representa não apenas os trabalhos

pesados e aflitivos, como também os trabalhos de parto, empregando-se expressões como *lavoro* e *lavorare*, do latim *lavor*, para os demais tipos de trabalho.

Apesar de estar, originalmente, associada à dor e ao sofrimento, a ideia de trabalho ganha novos significados no decorrer da evolução humana, conforme estudado no item 2 desta pesquisa.

No que concerne especificamente ao conceito de relação de trabalho, entende Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 148) que:

Relação de trabalho diz respeito, repise-se, a toda e qualquer atividade humana em que haja prestação de trabalho, podendo a lei fixar a competência da Justiça do Trabalho para dirimir os conflitos dela emergentes (CF, art. 114), bem como estender alguns direitos trabalhistas próprios dos empregados aos sujeitos figurantes deste tipo de relação jurídica, tal como ocorre na hipótese do trabalhador avulso (CF, art. 7º, XXXIV).

Para Maurício Godinho Delgado (2019), tal vínculo tem caráter genérico, referindo-se a toda e qualquer relação jurídica caracterizada pela prestação essencial de determinado serviço, centrada em uma obrigação de fazer consolidada em labor humano.

A expressão “relação de trabalho” engloba, portanto, as relações de emprego, de trabalho autônomo, de trabalho eventual e de trabalho avulso, além de outras modalidades de prestação de labor, como trabalho de estágio por exemplo.

Diante da importância do trabalho autônomo para esta pesquisa, seu conceito e suas características serão tratados a seguir.

De acordo com Godinho Delgado (2019), é o trabalhador autônomo, dentre todas as figuras próximas à do empregado, quem tem maior generalidade, extensão e importância sociojurídica no mundo contemporâneo. É importante ressaltar que, em que pese tamanha diversificação, os vínculos de trabalho autônomo existentes se afastam da relação de emprego essencialmente pela ausência do elemento subordinação, ainda que possa estar ausente, também, a personalidade.

Nesse sentido,

(...) trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador de serviços. Autonomia é conceito antitético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a *autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar*. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na *autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho*. (DELGADO, 2019, p. 397)

Desse modo, para que seja caracterizada a relação de trabalho na modalidade autônoma, faz-se necessária a existência de autonomia na prestação de serviços, que, como pôde ser observado, é oposta ao conceito de subordinação.

4.2 CONCEITO DE RELAÇÃO DE EMPREGO

Quanto à relação de emprego, sustenta Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 148) que:

(...) ocupa-se de um tipo específico da atividade humana: o trabalho subordinado, prestado por um tipo especial de trabalhador, que é o empregado. Aqui, o que importa é a relação jurídica existente entre o empregado e o empregador (mesmo quando este seja pessoa de direito público interno ou externo), para efeito de aplicação do direito do trabalho.

A reiterada jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que, para a caracterização do vínculo empregatício, são necessários a pessoalidade, a subordinação, a onerosidade e a não eventualidade, senão vejamos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO. AUSÊNCIA DE CONFLITO COM A SÚMULA 331, DO TST. Vê-se que, no caso, o Regional, examinando as provas dos autos, documental e testemunhal, conclui pela caracterização de vínculo empregatício do reclamante diretamente com a reclamada tomadora dos seus serviços, afirmando ter havido fraude na contratação do empregado por empresa interposta e consignando a existência dos elementos caracterizadores da relação de emprego (pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade). Dessa forma, além de não se verificar conflito com a Súmula 331 desta Corte, eis que reconhecido o vínculo empregatício direto com a recorrente, verifica-se que o processamento da revista encontra óbice no teor da Súmula 126 da Corte. Agravo de instrumento não provido (TST AIRR 1108/2007-003-22-40 – 2ª T. – Rel. Min. Vantuil Abdala – j. 17.12.2008 – DJ 06.02.2009).

AGRAVO INTERPOSTO CONTRA DECISÃO MONOCRÁTICA DE PRESIDENTE DE TURMA QUE NEGA SEGUIMENTO A RECURSO DE EMBARGOS. VÍNCULO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. CONTRARIEDADE À SÚMULA 126 DO TST NÃO DEMONSTRADA. A Segunda Turma deste Tribunal não conheceu do recurso de revista da reclamada, por força do óbice da Súmula 126 do TST, ante a assertiva constante do acórdão regional de preenchimento de todos os requisitos caracterizadores da relação empregatícia, com apoio na prova dos autos. Logo, não se há falar em contrariedade à Súmula 126 do TST, porque a conclusão da Turma foi alcançada a partir de premissas explicitamente registradas no acórdão regional, relativas aos pressupostos configuradores do vínculo de emprego, quais sejam, não eventualidade, pessoalidade, onerosidade e subordinação jurídica. Correta, pois, a decisão agravada. Agravo não provido. (TST - Ag-E-ED-Ag-RR: 1187000520095040382, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 07/11/2019, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 22/11/2019)

Para melhor compreensão do que é relação de emprego, faz-se necessário conceituar seus requisitos, o que será feito a seguir.

Por pessoalidade, entende-se que o obreiro “foi escolhido por suas qualificações pessoais ou virtudes (formação técnica, acadêmica, perfil profissional, personalidade, grau de confiança que nele é depositada etc.)” (CASSAR, 2017, p. 249), de modo que o contrato é firmado com pessoa certa e determinada.

Assim, será sempre pessoa física, devendo prestar seus serviços pessoalmente, sendo admitida a substituição do prestador de serviços somente em casos excepcionais e com o consentimento do empregador. A pessoalidade, todavia, diz respeito somente ao empregado, podendo o empregador ser pessoa física ou jurídica, ou até mesmo um ente despersonalizado, como a massa falida (LEITE, 2018).

Perceba-se que pessoalidade não significa que a execução da atividade só poderá ser desenvolvida por aquele empregado, podendo o empregador substituir o obreiro no posto de trabalho, *e.g.*, para cobrir faltas ou férias, mas sim que o trabalhador “(...) não pode se fazer substituir livremente por alguém de sua própria escolha, estranho aos quadros da empresa e sem o consentimento do patrão” (CASSAR, 2017, p. 250).

Já a onerosidade pressupõe a existência de vantagens recíprocas. Assim, o trabalhador recebe remuneração, seja salário fixo, comissões ou utilidades, pela prestação de seu serviço ao empregador. Há que se observar, todavia, que “(...) o fato de o salário não ser pago não desfigura a relação de emprego, pois pode caracterizar mora salarial do empregador” (LEITE, 2018, p. 151).

Outro requisito é a não eventualidade. Significa dizer que o contrato de trabalho exige que a prestação de serviço seja dada de forma habitual, constante e regular, levando-se em consideração determinado espaço de tempo ou determinada tarefa a ser cumprida (LEITE, 2018). Nesse diapasão, para Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 265),

A expressão “serviços de natureza não eventual” referida no art. 3º da CLT deve ser interpretada sob a ótica do empregador, isto é, se a necessidade daquele tipo de serviço ou mão de obra para a empresa é permanente ou acidental. Não se deve empregar a interpretação de repetição da prestação do serviço pelo mesmo trabalhador.

Desse modo, a necessidade de determinado tipo de serviço pode ser permanente, de forma contínua ou intermitente, ou acidental, *i.e.*, rara, fortuita, e só será considerada relação de emprego se aquela for permanente.

Outrossim, tal necessidade permanente não significa que o serviço está inserido na atividade-fim da empregadora, uma vez que um trabalhador pode ser empregado tanto na

atividade-fim quanto na atividade-meio. A única diferença é que a necessidade permanente de mão de obra é presumida naquela e relativa nesta.

Por fim, tem-se a subordinação, que, em decorrência de sua importância para a caracterização do vínculo empregatício e, conseqüentemente, para a distinção deste da relação de trabalho, aquele foi estudado nos itens 2 e 3 desta pesquisa, nos quais foi analisada a sua evolução histórica, seu conceito e suas dimensões.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelo exposto, verifica-se que, para que seja caracterizado o vínculo empregatício, faz-se necessária a existência concomitante dos seguintes elementos: pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação, sendo que este é considerado o mais importante requisito para a diferenciação daquele do trabalho autônomo.

É possível perceber, ainda, o quanto o conceito de subordinação, e sua relação com valor-trabalho, foi alterada ao longo dos séculos.

Na Idade Antiga, a subordinação estava intrinsecamente ligada ao trabalho braçal, realizado pelos escravos. Para os gregos, apenas o trabalho intelectual, este sim realizado por homens livres, tinha valor e prestígio social. Para os romanos, a locação de serviços, independentemente da modalidade, era realizada por homens livres e sem subordinação, tendo o prestador de serviços autonomia para a execução do objeto contratado.

Na Idade das Trevas, o senhor feudal detinha poderes quase ilimitados sobre os vassallos e colonos, instituindo as mais diversas regras dentro dos feudos. Embora os servos tivessem relativa liberdade, estavam jurídica e economicamente ligados à terra de seu senhor.

Com o renascimento comercial e urbano na Baixa Idade Média, essas formas autônomas de trabalho servil deram espaço ao regime coletivo de trabalho próprio das corporações de ofício, que regulamentavam não apenas a técnica e as trocas, como também direitos dos trabalhadores que estavam sob o meu manto. Observa-se, aqui, a intensa subordinação que o trabalhador tinha, não mais ao tomador de seu serviço, mas sim à uma instituição.

Na Idade Moderna, com o surgimento do regime de manufaturas, o obreiro livre volta a se submeter a um único patrão, um produtor que recebia, do príncipe, o monopólio sobre determinado produto. É nessa época, também, que há o ressurgimento da escravidão. Aqui, não se trata mais de escravidão por dívidas, mas sim de mercantilização do ser humano, cuja força

de trabalho é utilizada nas mais diversas atividades, mas sobretudo no cultivo das terras recém-descobertas.

Na Idade Contemporânea, com a ascensão do liberalismo, a economia não orbita mais em torno da terra, mas sim do capital. O trabalho é visto com bons olhos pelo homem, tornando-se importante referencial para o reconhecimento social do indivíduo e para a aquisição de prestígio social.

Outrossim, o *pacta sunt servanda* é consagrado em toda a sua plenitude, tendo sido vedada a interferência de estatutos e regulamentos nas relações individuais de labor, e a comercialização da pessoa como trabalho é proibida.

Ademais, em decorrência das condições precárias de labor, a sociedade começa a enxergar a necessidade de regulamentação das relações de trabalho e a fiscalizar o cumprimento das normas que visam o estabelecimento de um ambiente sadio de labor.

Por fim, devido à evolução supramencionada, reconhece-se a existência de três dimensões de subordinação, quais sejam, a clássica, a objetiva e a estrutural.

Nesse espeque, a subordinação clássica diz respeito à subordinação pós-servidão que surgiu na Idade Moderna, a objetiva vincula a atividade executada pelo trabalhador aos objetivos empresariais e a estrutural decorre da integração do obreiro ao processo produtivo e à dinâmica estrutural de funcionamento da empresa, ainda que não receba diretamente comandos.

REFERÊNCIAS FINAIS

A BÍBLIA. **A origem do mal**. Tradução de Ivo Storniolo e Euclides Martins Balancin. São Paulo: Paulus, 2007.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e pós-modernidade**. Fundamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2005.

ARISTÓTELES. **A Política**. Tradução de Roberto Leal Ferreira. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 3 mar. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 2 jun. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória: n. 2, jan./dez. 2007. Disponível em: <http://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40/38>. Acesso em 9 jun. 2020.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso Crítico de Direito do Trabalho: Teoria Geral do Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

FRANÇA. **Constituion du 24 juin 1793**. Disponível em: <https://www.conseil-constitutionnel.fr/les-constitutions-dans-l-histoire/constitution-du-24-juin-1793>. Acesso em 8 jun. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LEITE, Yuri Bindá. Os desdobramentos da subordinação trabalhista e seu impacto no Brasil. **Nova Hileia: Revista Eletrônica de Direito Ambiental**, Manaus: v. 6, n. 2, jan./jun. 2020. Disponível em: <http://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/1700>. Acesso em 8 jun. 2020.

MISSA, Elisson; CORREA, Henrique. **Estudos aprofundados da Magistratura do Trabalho**. Salvador: JusPodvim, 2013.

POCHMANN, Márcio. Transformações contemporâneas no emprego. *In*: DEDECCA, Claudio Salvadori; PRONI, Marcelo Weishaupt (org.). **Economia e proteção social: textos para um estudo dirigido**. Campinas: IE – UNICAMP, 2006, cap. 4, p. 57-74.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed., rev. e atual., 4. tiragem. Curitiba: Juruá, 2005.

TELES, Edson Luís de Almeida. Práxis e poiesis: uma leitura arendtiana do agir político. **Cadernos de Ética e Filosofia Política**, São Paulo: FFLCH-USP, v. 1, n. 6, janeiro/2005, p. 123-140.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.