XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

MARIA AUREA BARONI CECATO

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

Copyright © 2018 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

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
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho Unifor – Ceará
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta Fumec – Minas Gerais

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC – Minas Gerais

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

D597
Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNISINOS
Coordenadores: Maria Aurea Baroni Cecato; Rodrigo Garcia Schwarz. – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-703-8
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Porto Alegre, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

Universidade do Vale do Rio dos Sinos
Porto Alegre – Rio Grande do Sul - Brasil
http://unisinos.br/novocampuspoa/

XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

A presente publicação, concebida no marco do XXVII Congresso Nacional do CONPEDI, realizado na cidade de Porto Alegre, sob o tema “TECNOLOGIA, COMUNICAÇÃO E INOVAÇÃO NO DIREITO”, oferece ao leitor, através dos diversos artigos apresentados no Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II", a diversidade e a pluralidade das experiências e do conhecimento científico dos quais se extrai, no seu conjunto, o "espírito", ou seja, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, a partir da apreensão do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho. Trata-se, portanto, de uma amostra significativa que revela, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e de distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil, e das correspondentes instituições político-jurídicas e das suas possibilidades de produção de justiça social, em termos históricos, axiológicos, filosófico-normativos e teórico-dogmáticos.

Somam-se, assim, diferentes falas em torno dessas discussões, fundadas na perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, do Direito do Trabalho enquanto possibilidade de produção de justiça social e concomitante instrumento efetivo de superação das muitas vulnerabilidades históricas que ainda assolam o nosso povo e a nossa democracia.

São vários os artigos aqui apresentados. Nestes, são tratadas distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho à erradicação do trabalho infantil, à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, envolvendo múltiplos coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da limitação do tempo de trabalho, da saúde no trabalho e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de precarização e flexibilização do Direito do Trabalho - sobretudo a partir, no Brasil, da Lei nº 13.467, de 2017 -, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho, e,

portanto, e especialmente, das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos de proteção do trabalho.

Daí a especial significação desse conjunto de artigos, que fornece ao leitor, contribuindo com diagnósticos e perspectivas para um Brasil justo, uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente e da promoção da justiça social.

Parabéns às/aos autoras/es pela importante contribuição!

Ao leitor, desejamos uma ótima e proveitosa leitura!

Os coordenadores,

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato (Centro Universitário de João Pessoa - UNIPÊ)

Prof. Dr. Rodrigo Garcia Schwarz (Universidade do Oeste de Santa Catarina)

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

GLOBALIZAÇÃO, REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO FACE À LEI 13.467/2017

GLOBALIZATION, PRODUCTIVE RESTRUCTURING AND TRANSFORMATIONS IN THE WORLD OF LABOR UNDER LAW 13.467/2017

Mayra Freire de Figueiredo [1]
Elve Miguel Cenci [2]

Resumo

A pesquisa aborda as transformações das relações de trabalho decorrentes do avanço da globalização, na ótica do trabalho subordinado. Apresenta como a subordinação jurídica clássica é atingida pela demanda de contratos flexíveis e pela flexibilização de direitos que sustenta o atual estágio do fenômeno da globalização. Pauta-se nas mutações verificadas com a reestruturação produtiva, chegando-se às formas contratuais introduzidas pela Lei 13.467 /2017. Pretende-se demonstrar que o Direito deve acompanhar essa realidade e abarcar as atuais compreensões sobre a subordinação na relação de emprego, mas sem deixar à margem a valorização do trabalho humano e da dignidade da pessoa humana.

Palavras-chave: Globalização, Reestruturação produtiva, Flexibilização de direitos, Subordinação, Reforma trabalhista

Abstract/Resumen/Résumé

The research presents the transformations of labor relations with globalization, from the perspective of subordinate work. It shows how classical legal subordination is achieved by the demand for flexible contracts and the flexibilization of rights at the current stage of the phenomenon of globalization. It is based on the changes verified with the productive restructuring, addressing the contractual forms introduced by Law 13467/17. It will demonstrate that the Law must follow this reality and deal with current understandings about the subordination in employment, but without neglecting the valuation of human work and the dignity of the human person.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Globalization, Productive restructuring, Flexibilization of rights, Subordination, Labor reform

[1] Mestranda em Direito Negocial na Universidade Estadual de Londrina (UEL), 2018-2020.

[2] Doutor em Filosofia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ/RJ. Coordenador do Programa de Mestrado em Direito Negocial da Universidade Estadual de Londrina (UEL)

1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho é afetado sensivelmente com o avanço do fenômeno da globalização. A implantação de novas tecnologias, o aprimoramento dos meios de comunicação e transporte, as interações internacionais e a reestruturação produtiva concebida nesse cenário de mudanças deram origem a formas contratuais diversas, sustentadas pela ideia de relações de trabalho mais flexíveis.

A pesquisa se orienta a partir dessa perspectiva e destaca as transformações ocorridas no mundo do trabalho pelos, demonstrando como tais alterações atingiram o trabalho subordinado. O que antes se entendia por subordinação, da forma clássica que configurava a relação de emprego, agora dá lugar a outras acepções de trabalho subordinado, especialmente porque o contrato de trabalho passa a demandar pela prestação de serviço autônoma, terceirizada, deslocada do "chão de fábrica".

Essa análise se coaduna com as disposições trazidas pela Lei 13.467/2017, a denominada Reforma Trabalhista, que introduziu no ordenamento jurídico brasileiro, com substancial alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), novas formas de contrato de trabalho, a exemplo do teletrabalho, da terceirização na atividade-fim da empresa e da positivação da prestação de serviços autônoma.

É nessa linha que o presente artigo será apresentado, com base no método hipotético-dedutivo. Inicialmente, serão apontados os impactos da globalização no mundo do trabalho, com destaque para a flexibilização de direitos acentuada nesse panorama. Como se demonstrará, a flexibilidade torna-se o ideário a nortear as relações de trabalho, resultando na precariedade das relações contratuais.

Após, serão tratados os efeitos do processo de globalização na subordinação jurídica clássica da relação de emprego, evidenciando que, a partir dos contratos flexíveis firmados, o empregado não mais se sujeita ao empregador apenas por meio de ordens diretas, mas também por modos informatizados de controle. Ao final, a abordagem se direciona para as formas contratuais positivadas pela Reforma Trabalhista.

Pretende-se, por fim, evidenciar que o Direito, com ênfase para o Direito do Trabalho, não fica à margem das mudanças impulsionadas pela globalização. Contudo, ainda que a subordinação típica da relação de emprego tenha exigido compreensões mais atuais, compatíveis com as modalidades contratuais flexíveis originadas, é relevante preservar a proteção do trabalho humano e da dignidade humana do trabalhador.

2 GLOBALIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS: AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO

As interações internacionais que demarcam o fenômeno da globalização acarretaram substanciais mutações nas relações laborais, originando novas formas de organização da produção e do trabalho. A partir deste contexto, orienta-se a pesquisa, partindo-se do estudo da evolução do capitalismo industrial, de como se deram os impactos da globalização no mundo do trabalho e quais formas contratuais foram construídas a partir da ideia de flexibilidade.

António Casimiro Ferreira (2005, p. 257) assim retrata esse cenário de transformações que decorrem do fenômeno da globalização.

> As noções de trabalho, de relações laborais, de direito do trabalho e as realidades sociais, políticas, económicas e culturais que lhe subjazem atravessam um período de profundas transformações. Quer nos países centrais, quer em todo o mundo em desenvolvimento, grande parte dos problemas que se colocam no actual momento, simultaneamente de transformação e de crise, passam de uma forma ou de outra por questões relacionadas com o trabalho, com a produção, ou com o emprego.

Essas transformações no mundo do trabalho intensificaram-se a partir da década 1980, um período de grande "salto tecnológico", com destaques para a automação, a robótica e a microeletrônica atingindo o universo fabril, as relações de trabalho e de produção do capital (ANTUNES, p. 23). Esse panorama é marcado por processos de trabalho com a substituição da produção em série e em massa pela flexibilização da produção (ANTUNES, p. 24).

Reginaldo Melhado (1999, p. 220), na mesma perspectiva, releva dois importantes fenômenos para as relações de trabalho no contexto da globalização:

> Por um lado, acarretou a descentralização dos ciclos produtivos, gerando sistemas de interconexão de atividades empresariais – o conceito de empresa-rede, a terceirização, a reconcentração – baseados em pequenas e microempresas e até mesmo no trabalho independente de profissionais ou consultores (*self-employed*). Além das novas concepções de gerenciamento da produção, aparecem também novas formas de prestação de serviços viabilizadas pelo avanço do conhecimento informático, com atividades profissionais realizadas dentro do domicílio. O produto da força de trabalho – o trabalho, portanto – em um simples passageiro do *modem*.
> (...)
>
> O outro fenômeno resultante da internacionalização do capitalismo – talvez o mais relevante para relações laborais – consiste na mundialização dos *processos produtivos*. Através desta técnica gigantescas corporações industriais espargiram intensamente sua

> atuação por todos os quadrantes do planeta, fracionando logística e geograficamente as diversas etapas da produção, e fizeram vir abaixo as fronteiras nacionais do Estado liberal clássico.

O quadro é moldado pela substituição do sistema fordista ou taylorista pela "toyotização". Para Ricardo Antunes (2003, p. 34), ao contrário do fordismo que tinha em sua base a produção em massa com produtos homogêneos (ANTUNES, 2003, p. 26), o toyotismo se norteava conforme a demanda: "variada, diversificada e pronta para o consumo". Objetivava-se a produção em menor tempo e com melhor qualidade, exigindo um trabalhador multifuncional. Busca-se o "just in time", com "o melhor aproveitamento possível do tempo de produção" (ANTUNES, 2003, p. 33-34).

De fato, a mundialização da economia representa, principalmente, "o trabalho com sua face atomizada e atemorizada de um lado e o capital como colosso transnacional, de outro, fundidos dialeticamente", de onde se constroem outras técnicas de gerenciamento da produção e de controle social do trabalho, na passagem do paradigma fordista para a "toyotização" da empresa moderna (MELHADO, 1999, p. 222).

Ricardo Antunes (2003, p. 36) elenca diversas mudanças no mundo do trabalho trazidas com o toyotismo, tais como a exigência de um número reduzido de trabalhadores e a submissão a horas extras como ponto de partida básico. Além disso, "o trabalhador deve pensar e agir para o capital, para a produtividade, sob a aparência da eliminação efetiva do fosso existente entre elaboração e execução no processo de trabalho" (ANTUNES, 2003, p. 42).

O novo regime de acumulação do capital apresentou-se, portanto, pela transição da rigidez para a flexibilidade (CARELLI, 2014, p. 42). Octavio Ianni (1994, p. 5) também comenta sobre tais transformações, ensinando que o padrão flexível de organização da produção modifica as condições sociais e as técnicas de organização do trabalho tornando o trabalhador polivalente, além do que intensifica a "tecnificação da força produtiva do trabalhador, potenciando-a". Comenta o autor que é exigido do trabalhador o ajustamento às exigências da produção de mercadoria e excedente, lucro ou mais-valia e "em última instância, o que comanda a flexibilização do trabalho e do trabalhador é um novo padrão de racionalidade do processo de reprodução ampliada do capital, lançado em escala global" (IANNI, 1994, p. 5).

Com a reestruturação verificada, ocorre também a mudança na estrutura das empresas, passando de verticalizada, em que se concentravam todas as etapas da produção industrial em uma grande empresa, para uma organização horizontalizada, com a

descentralização e a externalização de parte da produção para outras empresas, agora formadas em rede para a realização da produção (CARELLI, 2014, p. 43).

Segundo José Eduardo Faria (1997, p. 50), o avanço do fenômeno da globalização também serviu para aprofundar a desigualdade e a exclusão:

> Os ganhos de produtividade em grande parte têm sido obtidos às custas da degradação salarial, da informatização da produção e do subsequente fechamento dos postos de trabalho convencional, a simbiose entre marginalidade econômica e marginalidade social obriga as instituições jurídicas do Estado-nação a concentrar sua atuação na preservação da ordem, da segurança e da disciplina.

Para o autor, a globalização econômica promoveu para os excluídos dos mercados de trabalho e consumo a perda progressiva de condições materiais necessárias ao exercício dos direitos humanos de primeira dimensão e indispensáveis para se exigir o cumprimento daqueles de segunda e terceira dimensões. Encontram-se, afinal, na marginalidade socioeconômica, conquanto ainda possuam obrigações e deveres estabelecidos pela legislação. "Com suas normas penais, o Estado os mantém vinculados ao sistema jurídico basicamente em suas feições marginais, ou seja, como transgressores de toda natureza" (FARIA, 1997, p. 50).

Como se constata, o mercado de trabalho atravessou significativas mudanças. A volatilidade do mercado, o aumento da competição, o estreitamento das margens de lucro, a necessidade de maior produção, a divisão internacional do trabalho, caracterizam esse processo de globalização, originando questionamentos sobre a legitimidade do Direito, sobre a possibilidade de realização da democracia e da efetividade de direitos fundamentais. Na concepção neoliberal, competiria uma revisão de garantias mínimas, questionando-se o excesso de proteção dado ao trabalhador pelo Direito do Trabalho. Caberia ao Estado minimizar sua atuação, o que culmina com um ideário de regimes e contratos de trabalho mais flexíveis (BOMFIM, 2015, p. 22-23).

Diante dos impactos do processo de globalização econômica e da mundialização da economia, com a restruturação produtiva e as novas formas de organização do trabalho, denotou-se que o mundo do trabalho sofreu efetivas mutações, tendo sido marcado, em especial, pela flexibilidade das relações laborais. Daí exsurgem dúvidas a respeito da efetividade de direitos e de como o Direito tem se posicionado em face dos ideais de flexibilização e desregulamentação que caracterizam esse panorama.

3 IMPACTOS DA GLOBALIZAÇÃO NO TRABALHO SUBORDINADO

A partir da perspectiva acima apresentada, constata-se que as formas típicas de trabalho dão lugar a novas formas contratuais, mais flexíveis. Para António Casimiro Ferreira (2005, p. 281) "a especificidade do direito do trabalho, que sempre reconheceu na sua estrutura nomológica a proteção à parte mais desprotegida, cauciona agora padrões de emprego flexíveis e desregulados". A desregulamentação e a flexibilização, efeitos desse período, se traduzem na redução dos padrões de proteção legal dos trabalhadores (FERREIRA, 2005, p. 281).

Em outras palavras, Maurício Godinho Delgado aborda as tentativas de desregulamentação que atingem o Direito do Trabalho e o trabalho subordinado :

> Sob o impulso do argumento de que o Direito do Trabalho clássico criava obstáculos desnecessários e inconvenientes à livre gestão das relações econômicas e sociais, prejudicando a produtividade e a concorrência empresariais, despontaram diversificados veios discursivos e fórmulas interpretativas e normativas dirigidas à busca de maior aproximação dos processos e mecanismos de gestão da força de trabalho às necessidades econômicas do sistema capitalista. O resultado alcançado, entretanto, apontou essencialmente para a maior concentração de renda e a maior precarização das condições de trabalho nas economias e sociedades que absorveram tais orientações político-ideológicas (DELGADO, 2016, p. 70).

Para Reginaldo Melhado (1999, p. 225), "na ossatura medular do paradigma da produção pós-industrial do capitalismo a empresa passa a contar com uma estrutura a que denominamos citoplásmica". Enquanto no "núcleo duro" encontram-se operários de alta formação integrando quadros fixos, na periferia dessa estrutura organizacional, estão os trabalhadores do quadro volátil e dinâmico, adequando-se às dimensões da demanda e às contingências da concorrência internacionalizada.

Aldacy Rachid Coutinho (2000, p. 172) igualmente comenta os impactos no trabalho subordinado relatando "uma perda do padrão universal no âmbito trabalhista, pensado tradicionalmente para uma relação direta com um único protótipo de empregado, subordinado". Decorre que a constante fragmentação das relações jurídicas determina a preponderância do trabalho variável sobre unicidade do emprego, esvaziando o próprio direito do trabalho:

> A exploração, que era visualizada numa relação de subordinação, desaparece pela coordenação e assunção de interesses alheios. O empregado deve manter-se sempre qualificado, ter habilidade para o trabalho e aceitar as responsabilidades diante da produção, num controle de qualidade (COUTINHO, 2000, p. 172-173).

Nesse cenário, o trabalho passa a se deslocar para locais diversos do âmbito da empresa, como tradicionalmente visto, exemplo do próprio teletrabalho, trazendo uma acepção diversa da clássica subordinação. O trabalhador permanece agora subordinado por meios eletrônicos de controle. Conquanto traduzido como forma moderna de contrato de trabalho, o teletrabalho induz à falsa ideia de um trabalhador livre, o que poderia representar "o fim do controle físico do capital sobre o trabalho e o fim do monopólio da fábrica como demiurgo da produção; através da informática e das novas tecnologias se pode ir para o trabalho sem sair de casa", fato inverídico (MELHADO, 1999, p. 227).

Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 13-14) tece críticas ao teletrabalho, entendendo que essa modalidade contratual agride sensivelmente o direito ao não trabalho, à desconexão do trabalho, "eis que a própria vida privada do trabalhador se perde no fato de se transformar a sua residência em local de trabalho, com prejuízo para o próprio convívio familiar".

A despeito disso, quanto à subordinação no teletrabalho, saliente-se que o fato de deslocar o trabalhador para fora da empresa não tem o condão de afastar a subordinação deste ao empregador quando preenchidos os requisitos da relação de emprego, classicamente apresentados nos artigos 2° e 3° da Consolidação das Leis do Trabalho (trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação).

Nesse ínterim, complementa Souto Maior (2003, p.13) que os fundamentos e as funções do direito do trabalho, notadamente o de impedir a exploração do trabalho humano como fonte de riqueza daqueles que detêm o capital, o de manter a ética e a dignidade nas relações de trabalho, o de melhorar as condições de vida do trabalhador e o de distribuir riqueza subsistem em qualquer modo de produção, seja "fordista", "taylorista", "toyotista" ou outro:

> Assim, o obstáculo para a aplicação do direito do trabalho nestas novas formas de exploração do trabalho humano somente subsiste quando abandonam-se os postulados essenciais do direito do trabalho. As novas normas de produção talvez não tenham sido pensadas para evitar a aplicação do direito do trabalho, mas, querendo, ou não, o fato é que este efeito não pode ser produzido, sob pena de se negar toda a evolução da história social da sociedade moderna, jogando-se no lixo as garantias internacionais de preservação da dignidade humana (SOUTO MAIOR, 2003, p. 13).

Diante do avanço da tecnologia, incentiva-se ainda a prestação de trabalho de forma autônoma, o oposto do trabalho subordinado. As transformações trazidas ao mercado de trabalho pela implantação de inovadoras tecnologias de comunicação e

informação alcançam não apenas o protecionismo do Direito do Trabalho dado pelas regras clássicas, como ainda atinge a dicotomia trabalho subordinado “versus” trabalho autônomo.

De fato, as categorias com certa estabilidade e subordinação fiscalizada que antes informavam o Direito do Trabalho, na acepção clássica da relação de emprego, se desagregam para originar outras formas de exploração e subordinação, incentivando a autonomia. Apesar da inexistência da subordinação direta do empregador, essa condição impacta a qualidade do trabalho, em razão da possibilidade de controles mais rigorosos de resultado (GENRO, 1996, p. 52).

A atenuação da subordinação na relação de emprego gerada pelas novas formas de organização do trabalho é também demonstrada pela ideia de parassubordinação, “enxergando um patamar intermediário entre o trabalho subordinado – típico da relação de emprego – e o trabalho autônomo” (DELGADO, 2016, p. 70). Sobre o tema, preleciona Nelson Manrich:

> O surgimento de outras formas de trabalho, além do autônomo ou subordinado, corresponde a uma das manifestações da crise do Direito do Trabalho. A figura do chamado trabalho parassubordinado, envolvendo contratos a projeto, para muitos críticos não comprova apenas a crise da subordinação, mas a necessidade de proteger determinados trabalhadores aos quais a lei não dispensa proteção alguma, pelo simples fato de não serem empregados típicos

A terceirização mostra-se como outro exemplo característico desse quadro de mudanças. Para José Eduardo Faria (2004, p. 232), ao tratar da fragmentação do operariado decorrente das mudanças nas formas de contratação, a terceirização foi transformada em “importante e poderosa técnica de controle social, num eficiente instrumento para facilitar a própria implementação do modelo de ‘especialização flexível da produção’ e numa sutil estratégia de conversão dos trabalhadores em empregados de si mesmos”.

Rodrigo Carelli, citando expressão de Giovani Alves (2014, p. 46), apresenta a terceirização como uma das manifestações dessa “fragmentação sistêmica” das empresas constatada na nova organização do trabalho, agora constituídas em “empresas-rede”. Tem-se a centralização das atividades principais de uma empresa, sua atividade-fim, e a reunião de uma série de empresas satélites à sua volta, ocasionando o fenômeno da terceirização. “Com isso, dando ênfase na ‘empresa enxuta’, restringe a empresa o número de empregados diretamente contratados, entregando para outras empresas atividades essenciais, porém não centrais” (CARELLI, 2014, p. 46).

Essa configuração gera efeitos no contrato de trabalho e, por essa razão, na subordinação jurídica, visto que os trabalhadores permanecem subordinados ao prestador de serviços, com quem mantêm o vínculo de emprego, apesar de laborarem para outras empresas pertencentes à rede. Vólia Bomfim (2017, p. 470) explica a terceirização da seguinte forma, o que serve para evidenciar o impacto dessa forma contratual no trabalho subordinado:

> Na terceirização o vínculo empregatício se forma com o empregador aparente (prestadora de serviços), desde que regular, isto é, nos casos previstos em lei ou naqueles em que os requisitos formadores da relação de emprego entre o tomar e o trabalhador não estiverem presentes. Caso contrário, de acordo com a regra trabalhista (princípio da *ajenidad*), o vínculo de emprego será sempre com o seu real empregador, ou seja, com o tomador (salvo quando o tomador for ente da Administração Pública – art. 37, II da CRFB).

Maurício Godinho Delgado (2016, p. 313) ensina que a subordinação tem sofrido ajustes e adequações ao longo dos anos diante das alterações no mundo do trabalho. O autor apresenta três dimensões de subordinação originadas no transcorrer dessas transformações: a clássica, a objetiva e a estrutural.

A subordinação clássica refere-se à ideia do trabalhador comprometido a acolher o poder de direção do empregador, o que se manifesta por ordens diretas a ele direcionadas. A subordinação objetiva revela-se pela "integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços". Consiste, dessa forma, em "uma relação de coordenação ou de participação integrativa ou colaborativa, através da qual a atividade do trabalhador como que segue, em linhas harmônicas, a atividade da empresa, dela recebendo o influxo próximo ou remoto de seus movimentos" (VILHENA apud DELGADO, 2016, p. 314).

Por fim, tem-se a subordinação estrutural, vertente que se expressa pela "inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento". Irrelevante, portanto, se o trabalhador se harmoniza aos objetivos do empreendimento ou se receba ordens diretas do empregador: "o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços" (DELGADO, 2016, p. 314).

Conclui, pois, que a compreensão dessas dimensões da subordinação permite adequar o conceito jurídico desse instituto, pela via interpretativa, às modificações da realidade. Além disso, impede que se utilizem fórmulas jurídicas restritivas de direitos

sociais e fundamentais, demonstrando a capacidade de adaptação do Direito do Trabalho aos desafios da sociedade e economia capitalistas (DELGADO, 2016, p. 316).

Como visto, a reestruturação produtiva afetou diretamente o trabalho subordinado. Com o surgimento de contratos de trabalho mais flexíveis e empresas estruturadas em rede, em substituição à rigidez característica do modelo de produção fordista, a subordinação jurídica da relação de emprego clássica foi forçada à reconfiguração, dando lugar a novas formas contratuais, em especial, prestigiadas pela prestação de serviços autônoma; em locais diversos da empresa, como no teletrabalho; e a terceirização. Essas formas contratuais foram positivadas pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, a denominada Reforma Trabalhista, dando conta de que o Direito brasileiro é demandado pelas mutações no mundo do trabalho.

4 NOVAS FORMAS CONTRATUAIS POSITIVADAS PELA LEI 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA)

Com o advento da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, em vigor a partir de 11 de novembro de 2017, chamada Reforma Trabalhista, algumas das formas contratuais prestigiadas no cenário de globalização e flexibilização de direitos foram positivadas no ordenamento jurídico brasileiro. Como exemplos, é possível destacar o teletrabalho, a ampliação da terceirização para a atividade-fim da empresa e a previsão legal para a prestação de serviços autônoma.

O teletrabalho constitui modalidade contratual inovada pela Lei 13.4672017, que trouxe um capítulo específico para tratar da matéria, previsto nos artigos 75-A ao 75-E. Nos termos da lei, considera-se teletrabalho a prestação de serviços realizada preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologia de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (artigo 75-B, “caput”). O comparecimento do trabalhador à empresa para realização de atividades específicas que exigem sua presença no local não descaracteriza o regime (artigo 75-B, parágrafo único).

Conforme artigo 75-C, a prestação de serviços em regime de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, ajuste que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. Os parágrafos primeiro e segundo do mesmo dispositivo preveem a possibilidade de alteração da modalidade contratual, de modo que poderá o empregado passar da prestação presencial para teletrabalho se

havendo mútuo acordo previsto em aditivo contratual. A alteração inversa, para o presencial, pode se operar por determinação unilateral do empregador, sendo exigida apenas a concessão de prazo de transição mínimo de quinze dias, também definido em aditivo contratual.

A responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado deverão ser fixadas em contrato escrito. Tais utilidades não integram o salário do trabalhador (artigo 75-D). Quanto às precauções para se evitar doenças e acidentes do trabalho, dispõe o artigo 75-E que o empregador deverá instruir os empregados de maneira expressa e ostensiva, os quais assinarão termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções recebidas.

O deslocamento do trabalhador para fora das dependências da empresa não afasta a subordinação jurídica a que está submetido, mas a reconfigura para além da tradicional subordinação direta do empregador em face do empregado. A análise dos dispositivos deve ser feita em conjunto com o parágrafo único do artigo 6° da CLT, segundo o qual "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio". Nas palavras de Homero Batista (2017, p. 54), o trabalho permanece igual a qualquer outro cumprido dentro da fábrica, não sendo a localidade fato suficiente para tê-lo como atípico ou extraordinário.

O autor afirma como virtude da lei o reconhecimento do teletrabalho como uma forma de relação de emprego e não como trabalho autônomo, eventual ou impessoal. Porém, critica a inserção do teletrabalho como regime excluído do capítulo que limita a duração do trabalho, como ordena o artigo 62, III da CLT, retirando desse empregado o direito a horas extras, intervalos, hora noturna e limites diários de jornada. Sustenta a inconstitucionalidade do dispositivo com fundamento no artigo 7º, XIII da Constituição Federal que exige remuneração superior para horas prestadas além da oitava diária e quadragésima quarta semanal. Afinal, mero deslocamento territorial não autoriza jornadas irrestritas, especialmente se houver meios possíveis de controle informatizados e telemáticos (DA SILVA, 2017, p. 53-56).

Um dos pontos significativos trazidos com a Reforma Trabalhista refere-se à terceirização. A Lei 13.467/2017 alterou dispositivos da Lei 6.019/1974 (Lei do Trabalho Temporário) tratando do tema. O que antes era, em essência, regulado pela Súmula 331

do Tribunal Superior do Trabalho, agora tem na atual legislação a regulamentação. Permitia-se, antes, a terceirização de serviços apenas para a atividade-meio do tomador, para as atividades consideradas periféricas e não relacionados aos serviços essenciais da dinâmica empresarial do tomador de serviços. Com a entrada em vigor da reforma trabalhista e a inclusão do artigo 4º-A na Lei 6.019/1974, torna-se possível a transferência, pelo tomador de serviços à empresa prestadora, da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, exigindo-se que o prestador possua capacidade econômica compatível com a execução.

Na mesma esteira, vale destacar que a constitucionalidade da terceirização da na atividade-fim foi reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamento n. 346 (ADPF 346) e do Recurso Extraordinário n. 958.252 (RE 958.252/MG), em decisão prolatada em 30 de agosto de 2018. Do julgamento, fixou-se tese, com repercussão geral, pela licitude da terceirização irrestrita[1].

Afastando-se a incidência de subordinação, tem-se a previsão do artigo 442-B da CLT, dado pela Lei 13.467/2017: "a contratação de autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3° desta Consolidação". Homero Batista (2017, p.67) mais uma vez comenta a respeito:

> O direito do trabalho, no estágio de desenvolvimento verificado no ordenamento brasileiro, dedica-se à busca do equilíbrio de um grupo específico, a saber, o trabalho subordinado, a que chamamos de emprego. A CLT foi edificada em torno desta figura, de modo tão enfático que, após alguns anos, ser "celetista" passou a ser sinônimo de ser empregado registrado, dentro das regras do mercado formal (BATISTA, 2017, p. 67).

E conclui com críticas ao legislador pela redação dada ao artigo, uma vez que se tenta alterar a natureza jurídica da relação de emprego. "A solução mais confusa é ele próprio vir afirmar que não existe relação de emprego onde há potencial para ocorrer relação de emprego" (BATISTA, 2017, p. 68).

A Lei 13.467/2017 trouxe consigo a positivação de formas contratuais, antes à margem da lei, que caracterizam os efeitos impactantes da globalização econômica sobre as relações de trabalho, especialmente com a implantação de meios de controle do

[1] O STF fixou a seguinte tese: "É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante" (STF, Pleno, RE 958.252/MG, rel. min. Luiz Fux, j. 30/8/2018).

trabalho informatizados e novas tecnologias, reconfigurando a subordinação jurídica do empregador em face do empregado. O teletrabalho, a extensão da possibilidade de terceirização à atividade-fim da empresa e a inserção na legislação sobre o trabalho autônomo desvinculados da relação de emprego demonstram que a subordinação clássica, expressada por ordens diretas direcionadas ao trabalhador, já não é incontestável.

Conforme se verifica, a Reforma Trabalhista, ao positivar formas contratuais antes não apresentadas no ordenamento jurídico brasileiro, passou a legitimar a contratação precária. O discurso de modernização das relações de trabalho sustentou as mudanças. Contudo, o Direito, em especial, o Direito do Trabalho deve acompanhar as mutações sem descuidar da valorização do trabalho humano e dos valores sociais do trabalho, base da ordem jurídico-social do país. Como nas palavras de Jorge Luiz Souto Maior (2013, p. 179), "O Direito do Trabalho é muito mais do que isso e, ademais, só tem sentido dentro desse contexto mais amplo, que é o da construção, progressiva e constante, de uma racionalidade que possa ser útil ao resgate do mundo humano".

Portanto, tais modalidades de contrato de trabalho não devem servir para legitimar a precarização das relações laborais, com a supressão de direitos trabalhistas mínimos. Efetivamente, a incidência do Direito do Trabalho, que tem em sua raiz a proteção do trabalho humano e da dignidade humana do trabalhador, se mostra importante, cabendo apenas ajustar-se à nova realidade ditada pelo atual estágio da reestruturação produtiva.

5 CONCLUSÃO

Em razão dos impactos do processo de globalização econômica e da mundialização da economia que impulsionaram a restruturação produtiva, novas formas de organização do trabalho foram originadas. De fato, o mundo do trabalho sofreu significativas mudanças nesse cenário. As relações contratuais passam a se tornar flexíveis, exigindo que o Direito acompanhe esse ideário de flexibilidade permeado pela demanda de flexibilização e desregulamentação de direitos.

A partir da ideia de flexibilidade, verificou-se que também o trabalho subordinado foi afetado pela globalização econômica. Com o surgimento de contratos de trabalho mais flexíveis e empresas estruturadas em rede, a subordinação jurídica marcada por ordens e comandos diretos dirigidos ao empregado, antes característica substancial da relação de emprego clássica, foi instada a se reconfigurar, acompanhando as formas contratuais

surgidas, em especial, prestigiadas pela prestação de serviços autônoma, deslocadas do chão de fábrica, o teletrabalho e a terceirização.

Essas modalidades foram positivadas pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, a denominada Reforma Trabalhista. Tratam-se de modelos de contrato que caracterizam os efeitos impactantes da globalização econômica sobre as relações de trabalho, especialmente com a implantação de meios de controle informatizados e novas tecnologias, reconfigurando a subordinação jurídica do empregador em face do empregado.

Como destaque, encontram-se o teletrabalho, a autorização da terceirização na atividade-fim da empresa e a inclusão na legislação do trabalho autônomo desvinculado da relação de emprego. Tais hipóteses servem para demonstrar que, efetivamente, a subordinação jurídica clássica já não se sustenta exclusivamente. A parassubordinação, a subordinação estrutural e, afinal, a subordinação mais rarefeita, por exemplo, ilustram esse panorama.

De todo modo, as modalidades de contrato de trabalho apontadas não devem servir para legitimar a precarização das relações laborais, com a supressão de direitos trabalhistas considerados mínimos e integrantes do patamar civilizatório mínimo conferido ao trabalhador. A proteção do trabalho humano e da dignidade humana do trabalhador há de ser elevada como norte para a configuração de qualquer forma contratual, cabendo apenas um ajustamento à realidade que se constatar em cada estágio da reestruturação produtiva.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho humano**. 9. Ed. São Paulo: Cortez, 2003.

BOMFIM, Volia. **Direito do Trabalho** – 14ª ed., rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2017.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 9 de agosto de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 jul. 2018.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 20 jul. de 2018.

_____. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 17 de julho de 2017. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 20 jul. 2018.

_____. Supremo Tribunal Federal. Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental 346. Relator: Ministro Roberto Barroso. **Pesquisa de Jurisprudência**, Acórdãos, 30 agosto 2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/pesquisarJurisprudencia.asp>. Acesso em: 07 set. 2018.

_____. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 958.252/MG – Minas Gerais, Relator: Ministro Luiz Fux. **Pesquisa de Jurisprudência**, Acórdãos, 30 agosto 2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/pesquisarJurisprudencia.asp>. Acesso em: 07 set. 2018.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização como intermediação de mão de obra**. 2014. Ed. Eletrônica. Disponível em: <https://rodrigocarelli.files.wordpress.com/2017/02/terceirizac3a7c3a3o-como-intermediac3a7c3a3o-de-mc3a3o-de-obra.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2018

COUTINHO, Aldacy Rachid. Globalização e direito do trabalho. **Revista de Direito e Democracia**. vol.1, n.1 1º sem., Canoas, 2000 p. 163-176

DA SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à reforma trabalhista – análise da Lei 13.467**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

FARIA, José Eduardo. Direitos humanos e globalização econômica: notas para uma discussão. **Estudos Avançados**. 11 (30), 19. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ea/v11n30/v11n30a04.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2018.

_____. **O Direito na economia globalizada**. Editora Malheiros: São Paulo, 2004.

FERREIRA, António Casimiro Ferreira. in SANTOS, Boaventura de Souza. **A Globalização e as Ciências Sociais**. 4ª Ed. São Paulo: Editora Cortez, 2002.

IANNI, Octavio. O mundo do Trabalho. **São Paulo em Perspectiva**. 8 (1):2-12, janeiro-março 1994. Disponível em: <http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v08n01/v08n01_01.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2017.

MANNRICH, Nelson. Autonomia, Parassubordinação e Subordinação: Os diversos Níveis de Proteção do Trabalhador e do teletrabalhador. Disponível em:

<http://ipmackenzie.com.br/fileadmin/Graduacao/FDir/Artigos/nelson_manrich.pdf:> Acesso em: 12 jul. 2018.

MELHADO, Reginaldo. Mundialização, neoliberalismo e novos marcos conceituais da subordinação. Gênesis. **Revista de Direito do Trabalho**, Curitiba, v. 74, p. 219-234, 1999.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz de. **Do direito à desconexão do trabalho**. 2003. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf>. Acesso em: 20 jul. 2018.

_____. Capitalismo, Crise, Meio Ambiente e Direito do Trabalho. **Direito Alternativo**. v.2, n.1, pp. 174-186, junho de 2013. Disponível em <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/297321/mod_resource/content/0/853-3023-1-PB.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2018.

TARSO, Genro. Crise Terminal do Velho Direito do Trabalho. Revista 21, n. 1, ano 1996, p. 49-53.