

A INDEFINIÇÃO DA FIGURA JURÍDICA DO EMPREGADO NO INÍCIO DO SÉCULO XXI

*Guilherme Augusto Lima Castanheira Néia*¹

RESUMO

O presente artigo teve como objetivo apontar a dificuldade de visualização do empregado no início do século XXI e possíveis soluções para tal problemática. Para tanto, buscou-se evidenciar, da perspectiva trabalhista, as mutações que ocorreram do sistema produtivo *fordista* entendido como rígido e vertical para o sistema produtivo *toyotista* entendido como flexível e horizontal. A partir daí, formulou-se a análise da consagração da figura do contrato de emprego sob a perspectiva do empregado, onde se mostrou pertinente o apontamento dos seus requisitos de configuração, quais sejam, não eventualidade, pagamento de salário, pessoalidade e dependência entendida como subordinação. Para então, avaliar de forma especial o entendimento jurídico deste último elemento, por se tratar do aspecto central da figura do empregado. O que possibilitou, através da coleta de ponderações doutrinárias, apontar uma relativa indefinição jurídica da figura do empregado justificando assim, a necessidade de uma reformulação hermenêutica direcionada sob os parâmetros da Constituição Federal.

Palavras-chaves: indefinição; empregado; subordinação; reformulação;

THE UNCERTANTY OF THE JURIDICAL FIGURE OF THE EMPLOYEE THE BEGINNING OF THE XXI CENTURY²

ABSTRACT

This article aims to point out the difficulty of viewing the employee at the beginning of the century and possible solutions to this problem. We tried to show, from the labor perspective, the changes that occurred from the Fordist production system understood as rigid and vertical to the Toyotist known as flexible and horizontal. From there, it was formulated the review of the employment contract under the employee's perspective, demonstrating the appropriate appointment of their requirements, which are not eventually, payment of wages, personality and addiction understood as subordination. To then, evaluate, in a special way the juridical understanding of this last element, because it is the central aspect of the employee figure. It was possible due to the collection of doctrinal considerations, pointing put a certain juridical uncertainty concerning the figure of the employee thus justifying the need for a reformulation focused under the parameters of the Constitution³.

Key-words: uncertainty; employee; subordination; reformulation;

¹ Advogado e Especializando em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná; <http://lattes.cnpq.br/0689457993059835>. Contato: gui.adv4@gmail.com

² Título traduzido do português para o Inglês por Heloisa Helena Ferrari, Bacharel em Hotelaria e Coordenadora de Eventos.

³ Resumo traduzido do português para o Inglês por Heloisa Helena Ferrari, *Ibid.*

Introdução

Não há como se negar a importância e o valor do trabalho humano para sociedade, uma vez que este produz todo subsídio e estrutura necessária para nossa sobrevivência, conforto e lazer, além de possibilitar o desenvolvimento social, político, econômico e tecnológico. Assim sendo, em que pese à consequência do desgaste físico e mental, o trabalho pode ser encarado como algo natural ao homem por se estabelecer como condição de sua própria existência.

A partir daí, evidencia-se duas constantes, primeiro que, devido seu caráter de ligação ao homem, tem-se que o desenvolvimento do fator trabalho se mostra impregnado por toda dinâmica social humana, o que pode ser apontado desde o começo da história da humanidade até os dias atuais. Segundo que, considerando a constante mutabilidade das relações sociais, políticas e econômicas, não há como se negar a consequente mutabilidade das configurações laborais inserida nas sociedades.

Entretanto, inobstante a sua essencialidade, há que se destacar um aspecto que traz grandes controvérsias a respeito do trabalho, qual seja, a sua utilidade econômica. Isso porque, muito provavelmente pelo fato do trabalho ser uma ação indissociável do seu agente, o trabalhador, a utilização econômica do trabalho remete a utilização econômica do próprio ser humano. Daí se expande os mais variados debates históricos; econômico; sociológicos; políticos e jurídicos, a respeito da escravidão, do valor do trabalho, da legalidade das relações de trabalho, entre outros... Ou seja, questões eminentemente interdisciplinares, que devido à amplitude do debate não cabem a esta exposição.

Feitas tais considerações, remete-se o presente estudo ao contexto social do início de século XXI, a fim analisar a questão do trabalho sobre a figura do trabalhador, mais precisamente, sob figura do empregado. O que se faz, tendo em vista não só a sua grandiosidade populacional, mas também sua inegável importância para o Estado e para sociedade de maneira geral.

Posto isto, considerando a antiguidade da legislação trabalhista brasileira frente à necessidade da observância das normas constitucionais inserida pelo texto de 1988 pertinente às relações trabalhistas, principalmente no que se refere à atribuição da valorização do trabalho como um dos fundamentos do República Federativa do Brasil. Sobrepõem-se a necessidade de observar a questão do desenvolvimento da figura jurídica do empregado, sobretudo no que se refere ao panorama atual compreendido no sistema de produção *toyotista*.

Feita a referida localização cronológica, acrescenta-se a análise das conclusões jurídicas relativas à figura do empregado, principalmente no que se refere à consagração do instituto do contrato de emprego e seus elementos, quais sejam, a não eventualidade, recebimento de salário, pessoalidade e dependência.

Todavia, em que pese a consolidação dos marcos teóricos relativos à figura do empregado regulamentado pelo contrato de emprego, verifica-se a persistência de uma certa indefinição jurídica. O que se evidencia pelo debate a respeito da subordinação, que mesmo sendo considerada um fator essencial referente à relação empregatícia, reconhece-se sua indefinição diante de uma variedade de esboços teóricos construídos ao longo do tempo como, por exemplo, a superação da compreensão da subordinação subjetiva para a subordinação objetiva.

Nessa linha, compreende-se a relevância de tais debates, pois entende-se que são reflexos da dificuldade da subsunção do fato a norma sobre as relações laborais no início do século XXI. Posto que, critérios consagrados tais como *empregado x autônomo*, muitas vezes se mostram incapazes de satisfazer as projeções constitucionais devidas a uma gama trabalhadores dos mais variados ofícios.

Sob tais matizes, se apresenta a problemática da indefinição da figura jurídica do empregado no início do século XXI, questão que, devido a sua complexidade proveniente da interdisciplinaridade do assunto, não assola apenas o contexto legal do referido período, mas sim o raciocínio jurídico de várias gerações.

Por tal razão, considerando a complexidade de tal abordagem, principalmente no que se refere à definição da figura do empregado no começo do século XXI, busca-se concluir o presente trabalho apresentando a necessidade da busca de alternativas hermenêuticas, no sentido de readequar a compreensão jurídica brasileira sobre o empregado, a fim de que seja atingida a devida valorização do trabalho na ordem econômica, conforme os moldes estabelecidos pela Constituição Federal.

1. O trabalho no sistema *fordista* e *toyotista*

Partindo do modelo político intervencionista iniciado em meados do século XIX, tem-se que história do trabalho passa a registrar um grande desenvolvimento impulsionado pelo

sistema de produção *fordista*⁴. Preconizado por Frederick Winslow Taylor e aprimorado por Henry Ford, o referido sistema consistiu em organizar o trabalho industrial de forma encadeada e piramidal, onde a cada trabalhador era atribuído uma função específica e delimitada dentro fabrica. Como marco do referido sistema, a novidade da *linha de produção* se apresentou como ferramenta extremamente eficiente no sentido de organizar o trabalho humano, ocasionando um aumento sobre a produção industrial em tempo extremamente reduzido.

Referente ao sistema *fordista*, salienta-se a consolidação da configuração trabalhista moderna⁵, consistente na contratação do trabalho em troca de salário, onde tal relação passa a ser permeada por uma estruturalegal de natureza trabalhista, proveniente das legislações obreiras recém inauguradas pelas tendências políticas intervencionistas. No que refere ao Brasil, ainda que sua industrialização não tenha sido contemporânea aos referenciais industriais da época, merece destaque a criação da CLT em 1943, como medida regulamentadora trabalhista padrão.

Todavia, da mesma forma que o potencial de produção da era industrial ocasionou um grande aumento da produtividade, a falta de demanda para o consumo desses bens industrializados se apresentou como uma constante ameaça para a finalidade do sistema, conforme o desencadeamento de algumas crises⁶ já havia evidenciado. Logo, o sistema *fordista* presenciou não só a ameaça econômica de potenciais crises devido a oscilação da demanda em relação à produção em si, mas sim a problemática da própria força motriz da produção, a grande quantidade de trabalhadores⁷ que o sistema exigia. Assim, mesmo diante da oscilação da demanda ou diante de uma eventual crise, essa grande quantidade de

⁴ GOULART, Rodrigo Fortunato, Trabalhador. *Trabalhador autônomo hipossuficiente e a necessidade de reclassificação do contrato de emprego paradigma da essencialidade e valorização do trabalho na ordem econômica*. Curitiba: Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, Programa de Pós Graduação em Direito, 2011, Tese Doutorado, p. 73.

⁵ Conforme aponta Sidnei Machado “A grande empresa taylorizada é que possibilitou o surgimento da relação salarial moderna, pois a industrialização apenas propiciou a formação do operário assalariado.” MACHADO, Sidnei. *A noção de subordinação jurídica: Uma perspectiva reconstrutiva*. São Paulo: LTr, 2009, p. 55.

⁶ A respeito da crise econômica presenciada pelo fordismo Rodrigo Fortunato Goulart discorre que “Henry Ford sempre acreditou no poder da demanda efetiva. Para ele, a idéia do dia de trabalho de oito horas e cinco dólares como remuneração, além de auto disciplinar os trabalhadores, tinha o propósito de dar renda e tempo livre aos empregados, de modo a que pudessem consumir e gastar o salário nos bens produzidos pela grande indústria. Contudo, em 1929, quando o Capitalismo se deparou com uma crise sem precedentes desde a sua consolidação como regime predominante, a demanda efetiva simplesmente foi reduzida zero.” GOULART, Rodrigo Fortunato. *op. cit.*, p. 111.

⁷ Conforme retrata Rodrigo Fortunato Goulart “Exatamente na questão contratual do trabalho é que o capital encontrou suas maiores dificuldades de se movimentar. O padrão de produção fordista, pela sua pesada estrutura, exigia muitos trabalhadores fixos em uma única planta industrial, o que facilitava a reunião dos empregados em associação ou sindicatos e a sua mobilização através de greves.” GOULART, Rodrigo Fortunato, *op. cit.*, p. 114.

trabalhadores abrangida pelo processo industrial, não poderia simplesmente ser descartada – perder o emprego – ou ter seus salários não pagos, pois a estrutura legal não permitiria isso.

Atento a tal problemática, a partir de 1970 a racionalidade corporativa passa a esboçar o desenvolvimento de novos métodos de ajuste as oscilações do mercado, encontrando como alternativa uma produção adequada à demanda, o que só poderia ser realizado junto de uma quantidade ideal de trabalhadores⁸. Sob tais condições, uma reformulação se mostrou possível com a redução da quantidade de trabalhadores nas indústrias, o que, por conseqüência, trouxe para os trabalhadores a necessidade de adaptação a um quadro industrial reduzido. Ou seja, se no sistema *fordista* era exigido de cada trabalhador apenas uma função específica, essa diminuição de operários logo exigiria uma certa multifuncionalidade.

Referente a essa reestruturação, atribui-se ao pioneirismo da indústria japonesa Toyota, o título que popularmente representaria esse novo modelo de produção flexível e adaptado as variações do mercado. Sendo conhecido como *toyotista*⁹, Paulo Gustavo de Amarante Merçon explica que:

A partir da década de 1970, as instabilidades da demanda e o aumento da competitividade impõem a necessidade de maior qualidade e flexibilidade na produção. A economia ocidental importa então o paradigma toyotista de organização produtiva, oriundo do capitalismo japonês pós-2ª Guerra Mundial. Induzida diretamente pelo consumo, a produção toyotista é flexível, diversificada e enxuta; minimizam-se os estoques, as mercadorias são produzidas na medida exata, em pronto atendimento a demanda (sistema *jus in time*); a mão de obra é multifuncional e mais qualificada; a empresa concentra-se em sua atividade produtiva essencial, terceirizando as atividades acessórias¹⁰.

Contudo, pode-se afirmar que essa mudança da organização industrial e empresarial não ficou restrita apenas a produção de mercadorias ou serviços, sendo que seus reflexos acabaram por interferir diretamente sobre a forma de organização do trabalho. Isso porque, a formatação anterior do empregado, tido como trabalhador estável, inserido em uma hierarquia empresarial, com a linha de produção na base e com um presidente no topo, logo passa a ser

⁸ Conforme relata Sidnei Machado “Essa relação de tipo fordista, edificada e consolidada após a Segunda Grande Guerra, começou a se fragmentar em meados da década de 70 do século XX, pois os seus fundamentos não mais se apresentam de forma hegemônica nos países centrais. As causas, segundo leituras mais abalizadas, estariam associadas às mutações econômicas, sociais e culturais.” MACHADO, Sidnei. *A noção de subordinação jurídica: Uma perspectiva reconstrutiva*. São Paulo: LTr, 2009, p. 58.

⁹ A respeito da denominação do sistema toyotista, merece destaque a explicação de Leila Andressa Disenha, nos seguintes termos “Foi com esse intuito que a fábrica da Toyota, de forma pioneira, implantou um modelo de produção que se contrapõem radicalmente ao modelo fordista, baseado na produção sob medida (*just in time*), sem a formação de estoques, horizontalização da produção, com a possibilidade de a empresa central delegar a fabricação das peças a outras subcontratadas.” DISENHA, Leila Andressa. *Estado & Atividade Econômica: O direito laboral em perspectiva*. Curitiba: Juruá Editora, 2010. p. 330.

¹⁰ MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante, Além dos Portões da Fábrica – *O Direito do Trabalho em reconstrução: Revista IOB Trabalhista e Previdenciária*. v. 17, n. 209, Síntese, Novembro 2006, p. 65.

substituída pela figura do trabalhador versátil e pró-ativo, empregado em indústrias descentralizadas, terceirizadas e terceirizadoras, onde, nas palavras de Sidnei Machado:

Na leitura do trabalho vivo, a crise do fordismo é demarcada pela desarticulação do espaço-tempo da organização produtiva. Num primeiro momento, ocorreu uma estratégia de flexibilização defensiva do capital, com redução de custos, restabelecimento da disciplina e, como desdobramento desse processo, a externalização da produção e uma reorganização empresarial. O paradigma do pós-fordismo produz, assim, um novo desenho dos territórios e novas formas de cooperação¹¹.

Nesses termos, tem-se que essa conjuntura sócio/econômica já consolidada no início do século XXI, passa de forma reflexiva, a incentivar cada vez mais a flexibilização das normas trabalhistas consolidadas e formatadoras da estrutura trabalhista construídas no início do século XX, atacando suas facetas fundamentais como, por exemplo, jornada de trabalho e salário¹², o que torna extremamente necessária a reflexão sobre as bases jurídicas de definição da figura do empregado dentro desse contexto trabalhista descentralizado e difuso, inaugurado pelo sistema de produção *toyotista*.

2. O empregado

Em que pese à existência de outras correntes sobre a compreensão da natureza jurídica do empregado, encontra-se consolidada a tese de que o vínculo empregatício realmente corresponde a uma figura contratual. Isso porque, assim como nas outras espécies de contrato, o vínculo empregatício também encontra sua constituição na vontade do empregado em dispor-se ao empregador em troca de contraprestação pecuniária. Diante disso, o elemento da vontade se apresenta como o diferencial principal na figura contratual empregatícia moderna, tendo em vista que a proposta de trabalho sem aquiescência do trabalhador, ou seja, sem o elemento vontade, corresponderia ao retorno da figura do trabalhador escravo ou do servo da idade média¹³. Acrescente-se ainda, que o vínculo entre empregado e empregador é reconhecido como contrato de emprego, o que normalmente ocorre no sentido de distinguir o trabalhador empregado do trabalhador entendido como autônomo.

¹¹ MACHADO, Sidnei. *A subordinação jurídica na relação de trabalho: uma perspectiva reconstitutiva*. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, 2003, p. 121. Tese Doutorado.

¹² Conforme Sidnei Machado “A ruptura com o padrão salarial taylorista-fordista provocou a redução dos níveis salariais, possibilitando a prática de diversas garantias salariais indiretas e flexíveis, vinculadas a produtividade da empresa, ao setor, à equipe ou atingimento de metas (resultados).” MACHADO, Sidnei. *op.cit.*, p. 74.

¹³ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2011, p. 303.

Nesses termos, muito embora seja aceito o termo contrato de trabalho, tem-se que este se refere a gênero, onde o contrato de emprego coloca como espécie, que se perfaz na composição bilateral constituída entre as partes, empregador e empregado.

Quanto à conceituação das partes do contrato de emprego como sendo empregador e empregado, tem-se que a Consolidação das Leis do Trabalho¹⁴ estabelece em seu art. 2º que: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”¹⁵. Já no que se refere ao empregado, o art. 3º do mesmo diploma legal dispõem que: “Considera-se empregado, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste mediante salário”¹⁶.

Pois bem, a partir da conceituação da relação de emprego como sendo uma figura contratual bilateral reconhecida como contrato de emprego, surge a necessidade analisar o que caracteriza o agente empregado. Ou seja, o que especifica o contrato de emprego em relação ao gênero contrato de trabalho, sob a perspectiva do empregado.

De início, tem-se que o empregado é um trabalhador, onde, novamente, tais figuras não devem ser confundidas, sendo que trabalhador se coloca como gênero onde empregado é espécie, conforme Amauri Mascaro Nascimento adverte: “[...] nem todo trabalhador será sempre um empregado, porque está palavra tem um sentido técnico jurídico próprio e está reservada para identificar um tipo especial de pessoa que trabalha”¹⁷.

Diante desse aspecto técnico, a doutrina consagrou alguns requisitos a fim de identificar a figura do empregado, onde a partir da conformação destes junto à figura do empregador, verifica-se a constituição do contrato de emprego. Assim, conforme conceituação elaborada por Sérgio Pinto Martins: “da definição de empregado temos que analisar cinco requisitos: (a) pessoa física; (b) não eventualidade na prestação do serviço; (c) dependência; (d) pagamento de salário; (e) prestação pessoal de serviço”¹⁸.

Todavia, muito embora cada requisito da constituição da figura do empregado guarde particularidades e questões de extrema relevância, nesse ponto, merece atenção especial o requisito da dependência. Isso porque, apesar de apontar para algo aparentemente óbvio, a essencialidade do trabalho em relação ao trabalhador, tem-se que a dependência trata-se de aspecto jurídico extremamente irresoluto, sendo que, para compreensão da figura do

¹⁴ Decreto Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo, Saraiva, 2009, p. 613.

¹⁸ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo, Atlas, 2005, 166.

empregado, transmutou-se o requisito dependência para o elemento subordinação, de onde se busca a essência da relação empregatícia, conforme será analisado a seguir.

3. Dependência e subordinação

Corresponde à disposição expressa na Consolidação das Leis do Trabalho, art. 3.º, a dependência se apresenta como requisito remissivo a condição de conexão entre empregado e emprego. Contudo, em que pese à terminologia legal do requisito, merece especial atenção o fato de que este foi recepcionado e concebido pela doutrina como subordinação, de forma que tal entendimento se apresentou no sentido de possibilitar um maior contraste entre quem seria e quem não seria empregado¹⁹.

Nesses termos, mesmo sem previsão legal, o elemento subordinação refere-se ao aspecto da relação de emprego, onde o empregado encontra-se sujeito às orientações de determinações do empregador no sentido de que a atividade daquele, seja produzida de forma conveniente e proveitosa aos seus interesses, ou como leciona Sergio Pinto Martins: “O obreiro exerce sua atividade com dependência ao empregador, por quem é dirigido. O empregado é, por conseguinte, um trabalhador subordinado, dirigido pelo empregador”²⁰.

A partir de tal entendimento, destaca-se a importância teórica desse requisito, sendo que de todos os elementos descritivos da relação de emprego, a subordinação é apresentada como elemento caracterizador central, haja vista que esta traz consigo a capacidade de definir a relação empregatícia em relação a outras modalidades jurídicas semelhantes, principalmente no que se refere ao trabalho autônomo²¹.

Todavia, devido ao seu caráter elementar em relação ao que se entende por empregado, seria indevido remeter o fenômeno da subordinação a um conceito simplista, uma vez que o entendimento de tal elemento jurídico, aponta para um das questões mais profundas e complexas do Direito do Trabalho, como coloca Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena “imagine-

¹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2011, p. 612.

²⁰ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2011, p. 101.

²¹ Nas palavras de Orlando Gomes e Élon Gottschalk “A subordinação do empregado é requisito não somente da prestação, como, ainda, o elemento caracterizador do contrato de trabalho, aquele que melhor permite distingui-lo dos contratos afins. Sua extraordinária importância decorre do fato de ser o elemento específico da relação de emprego, cuja presença, nos contratos de atividade, facilita a identificação do contrato de trabalho, propriamente dito.” GOMES, Orlando e GOTTSCHALK Élon. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 85.

se uma pirâmide de cabeça para baixo e ver-se-á, em seu plano superior, todo o Direito do Trabalho e em sua ponta inferior a subordinação”²².

Por conseqüência, assim como a difícil tarefa de conceituação da natureza jurídica da relação empregatícia, não por acaso, nesse momento também se apresenta de forma proporcionalmente complexa a conceituação do elemento subordinação sobre a figura do empregado. Isso porque, apesar de sua complexa definição, não há como desvincular elemento da subordinação da natureza do contrato de emprego, posto que tal elemento seria a sua própria essência.

Como explicação a respeito dessa complexidade da definição jurídica da subordinação no contrato de emprego, merece destaque a análise de Sidnei Machado, que ao considerar a distinção entre a formatação do Direito Civil em relação ao Direito Trabalho, aponta que a dificuldade da conceituação da subordinação seria proveniente do teor sócio econômico deste elemento²³. Sob tais premissas, o referido autor acrescenta:

A pretensão de um conceito jurídico unitário da subordinação jurídica, sem uma racionalidade técnica, evidencia um conceito marcadamente relativista para o Direito do Trabalho. Primeiro, o conceito de assalariado na sociedade industrial é ambíguo e mutável, operando sempre dentro de uma esfera de complexidade e organização social. Depois, a relação de trabalho se desenvolve dentro das mais diversas atividades, ramos, condições, entabuladas, ainda, pelas inúmeras modalidades contratuais regulamentadas pelo Direito do Trabalho. Historicamente, as dificuldades de justificação de um critério jurídico unitário são as mesmas inerentes à notória relatividade da questão social. Desse dilema não sofreu o direito civil, cujo critério simples da formal “igualdade” justificava, aos menos formalmente, o seu campo de aplicação²⁴.

Assim, conforme a exposição supra, tem-se que a análise da subordinação no contrato de emprego, ao contrario dos outros elementos, foge de uma conceituação jurídica simples e estática, o que decorre justamente da variação da composição da figura do trabalhador no decorrer da dinâmica social e econômica ao longo do tempo. Nesses termos, longe da pretensão de uma conceituação estática e consolidada, resta a amostragem de alguns apontamentos e perspectivas jurídicas referentes à subordinação sobre a figura do empregado.

3.1. Subordinação subjetiva

²² VILHENA, Paulo Emília Ribeiro de. *Relação de Emprego: estrutura legal e supostos*. São Paulo: LTr, 1999, p. 464.

²³ MACHADO, Sidnei. *A noção de subordinação jurídica: Uma perspectiva reconstrutiva*. São Paulo: LTr, 2009, p. 29.

²⁴ *Ibid.*

Diante da premissa legal de que se apresenta como empregado aquele que trabalha sob dependência, tem-se que a primeira medida de subordinação analisada, refere-se à idéia da subordinação subjetiva²⁵, onde o trabalhador era colocado em posição de eminente hipossuficiência. Nesses termos, a subordinação no contrato de emprego era observada pela suposta dependência econômica e técnica do empregado em relação ao empregador, o que acabava por justificar a sujeição do empregado ao poder de mando proveniente da relação de emprego.

Assim, a respeito da dependência econômica, o critério subjetivo pressupunha que o trabalhador dependia exclusivamente do empregador para sua manutenção econômica²⁶, buscando seu sustento no serviço prestado a este, formulando assim um contrato de emprego. Já quanto à dependência técnica, o critério pressupunha que o trabalhador estaria sob dependência das determinações técnicas do empregador para a realização do trabalho, sendo assim, destituído de qualquer liberdade ou auto-determinação sobre a atividade laboral²⁷.

Sob tais condições, a subordinação em sua forma subjetiva aponta para subordinação pessoal do empregado, ou seja, uma situação que recairia sobre a pessoa do empregado sendo este limitado econômica e tecnicamente.

3.2. Subordinação objetiva

Em que pese o brilhantismo de seus fundamentos, a idéia da subordinação em caráter subjetivo foi superada pela doutrina através do entendimento de que, em verdade, a subordinação proveniente do contrato de emprego não deveria necessariamente incidir sobre a pessoa do trabalhador, mas sim sobre a atividade por ele prestada²⁸.

A partir de dessa perspectiva, se construiu a idéia de subordinação objetiva, entendendo que o poder de mando do empregador encontra seu limite na atividade realizada pelo empregado, não podendo extrapolar tal esfera²⁹. A partir de tal análise, passa-se a limitar a subordinação da pessoa no contrato de emprego até a reduzida esfera da prestação de serviço do empregado a favor empregador, sem ultrapassar a esfera pessoal daquele.

²⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2011, p. 292.

²⁶ GOMES, Orlando e GOTTSCHALK Élson. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 135.

²⁷ *Ibid.*

²⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2011, p. 291.

²⁹ *Ibid.* p. 292.

A fim de esclarecer bem a distinção entre a subordinação subjetiva para a forma objetiva, merece análise a explicação de Arion Sayão Romita:

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 e subordinação é de ordem objetiva, pois visa à atividade do empregado. Fixando o conceito objetivo de subordinação, chega-se à assertiva de que ela consiste em integração da atividade do trabalhador na organização da empresa mediante um vínculo contratualmente estabelecido, em virtude do qual o empregado aceita a determinação, pelo empregador, das modalidades de prestação de trabalho³⁰.

Como se vê, a partir da análise da superação da perspectiva da subordinação subjetiva para objetiva, verifica-se que esta se apresenta como o vínculo que liga a prestação de serviço do empregado a atividade fim do empregador. Conclui-se, portanto, que a subordinação em sua forma objetiva, se mostra proveniente da inserção do empregado junto objeto comercial de seu empregador como, por exemplo, no caso do pedreiro de uma construtora, ou do cozinheiro de um restaurante, o que, finalmente, legitimaria a incidências das ordens do empregador sobre a pessoa do trabalhador no exercício da atividade laboral prestada, configurando assim, a subordinação objetiva.

3.3. Subordinação estrutural

A partir exposição dos fundamentos da subordinação objetiva, a doutrina brasileira passa a prever outra perspectiva subordinação, intitulada de subordinação estrutural. Preconizada por Mauricio Godinho Delgado, a referida perspectiva de subordinação consiste na idéia de que não há necessidade do empregado receber ordens diretas do empregador, ou que aquele esteja expressamente inserido na cadeia produtiva para que seja configurado o contrato de emprego. Para tanto, bastaria o fato do trabalhador estar inserido dentro da *estrutura* produtiva do empregador³¹.

Todavia, a respeito da teoria da subordinação estrutural, Rodrigo Fortunato Goulart, entende que a concepção desenvolvida do Mauricio Godinho Delgado, seria próxima a concepção da subordinação objetiva, uma vez que as duas perspectivas teriam como foco a integração do trabalhador à atividade econômica do empregador³².

³⁰ ROMITA, Arion Sayão. *A subordinação no Contrato de Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1979. p. 81-2.

³¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2011, p. 294.

³² GOULART, Rodrigo Fortunato, Trabalhador. *Trabalhador autônomo hipossuficiente e a necessidade de reclassificação do contrato de emprego paradigma da essencialidade e valorização do trabalho na ordem*

Ainda, em contrapartida a teoria da subordinação estrutural, merece destaque a crítica elaborada por Sergio Pinto Martins, que ao discorrer sobre tema, sustenta que:

O trabalhador não é subordinado à estrutura da empresa, na sua organização. Se esta está desestruturada ou não tem estrutura, então haveria subordinação. A subordinação é decorrente do contrato e hierarquia. O empregado é subordinado em geral a alguma pessoa e não a estrutura da empresa. A estrutura não dá ordens³³.

Por fim, inobstante as críticas, tem-se que a teoria da subordinação estrutural foi recepcionada pela jurisprudência³⁴, normalmente no sentido reconhecer e declarar a existência de contrato emprego entre trabalhador outrora considerado autônomo ou terceirizado junto à respectiva empresa tomadora de seus serviços, razão porque a análise de seu desenvolvimento não merece ser descartada, pois aponta para um critério de tentativa de definição da figura jurídica do empregado.

3.4.Parasubordinação

Em que pese o desenvolvimento e a consolidação da divisão do trabalhador em duas categorias – *empregados* e *autônomos* –, merece grande atenção o fato de que a partir da transição do sistema de produção *fordista* para sistema de produção *toyotista*, a referida divisão não se mostra plenamente completa e satisfatória para definir tais categorias. Isso porque, devido às formas de organizações corporativas trazidas pelo *toyotismo*, reconhece-se que binômio *empregado x autônomo* deixou de atender a variedade do estabelecimento das figuras laborais existentes na sociedade, o que se evidencia principalmente pela relativização do elemento central da relação de emprego, qual seja, a subordinação³⁵.

econômica. Curitiba: Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, Programa de Pós Graduação em Direito, 2011, Tese Doutorado, p. 178.

³³ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2011, p. 142.

³⁴ A respeito do reconhecimento da Subordinação Estrutural pela jurisprudência, merece destaque o seguinte julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: “TRT-PR-11-11-2011 VÍNCULO DE EMPREGO COM EMPRESA DE TELEFONIA - OFICIAL DE MANUTENÇÃO - SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL - CARACTERIZAÇÃO - Restou demonstrado nos autos que as atividades desenvolvidas pelo reclamante, na qualidade de "oficial de manutenção", beneficiava diretamente a 1ª reclamada (BRASIL TELECOM S/A), uma vez que os contratos firmados com as prestadoras visavam a operação e manutenção da planta de telecomunicações. Assim, dentro da estrutura da 1ª reclamada (BRASIL TELECOM S/A), o serviço prestado pelo autor lhe era essencial, não se vislumbrando que esta pudesse abrir mão do mesmo, o que caracteriza a subordinação estrutural, tese recentemente contemplada pelo TST. Recurso do reclamante a que se dá provimento para reconhecer o vínculo empregatício diretamente com 1ª reclamada (BRASIL TELECOM S/A).TRT-PR-00426-2011-325-09-00-6-ACO-44932-2011 - 4A. TURMARelator: SÉRGIO MURILO RODRIGUES LEMOSPublicado no DEJT em 11-11-2011”

³⁵ MACHADO, Sidnei. *A subordinação jurídica na relação de trabalho: uma perspectiva reconstrutiva*. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, 2003, p. 121. Tese Doutorado, p. 41.

Diante de tal problemática, além do referido binômio, passou a ser admitida a existência do desenvolvimento de outra configuração laboral dentro sociedade. Figura que, devido a certa independência sobre a organização da prestação de seus serviços, não se enquadraria como empregado, mas que, simultaneamente, também não poderia ser considerado autônomo, haja vista que este estaria ligado a um tomador de serviços por uma dependência econômica diante de uma exclusividade de prestação laboral³⁶.

Diante da tal impasse, a doutrina alienígena não tardou em conceituar a figura de tais trabalhadores, sendo uma delas a figura do trabalhador *parasubordinado*, previsto pela legislação Italiana, dispondo sobre o trabalhador que não se enquadra nem como empregado nem como autônomo.

Nesses termos, em que pese à figura do trabalhador *parasubordinado* não ser prevista pela legislação brasileira, tem-se que a mesma pode ser compreendida pela doutrina nacional como trabalhador *autônomo hipossuficiente*³⁷, conforme conceito desenvolvido por Rodrigo Fortunato Goulart, onde o autor posiciona esta como gênero de figuras específicas desenvolvidas por legislações estrangeiras, senão vejamos:

Uma das justificativas citadas para o reconhecimento desta nova categoria jurídica originou-se no fato de que referidos trabalhadores possuem uma forte dependência em relação ao tomador de seus serviços, porém, compreendida esta em seu aspecto econômico. Por isso, em outros países, como a Espanha, por exemplo, a figura é chamada de Trabajador Autónomo Economicamente Dependiente. Oportuno destacar, para efeitos deste estudo, que será considerado trabalhador *autônomo hipossuficiente* o “gênero” das espécies “Parasubordinado” (Itália), “Autónomo Economicamente Dependiente” (Espanha), “Arbeitnehmerähnliche Personen” (Alemanha), “Collaborateur Liberal” (França) e “Prestador de Trabalho Economicamente Dependente” (Portugal)³⁸.

Todavia, inobstante ao fato do reconhecimento doutrinário tanto da figura do trabalhador semelhante à figura italiana do trabalhador *parasubordinado*, bem como a existência desta zona fronteira entre a figura do trabalhador empregado em relação ao trabalhador autônomo. Salienta-se que o Brasil ainda não conta com qualquer disposição legal no sentido de regulamentar tal figura, o que impede a defesa de qualquer reconhecimento

³⁶ Conforme expõem Amauri Mascaro Nascimento “Há modalidades de trabalho atípico juridicamente autônomas embora materialmente dependentes como o trabalho eventual, o trabalho intermitente e algumas formas hipossuficientes de trabalho autônomo.” NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo, Saraiva, 2009, p. 430.

³⁷ GOULART, Rodrigo Fortunato, Trabalhador. *Trabalhador autônomo hipossuficiente e a necessidade de reclassificação do contrato de emprego paradigma da essencialidade e valorização do trabalho na ordem econômica*. Curitiba: Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, Programa de Pós Graduação em Direito, 2011, Tese Doutorado, p. 28.

³⁸ *Ibid.*

judicial³⁹ específico, apontando para uma sublime e incomoda indefinição de quem seria ou quem não seria empregado em determinados casos, o que novamente constrange o Direito do Trabalho a refletir sobre a figura do trabalhador.

4. A indefinição da figura jurídica do empregado no início do século XXI

Considerando o fato de que o elemento subordinação acabou sendo eleito a aspecto essencial a definição da figura do empregado, onde sua conceituação progrediu até apontar para necessidade da superação do binômio *empregado x autônomo*, conforme os parâmetros da figura da *parasubordinação*. Logo, verifica-se que a figura do empregado encontra-se em crise no início desse século XXI, o que se evidencia pelo fato da progressão do entendimento do que seria seu elemento central, qual seja, a subordinação. Ou seja, o que se apresenta é uma situação de indefinição a respeito de quem é empregado, fenômeno que atinge não só o Brasil, sendo que a figura do trabalhador *parasubordinado* provém da legislação estrangeira, o que reflete a mesma realidade em outros países.

Sob tal conclusão, cabe a reflexão relativa à busca do melhor desenvolvimento para a figura do trabalhador nesse momento, que deve ocorrer em atenção ao art. 1º, IV⁴⁰, e art.

³⁹A respeito do reconhecimento da parasubordinação pela judiciário brasileiro, merece destaque o seguinte julgado: “I. SUBORDINAÇÃO E AUTONOMIA TÉCNICA. NUTRICIONISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. A subordinação presente no contrato de emprego dos antes denominados "profissionais liberais" é mais tênue e ganha maior relevo diante do fenômeno que Arion Sayão Romita denomina de proletarização destas denominadas profissões liberais. Segundo lição de José Augusto Rodrigues Pinto "... a singela verdade, gerada no ventre transparente do evolucionismo social, é que a dicotomia inflexível da prestação do trabalho em autônomo e subordinado está irremediavelmente comprometida pela mutação que as infinitas variações contratuais proporcionadas pela produtividade de bens e serviços na economia pós-industrial impuseram à figura do trabalhador [...]". Assim, o conceito tradicional de subordinação não mais comporta integralmente uma realidade como esta, em que se contempla uma zona cinzenta (gris). Todavia, diante deste quadro não pode o Direito de Trabalho, de égide protetiva, sucumbir. Ao contrário, deve resguardar esse profissional que muito embora detenha autonomia técnica e até maior liberdade que o empregado típico, é igualmente empregado e que, diante do estreitamento do mercado, vem cada vez mais optando pelo emprego, o qual, por sua condição de profissional diferenciado, tem se mostrado por regra precário (como trabalho autônomo). Vale retomar o conceito de parassubordinação que ampara a situação presente, em que a autora, Nutricionista, possuía autonomia técnica e, que dada a natureza da atividade, tinha o aspecto de subordinação atenuado e substituído por uma relação de colaboração mútua, mas orientada a determinado fim de interesse do empregador (emagrecimento, ganho de força muscular de atletas), e que mesmo assim, se mostra assaz à configurar o elemento subordinação necessário à configuração do vínculo de emprego. No caso, demonstrada a cooperação, com orientação pelos resultados perquiridos pelo réu (preparação de atletas), tem-se que demonstrado o requisito da subordinação, além dos demais elementos do contrato de emprego, incontroversos nos autos (pessoalidade, onerosidade, não eventualidade). Interpretação que observa a primazia da realidade e atende ao critério teleológico, com vista às diretrizes dos princípios-normas do valor social do trabalho (artigo 1º, inciso IV, da CRFB/88) e dignidade do trabalhador (art. 1º, III, art. 5º, caput, e 7º, da CRFB/88). Recurso do réu ao qual se nega provimento.”(TRT-PR-39881-2008-028-09-00-0-ACO-33753-2010 - 1A. TURMA, Relator: EDMILSON ANTONIO DE LIMA, Publicado no DEJT em 22-10-2010)

⁴⁰ CF, art. 1º “A república federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constituiu-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I – [...], IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;”

170⁴¹ da Constituição Federal, que ao eleger o trabalho como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, indica a intenção do legislador constitucional em preservar fundamentalmente tal elemento, onde se inclui o empregado.

Todavia, conforme vem sendo exposto, não há como negar o fato de que a figura do empregado inicia o século XXI sob forte condição de incógnita, o que ocorre pela consolidação do sistema de produção *toyotista*, que cada vez mais incentiva e prestigia a atividade aparentemente independente e autônoma⁴², ocasionando assim o redimensionamento da essência da definição de empregado para uma direção ainda indefinida.

Por outro lado, se mostra cada vez mais evidente que muitas vezes o trabalhador potencialmente entendido como autônomo, não goza de qualquer privilégio econômico ou social, se distinguindo do trabalhador empregado apenas pela rotina e pela falta do aparato protecionista da legislação trabalhista, e não pela emancipação em si.

Desta feita, considerando a crescente ascensão numérica que ocorre no início do século XXI, de um grupo de trabalhadores que não se adequam aos marcos teóricos estabelecidos a respeito da figura jurídica do empregado, cabe apontar para a necessidade de reformulações hermenêuticas, a fim de superar a tensão vivenciada pelo Direito do Trabalho, que ao questionar a própria formatação da atual concepção da relação de emprego, deve indicar alternativas para a solução da questão.

5. A necessidade de uma reformulação hermenêutica

Diante da urgência da questão, a espera por uma reformulação legislativa adequada poderia acabar por reafirmar dia a dia, essa situação de embaraço jurídico que assola a realidade laboral apresentada. Além disso, considerando que o âmago da questão não se coloca exatamente sobre as bases teóricas definidas pela lei, mas sim sobre entendimento doutrinário. Logo, concluí-se que a compreensão da figura jurídica do empregado no início do século XXI deve ser realizada dentro de uma construção hermenêutica, que se fundamente não só sobre os marcos teóricos estáveis do Direito do Trabalho ou em consideração ao contexto econômico social do período de sua realização, mas sim dentro dos parâmetros constitucionais pertinentes ao assunto.

⁴¹ CF, art. 170 “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, observado os seguintes princípios:”

⁴²MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante, *Além dos Portões da Fábrica – O Direito do Trabalho em reconstrução*: Revista IOB Trabalhista e Previdenciária, v. 17, n. 209, Síntese, Novembro 2006, p. 76.

Assim, conforme foi observado anteriormente, merece destaque as previsões constitucionais a respeito dos fundamentos da República Federativa do Brasil concernentes ao valor social do trabalho. Diante de tal primado, se mostra necessária a compreensão de quem, e por que, dever ser considerado empregado, o que se faz em atenção ao risco do retrocesso social no sentido de uma desregulamentação tendenciosa no sentido de enfraquecer as relações de emprego⁴³.

Partindo dessa premissa, Lorena Vasconcelos Porto traça a possibilidade de um novo posicionamento jurisprudencial, no sentido de que o elemento subordinação poderia ser interpretado de forma mais extensiva e abrangente, considerando o fato de que o modelo padrão de subordinação se mostra insuficiente para tutelar todos aqueles que deveriam ser considerados pela legislação trabalhista⁴⁴.

A partir daí, a autora elabora o conceito de *subordinação integrativa*, apontando para necessidade do alargamento da interpretação do elemento subordinação, a fim de que também sejam tutelados pelo direito do trabalho aqueles que mesmo entendimento como supostos autônomos possam contar os atributos da legislação obreira, nos seguintes termos.

Antes a subordinação clássica era capaz de abranger os trabalhadores dependentes socioeconomicamente, de modo que havia quase que uma perfeita coincidência entre aqueles que eram subordinados e, assim, protegidos pelo direito do trabalho, e aqueles que, por serem hipossuficientes, necessitavam das tutelas trabalhistas. Todavia, como demonstramos acima, com o passar do tempo essa coincidência deixou de existir, pois cada vez mais um maior número de trabalhadores hipossuficientes não se enquadra na noção clássica de subordinação. Daí a necessidade de expandi-la e universalizá-la, por meio da adoção de uma nova dimensão: a subordinação integrativa⁴⁵.

⁴³ Sobre os referidos fundamentos constitucionais Lorena Vasconcelos Porto, faz a seguinte advertência “Todavia, paradoxalmente, no momento em que a expansão da subordinação se tornou mais imprescindível, ela passou a ser restringida, reduzida, por obra da jurisprudência, do legislador e da doutrina. Essa tendência, observada, sobretudo, a partir do final da década de 1970, se insere em um fenômeno ainda maior – a tentativa de desregulamentação do direito do trabalho – que encontra fundamento na ascensão e hegemonia da doutrina ultraliberal, ocorrida na mesma época. Essa restrição, no entanto, afronta diretamente os mandamentos das Constituições sociais, promulgadas, sobretudo, após a II Guerra Mundial. Na desigual sociedade capitalista em que vivemos, o direito do trabalho é um instrumento essencial para a distribuição de riqueza e de poder, o que atende aos postulados da dignidade da pessoa humana, da busca justiça social e da democratização da sociedade. Não por acaso, tais constituições atribuem extrema relevância ao valor do trabalho.” PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária, v. 20, n. 229, Síntese, Julho 2008, p. 114-15.

⁴⁴ “Todavia, mesmo nos dias atuais, em inúmeras relações de emprego, talvez na maior parte delas, a subordinação ainda se faz presente em sua acepção tradicional. Desse modo, a matriz clássica não pode ser abandonada ou substituída, mas, sim, deve ser acrescida de uma nova dimensão, que propomos denominar de *subordinação integrativa*. Assim, a universalização proposta implica que se deve considerar figurada a subordinação quando esta se manifesta em qualquer uma das dimensões: a clássica ou a integrativa” (PORTO, Lorena Vasconcelos. *Ibid.*, p. 129-30.)

⁴⁵ PORTO, Lorena Vasconcelos. *Ibid.*, p. 133.

Assim, a jurista defende sua idéia, sustentando a necessidade de preservar tais trabalhadores juntos a tutela trabalhista, através da ampliação da concepção de subordinação, o que se coloca como alternativa para o desenvolvimento jurídico da figura do empregado, mas também evidência a situação de indefinição desses.

Nessa linha, outro posicionamento que segue na defesa de uma interpretação mais abrangente a respeito da subordinação, é o de Sidnei Machado, que considerando o direito do trabalho como um direito de inclusão, parte da idéia da indefinição do conceito de subordinação, sustentando que o interprete da lei encontra-se livre para a realização de uma interpretação adequada ao caso concreto, desde que apontado quais foram os critérios usados para tal interpretação⁴⁶. Assim, considerando a não tipificação do conceito de subordinação e acrescentando que o padrão predominante de subordinação é proveniente do sistema *fordista*, Sidnei Machado sustenta que tal conjuntura gera uma oportunidade para o interprete da lei construir um critério de subordinação mais adequado a realidade da dinâmica trabalhista atual⁴⁷. Da conclusão de tais premissas, o referido autor arremata expondo que o magistrado ainda deve usar o critério da subordinação a fim de discernir o contrato de trabalho, devendo permanecer, contudo, atento ao caso que mereça a proteção do direito, o que poderia ser feito através da análise do princípio da primazia da realidade, conforme expõem o autor:

Mas prossegue sendo válida a distinção do contrato de trabalho, pela noção de subordinação jurídica, a cargo da interpretação dos juízes e tribunais, os quais, atentos às novas circunstâncias, devem buscar fatores (velhos e novos) que auxiliem a determinar, em cada caso particular, a verificação ou não do status de um trabalho subordinado que merece proteção da legislação trabalhista. Os elementos ou indícios são catalogados pela prática da execução do trabalho, onde se sobressai ainda a prevalência do princípio da realidade⁴⁸

A partir de tais argumentos, verifica-se que a dependência compreendida como subordinação, não se apresenta como um conceito definido pela lei, de forma que, a mudança na estrutura da relação de emprego contemporânea não prescinde necessariamente de um novo mandamento legislativo, o que novamente coloca uma reforma hermenêutica como possível alternativa a compreensão devida à figura jurídica do empregado.

Por fim, além da tentativa de novas interpretações realizadas eminentemente sobre os marcos teóricos clássicos do Direito do Trabalho como a dependência e subordinação, Rodrigo Fortunato Goulart, propõem a visualização do trabalho sobre o paradigma da

⁴⁶MACHADO, Sidnei. *A subordinação jurídica na relação de trabalho: uma perspectiva reconstrutiva*. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, 2003, Tese Doutorado, p. 159.

⁴⁷*Ibid.*

⁴⁸*Ibid.*, p. 160.

essencialidade. Desse modo, o autor desconsidera o caráter estritamente objetivo do modelo contratual trabalhista, a fim de apontar a adequação constitucional de um contrato estabelecido em consideração à expropriação do trabalho e as necessidades existenciais dos trabalhadores, nos seguintes termos:

Em outras palavras, a proposição apresentada tem por base que *a utilidade existencial do trabalho contratado seja fator relevante a ser considerado pela ordem jurídica, sendo capaz de salvaguarda importante em prol de identificar dificuldades de visualização do contratante débil*. A qualificação do objeto do contrato (trabalho) merece levar em conta as necessidades a serem satisfeitas por este bem. Tal finalidade tem por escopo aproximar o Direito do Trabalho com a realidade pela qual buscam todos os trabalhadores: a proteção contratual para o cumprimento de suas vontades existenciais⁴⁹.

Diante dos referidos apontamentos, tem-se que a doutrina trabalhista brasileira reconhece uma atual e constante mutabilidade das relações de emprego e trabalho, o que evidencia a situação de indefinição da figura do empregado no início do século XXI. Em razão disso, verifica-se a construção de novas análises a partir de elementos já estabelecidos.

Coloca-se, portanto, como opção para a solução da problemática a respeito do entendimento da figura jurídica empregado, uma reformulação hermenêutica que se atenha não só ao contexto sócio econômico de seu tempo, mas também aos moldes entabulados pela Constituição Federal, concernentes a valorização do trabalho humano.

6. Conclusão

A partir do reconhecimento do crescente risco econômico propiciado pelo próprio sistema capitalista e acentuado pelos padrões de produção *fordista*, verificou-se que as organizações industriais do pós 2ª Guerra, passam a observar a necessidade de uma versatilidade em sua forma de produção. Por conseqüência, tem-se que essa busca por flexibilidade acaba por atingir uma gama de operários envolvidos no processo de produção, de forma que, essa nova sistemática passa a demandar a superação de certas incompatibilidades do padrão empregatício de outrora como, por exemplo, a estabilidade e as especificidades funcionais dos trabalhadores.

⁴⁹GOULART, Rodrigo Fortunato. *Trabalhador. Trabalhador autônomo hipossuficiente e a necessidade de reclassificação do contrato de emprego paradigma da essencialidade e valorização do trabalho na ordem econômica*. Curitiba: Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, Programa de Pós Graduação em Direito, 2011, Tese Doutorado, p. 243.

Assim, se desenvolve o sistema de produção *toyotista*, marcado pela flexibilidade de uma produção viabilizada pela imposição de versatilidade aos trabalhadores, que ao invés de se fixarem em apenas uma função como ocorria na linha de produção *fordista*, passam a exercer funções variadas dentro e fora das indústrias.

Diante desse contexto de difusão laboral, se faz necessária a busca de uma definição da figura empregado no início do século XXI, o que não se mostra plenamente possível. Pois, considerando os marcos teóricos do contrato de emprego, ao se analisar a dependência entendida como subordinação, verifica-se a existência de um sublime dissenso sobre tais definições. O que se comprova pela possibilidade da enumeração de não apenas uma, mas algumas concepções de subordinação elaboradas a respeito da figura do empregado, tais como subordinação subjetiva, subordinação objetiva, subordinação estrutural e parassubordinação, onde, finalmente, verifica-se a superação do consagrado entendimento bipartido entre trabalhador empregado e trabalhador autônomo.

Nesses termos, merece ser destacada a importância da busca de uma nova compreensão para a figura jurídica do trabalhador inserido nessa realidade, posto que, apesar da dificuldade do tema, a Constituição Federal coloca o trabalho como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. Portanto, entendendo que, nesse momento, a compreensão divide entre *empregado* e *autônomo* estabelecida sob conceitos meramente doutrinários, muitas vezes não viabiliza de forma satisfatória a aplicação dos fundamentos constitucionais, há que se mirar um novo entendimento hermenêutico relativo à pessoa do empregado, estabelecido sobre os princípios constitucionais e voltando a realidade social e econômica do século XXI.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). 11ª. São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL. Decreto – Lei n. 5.452, de 1.º de maio de 1943. 11ª São Paulo: Saraiva, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

GOULART, Rodrigo Fortunato. **Trabalhador autônomo hipossuficiente e a necessidade de reclassificação do contrato de emprego paradigma da essencialidade e valorização do trabalho na ordem econômica**. 2011. 281 f. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2011.

HASSON, Roland (Cord.); VILLATORE, Marco Antônio César (Cord.). Estado & Atividade Econômica: o direito laboral em perspectiva. In: DISENHA, Leila Andressa. **Estado & Atividade Econômica: o direito laboral em perspectiva**. Curitiba: Juruá Editora, 2010.

MACHADO, Sidnei. **A subordinação jurídica na relação de trabalho: uma perspectiva reconstrutiva**. 2003 196 f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2003.

MACHADO, Sidnei. **A noção de subordinação jurídica: uma perspectiva reconstrutiva**. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21ª ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. Além dos Portões da Fábrica – O Direito do Trabalho em reconstrução: **Revista IOB Trabalhista e Previdenciária**. Porto Alegre: Síntese, v. 17, n. 209, p. 53-91, nov. 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24ª ed. São Paulo, Saraiva, 2009.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. ACO N.º 33753-2010, 1ª Turma, Curitiba, PR, 22 de outubro de 2010.(TRT-PR-39881-2008-028-09-00-0-ACO-33753-2010 - 1A. TURMA, Relator: EDMILSON ANTONIO DE LIMA, Publicado no DEJT em 22-10-2010) Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/publicacaoman.do?evento=Editar&chPlc=4012836&procr=AAB9IGABoAACUDmAAL&ctl=10536> Acesso em 31.10.2011.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. ACO N.º 44932-2011, 4ª Turma, Curitiba, PR, 11 de Novembro de 2011. (TRT-PR- 00426-2011-325-09-00-6-ACO-44932-2011 4ª. TURMA, Relator: SÉRGIO MURILO RODRIGUES LEMOS, Publicado no DEJT

em 11.11.2011) Disponível em:

<http://www.trt9.jus.br/internet_base/publicacaoman.do?evento=Editar&chPlc=4597352&procR=AAB9IGACBAAB%2FpLAAN&ctl=19344> Acesso em 30.11.2011

PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. **Revista IOB Trabalhista e Previdenciária**. Porto Alegre: Síntese, v. 20, n. 229, p.113 – 135, jul. 2008.

ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no Contrato de Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: estrutura legal e supostos**. São Paulo: 2ª ed. rev. atual. e aum., LTr, 1999.