

Globalização e Direito do Trabalho – os fenômenos do *toyotismo* e da proletarização das relações de trabalho: quando a autonomia confunde-se com o emprego

Globalisation and Labour Law - the phenomena of Toyotism and proletarianization of labor relations: when autonomy is intertwined with employment

TAVARES, Marcelo Leonardo<sup>1</sup>.

SOUZA, Murilo Oliveira<sup>2</sup>.

**RESUMO:** As modificações nas relações de prestação de serviço, decorrentes da sofisticação da sociedade pós-industrial, são notórias. O presente estudo tem por objetivo a análise de dois fenômenos que foram capazes de alterar sistematicamente o modo de produção: o *toyotismo* e a mutação das relações de trabalho dos trabalhadores autônomos, que estão desempenhando a sua profissão como se fossem subordinados. O problema colocado consiste no exame da existência de um núcleo de direitos trabalhistas a ser garantido, diante da aproximação das características do empregado e do trabalho autônomo, e propor uma nova interpretação do atributo da subordinação, a subordinação estrutural, capaz de fortalecer o reconhecimento do vínculo empregatício de acordo com o princípio da realidade. Assim, o trabalho examina textos legais e acadêmicos, bem como critica o posicionamento jurisprudencial sobre a questão, para desenvolver o problema proposto e encontrar uma possível solução.

**PALAVRAS-CHAVE:** Globalização; Direito do Trabalho; Relações de trabalho; *Toyotismo*. Proletarização das profissões liberais; Subordinação estrutural.

---

<sup>1</sup> Professor de Direito Previdenciário da Faculdade de Direito da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Doutor em Direito Público pela UERJ.

<sup>2</sup> Especialista em direito e processo do trabalho pela Universidade Mackenzie. Mestrando da UERJ. Membro do grupo de pesquisa Empresa e Atividades Econômicas da UERJ.

**ABSTRACT:** Changes in the relations of service, arising from the sophistication of the post-industrial society are notorious. This paper aims to analyze two phenomena that were able to systematically change the mode of production: toyotism and the mutation of labor relations is self-employed, who are playing their profession as if they were subordinates. The problem posed is to examine the existence of a core labor rights to be guaranteed, at the approach of the characteristics of the employed self-employment and propose a new interpretation of the attribute of subordination, structural subordination, able to strengthen the recognition of employment in accordance with the reality principle. Thus, the paper examines legal and academic texts as well as criticizing the judicial position on the issue, to develop the proposed problem and find a possible solution.

**KEYWORDS:** Globalisation; Labor law; Labor relations; Toyotism; Proletarianisation of the self-employed; Structural subordination.

## **1 – Introdução:**

As relações de prestação de serviços vêm se alterando a reboque da globalização do capital. Com o passar do tempo e com a inserção de novas tecnologias, o modo de trabalhar se aperfeiçoou e se adaptou a novas realidades. O emprego de novas técnicas de produção permitiu o aumento nos lucros das empresas e a diminuição dos custos da produção, como no caso do modo de produção *toyotista*. Em contra partida, nota-se ultimamente uma mudança no modo de produzir do trabalhador autônomo, tendo em vista que este prestador de serviços cada vez mais se subordina a um superior hierárquico. Com isso, percebe-se a mutação da produção técnica destes trabalhadores tendente à flexibilização de direitos trabalhistas.

A consequência é que cada vez está mais difícil identificar de fato a diferença entre o emprego e a atividade autônoma. Esta diferença se torna importante porque os trabalhadores tidos como autônomos, mas que exercem a sua profissão como se subordinados fossem, serão prejudicados, pois não terão a garantia proporcionada pelos direitos trabalhistas e previdenciários diante de um risco social, como o desemprego ou um acidente do trabalho.

O objetivo é analisar como a jurisprudência tende a enfrentar as transformações nas relações de trabalho, como por exemplo, o *toyotismo* e a parassubordinação,<sup>3</sup> e qual a contribuição a ser dada pelo conceito de subordinação.

No decorrer deste estudo optou-se pelo exame de textos teóricos e normativos com a finalidade de identificar um sistema analítico de conceitos a ser aplicado na interpretação de questões envolvendo as relações de trabalho. A estratégia metodológica utilizada é a de pesquisa qualitativa e o método é o dedutivo de análise de conteúdo. A técnica de pesquisa empregada é a de documentação indireta, com coleta de documentos a partir da análise de conteúdo. Não obstante, ainda foi realizada pesquisa jurisprudencial em diferentes Tribunais Regionais do Trabalho.

No próximo capítulo, será desenvolvido o estudo da evolução das relações trabalhistas em face do fenômeno do *toyotismo* e da parassubordinação. Em seguida, será analisado criticamente o enfrentamento jurisprudencial do tema, propondo-se, ao final, uma via de solução para o problema colocado, através do conceito de subordinação estrutural.

## **2 – As relações de trabalho diante do *toyotismo* e da proletarização do trabalhador autônomo**

### **2.1 – O *Toyotismo***

O mundo, após décadas de transformação nos mais variados campos do conhecimento e da indústria, depara-se ultimamente com mudanças significativas no espaço destinado à prestação de serviço e na relação entre o capital e o trabalho.

Uma das alterações mais relevantes é o critério de subordinação, que tende a se flexibilizar na relação de emprego e tende a estar mais presente na relação do trabalho autônomo. O fenômeno decorre da sofisticação da sociedade pós-industrial, da aplicação de novas técnicas de produção pelas empresas e da revolução na comunicação entre as pessoas.

---

<sup>3</sup> É importante estabelecer um conceito de parassubordinação para esclarecer a visão dos autores com relação a este instituto. Nesse sentido, pode-se dizer que: “[...] a parassubordinação pode ser conceituada como um contrato de colaboração coordenada e continuada, em que o prestador de serviços colabora à consecução de uma atividade de interesse da empresa, tendo seu trabalho coordenado conjuntamente com o tomador de serviços, numa relação continuada ou não-eventual. Na relação parassubordinada, o tomador de serviços continua, como no contrato de trabalho autônomo, perseguindo a consecução de resultado. Mas não se restringe à realização de apenas uma atividade, havendo uma ligação entre os resultados. (AMANTHÉA, Dennis Veloso. *A evolução da teoria da parassubordinação: o trabalho a projeto*. São Paulo: LTr, 2008, p. 43).

Em relação às novas técnicas, até pouco tempo a linha de produção de uma fábrica era caracterizada pelo desempenho repetitivo de uma atividade em cada seção de trabalho como forma de obtenção do máximo de produtividade. Atualmente busca-se a polivalência do trabalhador como fonte de redução de custos.

Quanto à comunicação entre as pessoas, o avanço exponencial de meios de contato eletrônico, através de e-mails, de mensagens de dados e de inserção em redes sociais, possibilita a ligação permanente entre o tomador e o prestador de serviço, especialmente em atividade de esforço intelectual, e permite o estabelecimento de cadeia de ordens à distância, sem presença física. A exploração das comunicações eletrônicas e telefônicas são ainda mais efetivas em grandes aglomerados urbanos, como medida de redução de custo e de tempo de deslocamento de trabalhadores até a sede da empresa.

A fim de que se possa compreender a amplitude das mudanças que vêm sendo operadas, é importante fazer uma breve remissão sobre a evolução das relações de trabalho.

Após a Revolução Industrial, a exploração do trabalho humano aperfeiçoou-se, permitindo maior acumulação de riquezas para o tomador, que passou a aproveitar sistematicamente o esforço humano alheio para a produção do lucro. É neste cenário que surge a figura do empregado como pessoa subordinada a outra no desempenho de uma função. Tal cenário foi moldado nos últimos séculos, surgindo importantes instrumentos de regulamentação de vinculação pessoal na prestação do serviço, como o contrato de trabalho, a padronização de remuneração em relação à atividade desempenhada e a estipulação de jornadas. Após a primeira grande crise do capital em 1929, as regras da prestação do serviço sofreram importantes mudanças, notando-se, a partir de então, uma estreita relação entre a economia e o trabalho. As consequências da crise de 1929 foram as piores possíveis, sendo que as grandes potências econômicas da época sofreram com elevados índices de desemprego, preços baixos de produtos, diminuição de produção e falências de empresas<sup>4</sup>.

Para combater a crise, surgiram importantes políticas sociais econômicas, como o *New Deal* nos Estados Unidos da América (EUA) e o *Welfare State* (Estado do Bem Estar

---

<sup>4</sup> Nesse sentido, Avelãs Nunes ressalta que: “Em 1929, com o *crack* na bolsa de Nova York, na célebre sexta-feira negra, estala a grande depressão, que depois se propagaria à Europa capitalista. Os preços baixam, as falências sucedem-se, a produção diminui enormemente, o desemprego alastra. Mais de 30 milhões de desempregados no conjunto dos países capitalistas, dos quais cerca de 06 milhões cabiam à Alemanha. Nos Estados Unidos, Roosevelt tenta uma solução reformista, através de uma política de fomento financeiro, ao mesmo tempo que, com a promulgação do *National Industrial Recovery Act* (1933), o Estado concede às associações profissionais o poder de elaborar e fazer aplicar coercitivamente regulamentos que determinam os limites e as formas de concorrência nos vários sectores”. (NUNES, António José Avelãs. Os sistemas econômicos. Coimbra: Livraria Almedina, 1994, p. 183).

Social) na Europa. O objetivo dessas políticas foi a proteção da economia por meio da intervenção do Estado, criando limites à visão liberal da autorregulação do mercado.

A política do Estado do Bem Estar Social na Europa perdurou até o início da década de 80 do século passado e foi importante no esforço contra o desemprego e na garantia da proteção do trabalhador na primeira metade do século XX e no pós-guerra. Contudo, a partir dos anos 90, passou a ser responsabilizada pela perda de competitividade das empresas europeias, pelo aumento significativo da carga tributária e pela estagnação dos meios de produção.

Em reação, alguns países, como a Inglaterra, passaram a promover a privatização dos serviços públicos, reduzindo a intervenção do Estado na economia, além de flexibilizar normas de cunho social, como, por exemplo, direitos trabalhistas e previdenciários, sob o argumento de que tais medidas eram necessárias para superar a crise econômica. Paralelamente, o setor privado da economia buscou novas formas de produção, do que resultou a modificação na relação entre capital/trabalho.

No final do século passado, a globalização passou a ter papel preponderante na economia, impondo alterações significativas no sistema industrial. Para atingir o objetivo da redução de custos, a globalização econômica buscou evitar uma nova crise da superprodução, mediante a diversificação<sup>5</sup> de bens produzidos<sup>6</sup>.

Um dos aspectos mais marcantes da globalização é o do deslocamento de parques de produção das grandes empresas, que preferem instalar linhas industriais em países com menor proteção de direitos sociais. A exploração da força de trabalho com menores encargos sociais permite a maximização de lucros em sistemas jurídicos menos avançados na proteção social, o que merece comentário de Jean-Jacques Dupeyroux et al (2005, p. 69):

*La mondialisation des échanges pose le problème de la concurrence entre des pays dont le prix des produits et des services inclut le coût d'une protection sociale développée et d'autres où la protection sociale est inexistante. L'articulation des règles du commerce international avec des normes équitables du travail est discutée depuis la fin du XIX siècle. La concurrence des pays à faible protection sociale*

---

<sup>5</sup> Segundo Avelãs Nunes, diversificação consiste na produção pela mesma empresa de bens com diferentes utilidades, dificilmente substituíveis uns pelos outros (NUNES, A. J. Avelãs. Op. cit., p. 189).

<sup>6</sup> Percebe-se que o processo que entrou em plena vigência entre a década de 60 e 70 já tinha um embrião desde a crise de 1929, como destaca Avelãs Nunes: “Já em 1915 Bukarine falava da internacionalização do capital, de que seria o trust internacional o mais elevado grau de organização. O que agora é novo, portanto, não é a exportação de capitais privados, nem a existência de empresas que estendem a sua atividade produtiva a vários países. O que é novo é a internacionalização do próprio processo produtivo, traduzida na realidade das empresas multinacionais com a sua rede de produção e comercialização e com os canais de mobilização e centralização dos meios de financiamento espalhados por diversos partes do mundo, estabelecendo uma divisão internacional do trabalho à medida dos seus interesses, fracionando o processo produtivo e localizando em regiões ou países diversos cada uma das fases do processo. (Ibid., p. 193)”.

*risque, en effet, d'entraîner à la baisse les normes sociales des pays développés s ceux-ci veulent rester compétitifs.*

Diante desse cenário, é de se notar que as relações laborais se tornaram cada vez mais complexas, fragmentando-se o modo de produção.

Na principal alteração que interessa ao trabalho, o *toyotismo* baseia-se na intelectualização do trabalho manual com novas tecnologias e novas demandas do mercado. O trabalhador, que até então era orientado a executar a mesma tarefa, é exigido em atividades variadas antes atribuídas a diversos setores da linha de produção. Aproveita-se ao máximo o tempo de trabalho, com redução de postos. O trabalhador passa a ter domínio de outras áreas da cadeia produtiva e torna-se um empregado multifuncional. Acerca do *toyotismo*, Ricardo Antunes (2001, p. 54) destaca que:

O *toyotismo* (ou *ohnismo*, de Ohno, engenheiro que o criou na fábrica Toyota), como via japonesa de expansão e consolidação do capitalismo monopolista industrial, é uma forma de organização do trabalho que nasce na Toyota, no Japão pós-45, e que, muito rapidamente, se propaga para as grandes companhias daquele país.

Em virtude das características anteriormente mencionadas, a primeira resposta que a técnica de trabalho *toyotista* proporcionou para o Japão foi a solução da crise financeira que assolou aquele país no pós-guerra. Houve melhoria na produção, sem aumentar o contingente de trabalhadores. Giovanni Alves (2007, p. 185 e 186) afirma que:

Temos salientando que o eixo central dos dispositivos organizacionais (e institucionais) do *toyotismo*, o “momento predominante” da reestruturação produtiva, é a “captura” da subjetividade do trabalho indispensável para o funcionamento dos dispositivos organizacionais do *toyotismo* (*just-in-time/kanban, kaizen, CCQ, etc.*) que sustentam a grande empresa capitalista. Mais do que nunca, o capital precisa do envolvimento do trabalhador nas tarefas da produção em equipe ou nos jogos de palpites para aprimorar os procedimentos de produção. A organização *toyotista* do trabalho capitalista possui maior densidade manipuladora do que a organização *fordista-taylorista*. Não é apenas o “fazer” e o “saber” operário que são capturados pela lógica do capital, mas sua disposição intelectual-afetiva que é mobilizada para cooperar com a lógica da valorização.

No *toyotismo*, os empregadores também se utilizam de mecanismo de convencimento da importância da dedicação cada vez maior em prol da empresa, o que pode se tornar uma pressão para o obreiro. Além disso, os empregadores criam mecanismos de controle de qualidade como requisito para que os empregados, agora denominados de “colaboradores”, mantenham-se nos postos e subam na carreira.

A imposição da cultura de identificação ideológica dos trabalhadores com a empresa (sua missão e valores) é fundamental no *toyotismo*, a fim de que se obtenha a intensificação da prestação de serviço. Nesse sentido, Ricardo Antunes (2001, p. 56) comenta:

O processo de produção de tipo *toyotista*, por meio dos *team work*, supõe portanto uma intensificação da exploração do trabalho, quer pelo fato de os operários trabalharem simultaneamente com várias máquinas diversificadas, quer pelo ritmo e a velocidade da cadeia produtiva dada pelo sistema de luzes. Ou seja, presencia-se uma intensificação do ritmo produtivo dentro do mesmo tempo de trabalho ou até mesmo quando este se reduz. Na fábrica Toyota, quando a luz está verde, o funcionamento é normal; com a indicação da cor laranja, atinge-se uma intensidade máxima, e quando a luz vermelha aparece, é porque houve problemas, devendo-se diminuir o ritmo produtivo. A apropriação das atividades intelectuais do trabalho, que advém da introdução de maquinaria automatizada e informatizada, aliada à intensificação do ritmo do processo de trabalho, configuraram um quadro extremamente positivo para o capital, na retomada do ciclo de acumulação e na recuperação da sua rentabilidade.

Dessa forma, o aperfeiçoamento capitalista do modo de produção provocado pelo *toyotismo* consegue aliar novas tecnologias ao trabalho desempenhado pelo obreiro, trazendo maior exploração do trabalho humano e podendo causar prejuízos à saúde dos empregados. A utilização dessas novas tecnologias e da técnica de trabalho flexibiliza a noção de jornada e faz com que o trabalhador não tenha mais horário determinado a cumprir. O empregado deve buscar atingir metas, sempre cada vez mais rigorosas, mesmo que para isso precise se dedicar em prejuízo do descanso legal e do lazer.

Isso tem acontecido em especial mediante a adoção de novas tecnologias de comunicação entre o empregador e o empregado, que pode ser acionado a qualquer hora do dia, mesmo em local distante da sede da empresa.

Por essa razão, afirma-se que a organização da economia global conduziu à reestruturação produtiva. No caso do *toyotismo*, as principais consequências são: descentralização e terceirização do sistema produtivo, redução do proletariado fabril estável, superespecialização desgastante de trabalhadores, piora das condições de trabalho e subcontratação de trabalhadores.

Em consequência, as novas técnicas de organização laboral, aliadas à revolução das comunicações, proporcionam maiores lucros para as empresas, com redução da qualidade de vida do trabalhador. O empregado/colaborador é mais explorado na força de trabalho, com destaque em países em que as garantias sociais são falhas. A redução do custo da produção obtida no mundo contemporâneo baseia-se, assim, na diminuição da proteção do trabalhador, sob o argumento de que essa redução torna-se necessária para superar crises econômicas.

A jurisprudência não tem ficado insensível ao avanço do fenômeno, como se pode observar nos dois julgados abaixo:

[...] um novo modelo de produção, denominado “*toyotismo*”, que possui como ideias centrais empresa enxuta, trabalho em equipe, produção adaptada à demanda, trabalhador responsável por uma diversidade de tarefas (trabalhador “flexível” ou

“adaptável” - e, com isto, empregável -, isto é capaz de se adaptar a novas funções, em oposição ao trabalhador preso a uma qualificação), transferência a terceiros de parte das atividades da empresa ou trabalho em rede de empresas (este último aspecto está diretamente relacionado com a diminuição de custos fixos, a descentralização da produção e a especialização) e fuga à coerção do direito do trabalho. É neste contexto que surge a “terceirização de serviços”, ou seja, uma empresa (e, posteriormente, a própria Administração Pública. No Brasil, entre as primeiras normas jurídicas a tratar da terceirização estão duas que se referem à Administração Pública - art. 10, § 7º, do Decreto 200/67 e Lei n. 5.645/70) transfere para terceiro, a responsabilidade pela produção de uma mercadoria ou prestação de um serviço, cumprindo a este terceiro a contratação dos trabalhadores necessários àquela produção ou prestação de serviços e, principalmente, adaptar-se às necessidades do mercado. Trata-se da também denominada “flexibilidade externa”, que “supõe uma chamada organização do trabalho em rede, na qual empresas 'enxutas' encontram os recursos de que carecem por meio de abundante subcontratação e de uma mão-de-obra maleável em termos de emprego (empregos precários, temporários, trabalho autônomo), de horários flexíveis ou de jornada do trabalho (tempo parcial, horários variáveis)”. (BRASIL, MINAS GERAIS/MG, Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, 2014, s. p.).

[...] O fenômeno, cuja origem remonta ao *Toyotismo*, tinha por finalidade tornar a empresa mais competitiva mediante concentração em sua atividade principal, flexibilizando sua produção e possibilitando maior customização. Ela não pode, todavia, ser utilizada como simples instrumento de redução de custos e precarização das relações de trabalho e das garantias mínimas estatuídas em lei para proteção do trabalhador, especialmente o empregado. (BRASIL, SÃO PAULO/SP. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região, 2012, s.p.).

## 2.2 – A proletarização do trabalhador autônomo

A subordinação é um dos elementos caracterizadores da relação de emprego, conforme estabelece o artigo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>7</sup> (CLT). Com relação à natureza jurídica da subordinação, é importante destacar que existem duas diferentes correntes, subjetivista e objetivista, que traçam a característica deste instituto para identificar o grau de dependência do empregado conforme dispõe a legislação.

Nesse sentido, acerca destas duas correntes, é importante destacar:

Para os subjetivistas o elemento subordinação atua sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição. Por outro lado, para os objetivistas, corrente amplamente majoritária, a subordinação classifica-se inquestionavelmente como um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação de trabalho. Para alguns estudiosos da corrente subjetivista, a subordinação é um estado (ou uma condição) pessoal do trabalhador no seio de um vínculo laboral e não uma qualidade da atividade de trabalho, na

---

<sup>7</sup> Consolidação das Leis do Trabalho, Artigo 3º: Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943).

medida em que, tomada só por si, a prestação de um trabalho não se presta a tal qualificativo, podendo ser idêntica, quer desenvolvida no quadro de uma mera prestação de serviço quer decorra de um contrato de trabalho. Em situação oposta, encontram-se os objetivistas, para quem, como já exposto, a subordinação decorre e deriva do contrato de trabalho, em decorrência do qual o empregado acolhe o direcionamento objetivo do empregador sobre forma de realizar a prestação de serviços. (PAROSKI, Mauro Vasni; FERREIRA, Cícero Pedro, 2012, p. 588).

Por isso, sustenta-se que o elemento capaz de diferenciar a subordinação do trabalhador empregado em detrimento da ausência de subordinação do trabalhador autônomo seria o fato de o último não estar sujeito ao poder disciplinar do empregador, e, conseqüentemente, não há dever de obediência a um superior hierárquico.

Todavia, constata-se atualmente que cada vez mais trabalhadores autônomos, em especial os que prestam serviços intelectuais a empresas, têm realizado a prestação de serviço de forma subordinada, característica própria do emprego. A ausência de subordinação, que sempre foi uma dos pilares da atividade do autônomo, vem sendo colocada em xeque pelas alterações nas relações de trabalho, o que conduz a uma aproximação fática dos contornos do emprego em relação à prestação autônoma do trabalho, com prejuízo das garantias sociais:

Tal realidade indica a reconfiguração do trabalho na sociedade. O processo econômico-social de reorganização das formas de trabalho é chamado de reestruturação produtiva. O crescimento e a criação de formas de trabalho sem proteção legal, tais como o trabalho informal, subemprego, trabalho (falsamente) cooperado e os trabalhadores pseudo-autônomos desvela a pretensão de fuga da relação de emprego. Dessa forma, a nova organização do trabalho está plenamente associada à crise do emprego, que pode ser chamada, de outra maneira, de crise do trabalho (OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio, 2007, p. 109).

Aliás, é importante destacar que:

[...] a releitura da subordinação, além de permitir a inclusão no espectro de proteção do Direito do Trabalho das variadas novas formas de prestação laboral, nascidas com o desenvolvimento e o avanço tecnológico, serve aos fins fundamentais da própria existência de um direito laboral, afastando as diversas e criativas tentativas empresariais para se isentarem dos seus deveres, enquanto empregadores, incluindo as modalidades de terceirização de alguns segmentos da atividade econômica, sem a mínima preocupação com os trabalhadores e seus direitos mais mezinhos. (PAROSKI, Mauro Vasni; FERREIRA, Cícero Pedro, 2012, p. 584).

Desta forma, a classificação tradicional estaria superada, sendo possível a identificação de subordinação de autônomos em virtude do modo como estes trabalhadores desempenham a sua função, além da forma de controle desempenhado pelos empregadores.

Não por outro motivo, o legislador brasileiro tem procurado aumentar a proteção legal do prestador autônomo, reconhecendo sua hipossuficiência frente aos novos interesses econômicos. Como exemplo, a Emenda Constitucional nº 45 de 2004 alargou a possibilidade de acesso à jurisdição laborista, mediante a alteração da redação do artigo 114, da Constituição da República.

Em determinados casos, como o do exercício de atividades pelo empregado em tele-trabalho e o da prestação de serviço autônomo mediante prescrições rígidas do tomador do serviço, há real dificuldade fática de identificação do enquadramento jurídico, se de emprego ou de trabalho autônomo.

O fenômeno atinge em cheio a característica de subordinação na relação empregatícia. Trabalhadores autônomos em atividade intelectual têm cada vez mais “chefes” nas empresas tomadoras, razão pela qual é importante estabelecer critérios para identificar se há ou não verdadeira subordinação e como ela se estabelece. Como ressalta ZANGRANDO (2008, p. 446):

Assim, a par dos critérios subjetivos e objetivos da subordinação, para distinguir uma relação de emprego de uma relação de trabalho, é necessário recorrer a indícios outros, que podem ser sintetizados no direito residual de controle do empregador, consubstanciando-se, concretamente: - no poder do empregador aplicar sanções disciplinares ao trabalhador; - na capacidade do empregador de admitir o empregado na empresa; - na capacidade do empregador em fixar a remuneração pelo serviço do empregado; - na capacidade do empregador de, ainda, que potencialmente, dirigir as atividades do empregado. [...] Porém, nem mesmo o direito residual de controle parece ser suficiente.

O que se observa é que a subordinação tende a estar presente, com alguma variação em relação ao conceito tradicional, em relações de trabalho autônomo.

Na evolução do fenômeno, o modelo de subordinação jurídica construído no século XIX, passou a ser questionado a partir da década de 1970, com o surgimento de novas tecnologias e métodos de trabalho. O crescimento do excedente de mão-de-obra e o incremento de trabalhadores informais, autônomos e à distância, dentre outros, fez com que o critério da subordinação jurídica ganhasse novos contornos, tornando mais tênue a linha divisória fática entre o emprego e a autonomia.

Trabalhadores autônomos tradicionalmente desempenham função com *status* diferenciado em virtude da alta qualificação técnica, o que lhes permite escolher os meios a serem utilizados para a produção ou para a prestação do serviço a ser entregue ao contratante. Em regra, estabelecido os contornos finais do que o contratante pretende, o autônomo age com liberdade de escolha do melhor caminho para atingir ao fim pretendido.

No entanto, a relação entre tomador e prestador de serviço está sendo alterada. Cada vez mais os prestadores autônomos são instados a observar determinadas prescrições de conduta no exercício de sua atividade, a atender impositivamente a exigências de “superiores” da empresa tomadora. Com as demandas do mundo contemporâneo, provocadas em larga escala pela globalização econômica dos meios de produção, notou-se ultimamente, na

perspectiva trabalhista brasileira, uma mutação na produção técnica dos trabalhadores autônomos, na qual alguns profissionais se comprometem a desempenhar a sua atividade mediante a coordenação do tomador de seus serviços, o que levaria a identificar a possibilidade de subordinação destes obreiros, como visto anteriormente.

É importante destacar que o fenômeno é mais grave em algumas atividades, em que trabalhadores autônomos desempenham a função como se subordinados fossem. Advogados, médicos, dentistas e outros profissionais liberais têm trabalhado para empresas cada vez mais com subordinação a um “superior hierárquico”. São formalmente contratados como profissionais liberais, mas na prática exercem sua função de forma subordinada.

Além dos trabalhadores autônomos, outras profissões também desempenham a função como se subordinados fossem, mas sem que haja um vínculo formal de contrato de trabalho. Esses trabalhadores são compelidos a criar pessoas jurídicas, com objetivo de descaracterizar o vínculo de emprego, surgindo o fenômeno que foi denominado pela doutrina de “pejotização”.

A “pejotização” consiste em uma prática que tem por objetivo lavrar um contrato civil de prestação de serviços ao invés de um contrato trabalhista. O objetivo é reduzir custos com direitos sociais, estabelecendo um vínculo civil entre o prestador de serviços e o tomador de serviços, ao invés de trabalhista. Nesse sentido, Adriano Jannuzzi Moreira (2013, p. 61) afirma:

Consiste a pejotização no meio atualmente utilizado para se praticar uma ilegalidade na medida em que se frauda o contrato de trabalho para descaracterizar a relação de emprego existente, mediante a criação regular de uma empresa.

Afirma-se que a “pejotização” é utilizada para fraudar a lei porque a relação existente entre o trabalhador e o tomador seria de fato uma relação de emprego, uma vez presentes os requisitos previstos no artigo 3º da CLT. No entanto, sob aspecto formal, o empregador procura descaracterizar a relação de emprego sob alegação de falta de personalidade, tendo em vista haver contratação de prestadora de serviços ao invés de uma pessoa física.

Mas qual a razão para o surgimento desses vínculos precários de trabalho? Adriano Jannuzzi Moreira (2013, p. 61) afirma que:

Por ser um sistema dinâmico, o capitalismo se adapta diante das novas necessidades surgidas após uma crise. Nem sempre esta adaptação é favorável à sociedade, senão, apenas ao sistema econômico.

O fato é que o Direito não pode ficar insensível a essas duas modificações contemporâneas nas relações sociais trabalhistas, o *toyotismo* e a proletarização do trabalho autônomo, e precisa se adaptar, a fim de garantir um mínimo de proteção social aos trabalhadores, em atendimento ao princípio do Estado Social de Direito e da dignidade da pessoa humana.

Tais questões têm sido objeto de apreciação pelo Poder Judiciário, que tende a enfrentar os fenômenos cada vez com maior incidência nas reclamações trabalhistas.

### **3 – Análise da Jurisprudência**

#### **3.1 – Quanto ao *toyotismo***

Há posição jurisprudencial relevante tratando o *toyotismo* como caso de terceirização fraudulenta. Nesse sentido, o seguinte acórdão:

**TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA - RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA** - As reclamadas celebraram um contrato de prestação de serviços referente às atividades de recepção e encaminhamento de pedido de empréstimo, e execução de cobrança de títulos. Estas eram as atividades desenvolvidas pela 1ª empresa demandada, enquanto a 2ª demandada tinha por objeto social a liberação ou aprovação desses empréstimos. Ora, a terceirização é um dos fenômenos da globalização e se consubstancia em prática administrativa nascida em meio ao *toyotismo*, que visa diminuir o custo da produção, descentralizando a gestão da mão-de-obra por meio de contratação por interposta pessoa. Tal prática fere o valor do trabalho e gera o enriquecimento ilícito, na medida em que permite uma empresa desenvolver sua atividade econômica sem arcar diretamente com a força de trabalho que lhe proporciona lucro. Ademais, viola o princípio máximo da não discriminação, na medida em que permite que trabalhadores que exercem a mesma função, trabalhem lado a lado recebendo distinta e a regramento diverso e específico. Destarte, o vínculo se forma diretamente com o tomador e a responsabilidade é solidária. Recurso a que se nega provimento. (BRASIL, RIO DE JANEIRO/RJ, Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região, 2007, s. p., grifo nosso).

No caso, a empresa sustentou que o empregado não lhe era subordinado, mas sim a outra pessoa jurídica com a qual contratara a prestação de serviço. No julgamento de primeira instância, foi reconhecido o vínculo, caracterizando a terceirização como burla à legislação trabalhista.

O Tribunal, em sede de recurso, convenceu-se de que foi celebrado contrato fraudulento de prestação de serviços. O prestador atuava em atividades de recepção e encaminhamento de pedido de empréstimo e de execução de cobrança de títulos, sendo esta a

atividade-fim desenvolvida pela tomadora. Foi preponderante o fato de ter ficado comprovado que a loja na qual havia a prestação de serviço era de propriedade da empresa tomadora. Logo, o empregado estava na realidade subordinado a esta.

Em outro caso, o trabalhador foi contratado por empresa de segurança e transporte de valores para prestar serviços a uma instituição bancária, em atividade de compensação e de verificação de depósitos de valores. No fundo, a empresa de transporte estava colocando sua força de trabalho à disposição de atividade fim do Banco.

O acórdão foi o seguinte:

TERCEIRIZAÇÃO PARA FORA (OUTSOURCING) VIA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS - GLOBALIZAÇÃO E ECONOMIA DE MERCADO - ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL COM REDUÇÃO DE CUSTOS RELACIONADOS COM O TRABALHO HUMANO - EMPRESA CESSIONÁRIA DOS SERVIÇOS E NATUREZA DE SUAS ATIVIDADES NUCLEARES - TIPO DE SERVIÇOS DESEMPENHADOS PELO EMPREGADO DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS - CRITÉRIO PARA AFERIÇÃO DA LEGALIDADE - DÚVIDA QUE DEVE BENEFICIAR AO EMPREGADO - Diante da globalização e da economia de mercado (consenso de Washington), a terceirização, que se expande sob várias formas, é um fenômeno irreversível, para o qual nenhum sistema juslaboral pode fechar os olhos, pois, de uma maneira ou de outra, está intimamente ligado à acumulação flexível, ao *toyotismo* e à reestruturação da produção, sistemas imperantes na atual fase da história e que têm privilegiado o lucro ao ser humano. É preciso enfrentar tal fenômeno com equilíbrio e serenidade; razoabilidade e realizabilidade, preocupado o intérprete com os princípios e os objetivos sócio-fundamentais constitucionais e sem a desqualificação dos direitos trabalhistas clássicos, importante instrumento de distribuição de renda e de destaque da livre iniciativa, assim como do ser humano, para quem convergem todos os valores constitucionais e infra-constitucionais. Indiscutivelmente, a economia e a competitividade influenciam o Direito mais intensamente, a cada dia, embora não exista dominante nem dominado. Os valores de ambas as Ciências devem buscar a harmonia, de forma a manterem as suas independências científicas, sempre com vistas ao mais importante de tudo: o bem estar individual e coletivo, à luz da efetividade dos direitos e das garantias fundamentais [...]. (BRASIL, MINAS GERAIS/MG, Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, 2009a, s. p.).

Para o órgão julgador, o Banco pretendeu descaracterizar a prestação de serviço de um empregado bancário, negando-lhe acesso a um rol maior de direito trabalhistas. A principal contribuição deste julgado foi a afirmação de que o deslocamento do eixo de proteção promovido pela terceirização torna precários os direitos trabalhistas.

As duas decisões têm em comum a fundamentação no princípio da realidade, o que foi essencial para a garantia da aplicação do artigo 9º da CLT<sup>8</sup>. Da leitura dos acórdãos pode-se concluir também pela necessidade de um instrumental jurídico capaz de acompanhar a

---

<sup>8</sup> Consolidação das Leis do Trabalho, art. 9º: Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação (BRASIL, 1943).

evolução das técnicas contemporâneas utilizadas para se negarem direitos trabalhistas e previdenciários a empregados.

### 3.2 – No que se refere à proletarização do trabalhador autônomo

A primeira decisão a ser objeto de estudo foi proferida pelo 16ª. Turma do TRT – 2ª. Região, de cuja ementa se destaca:

Recurso ordinário. Pejotização. Fraude aos preceitos trabalhistas. Vínculo empregatício reconhecido. Da análise de todo processado, resta indubitoso que houve a ocorrência do fenômeno da pejotização, que consiste na contratação de trabalhador por meio de empresa criada para mascarar o real liame jurídico entre as partes, no claro intuito de fraudar a legislação trabalhista. Implementados os requisitos da relação de emprego, ainda que escamoteados sob a forma simulada de contratos de prestação de serviços, o reconhecimento do vínculo empregatício é medida que se impõe. Apelo patronal desprovido”. (BRASIL, SÃO PAULO/SP, 2014, s. p.).

O pano de fundo fático do caso é a lavratura de contrato de prestação de serviços entre uma empresa e outra criada para mascarar o vínculo trabalhista.

No julgamento, o tribunal frisou haver evidência de burla à legislação trabalhista: no contrato social da empresa prestadora de serviços constavam como sócios o trabalhador e seu pai; a tomadora era o único cliente da empresa prestadora, e o sócio da prestadora foi designado pela tomadora como preposto com plenos poderes para diariamente coordenar o trabalho em suas dependências.

Não obstante, outros elementos que podem servir de base para o convencimento do juízo acerca da existência de vínculo empregatício foram o fato de o prestador de serviços comparecer todos os dias na empresa, cumprir jornada de trabalho e remuneração apurada por hora de trabalho.

O órgão julgador declarou nulo o referido contrato, com base no art. 9º CLT, por haver desvirtuamento da lei trabalhista, e reconheceu o vínculo entre o empregado/prestador de serviços e a empresa contratante.

A terceirização e a “pejotização” não são, contudo, as únicas formas de se buscar burlar a lei trabalhista. Tem-se observado também a tendência de contratação de autônomos, submetendo-os a uma relação fática de subordinação.

A hipótese foi enfrentada pela 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no seguinte acórdão:

SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E OBJETIVADA, COM POUÇOS TRAÇOS SUBJETIVOS - MÉDICOS E OUTROS PROFISSIONAIS DE NÍVEL SUPERIOR OU DE ALTA QUALIFICAÇÃO - CONTRATO DE EMPREGO - SUBORDINAÇÃO SEM AÇÃO E SEM ROSTO - RESTOS DE UM MODELO QUE SE DESPEDAÇOU E CUJOS FRAGMENTOS SE REDIRECIONAM PARA AS CÉLULAS DE TRABALHO COM OUTRA CONFORMAÇÃO- APROXIMAÇÃO DE CONCEITOS: NÃO EVENTUALIDADE E SUBORDINAÇÃO- TIPO DO SERVIÇO PRESTADO E NÚCLEO MATRICIAL DA ATIVIDADE EMPRESARIAL- IMPUTAÇÃO JURÍDICA QUE SE FAZ NECESSÁRIA SOB PENA DE DESPOVOAMENTO DA EMPRESA E DA SUA FUNÇÃO SOCIAL - Subordinação é, simultaneamente, um estado e uma relação. Subordinação é a sujeição, é a dependência que alguém se encontra frente a outrem. Estar subordinado, é dizer que uma pessoa física se encontra sob ordens, que podem ser explícitas ou implícitas, rígidas ou maleáveis, constantes ou esporádicas, em ato ou em potência. Na sociedade pós-moderna, vale dizer, na sociedade info-info (expressão do grande Chiarelli), baseada na informação e na informática, a subordinação não é mais a mesma de tempos atrás. Do plano subjetivo- corpo a corpo ou boca/ouvido- típica do taylorismo/fordismo, e, até por assemelhação própria dos regimes políticos da época, ela passou para a esfera objetiva, projetada e derramada sobre o núcleo empresarial, própria do *toyotismo* [...]. (BRASIL, MINAS GERAIS/MG, Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, 2009b, s.p.).

Em que pese a contratação de autônomo, o tribunal reconheceu a relação de emprego, pois a trabalhadora laborou em atividade intimamente ligada à dinâmica da finalidade da empresa, com traços de onerosidade, de pessoalidade e de habitualidade. Quanto à subordinação, o órgão julgador verificou que a ausência de comando não seria o único critério capaz de desfazer o vínculo empregatício quando todos os outros estão presentes.

À vista do julgamento, ficou patente a relevância de se reconstruir o conceito de subordinação, tornando-o adequado aos fenômenos trabalhistas contemporâneos.

Nesse sentido é que Maurício Godinho Delgado (2006) propõe o conceito de subordinação estrutural:

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, Maurício Godinho, 2006, p. 665).

[...] nessa dimensão de subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços. (DELGADO, Maurício Godinho *in*: DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel; SENA, Adriana Goulart de (coord.), 2010, p. 30).

À luz dessa concepção, busca-se inserir trabalhadores autônomos, que estão intimamente vinculados à dinâmica da empresa tomadora de serviços, na relação de emprego. A partir de algumas evidências, como exercer a função no estabelecimento da tomadora, cumprir jornada de trabalho e receber salário pela hora trabalhada, o fato de o prestador não receber ordens diretas, mas apenas ser controlado, não seria suficiente para descaracterizar o emprego.

O conceito tradicional de subordinação, verifica-se, não está sendo suficiente para resolver a contento as complexas questões das relações de emprego, quando mascaradas por contratações de autônomos.

Por esse motivo, entende-se que o conceito de subordinação estrutural tem muito a contribuir face aos novos desafios e pode servir de elemento determinante na proteção de direitos trabalhistas e previdenciários para empregados de fato.

#### **4 – Conclusão**

O trabalho dedicou-se a analisar as dificuldades encontradas para a caracterização do vínculo de emprego, diante da utilização de novos mecanismos pelas empresas com a finalidade de descaracterizar o vínculo, e propor uma solução capaz de enfrentá-las.

De início, procurou-se expor que os fenômenos do *toyotismo* e da proletarização de trabalhadores autônomos são uma consequência da nova organização da economia mundial e fruto da reestruturação das técnicas produtivas, com objetivo de reduzir custos e de aumentar lucros das empresas.

Neste ambiente, o elevado gasto advindo do reconhecimento de direitos trabalhistas e previdenciários é considerado pelas empresas como principal obstáculo ao desenvolvimento econômico e à competitividade em mercado global.

Como consequência, há uma tendência empresarial de procurar burlar obrigações legais através de simulação de contratação de autônomos e de contratação com empresas de fachada.

No que se refere aos trabalhadores autônomos, muitos estão sendo contratados para exercer atividades próprias de empregados e não possuem autonomia para desempenhar sua função. Como exemplo, citou-se o fenômeno de “pejotização” e da contratação de advogados,

médicos e dentistas. A consequência de tal prática é a negativa de direitos trabalhistas e previdenciários.

Quanto à contratação de empresas de fachada, a Justiça do Trabalho cada vez mais se depara com casos em que pessoas jurídicas prestam serviços com exclusividade a outra, algumas vezes com os sócios da prestadora laborando no estabelecimento da tomadora, sob a coordenação de um “chefe”. Os sócios da prestadora, em geral, são pessoas com vínculos familiares e afetivos e não profissionais, o que ratifica os indícios de que as empresas são criadas somente para que os direitos trabalhistas não sejam observados pela tomadora do serviço.

A solução proposta para enfrentar esse problema está no fortalecimento do conceito de subordinação estrutural. Através dele, considera-se que os pseudo-autônomos e os sócios de empresas de fachada estão vinculados à dinâmica da empresa e, portanto, devem ter seus vínculos empregatícios reconhecidos.

## **5 – Referências**

ALVES, Giovanni. Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho. 2ª ed. Londrina: Praxis, 2007.

AMANTHÉA, Dennis Veloso. A evolução da teoria da parassubordinação: o trabalho a projeto. São Paulo: LTr, 2008.

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 5ª ed. São Paulo: Boitempo editorial, 2001.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Recurso ordinário processo nº 00845-2009-105-03-00-5, da 04ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Relator Desembargador Luiz Otavio Linhares Renault, 2009b. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=3207>, consultado no dia 14.07.2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Recurso ordinário processo nº 00971-2008-007-03-00-3, da 04ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Relator Desembargador Luiz Otavio Linhares Renault, 2009a. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=3207>, consultado no dia 14.07.2014.

\_\_\_\_\_. MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Recurso ordinário processo nº 01807-2012-001-03-00-1, da 01ª Turma do Tribunal Regional do

Trabalho da 3ª Região. Relator Juiz Convocado Cleber Lucio de Almeida, 2014. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=3110>, consultado no dia 13.07.2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região. Recurso ordinário processo nº 00236-2006-052-01-00-3, da 02ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Relatora Desembargadora Aurora de Oliveira Coentro, 2007. Disponível em: [http://bd1.trt1.jus.br/xmlui\\_portal/bitstream/handle/1001/109880/00236003220065010052%2325-07-2007.pdf?sequence=1&#search=00236-2006-052-01-00-3](http://bd1.trt1.jus.br/xmlui_portal/bitstream/handle/1001/109880/00236003220065010052%2325-07-2007.pdf?sequence=1&#search=00236-2006-052-01-00-3), consultado no dia 14.07.2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. Recurso ordinário processo nº 0000575-57.2012.5.02.0373, da 16ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Relator Desembargador Orlando Apuene Bertão, 2014. Disponível em: <http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?getEmbeddedPdf=&id=1963064>, consultado no dia 14.06.2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. Recurso ordinário processo nº 0062700-15.2006.5.02.0036, da 09ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Relatora Desembargadora Maria da Conceição Batista, 2012. Disponível em: <http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?getEmbeddedPdf=&id=443611>, consultado no dia 13.06.2014.

DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel; SENA, Adriana Goulart de (coord.). Dignidade humana e inclusão social. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. Revista LTr, São Paulo, ano 70, nº 6, p. 660-673, jun. 2006.

DUPEYROUX, Jean-Jacques et al. Droit de la sécurité sociale. 15ª ed. Dalloz,

LESSA, Sergio. O processo de produção/reprodução social; Trabalho e sociabilidade. Disponível em: [http://www.sergiolessa.com/artigos\\_97\\_01/producao\\_reproduca0\\_1999.pdf](http://www.sergiolessa.com/artigos_97_01/producao_reproduca0_1999.pdf), consultado no dia 30.06.2014.

MOREIRA, Adriano Jannuzi. Pejotização e parassubordinação – O direito do trabalho frente a esta nova realidade e os passivos trabalhistas previdenciários pela caracterização da relação de emprego. Revista LTr, São Paulo/SP, v. 77, nº 01, p. 55-67, janeiro 2013.

NUNES, António José Avelãs. Os sistemas económicos. Coimbra: Livraria Almedina, 1994.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação Jurídica: Um Conceito Desbotado. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo/SP, v. 126, p. 107-138, abr-jun, 2007.

PAROSKI, Mauro Vasni; FERREIRA, Cícero Pedro. Subordinação na relação de emprego e a necessidade de sua releitura nas sociedades contemporâneas. Revista LTr, São Paulo/SP, v. 76, nº 05, p. 584-595, maio, 2012.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. Curso de direito do trabalho, tomo II. São Paulo: LTr, 2008.