

SUBORDINAÇÃO INTEGRATIVA - PARADIGMA DE DEFINIÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO DA MODERNIDADE

**(AS NOVAS TECNOLOGIAS E AS RELAÇÕES DE TRABALHO)
(Tema I)**

Autor:

- Bruno Alves Rodrigues; Juiz do Trabalho Substituto do TRT da 3ª Região; Mestre em Filosofia de Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais

Endereço eletrônico:

barodrigues@uol.com.br

EMENTA

SUBORDINAÇÃO INTEGRATIVA COMO CRITÉRIO PARA PONDERAÇÃO DE INTERESSES NO SINALAGMA DA RELAÇÃO DE TRABALHO COGNITIVO - O trabalho cognitivo mitiga a polarização de interesses na relação de trabalho, aproximando o trabalhador do meio produtivo / produto – que, em essência, acoplam-se ao próprio conhecimento do prestador de serviços. A materialidade dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, neste caso, rompe com a verificada na tradicional organização piramidal, esvaecendo o sinalagma clássico de disponibilidade de trabalho em estrutura de produção pré-determinada *versus* contra-prestação forfetária. A subordinação do trabalhador cognitivo, contudo, é factível e se materializa na inserção deste em determinada organização empreendedora, sempre que se constatar ênfase de alienação do desenvolvimento material e imaterial, gerado pelo seu trabalho, em prol do tomador de serviços.

RESUMO

1. O estímulo à consolidação do trabalho cognitivo, por meio da democratização do conhecimento, garante a própria essência de dignidade do trabalho, na medida em que viabiliza a identificação do próprio meio de produção com a mente do trabalhador. *O trabalho é sempre uma ação consciente do homem. A partir da res o homem não intenciona somente transformá-la no opus, finis qui, mas também transformar-se. Pelo trabalho o homem realiza um fim duplo: o que resulta na transformação da natureza e o que resulta na sua própria formação.*¹ **2.** O DT contemporâneo, assim, a par de proceder a uma paliativa compensação econômica da "mais valia", deve emprestar efetividade a programas de formação crítica e profissional, como o insculpido na Conv. 142, da OIT - que, segundo SUSSEKIND, *tem por finalidade melhorar a atitude do indivíduo de compreender o seu meio de trabalho e o meio social e de influir, individual e coletivamente, sobre eles (§ 4º, do art. 1º).*² O trabalho não cognitivo está sendo sugado pela automatização, o que facilita a sua exploração pelo capitalismo, através de técnicas como a terceirização. O trabalho mecânico se fazia imprescindível em época de escassez de desenvolvimento tecnológico, e o DT só será eficaz, na modernidade, se garantir, por outros meios que não meramente econômicos, o equilíbrio de uma balança de interdependência entre os interesses do capital e do trabalhador. Se, primitivamente, a contraposição entre tais interesses era óbvia, seguindo regra sinalagmática de disponibilidade de trabalho em estrutura de produção pré-determinada *versus* contra-prestação forfetária, este modelo não mais prevalece de forma rígida. **3.** *O moderno aspecto institucional da relação de trabalho tem objeto não numa prestação e uma correspondente contraprestação, mas sim numa colaboração econômico-social entre os membros da comunidade da empresa*³ Horizontaliza-se a organização empresarial com a mitigação da hierarquia fundada na noção de dependência técnica, otimizando-se resultados através da aproximação entre estes e o trabalhador, por meio de institutos meritórios relativizadores do caráter pré-numerado da contra-prestação. **4.** A passagem da noção de interesses contrapostos para a de conjunção de interesses não se incompatibiliza, contudo, com a constatação de subordinação do trabalhador cognitivo, que se materializa pela própria inserção deste em uma organização empreendedora, sempre que se constatar ênfase de alienação do desenvolvimento material e imaterial, gerado pelo seu trabalho, em prol do tomador de serviços. Em termos, a alteração da estrutura de contraposição de interesses na relação de trabalho cognitivo não incompatibiliza este com o instituto do DT, segundo noção de *subordinação como a participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do credor de trabalho.*⁴

¹ Joaquim Carlos Salgado, op. cit., p. 453.

² Arnaldo Sussekind, op. Cit., p. 368.

³ Mesquita *apud* Maurício Godinho Delgado, op. cit., p. 280.

⁴ Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, op. cit. p. 478.

TESE

Nas últimas décadas, os desígnios das relações sociais foram afetados por dois grandes fenômenos: a mundialização dos mercados (globalização) e a revolução tecnológica, principalmente na área de informação/comunicação (internet). Estas notas ditaram uma nova fase na organização social, pautada na interação entre os membros da sociedade, segundo compreensão, de cada indivíduo, que sua evolução impescinde do conhecimento acumulado pelo outro.

Tais mudanças implicam em abrupta alteração nos conceitos que regem as relações de trabalho, principalmente no que se refere a dois de seus elementos: objeto (trabalho) e vínculo (que une os sujeitos desta relação).

Se, por alguma vez, o trabalho chegou a ser visto como mercadoria e simples elemento de troca, passando pela crítica filosófica a esta concepção - com sua erradicação formal pela Declaração de Filadélfia de 1944 -, hoje a consciência desta premissa passou a constituir princípio basilar para desenvolvimento da empresa moderna. Neste sentido, SILVA ensina que

o contrato de trabalho assume desta forma o feitio que o caracteriza nos ordenamentos jurídicos do mundo atual, percorrendo uma evolução na qual se pode ver a própria valoração ética do trabalho humano: da atividade escravagista, passa-se à contratualizada (na qual se inclui o contrato coletivo) e desta à atividade participativa, ou seja, do trabalho praticado pelo “homem coisa” evolui-se para o praticado pelo homem sujeito de direito para finalmente chegar-se ao trabalho participativo do homem socializado e democrático dos dias atuais⁵

A ciência da administração já absorveu esta realidade, buscando a valorização do trabalho, através de uma descentralização e horizontalização das relações nas empresas, para otimizar a produção com a melhor absorção do potencial de cada trabalhador. Isto depende, contudo, de uma efetiva democratização do conhecimento, circunstância já verificada nos países desenvolvidos, mas que ainda está longe de se tornar realidade em países subdesenvolvidos e em desenvolvimento.

O Brasil, enquanto celeiro da mais gritante desigualdade social do mundo, convive com duas realidades. Se, por um lado, a maioria dos trabalhadores não têm acesso à formação necessária, para se estruturarem numa relação horizontal de conjugação de esforços no processo produtivo (encontrando-se em relação hierarquizada, marcada pela subordinação, com a direção do trabalho pelo empregador), por outro, uma parte minoritária das relações já abandonaram a tradicional verticalização das relações de trabalho.

Na maior parte das relações de emprego, no Brasil, verifica-se a real venda da força de trabalho, numa relação de interesses antagônicos, para a qual a tradicional concepção de relação de subordinação jurídica é suficiente para a configuração deste principal elemento fático-jurídico da relação de emprego. A questão da subordinação, como dependência objetiva, hierárquica, restaria como solução pacífica para a natureza jurídica deste elemento da relação de emprego. O contrato de trabalho encerraria uma relação obrigacional, que confere ao empregador o direito a uma prestação, cujo objeto é o trabalho do empregado (dirigido e fiscalizado pelo empregador), enquanto que o empregado teria o direito à correlata contra-prestação salarial.

O estudioso do direito, no entanto, não pode ser refratário e passivo às mudanças que estão sendo processadas, fazendo-se necessária uma abordagem sobre as alterações de paradigma, para configuração do relação de trabalho subordinado, neste início de novo milênio. A presença da hierarquia, na relação de emprego, tende a mitigar-se. SILVA reconhece a impossibilidade de se retirar, totalmente, da organização empresarial, a estrutura hierárquica em que repousa a organização empresarial. No entanto, ressalta que esta hierarquia

pode assumir formas mais humanas e funcionais no interior das empresas onde o sistema rígido de dominação vigente, unilateralmente determinado pelo empregador, dê lugar a uma organização cooperativa em que se saliente mais o trabalho comum do que

⁵ SILVA, Antônio Álvares. Co-gestão no Estabelecimento e na Empresa, São Paulo, LTr, 1990..P. 26.

*o trabalho subordinado, em que a democratização da empresa significasse não só uma forma de distribuição do poder, mas também uma melhor forma de controle de sua atividade por todos os segmentos nela existentes.*⁶

O sistema de organização de trabalho adotado por Taylor e Fayol, no princípio do século - e que predominou, principalmente, nos países subdesenvolvidos e em desenvolvimento, até à segunda metade século XX –, resta hoje abandonado, em favor de outro que permite maior valorização do trabalho. As teses lançadas pelos dois teóricos previam sistemas de organização empresarial centralizada e piramidal. Os empregados teriam atividade dirigida, de forma a se anular qualquer resultado decorrente de exercício voluntário dos mesmos, de vez que a forma da produção seria totalmente pré-determinada pelo superior hierárquico. Desta característica resultaria outra orientação da organização taylorista: a fixação de tempo padrão. Isto porque, se o que importa à atividade empresarial é a atividade do empregado - e, apenas de forma mediata, o produto -, a empresa deveria preocupar-se com a medida do tempo em que o prestador de serviços disponibilizaria para exercer a atividade subordinada. Conforme salientado por PROSCURSIN,

*a administração científica retirou das tarefas do trabalhador a parte inteligente, levando-a aos departamentos de engenharia, planejamento e desenvolvimento. Ao trabalhador cabia cumprir tarefas fragmentadas, tão bem retratadas no filme Tempos Modernos, com Charles Chaplin. Ao suprimir a parte criativa, a administração científica tornou o trabalho rotineiro e doloroso, retirando o prazer do trabalho. Nessas condições, era natural no clima organizacional desse período só poderia prevalecer o comando verticalizado, imposto na base da subordinação e da disciplina.*⁷

Dentro deste esquema de organização taylorista prevalecia a premissa de que o homem movimentar-se-ia na proporção de seu interesse material, sendo inócuos os estímulos pessoais. O conflito capital X trabalho traduzir-se-ia, quase sempre, em choque de pretensões por aumento salarial e diminuição de jornada.

Elton Mayo, no entanto, ainda na primeira metade do século XX, jogou por terra tal premissa, comprovando que há outros tipos de motivação para o trabalho, que não o meramente materiais, e que a produtividade do indivíduo depende de seu engajamento no corpo empresarial e na própria organização informal (rede de relacionamento, dentro da empresa).

Este último aspecto destacado por Mayo constitui objeto de estudo da Escola Sociotécnica, que orienta o gerenciamento de pessoal, no sentido de compatibilizar os ambientes técnico e social do trabalho, empregando meios de integração do empregado no corpo social da empresa, que é vista como um organismo no qual os mesmos interagem para a obtenção de um fim comum.

O exercício do trabalho, nas relações modernas, pressupõe agente capacitado e com autonomia para gerir seu conhecimento em prol do melhor resultado de sua atividade. Conforme bem anotado por PROSCURSIN,

o impacto dessas mudanças atingiu direta e duramente os trabalhadores. Como é sabido, todas essas alterações tecnológicas reduziram mão-de-obra. Por paradoxal que seja, exatamente a mão de obra ganhou uma importância jamais vista no mundo do trabalho. Os sistemas de produção e serviços dependem totalmente da inteligência do pessoal. A introdução de tecnologia sofisticada, combinando informática e telemática com os processos produtivos, requer um investimento permanente em treinamento e qualificação profissional. Por outro lado, o processo de autonomia decisória dos empregados nunca foi tão grande na base produtiva. As tarefas deixaram de ser fragmentadas e foram reagrupadas em tarefas completas, tanto é assim que hoje se trabalha em grupo. A chefia é escassa e seu principal papel é o aconselhamento. Se na fase taylorista a chefia tratava da distribuição de serviços e da disciplina, hoje deve se ocupar da estratégia. O grupo de trabalho ocupou as funções do comando das tarefas. Os grupos possuem uma estrutura, escolhem seu interlocutor e possuem autonomia decisória. Seu compromisso são as metas de produção e serviços. Os trabalhadores

⁶ SILVA, Antônio Álvares. Co-gestão no Estabelecimento e na Empresa, São Paulo, LTr, 1990..P. 26.

⁷ PROSCURSIN, Pedro. O fim da subordinação clássica no Direito do Trabalho. Revista LTr. 65-03. P. 280.

*passaram a executar, nesse novo formato tarefas indiretas, como qualidade e manutenção, antes confiadas a setores interdependentes. Em curto resumo, essas são as características das NFOTs – Novas Formas de Organização do Trabalho.*⁸

A subordinação hierárquica, figurada através do poder diretivo e fiscalizatório, perde espaço neste novo cenário. Infelizmente, toda a reorganização empresarial não foi capaz de retirar dos empregados o traço da hiposuficiência - que os marcou historicamente. Conforme bem anotado por PROSCURCIN,

*as novas formas de gerir tecnologias, aumentando a autonomia e o poder de decisão dos empregados, favoreceram o empregador. Hoje, dado o aumento da competência nos processos internos, todos na empresa estão preocupados com seus objetivos e resultados. Nesse sentido, o empresário conseguiu dividir as responsabilidades pela sorte do empreendimento, sem uma proporcional divisão dos lucros*⁹.

O que se verifica, aliás, é que as empresas, de forma corrente, tentam utilizar-se desta nova autonomia intra-empresarial, para justificar a não aplicação dos direitos sociais aos empregados engajados neste novo modelo. Felizmente, no entanto, como divulgado em recente estudo voltado para a Comissão Européia, mesmo nos países desenvolvidos,

*La tendencia general en la jurisprudencia, al menos estos últimos años, há sido evitar que la autonomía de que gozan algunos trabajadores en la ejecución de su trabajo permita excluirlos del campo de aplicación del derecho del trabajo.*¹⁰

A subordinação persiste, assim, como nota do contrato de emprego. No entanto, a mesma mudou sua roupagem, em face da nova organização de trabalho nas empresas - pelo que se torna necessário o estudo do novo paradigma de subordinação, na relação de emprego.

Os padrões de conduta, fixados pela doutrina e pela jurisprudência, como indicativos do estado de subordinação, devem ser revistos e examinados, à luz da época de sua efetiva verificação, para a configuração da relação de emprego. A necessidade de se verificarem atos de exteriorização do poder diretivo e fiscalizatório não mais se torna suficiente, para demonstrar a existência de subordinação, uma vez que o exercício de tais poderes se esvaece dentro das próprias empresas, como estratégia para o aumento qualitativo da produção e quantitativo da produtividade. Como observa VILHENA,

*com o desenvolvimento da atividade industrial e a evolução das práticas de negócios, as linhas mestras desses padrões conformadores do estado de subordinação também se alteram e evoluem. A missão do pesquisador reside em detectar essas alterações, através das quais o conceito jurídico sofreu revisão em suas bases. E foi exatamente o que se deu com a subordinação, que hoje não mais é vista dentro da mesma forma conceitual com que a viram os juristas e magistrados de vinte, trinta ou cinquenta anos passados. Debite-se o fenômeno à própria evolução do direito do Trabalho (com força expansiva constante) ou à incorporação de quaisquer atividades em seu campo de gravitação (o trabalho intelectual, por exemplo), o fato é que a subordinação é um conceito dinâmico, como dinâmicos são em geral os conceitos jurídicos se não querem perder o contato com a realidade social a que visam exprimir e equacionar.*¹¹

A questão é, exatamente, a de saber-se o que representa esta subordinação jurídica, que se legitima num contrato de trabalho, através do qual o empregado se obriga, perante o empregador. Afinal, a que o empregado se obriga? A disponibilizar sua força de trabalho e a subordinar sua atividade à administração centrada no empregador? Por certo que esta não é mais a resposta correta. Como visto, anteriormente, o empregador está mais preocupado com o resultado da atividade produtiva do

⁸ PROSCURCIN, Pedro. O fim da subordinação clássica no Direito do Trabalho. Revista LTr. 65-03. P. 286.

⁹ PROSCURCIN, Pedro. O fim da subordinação clássica no Direito do Trabalho. Revista LTr. 65-03. P. 279.

¹⁰ SUPIOT, Alain e outros. Trabajo y Empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo. Informe para la Comisión Europea. Tirant to Blanch. Valencia, 1999. P. 48.

¹¹ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de Emprego; estrutura legal e supostos. São Paulo, LTr, 1999, P. 464.

que com a própria atividade do empregado. Por outro lado, a administração centralizada e piramidal constitui resquício histórico, tendente à abolição. A valorização do conhecimento do empregado, com a cessão de autonomia, para que o mesmo ajude o desenvolvimento de todo o grupo, com o qual o mesmo interage, dentro do processo produtivo, representa uma tendência que caminha *pari passu* com o discurso pela alteração das prestações representativas do sinalagma do contrato de trabalho.

Num mercado mundializado e competitivo, a sobrevivência das empresas depende da conjugação de esforços entre empregado e empregador, para se atingir um fim comum. Se, antes, o sinalagma no contrato de trabalho representava o pagamento de salário pós-numerado - ou seja, tendo como causa jurídica eficiente a obrigação correspondente do empregado de disponibilizar sua força de trabalho -, hoje esta não mais representa a nota distintiva da moderna relação de emprego.

Diante de tais considerações, o conceito de subordinação que melhor retrata o significado deste elemento fático-jurídico da relação de emprego, dentro de um moderno paradigma de organização do trabalho das empresas, é aquele apresentado por VILHENA: *a subordinação como a participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do credor de trabalho*.¹²

A verificação da subordinação, a partir do critério da integração, parte do questionamento se o trabalhador trabalha por conta própria ou por conta alheia. Não se trataria de substituir o critério da subordinação pelo da integração, em empresa alheia – como, por vezes, se vem defendendo, no direito comparado¹³. A subordinação está no âmago do Direito do Trabalho, constituindo a própria circunstância fática que justifica a disciplina, em sua essência - no caso, a de proteção deste hipossuficiente, dando contornos mais humanos a esta relação de subordinação.

¹² VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de Emprego; estrutura legal e supostos. São Paulo, LTr, 1999, P. 478.

¹³ Em informe destinado à Comissão Européia, a questão teve o seguinte tratamento: *camino posible para ampliar el campo de aplicación del derecho del trabajo consistiría en sustituir el criterio de la subordinación jurídica por el de integración en una empresa ajena. También en este caso la idea no es nueva, ya que há sido aplicada en el marco de la técnica del haz de indicios, en particular por la jurisprudencia francesa. Sin embargo, podría plantearse convertir esta integración en el criterio principal de la relación de trabajo por cuenta ajena. Esta tesis há encontrado sólidos defensores en España, en particular a partir de los trabajos del prof. Alonso Olea. Según este autor, la dependencia o la subordinación no serían mas que las consecuencias de un hecho que basta por sí solo para caracterizar el trabajo asalariado: el hecho de trabajar por cuenta ajena y no por cuenta propia. Dado que los frutos del trabajo son percibidos ab initio, en virtud precisamente del contrato de trabajo, por aquél que los remunera (el empresario), éste último está investido de poder para dirigir y controlar este trabajo, y para coordinarlo con el de otros trabajadores remunerados por él. Poco importa en esse caso la forma que pueda tomar esta dirección, contol o coordinación. La insistencia en el criterio de la subordinación sólo puede, desde esta perspectiva, desembocar en contradicciones insolubles, pues el poder del ajeno para quien se realiza el trabajo puede manifestarse en formas o com intensidad variab;es, mientras que el hecho de trabajar por cuenta ajena permanece invariable.* (SUPIOT, Alain e outros. Trabajo y Empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo. Informe para la Comisión Europea. Tirant to Blanch. Valencia, 1999. P. 55)

Referências bibliográficas

- BARBAGELATA, Héctor-Hugo *O Particularismo do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1996.
- DELGADO, Maurício Godinho *Introdução ao Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2.001.
- DELGADO, Maurício Godinho *O Poder empregatício*. São Paulo: LTr, 1996.
- HOBSBAWM, Eric *Era dos Extremos; o breve séc. XX 1914-1991*. São Paulo: Companhia das Letras, 1997.
- PROSCURCIN, Pedro *O fim da subordinação clássica no Direito do Trabalho*. São Paulo: Revista LTr. 65-03.
- SALGADO, Joaquim Carlos Salgado, in MACHADO, Edgar da Mata *Elementos de Teoria Geral do Direito*. Belo Horizonte: UFMG, 1995.
- SILVA, Antônio Álvares *Convenção Coletiva do Trabalho perante o Direito Alemão*. Rio de Janeiro: Forense, 1981.
- SILVA, Antônio Álvares *Co-gestão no estabelecimento e na empresa*. São Paulo: LTr, 1991.
- SUPIOT, Alain e outros *Trabajo y Empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo. Informe para la Comisión Europea*. Valencia: Tirant to Blanch, 1999.
- VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de *Relação de emprego; estrutura legal e supostos*. São Paulo: LTr, 1999.