II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

YURI NATHAN DA COSTA LANNES

Copyright © 2020 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais 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 - UNIVEM – São Paulo
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 I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI
Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: CONPEDI, 2020.
Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-160-9
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito, pandemia e transformação digital: novos tempos, novos desafios?
1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. II Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2020 : Florianópolis, Brasil).
CDU: 34

CONPEDI

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

II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Frutos de estudos aprovados para o II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado entre os dias 02 a 08 de dezembro de 2020, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema “Direito, Pandemia e Transformação Digital: novos tempos, novos desafios?”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" pudemos testemunhar relevante espaço voltado a disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Diante de um ano pandêmico, foram apresentados inicialmente os artigos “A pandemia da COVID-19 e os reflexos no mundo do trabalho: impactos à saúde mental do trabalhador”; “Garantia de direitos nas relações de trabalho docente universitário durante a pandemia de COVID-19 à luz da Nota Técnica nº 11/2020 do Ministério Público do Trabalho” e “Meio Ambiente do Trabalho: por uma visão ética sustentável em tempos de pandemia”

Em seguida, todos abordando o tema teletrabalho, vislumbramos os seguintes estudos: “A pandemia do COVID 19 e a nova perspectiva de trabalho: teletrabalho e os impactos na saúde”; “A pandemia e o regime de teletrabalho, breve considerações”; “O teletrabalho e a reforma trabalhista: um estudo em tempos de pandemia no Brasil de 2020”; “O teletrabalho em domicílio: definições e debates contemporâneos”; “As consequências do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores em tempos de COVID-19”

Foram apresentados ainda dois artigos cujo foco principal trata de compliance relacionada ao Direito do Trabalho. São eles: “Compliance como ferramenta efetiva de proteção de dados nas relações de trabalho” e “Compliance trabalhista: uma postura ética empresarial?”.

Os direitos fundamentais, das crianças e das mulheres não poderiam ficar de fora deste grupo de trabalho e foram analisados nos artigos intitulados: “Direitos fundamentais e a flexibilização da reforma trabalhista brasileira: apontamentos críticos”; “O direito humano ao

não trabalho: programa de combate ao trabalho infantil e de estímulo à aprendizagem para efetivação do objetivo 8.7 de desenvolvimento sustentável" e ainda "Meio ambiente do trabalho e proteção da mulher: reflexões sobre o Projeto de Lei n.º 1.143/19 e a criação da licença menstrual no Brasil".

Tratando de temas mais modernos, observamos ainda os artigos "Capitalismo de plataforma e a pretensa neutralidade nas relações de trabalho" e "Modernização fake: desvendando a realidade por detrás dos indicadores de produtividade no serviço público"; "Neuromarketing e os trabalhadores de aplicativos: técnicas modernas de exploração do trabalho humano" e "Os impactos do avanço tecnológico no direito do trabalho: uma proposta de releitura dos requisitos da relação de emprego".

Por fim, temos o texto "A possibilidade de terceirização do serviço de intimação nos Tabelionatos de Protesto do Brasil, sob a perspectiva da Lei 13.429/2017" encerra o Grupo de Trabalho.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Prof. Dr. Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Prof. Yuri Nathan da Costa Lannes

Universidade Presbiteriana Mackenzie

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I apresentados no II Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (https://www.indexlaw.org/), conforme previsto no item 7.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

OS IMPACTOS DO AVANÇO TECNOLÓGICO NO DIREITO DO TRABALHO: UMA PROPOSTA DE RELEITURA DOS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

THE IMPACTS OF TECHNOLOGICAL ADVANCEMENT ON LABOR LAW: A PROPOSAL TO RE-READ THE REQUIREMENTS OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP.

Miriam Parreiras de Souza Sarmento [1]
Samuel Steferson de Araujo Alves [2]

Resumo

A evolução tecnológica tem alterado significativamente a forma de trabalho no mundo. Desde a Revolução Industrial que rompeu com o modelo de produção fordista/taylorista e surgiu o modelo Toyotista, a sociedade capitalista tem passado por inúmeras transformações, o que é impulsionado pela evolução da tecnologia. Contudo, tais transformações não podem gerar a flexibilização de Direitos Trabalhistas, sendo necessária uma releitura dos requisitos fundamentais para a configuração do vínculo de emprego, que é a proposta deste trabalho. A presente pesquisa utilizou a metodologia dedutiva, cumprindo com os requisitos interdisciplinariedade e atualidade, a fim de propor soluções práticas para o problema apresentado.

Palavras-chave: Evolução tecnológica, Relação empregatícia, Releitura

Abstract/Resumen/Résumé

Technological evolution has significantly changed the way of working in the world. Since the Industrial Revolution that broke with the Fordist / Taylorist production model and the Toyotist model emerged, capitalist society has undergone countless transformations, which is driven by the evolution of technology. However, such transformations cannot generate the flexibilization of Labor Rights, being necessary a rereading of the fundamental requirements for the configuration of the employment bond, which is the proposal of this work. The present research used the deductive methodology, complying with the interdisciplinary and current requirements, in order to propose practical solutions to the problem presented.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Technological evolution, Employment relationship, Rereading

---

[1] Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Pós-Graduada em Direito Previdenciário. Professora de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho do Centro Universitário Una. Advogada.

[2] Graduando em Direito pela Faculdade Minas Gerais. Auxiliar Jurídico no Escritório Ferreira e Chagas Advogados.

1. INTRODUÇÃO

A evolução tecnológica é um processo irreversível na sociedade capitalista globalizada. Atualmente alguns cliques no celular permite a comunicação de duas pessoas que estão em lados opostos no globo terrestre. Essa evolução traz consigo muitos inegáveis benefícios, todavia, em alguns aspectos ela gera a precarização das relações sociais.

No âmbito do Direito do Trabalho os processos de produção industrial que marcaram a evolução desse ramo do Direito, expressam e exemplificam a mudança do comportamento do empregado dentro de uma empresa, o que certamente foi impulsionado pelo avanço tecnológico. Na era Taylorista/Fordista, o empregado trabalhava desenvolvendo atividades específicas e repetitivas, sendo cada um responsável por uma parte específica do processo de produção. Nesse cenário, a CLT de 1943 foi editada estabelecendo os cinco requisitos necessários para configurar a relação de emprego, sobre o qual incidem todas as normas protetivas do Direito do Trabalho.

Posteriormente o japonês Taiichi Ohno desenvolveu o sistema Toyotista de produção que tem características bem distintas do modelo Taylorista/Fordista. Nesse sistema, o empregado é um colaborador da empresa e tem que ter conhecimento de todas as fases de produção, sendo necessária uma multiplicidade de habilidades para se manter como empregado. Esse sistema é impulsionado pelo avanço tecnológico que trouxe uma mudança significativa nos equipamentos e no modo de produção.

Atualmente, a pandemia decorrente da viralização do Coronavírus atingiu todo o mundo globalizado e acelerou o processo do desenvolvimento tecnológico. No mundo do trabalho, a pandemia obrigou milhões de trabalhadores a se ausentarem de seu posto de trabalho, indo prestar serviços em *home office*. Com isso, a clássica relação de emprego que existia na época da edição da CLT agora possui uma nova conformação.

Diante de tantas transformações, o Direito do Trabalho está sofrendo uma constante tentativa de flexibilização, o que gera a precarização do trabalho. Muito se sustenta, inclusive, a inexistência do vínculo de emprego diante das novas formas de prestação de serviços oriundas dessa transformação dos modos de produção.

Com isso, é imprescindível a releitura do Direito do Trabalho a começar do seu núcleo de incidência: a existência da relação de emprego, o que é a proposta do presente trabalho. Para tanto, inicialmente serão apontadas as principais características das transformações ocorridas no mundo do trabalho em razão da evolução das formas de produção industrial, da tecnologia

e das mudanças trazidas ao mundo pela pandemia do Coronavírus. Em seguida, serão apresentados os requisitos para configuração da relação de emprego em sua forma clássica e, ao final, será apresentada a necessidade de releitura desses requisitos a fim de se preservar a existência dessa relação e a incidência das normas protetivas ao maior número possível de trabalhadores.

2. OS REQUISITOS CLÁSSICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

O vínculo de emprego se manifesta quando presentes na relação entre prestador e tomador de serviços os requisitos do art. 3º da CLT. Tradicionalmente, configura-se a relação de emprego quando o trabalho é pessoal (executado pelo próprio trabalhador, não se admitindo substituições regulares), não eventual (trabalho que perdura e se prolonga no tempo), subordinado (recebimento de ordens pessoais do dador de trabalho, submissão ao poder disciplinar empresarial, cumprimento de metas e horários de trabalho definidos, etc.) e mediante um pagamento (uma contraprestação, em regra pecuniária, pelos serviços prestados). Esses são os requisitos clássicos da relação de emprego estabelecidos pela norma celetista de 1973.

Ocorre que, com o avanço tecnológico já vivenciado em todo o mundo nos últimos anos e que foi ainda mais impulsionado pela pandemia do Coronavírus e as medidas de isolamento social dela decorrentes, as relações de emprego passaram por transformações substanciais, sendo ainda mais utilizados o trabalho em home office, teletrabalho, dentre outros, todos com ampla presença de recursos tecnológicos. Além disso, para aqueles que continuam prestando o trabalho presencialmente no estabelecimento da empresa, o avanço tecnológico também tem alterado significativamente as rotinas de trabalho, pois várias ações tem sido afetadas pelas máquinas e instrumentos tecnológicos, em substituição à mão de obra humana. Cada dia mais os instrumentos tecnológicos são utilizados pelos trabalhadores e também pelos empregadores para melhorar a forma de prestação de serviços, garantir maior segurança ao empregado e aumentar a aferição de lucro pelo empregador.

Diante das novas formas de prestação de serviço pelo empregado dentro e fora da empresa, tem aumentado o número de trabalho informal, sob o argumento de ausência dos requisitos necessários para configurar o vínculo empregatício.

Segundo pesquisa do IBGE (2020) divulgada em 18 de setembro de 2020, o número de desempregados no Brasil atualmente totaliza 13,7 milhões. A taxa de desocupação atingiu 14,3%, na quarta semana de agosto, atingindo o maior patamar da série histórica da pesquisa,

iniciada em maio. Certamente que esse aumento da taxa de desemprego possui como uma das causas a pandemia do coronavírus, mas não menos certo é que o avanço tecnológico também é um dos fatores que colaboram para essa elevação.

Diante desse cenário, muitos sustentam a necessidade de se proceder à elaboração de uma nova legislação para regular o trabalho no Brasil, em substituição à CLT e o principal argumento utilizado é que ela se encontra ultrapassada em face de seus mais de 60 anos de vigência (HINZ, 2012). Todavia, enquanto a nova legislação não é editada, é possível fazer uma releitura dos requisitos da relação de emprego que já constam no texto celetista, a fim de garantir a aplicação das normas do Direito do Trabalho, resguardando às partes os direitos fundamentais do trabalho previstos na Carta Constitucional e na legislação trabalhista infraconstitucional.

Pretende-se aqui apresentar uma proposta de nova interpretação dos requisitos insculpidos nos arts. 3º e 2º da CLT para fins de caracterização da relação de emprego, de modo que a evolução tecnológica não prejudique, ou ao menos torne duvidoso, o atendimento de cada um deles na situação concreta que se faça presente. Para tanto, inicialmente é necessário tecer alguns comentários sobre os requisitos da relação de emprego extraídos dos arts. 2º e 3º, da CLT. Em seguida, serão abordadas as questões relevantes sobre o avanço tecnológico e seus impactos no mundo do trabalho, as alterações nos modos de produção industrial e seus reflexos no direito do trabalho e, finalmente, será apresentada uma proposta de releitura dos elementos fático-jurídicos da relação empregatícia a fim de ser preservada a existência do vínculo de emprego e a aplicação das normas do Direito do Trabalho.

2.1. Pessoa física

O requisito da pessoa física ser a prestadora de serviços restringe a figura do empregado apenas à pessoa física e afasta a possibilidade de caracterização da relação de emprego quando o prestador de serviços for uma pessoa jurídica. Todavia, atualmente constata-se cada vez mais a presença do fenômeno chamado “pejotização”, que ocorre quando o empregador contrata pessoa física revestida de pessoa jurídica, com o objetivo de esquivar-se de encargos decorrentes da relação empregatícia e, por conseguinte, potencializar os lucros e resultados financeiros de sua empresa.

Sobre o tema, assim lecionam Mateus Marinho Arão dos Santos, Angélica Jacob D´Amico e Jorge Gonzaga Matsumoto (2019, p.29).

> Na alcunhada “fraude da pejotização”, o trabalhador constitui uma pessoa jurídica e celebra com o seu empregador um contrato simulado de prestação de serviços, recebendo o seu salário mediante a emissão de notas fiscais, tudo isso com o intuito de fazer crer que se trata de uma relação comercial e, desse modo, mascarar a verdadeira relação existente entre as partes, que seria uma relação tipicamente de emprego.

O avanço tecnológico coopera muito para a ocorrência da pejotização, tendo em vista que a criação de uma pessoa jurídica atualmente pode ocorrer apenas com alguns cliques no computador ou celular.

Não se olvida que após a reforma trabalhista surgiu a figura denominada "autônomo exclusivo" definida no art. 442-B da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), segundo o qual a contratação de autônomo, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º da CLT. Todavia, tal permissão se dá apenas para os verdadeiros trabalhadores autônomos, que não estão sujeitos à subordinação perante o empregador, pois se esse requisito também estiver presente na relação, é imperiosa a caracterização do vínculo empregatício, mesmo que o empregado esteja travestido de uma pessoa jurídica.

2.2. Pessoalidade

O conceito clássico de pessoalidade estabelece que o contrato de trabalho em relação ao empregado é *intuito personae*, não se admitindo, a princípio, alteração. Ou seja, apenas o empregado pode prestar o serviço para o qual foi contratado, não podendo se fazer substituir por outrem. Nessa vertente clássica, o trabalhador possui um aspecto funcional específico, fazendo com que ele seja único naquilo que faz; se outros exercerem a mesma função que ele, é porque a empresa necessita de mais de um empregado naquela função, mas todos eles são igualmente necessários, contando a empresa, todos os dias, com sua presença e seu trabalho dentro das especificações por ela estabelecidas. (HINZ, 2012).

Todavia, com o avanço tecnológico, as atividades desenvolvidas por um empregado se tornaram muito mais célere, pois com poucos cliques é possível ter acesso a uma gama infinita de informações que auxiliam no desenvolvimento de praticamente todas as funções. Com isso, um mesmo empregado pode desenvolver várias atividades na empresa, fazendo com que seja facilmente substituído em uma ou várias delas ao longo do dia.

2.3. Não eventualidade

Em uma visão clássica, o requisito da não eventualidade se relacionava ao princípio da continuidade da relação de emprego: o empregado se inseria no rol de elementos pessoais e materiais administrados pelo empresário com o objetivo de alcançar o objeto social da empresa. Como o empregado se inseria no rol de elementos administrados pela empresa para o desenvolvimento de suas atividades, e como essas atividades se projetavam no tempo, o empregado trabalhava em uma dimensão permanente, ou seja, de forma não eventual.

A eventualidade na prestação dos serviços significava que a atividade prestada não era ligada ao núcleo da empresa ou, se fosse, decorreria de acréscimo excepcional e temporário de demanda, de modo que, da mesma forma que eventualmente era necessária, em outros momentos era dispensável. (HINZ, 2012)

Atualmente, na busca da redução de custos, as empresas procuram o mais que possível adquirir produtos e serviços apenas quando necessários. Além disso, o avanço tecnológico permite que o empregador tenha acesso à matéria prima de seu produto com muito mais rapidez. Com isso, quase que desapareceram os estoques e as atividades desempenhadas pelo empregado nem sempre são imprescindíveis para a empresa, mas sempre que há a necessidade, aquele empregado é quem a executa. Inclusive, essa é a uma das características das transformações ocorridas com as mudanças do modo de produção industrial vivenciadas em todo o mundo, conforme será aprofundado no próximo capítulo.

2.4. Onerosidade

O art. 457 da CLT define remuneração como sendo o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado, em virtude da relação de emprego, incluindo as gorjetas recebidas de terceiros; o art. 458, também da CLT, especifica as utilidades que compõem o salário.

> A contraprestação pelo trabalho realizado, materializada em dinheiro ou utilidades, é requisito fundamental para a existência da relação de emprego. Pode estar vinculada ao trabalho em condições normais (salário), ou a produção e cumprimento de metas (comissões e prêmios), ou, ainda, disfarçada para ocultar o caráter oneroso da prestação (diárias, ajuda de custo, ressarcimentos de despesas ou fornecimento habitual de determinada utilidade com caráter retributivo, como moradia, planos de saúde, fornecimento de veículos para o trabalho ou não, mensalidades escolares, previdência privada, assistência médica, hospitalar e odontológica, etc.) (SAKO, 2012).

A onerosidade não é materializada pela obrigatoriedade de se pagar salário, mas, sim, pelo fato de que, tratando-se de um contrato de trabalho, gera direitos e obrigações para os sujeitos contratantes, empregado e empregador. Ao direito de receber o salário corresponde a principal obrigação do empregado em trabalhar; ao direito do empregador receber o trabalho de seu empregado corresponde sua principal obrigação de pagar o salário. (HINZ, 2012).

Em verdade, o avanço tecnológico pouco afeta tal requisito da relação de emprego, uma vez que a onerosidade está presente independente da forma da prestação de serviços. O que muda é apenas a forma como a contraprestação é paga pelo empregador, pois atualmente a maioria dos empregadores fazem o pagamento do salário através de transferência bancária, pouco se utilizando do dinheiro em espécie ou cheque.

2.5. Subordinação

Etimologicamente, a palavra subordinação relaciona-se com a sujeição de uma pessoa ao poder de outrem, às ordens de um terceiro, o que justifica a origem da subordinação jurídica como contraface do poder diretivo do empregador.

Na doutrina brasileira, os livros do início do século passado tratavam, de forma recorrente, da subordinação como sinônimo de sujeição pessoal. Orlando Gomes, após eleger a subordinação como elemento diferenciador do contrato de trabalho, afirmara que:

> Adotado o critério da subordinação jurídica ou hierárquica como o único que realmente permite a caracterização do contrato de trabalho, mister se faz expor e analisar as razões pelas quais a dependência pessoal do trabalhador é inerente à relação de emprego. (GOMES, 2011)

Ocorre que o enquadramento da subordinação como sujeição pessoal poderia fazer da relação de emprego algo semelhante às relações mantidas nos períodos escravocratas e servis, quando ao trabalhador não era conferida liberdade. Diante disso, passou-se, então, a conceber-se a subordinação como algo decorrente do contrato de trabalho e, assim, limitada pelo conteúdo das prestações nele previstas. (GASPAR, 2011)

É jurídica, portanto, a dita subordinação, uma vez que essa encontra sua razão de ser na celebração do contrato de trabalho, instrumento jurídico através do qual o empregado se compromete a prestar seus serviços em favor de outrem que, na qualidade de tomador dos serviços, possui o direito de dirigir e comandar a referida prestação.

No entanto, com o surgimento de novas modalidades de trabalho, e a tendência atual de organização do trabalho, esse conceito não mais se mostra suficiente para abrange-las, fazendo-se necessária sua discussão e suas transformações, o que será objeto de detida análise nos próximos capítulos do presente trabalho.

3. OS MODOS DE ORGANIZAÇÃO DA PRODUÇÃO E A RELAÇÃO DE EMPREGO

É notória a necessidade do ordenamento jurídico se adaptar às modificações oriundas do avanço tecnológico e às mudanças dos modos de organização da produção, mas, para isso é preciso entender o início desse processo de mudança a fim de compreendê-lo melhor e como ele reflete nas relações de trabalho, mormente nos requisitos necessários para configurar a relação de emprego.

Durante a Segunda Revolução Industrial as empresas passaram por intensas modificações nas formas de organização da produção industrial, o que modificou substancialmente as características do empregado de cada uma dessas fases.

O modelo Fordista de trabalho se caracterizava pela verticalização da empresa e, à época, intensificou-se também a utilização dos métodos tayloristas de divisão de trabalho, motivo pelo qual o referido modelo passou a ser chamado fordista/taylorista. (GASPAR, 2011, p.45).

O Taylorismo e o Fordismo enfatizaram basicamente os princípios de fabricação. O primeiro iniciou o estudo da mão de obra na produção industrial, organizando o trabalho de modo a obter grande produtividade com menor custo.

Por sua parte, o Fordismo manteve o mecanismo de produção e organização semelhante ao taylorismo, porém adicionou a esteira rolante, ditando um novo ritmo de trabalho. (BEZERRA, 2017).

> Era também característica do fordismo a produção em massa, o grande estoque de produtos, o que acabou fazendo, em determinado momento, com que a produção superasse o consumo, tornando aquele modelo de produção desinteressante e prejudicial ao sistema capitalista, motivo pelo qual surgiu a necessidade de se repensar, de se alterar o modo de produção. Surge então o toyotismo, modelo de produção adotado pela fábrica japonesa de automóveis, a Toyota (MAIOR, 2000, apud GASPAR, 2011, p.45).

O binômio fordismo/taylorismo, que indica sistema produtivo e processo de trabalho, estruturava-se na fabricação em massa de mercadorias, fundada na produção homogeneizada e verticalizada.

O taylorismo diferenciava o trabalho manual do trabalho intelectual. Além disso, a empresa tornava o operário um ser não pensante, possibilitando um maior controle do capital sobre o processo de produção. Destarte, a fábrica impulsionou o controle social (DRUCK, 1999, p. 41-42). O padrão de produção fordista/taylorista baseou-se no trabalho parcelar e fragmentado, no qual as tarefas eram decompostas a fim de que os operários praticassem movimentos repetitivos, que, somados, resultavam no produto coletivamente produzido. O trabalhador era um mero apêndice da máquina (ANTUNES, 2003, p. 37).

Esse método de trabalho não foi, contudo, aceito de forma pacífica pelos trabalhadores. Houve greves na metalurgia em virtude do sistema de pagamento por prêmios, da desqualificação, e devido ao controle do tempo pelo cronômetro. Os trabalhadores mais qualificados reclamavam contra a expropriação do saber e a quebra da autonomia. Os operários com menor qualificação buscavam melhores salários e diminuição no ritmo de trabalho. A resistência ao taylorismo foi mais forte nos EUA, onde foi iniciada a sua implantação, todavia, não se concentrou somente nesse país, encontrando ressonância, outrossim, na Inglaterra (DRUCK, 1999, p. 44-45).

Vários fatores costumam ser mencionados para explicar a crise do modelo fordista. Costuma-se atribuir a crise do fordismo às quedas da produtividade e do crescimento econômico, ao recrudescimento dos déficits públicos, aos acordos de Bretton Woods e às crises do petróleo (PRADO, 1999).

O toyotismo e a era da acumulação flexível emergiram como solução para o contexto da crise estrutural do capital dos anos 70, a qual reunia elementos problemáticos internos ao próprio capital e as lutas oriundas da classe trabalhadora (ANTUNES, 2003, p. 47).

O toyotismo é uma forma de organização do trabalho desenvolvido pelo japonês Taiichi Ohno, em 1962, na montadora japonesa Toyota.

Nesse novo modelo, a fábrica deixa de se tornar “vertical” e se horizontaliza. Busca-se a empresa enxuta, eliminando-se estoques, redução nos custos da produção, a utilização da terceirização, transformando a grande fábrica somente em uma mera gerenciadora. (GASPAR, 2011)

As empresas deixam de estocar mercadorias que, agora, são produzidas com alto grau de especialização, mas em pequena escala. A produção passa a ser feita de acordo e tão somente para atender à demanda, sem perder o objetivo principal do capitalismo que é a acumulação de capital. (DELGADO, 2004, apud GASPAR, 2011, p.46-47).

São reflexos desse novo modelo de produção na nova empresa flexível a inauguração de uma nova ótica trabalhista, elevando o desemprego, o subemprego e tornando o emprego legítimo, consequente do contrato individual do trabalho, algo extremamente raro. (GASPAR, 2011)

Durante todo esse processo de evolução dos modos de produção industrial visualiza-se, concomitantemente, um avanço tecnológico enorme em todo o mundo. Verifica-se que no modo de produção Toyotista a utilização de aparelhos mecânicos e informatizados é frequente nas empresas. Aqui, os empregados devem ter múltiplos conhecimentos pois apenas um empregado deve ser capaz de desenvolver várias funções na empresa, o que só é possível com o auxílio dos recursos tecnológicos.

4. O AVANÇO TECNOLÓGICO E AS RELAÇÕES DE EMPREGO

A evolução tecnológica tem desempenhado um papel importantíssimo nas relações de trabalho de forma direta e indireta. Há alguns anos seria impossível imaginar estar trabalhando sem estar presente fisicamente na empresa. Hoje, com o advento da Lei 12.551/2011, é possível que trabalhadores exercem suas atividades à distância através do teletrabalho, utilizando essas novas tecnologias como informática e telecomunicações, estando amparados legalmente para demonstrar à relação de emprego.

Anterior à aprovação do Decreto-Lei que deu origem a lei comentada em supra, o texto da CLT que tratava sobre o assunto, o artigo 6º, tinha a seguinte redação: “Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”. (BRASIL, 1943)

Agora, com a adoção da Lei 12.551/2011, o texto do art. 6º da CLT teve sua redação modificada: “Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”. (BRASIL, 2011)

Agora, segundo a CLT, teletrabalho consiste na “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 1943).

Outro exemplo que inovações tecnológicas que possuem impacto diretamente nas relações de trabalho é o home office, que se difere do teletrabalho.

O trabalho home office caracteriza-se pelo exercício das atividades em casa, não de forma prepoderante, mas eventual, ou seja, o empregado pode trabalhar no espaço físico da empresa, ou fora dele, podendo ou não configurar a hipótese de teletrabalho.

Há flexibilização no regime do trabalho presencial, podendo o empregado prestar o serviço em sua casa remotamente. Ademais, é dispensado a necessidade de constar em contrato individual de trabalho ou aditivo contratual. Regula-se por política interna da empresa. (ANTYER, 2020)

A história dos modos de produção do trabalho concomitante ao avanço tecnológico produziram alterações substanciais no mundo do trabalho, sendo imprescindível a releitura dos requisitos da relação de emprego a fim de se garantir a proteção da Lei Trabalhista às mais diversas relações laborais do mundo atual.

5. OS REFLEXOS DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

O novo agente do coronavírus (nCoV-2019) foi descoberto em 31/12/19 após casos registrados na China. Em 26 de fevereiro de 2020 foi confirmado o primeiro caso da doença no Brasil, após ter sido declarado o estado de pandemia em janeiro deste ano pela Organização Mundial de Saúde.

Com a propagação do vírus e o intenso crescimento do número de mortos em todo o mundo, as relações de trabalho passaram por intensas modificações. Por outro lado, o uso dos recursos tecnológicos foi intensificado em todas as esferas da sociedade, inclusive no ambiente de trabalho.

Para se evitar a propagação da doença, uma das medidas mais efetivas foi o distanciamento social, o que levou milhões de trabalhadores a sair do estabelecimento comercial da empresa e passar a trabalhar dentro da sua própria casa, com o uso de equipamentos informatizados que permitem o contato virtual com o empregador, com os colegas de trabalho e com os clientes, sem que seja necessário o contato físico. Em poucos meses a sociedade mundial experimentou uma virtualização das relações sociais com uma intensidade até então inimaginável.

No Brasil, o Governo Federal editou algumas Medidas Provisórias que tinham como objetivo preservar o emprego e a renda durante o período de pandemia. Algumas delas não chegaram a ser convertidas em lei, mas perduraram por algum tempo no ordenamento jurídico brasileiro, trazendo impactos significativos na vida do trabalhador. Outras já foram convertidas em lei e ainda estão em vigor.

Tais medidas flexibilizaram drasticamente as normas trabalhistas com o intuito de preservar o emprego nessa situação de extrema crise. Neste trabalho não serão aprofundadas as discussões sobre a constitucionalidade ou legalidade das medidas excepcionais para enfrentamento do coronavírus, vez que esse não é objetivo central do trabalho.

Todavia, não se pode negar que a situação de crise, aliada ao avanço tecnológico impulsionado pela pandemia do Coronavírus trouxeram inúmeras mudanças no mundo do trabalho no tocante à configuração da relação de emprego frente ao avanço tecnológico exorbitante que ocorreu nesse período. Assim é urgente a necessidade de se fazer a releitura da norma trabalhista com fins a preservar a existência da relação de emprego e a aplicação das normas do Direito do Trabalho.

6. A PROPOSTA DE RELEITURA DOS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO FRENTE AO AVANÇO TECNOLÓGICO

Após a exposição das transformações já ocorridas no mundo do trabalho através da evolução tecnológica, das mudanças dos modos de produção industrial e da pandemia do coronavírus, restou demonstrado que tal evolução acabou por flexibilizar o Direito do Trabalho. Todavia, ao contrário do esperado, essa flexibilização gera a precarização do trabalho, o adoecimento do empregado e o enfraquecimento da economia, dentre outros efeitos.

Por outro lado, a manutenção da relação de emprego e o fortalecimento do Direito do Trabalho, ao contrário do que é pregado pela doutrina capitalista, podem ser grandes aliados no combate à crise que tão fortemente assola a população brasileira.

Ocorre que dificilmente ocorrerá uma mudança legislativa que tenha por finalidade fortalecer o Direito do Trabalho e preservar as normas protetivas que dele decorrem. Por essa razão, cabe ao intérprete jurídico encontrar meios de preservar a aplicação desse Direito aos casos que lhe são apresentados para análise e isso só é possível se for feita uma releitura da norma jurídica.

A proposta do presente trabalho é apresentar essa releitura aos requisitos necessários para configurar a relação de emprego, que é a base de incidência das demais normas de Direito do Trabalho. Propõe-se que ela seja feita observando os aspectos sociais, políticos, tecnológicos e científicos hoje vigentes, mas preservando os princípios protetivos desse ramo do Direito.

6.1. Pessoa Física

Como nos litígios e discussões que englobam o direito do trabalho, a discussão jurídica que envolve esse pressuposto da relação de emprego também não é superficial. No que tange à essa discussão, destaca-se o princípio da primazia da realidade sobre a forma, onde, em poucas palavras, expressa e estimula a busca da verdade sobre a forma (TERCIOTI, 2017), ou seja, busca a aplicação daquilo que realmente acontece em casos práticos (caso concreto) e não somente o que está expresso na norma legal ou nos documentos que são utilizados para a formação da relação de trabalho.

Tal princípio é de grande valia para a releitura do requisito do trabalho ser prestado por pessoa física, pois, através da busca da verdade real é possível averiguar se a prestadora de serviços realmente é pessoa física subordinada, configurando a relação de emprego, ou se é pessoa jurídica, ou pessoa física travestida de pessoa jurídica – a já mencionada "pejotização".

Atualmente, o avanço da tecnologia permite que uma pessoa física constitua uma pessoa jurídica em apenas alguns minutos, através de websites que facilitam muito o processo de constituição de uma empresa, sem qualquer burocracia ou necessidade de utilização de profissional qualificado. Com isso não é raro que o empregador prefira ter uma relação mascarada de prestação de serviços por uma pessoa jurídica a contratar a pessoa física como empregado.

No entanto, da mesma forma que a tecnologia facilita a constituição da empresa, ela também pode ser muito útil para verificar no caso concreto o requisito da subordinação, que é o principal diferenciador entre a pejotização e a relação de emprego. Caso o empregado consiga comprovar que estava subordinado ao empregador, estará configurada a fraude trabalhista e em uma ação judicial será declarado o vínculo empregatício.

Nesse tocante, o avanço tecnológico permite que o empregado tenha diversos meios para comprovar a existência da subordinação: whatsapp, email, telegrama e vários outros recursos tecnológicos são formas válidas para produzir a prova.

Assim, uma vez comprovado que a pessoa jurídica presta os serviços de forma pessoal, subordinada, onerosa e não eventual, é imperioso o reconhecimento da existência do vínculo de emprego entre as partes, mantendo-se a aplicação do Direito do Trabalho sobre aquela relação.

6.2. Pessoalidade

O requisito da pessoalidade, em seu conceito clássico, estabelece que o contrato de trabalho em relação ao empregado é *intuito personae*, ou seja, apenas o empregado pode prestar o serviço para o qual foi contratado, não podendo se fazer substituir por outrem. Entretanto, desde que surgiu o modo de produção do Toyotismo, o mesmo empregado pode desenvolver diversas funções dentro de uma empresa. Com o avanço tecnológico e o mundo globalizado, essa multiplicidade de atribuições fica ainda mais facilitada, pois os recursos tecnológicos permitem que várias ações sejam realizadas ao mesmo tempo pelo mesmo empregado.

Assim, uma vez que outros empregados também podem estar na mesma situação, é comum que várias pessoas executem a mesma tarefa dentro da empresa, por ela ter sido fracionada entre eles através da utilização dos mais modernos aparelhos tecnológicos. Tal fato não pode retirar o requisito da pessoalidade, que deve ter sua releitura pautada na nova realidade da sociedade globalizada que vive um avanço tecnológico nunca antes visto na história da humanidade.

O pressuposto da pessoalidade está presente, por exemplo, no contato diário entre empregador e empregado, assim, comprovando que o segundo exerce a função a qual foi contratado para desempenhar. Por exemplo, no teletrabalho esse contato entre os dois polos contratuais é mais sutil, mas tais fatos não descaracterizam a natureza da relação de emprego (MEDEIROS, RENAULT, 2010, p. 3920).

> Por exemplo, no teletrabalho, se tem uma mitigação nos elementos: pessoalidade e subordinação. Realizando o empregado suas atividades fora dos estabelecimentos centrais da empresa, sem haver uma fiscalização na execução dos serviços, nos moldes tradicionais (dependência visualizada pelo trabalho prestado na empresa e na presença do superior hierárquico), não se terá certeza de que o empregado, em algum momento, fez-se substituir por outro, podendo ofuscar-se o limite entre o trabalho autônomo e o subordinado. Contudo, esses elementos estão presentes na situação aludida, somente sendo valorados de maneira mais tênue: a pessoalidade não se desnatura por eventual auxilio nem a subordinação pelo labor realizado a distância. A produção em favor de determinado destinatário, nos moldes exigíveis pelo mesmo e controlado o desenvolvimento do trabalho não eventual, pelo uso da informática e /ou telecomunicação, que interliga empresa e empregado, remunerando em função da produtividade, permite o reconhecimento de uma relação empregatícia. (CHIARELLI, apud MEDEIROS, RENAULT, 2010, p. 3920).

6.3. Não eventualidade

No que tange a não eventualidade é preciso entender que não é possível descaracterizar esse pressuposto pela presença física do empregado na empresa. Com a utilização de recursos tecnológicos hoje disponíveis, é possível que o empregado desempenhe suas funções de sua residência ou de qualquer outro lugar do mundo.

Através do uso dessas tecnologias, é possível que o empregado comprove sua habitualidade sem ir um dia sequer na empresa, como é o caso do teletrabalho, presente nos artigos 75-A a 75-E da CLT. Além disso, nesse período de pandemia o trabalho em home office está sendo incentivado pelas autoridades de saúde pública.

Portanto, a não eventualidade que antes era vista apenas como a frequência do empregado no estabelecimento físico da empresa hoje precisa de uma releitura em sua interpretação, considerando que os recursos tecnológicos permitem que os empregados prestem os serviços à distância sem que isso lhes retire a condição de empregado.

> Atualmente, na busca da redução de custos, as empresas procuram o mais que possível adquirir produtos e serviços apenas quando necessários8 . Com isso, quase que desapareceram os estoques. Mas a não eventualidade deve ser analisada não com relaçãoà atividade do empregado, no sentido de ser ela necessária o tempo todo pela empresa ou não, mas há de se perquirir se essa eventualidade não decorre do próprio processo produtivo, sendo que todas as vezes em que aquela atividade é necessária, é aquele trabalhador quem a presta. (HINS, 2012, p. 147).

6.4. Onerosidade

No que tange a este requisito é preciso relembrar o conceito clássico do pressuposto da onerosidade como a existência de direitos e obrigações para os sujeitos contratantes, empregado e empregador. Ao direito de receber o salário corresponde a principal obrigação do empregado em trabalhar; ao direito do empregador receber o trabalho de seu empregado corresponde sua principal obrigação de pagar o salário. (HINZ, 2012).

Atualmente, existem diversas formas de pagamento de contraprestação de trabalho como, por exemplo, os famigerados “Bitcoins” (moedas digitais). Ademais, hoje existem inúmeros bancos digitais que não cobram quaisquer tarifas para fazer transferências em dinheiro sem cobrar taxas, facilitando assim o pagamento de salário, direito do empregado e obrigação do empregador. Uma dessas facilidades trazidas com a evolução tecnológica, e, com isso, colaborando para o cumprimento de direitos e deveres dos indíviduos é a faculdade do pagamento feito ao prestador de serviços ser realizado através de boleto bancário.

Antigamente, a CLT expressava que o salário do trabalhador deveria ser feito em espécie, em moeda corrente do país (BRASIL, 1943). Em 1984, o Ministério do trabalho instituiu a portaria nº 3.281 passou a ser aceito o recebimento de salário por cheque e por depósito bancário, que geralmente tem o empregador a iniciativa de optar por esses dois últimos meios de cumprir com a obrigação de pagar salário.

Para o recebimento através de depósito bancário é utilizada uma conta salário, com a ciência e permissão do trabalhador. Esse tipo de conta tem algumas restrições e só pode receber depósitos relacionados a remuneração podendo o empregador solicitar ao banco a transferência desses valores para outra conta de sua escolha. (PINTO, 2017).

6.5 Subordinação

De origem etimológica latina, a palavra subordinação deriva de sub (baixo) e ordinare (ordenar), significando, portanto, etimologicamente, a sujeição ao poder de outrem.

Portanto, etimologicamente, a palavra subordinação relaciona-se com a sujeição de uma pessoa ao poder de outrem, às ordens de um terceiro, o que justifica a origem da subordinação jurídica como contraface do poder diretivo do empregador. (GASPAR, 2011).

A palavra subordinação jurídica já induz a compreensão de que a subordinação que caracteriza a relação de emprego deriva do contrato de trabalho celebrado entre empregado e empregador, ou seja, possui natureza contratual.

> [...] a subordinação encontra o seu fundamento no contrato de trabalho, significando uma limitação à autonomia do empregado, porém em decorrência da sua própria vontade ao se propor a prestar serviços sob o poder de direção de outrem. (NASCIMENTO, 2015, p. 602).

A lógica capitalista, impõe a subordinação jurídica, e não somente fática, do trabalho ao capital, representada, portanto, pela subordinação jurídica do trabalhador ao empregador. Desta forma, é fato que a subordinação do empregado ao empregador encontra sua razão de ser na estrutura do modelo de produção capitalista. (GASPAR, 2011).

Essa noção, entretanto, mostrou-se satisfatória para diferenciar o empregado dos demais trabalhadores dentro de uma realidade socioeconômica baseada no modelo de produção Fordista/Taylorista. As alterações detectadas na economia mundial e na forma de produção a partir da segunda metade do século XX, entretanto, inauguraram o período de crise do Direito do Trabalho e, consequentemente, de crise da subordinação jurídica clássica.

Para os trabalhadores do sistema toyotista a subordinação jurídica, pensada classicamente, os afasta da tutela trabalhista. Não há, de fato, nesses casos, um exercício efetivo e constante do poder diretivo por parte do empregador. Este, ao contrário, confere ao trabalhador uma liberdade mais ampla na forma de prestação dos serviços.

> A crise da subordinação jurídica se reveste principalmente das inúmeras formas novas de contratação – também chamadas de formas atípicas de trabalho – e, por consequência, no estabelecimento de novos vínculos de prestação de trabalho sem a clássica noção de heterodireção. Situa-se no contexto da crise da modernidade e da decadência do fordismo-taylorismo (demarcados por processos de homogeneização das relações de trabalho) em face da ascensão das relações heterogêneas de trabalho. (OLIVEIRA, p. 80).

Diante dessa crise, foi necessário repensar o conceito de subordinação jurídica a fim de se permitir que os trabalhadores da era Toyotista também tivessem a proteção do Direito do Trabalho. A partir dessa necessidade, várias correntes doutrinárias passaram a desenvolver novas teorias reformulando o conceito da subordinação jurídica, com a finalidade de envolver o trabalhador do sistema capitalista no manto protetivo do Direito do Trabalho.

Arion Sayão Romita, em obra específica sobre o tema, investiga o requisito da subordinação jurídica, buscando encontrar sua essência, seus fundamentos e, a partir daí, formular o seu conceito de subordinação objetiva. (ROMITA, 2008, p. 1979).

A partir das experiências da doutrina francesa e da doutrina italiana, Arion Sayão Romita formula o conceito de Subordinação Objetiva, que "[...] o tradicional critério subjetivista e personalista, que considera a subordinação pelo prisma da direção e fiscalização, do poder de mando e dever de obediência mostra-se, hoje em dia, insuficiente"

Para esse autor a subordinação gravita em torno da atividade. Exercita-se, porém, sobre comportamentos de recíproca expressão, que se definem pela integração da atividade do empregado na organização empresarial. É certo que a própria pessoa do trabalhador está envolvida na relação de trabalho, mas é a atividade do empregado que se insere na organização da empresa. A relação de trabalho, caracterizada pela subordinação, é uma relação intersubjetiva (por isso, não isenta de conotações pessoais), mas o vínculo de subordinação é de ordem objetiva, pois visa à atividade do empregado. (ROMITA, 2008, p. 1979).

O conceito de subordinação jurídica proposto pelo autor, como se vê, ultrapassa os limites da concepção subjetiva de subordinação jurídica, uma vez que não contempla a necessidade do exercício do poder de direção por parte do empregador sobre a pessoa do empregado. A subordinação do empregado, portanto, fica atrelada à integração de sua atividade na organização do tomador de serviços.

Por outro lado, o Prof. Maurício Godinho Delgado desenvolveu a tese da subordinação estrutural no Brasil, através da obra na qual propõe a extensão dos direitos fundamentais a relações de trabalho não empregatícias, como, por exemplo, as relações mantidas pelos trabalhadores eventuais e pelos trabalhadores autônomos hipossuficientes. (DELGADO, 2006, p. 667).

Observa o autor, entretanto, que o critério da subordinação objetiva, embora tenha revelado uma intenção louvável, não se consolidou no mundo jurídico em razão de sua amplitude desproporcional. Afirma o autor, nesse sentido, que: "Noutras palavras, a desproporção da fórmula elaborada, tendente a enquadrar como subordinadas situações fático-jurídicas eminentemente autônomas, contribuiu para o seu desprestígio". (DELGADO, 2006, p. 667). A partir disto, Maurício Godinho Delgado elabora o conceito de subordinação estrutural, esclarecendo que:

> Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. (DELGADO, 2006, p. 667).

De acordo com o conceito de subordinação objetiva, basta que o trabalhador execute os serviços fins ou principais do tomador dos serviços para que se considere que o mesmo se integrou à estrutural empresarial, sendo, portanto, empregado. No caso da subordinação estrutural, é necessário ainda que o trabalhador se integre à dinâmica organizativa e operacional do tomador dos serviços, se incorpore e se submeta à sua cultura corporativa dominante, ou seja, é necessário que a atividade do trabalhador participe da dinâmica organizativa e estrutural do tomador dos serviços.

Tem-se, ainda a teoria da subordinação integrativa, expressão cunhada por Lorena Vasconcelos Porto em obra específica sobre o tema. A subordinação, em sua dimensão integrativa, faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente os riscos de perdas ou ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade.

Todas as teorias sobre a subordinação jurídica que surgiram após a crise do Direito do Trabalho capitaneada pelo sistema Toyotista de produção e pelo avanço do capitalismo e dos meios tecnológicos, tiveram o único objetivo de preservar a relação de emprego, mantendo o maior número possível de trabalhadores sob a proteção do Direito do Trabalho. Todas foram

consequências da necessidade de proteção do empregado, a fim de impedir que a lógica capitalista enfraqueça esse ramo do Direito tão importante para a manutenção do equilíbrio social.

7. CONCLUSÃO

A evolução tecnológica é algo indubitável e com um potencial desconhecido. Não se pode mensurar quais serão as próximas descobertas que serão desenvolvidas através das máquinas, nem supor qual esfera da sociedade será mais afetada com essas transformações.

Não se pode olvidar que tais transformações terão reflexos diretos e indiretos nas novas formas de produção e desenvolvimento de tarefas, até as mais simples, desempenhadas até então pelo homem. No Direito do Trabalho não é diferente. Desde as primeiras mudanças a forma de produção industrial, do fordismo ao toyotismo até as mais profundas e rápidas alterações sociais e econômicas por todos vivenciadas com a pandemia do Coronavírus, vê-se um enfraquecimento das normas trabalhistas e uma tentativa contínua de flexibilização do Direito do Trabalho.

A referida tentativa de flexibilização trabalhista começa pelos seus fundamentos, buscando descaracterizar o vínculo de emprego entre trabalhadores sob o argumento da insuficiência dos requisitos capitaneados nos arts. 2º e 3º da CLT para configurar esse vínculo. Diante desse cenário é necessária uma releitura de tais requisitos, interpretando-os de acordo com a realidade social, política, econômica e jurídica do mundo atual, que é bem diferente daquela de 1943, ano do início de vigência da CLT.

Esse tema ainda será objeto de discussão no meio jurídico durante muitos anos, uma vez que a evolução tecnológica é progressista e, com isso, seus reflexos também. É necessário que o profissional do Direito esteja atento a essas mudanças e se adapte, buscando estar sempre atualizados das novidades do mundo moderno e seus reflexos na esfera do Direito.

O Poder Judiciário deve também observar os resultados dessas mudanças, positivos e negativos, uma vez que reflexos negativos no que tange ao trabalho seria um retrocesso a direitos e deveres trabalhistas que durante muitos anos foram adquiridos com enorme labuta.

Deve-se sempre buscar a proteção das partes envolvidas na relação trabalhista, fazendo valer sempre o cumprimento das normas dispostas no ordenamento jurídico atual. A proteção do empregador e do empregado deve ser sempre o objetivo do legislador, de forma a preservar o vínculo de emprego e garantir a máxima eficácia do Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2003.

ANTYER, Victor Habib. **Teletrabalho e home office no contexto do coronavírus (covid-19)**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 25, n. 6155, 8 maio 2020. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/81903. Acesso em: 24 set. 2020.

BEZERRA, Juliana. **Taylorismo, fordismo e Toyotismo.** 2017. Disponível em https://www.diferenca.com/taylorismo-fordismo-e-toyotismo/#:~:text=O%20Taylorismo%2C%20Fordismo%20e%20o,durante%20a%20Segunda%20Revolu%C3%A7%C3%A3o%20Industrial.&text=O%20Taylorismo%20e%20o%20Fordismo%20enfatizaram%20basicamente%20os%20princ%C3%ADpios%20de%20fabrica%C3%A7%C3%A3o. Acesso em 26 set. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 set. 2020.

BOTELHO, Adriano. **Do fordismo à produção flexível: a produção do espaço num contexto de mudança das estratégias de acumulação do capital**. 2000. 148 f. Dissertação (Mestrado em Geografia Humana). Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des) fordizando a fábrica**. São Paulo: Boitempo, 1999.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial.** Repositório Institucional. Universidade Federal da Bahia. Bahia. 2011. Disponível em: https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/12378. Acesso em 24 set 2020.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. e atual. por Jose Augusto Rodrigues Pinto. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

GORZ, André. **Misérias do presente, riqueza do possível.** Tradução de Ana Montoia. São Paulo: Annablume, 2004.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 2002. Maior, Jorge Luiz Souto. Modernidade e direito do trabalho. Revista do TST, Brasília, v. 67, n. 1, p. 153, jan./mar. 2001.

HINZ, Henrique Macedo. **Alterações no modo de organização da produção e requisitos para caracterização da relação de emprego = Changes in the way of organization of the production and requeriments to the characterization of the labor relation**. Revista do

Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 41, p. 135-152, jul./dez. 2012.

IBGE. **Desemprego na pandemia atinge maior patamar da série na 4ª semana de agosto**. 2020. Agência IBGE Notícias. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28909-desemprego-na-pandemia-atinge-maior-patamar-da-serie-na-4-semana-de-agosto. Acesso em 25 set 2020.

MEDEIROS, Dárlen Prietsch, RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **As novas tecnologias e suas consequências nas relações de emprego: uma releitura de antigos conceitos**. Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI. Fortaleza. 2010. Disponível em: http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3267.pdf. Acesso em 26 set 2020.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro do. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2015.

PRADO, Antônio. **A controvérsia da crise do fordismo e a transição pós-fordista: algumas reflexões sobre o caso brasileiro**. In: Prado, Antônio et al. (Coords.). Emprego e desenvolvimento tecnológico: processos de integração regional. São Paulo: Dieese, 1999.

PINTO. Vanessa de Andrade. **Recebimento de salário: 4 dúvidas do trabalhador esclarecidas**. JusBrasil. 2017. Disponível em: https://vanessadeandradepinto.jusbrasil.com.br/artigos/510342943/recebimento-de-salario-4-duvidas-do-trabalhador-esclarecidas. Acesso em 27 set 2020.

ROMITA, Arion Sayão. **Flexigurança. A reforma do mercado de trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

SACRAMENTO, Felipe Ruani. **Reforma trabalhista e a "pejotização".** 2019. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/depeso/303530/reforma-trabalhista-e-a-pejotizacao. Acesso em: 27 set. 2020.

SAKO, Emília Simeão Albino. **Teletrabalho telessubordinado, dependente e por conta alheia: reengenharia dos requisitos da relação empregatícia**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 78, n. 3, p. 17-36, jul./set. 2012.

SANTOS, Mateus Marinho Arão dos; D'AMICO, Angelica Jacob; MATSUMOTO, Jorge Gonzaga. **Nos casos de pejotização, empregado é um dos atores da fraude trabalhista**. Conjur. 2019. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2019-jul-09/opiniao-culpa-reciproca-empregado-pejotizacao#:~:text=Noutras%20palavras%3A%20na%20alcunhada%20%E2%80%9Cfraude,de%20uma%20rela%C3%A7%C3%A3o%20comercial%20e%2C. Acesso em 26 set 2020.

TERCIOTI, Ana Carolina Godoy. **O princípio da primazia da realidade e a importância de sua aplicabilidade no direito do trabalho**. 2017. Revista Âmbito Jurídico. Ano XX, nº165. Disponível em : https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-165/o-principio-da-primazia-da-realidade-e-a-importancia-de-sua-aplicabilidade-no-direito-do-trabalho. Acesso em 25 set 2020.