

RELAÇÃO DE EMPREGO EM RELAÇÃO DE TRABALHO: OS CUSTOS DA PRESTAÇÃO LABORAL ENQUANTO REQUISITO IMPLÍCITO E AUXILIAR NA CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Paulo José Libardoni¹

[...] a autonomia criada pela via dos direitos civis dispensaria a dependência da proteção social.

T. H. Marshall (1967)

Resumo: Em vista das últimas mudanças geradas pela atualíssima Lei 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista (PLC 38/2016), vem à tona um repensar sobre o que é preponderante para a caracterização de uma relação de emprego ou de trabalho, buscando sob o prisma do Princípio da Primazia da Realidade ir além do critério estritamente jurídico (disciplinar). Para a maioria dos cientistas do direito do trabalho, condição ou requisito indispensável e ao mesmo tempo definidor da relação de emprego é a presença da Subordinação Jurídica. Lembrando que a subordinação está também presente, em grau menor ou variado, em todas as relações de trabalho. Utilizo a abolição da escravatura (no sentido weberiano) como germe de formação da classe trabalhadora no Brasil e como parâmetro de comparação. A partir dos referenciais teóricos da sociologia compreensiva, do pensar multidisciplinar e da pesquisa bibliográfica, busco enfraquecer e reorientar a centralidade da subordinação, pois com os desdobramentos que esta vem ganhando (parassubordinação, subordinação mitigada, precária, tecnológica, tradicional, clássica, estrutural etc.) nos parece necessário elevar outro elemento, ou elemento auxiliar, também implícito na legislação e nas relações de trabalho (*lato sensu*), que possa, com mais segurança, servir como o fiel da fusão que está acontecendo entre as relações de emprego e de trabalho que nascem a partir da referida reforma, sendo ele os Custos da Prestação Laboral. Deste modo, é o grau de responsabilidade (ou a dinâmica de distribuição dos custos, despesas ou ressarcimentos) pelos custos da prestação laboral que irá definir se uma relação será ou não de emprego. Palavras-chave: Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista. Fusão. Subordinação. Custos.

EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN WORK RELATIONSHIP: THE COSTS OF THE LABOR BENEFIT AS AN IMPLICIT REQUIREMENT AND ASSIST IN THE CONFIGURATION OF THE EMPLOYMENT RELATION

Abstract: In view of the latest changes generated by the most recent Law 13467/2017, also known as Labor Reform (PLC 38/2016), a rethinking of what is preponderant to the characterization of a relation of employment or work comes to light, seeking under the Prism of the Principle of the Primacy of Reality go beyond the strictly legal (disciplinary) criterion. For most scientists of labor law, condition or indispensable requirement and at the same time

¹ Advogado e Doutor em Sociologia (UFRGS). Email: libardoniadv@hotmail.com

defining the employment relationship is the presence of Legal Subordination. Recalling that subordination is also present, to a lesser or varied degree, in all labor relations. I use the abolition of slavery (in the Weberian sense) as the germ of formation of the working class in Brazil and as a parameter of comparison. From the theoretical references of comprehensive sociology, multidisciplinary thinking and bibliographical research, I seek to weaken and reorient the centrality of subordination, since with the unfolding that it has been gaining (paraassubordination, subordination mitigated, precarious, technological, traditional, classical, structural, etc. It seems to us necessary to raise another element, or an auxiliary element, also implicit in legislation and labor relations (lato sensu), which can more safely serve as the faithful of the merger that is taking place between employment and Which are born from the aforementioned reform, being it the Costs of Labor Provision. Thus, it is the degree of responsibility (or the dynamics of distribution of costs, expenses or reimbursements) for labor costs that will determine whether or not a relationship will be employment.

Keywords: Labor Law. Labor Reform. Fusion. Subordination. Costs.

1 INTRODUÇÃO

No princípio eram, em sua maioria, relações de escravidão, então o empreendedor escravista comprava o escravo e por vezes a família deste, ou a família deste nascia junto à propriedade do empreendedor. Neste momento não há que se falar em subordinação jurídica ou relação de emprego (nos moldes que as conhecemos), mas há que se pensar os custos desta relação que podem ser essencialmente desdobrados em: custos de aquisição/compra do escravo (transporte etc.); custos de moradia do escravo e da família; custos de alimentação e vestimenta do escravo e da família; perdas por morte ou fugas de escravos; perdas pelo envelhecimento ou deficiências geradas no decorrer da prestação laboral; custos com compra de todos os materiais ou utensílios destinados para o trabalho entre outros custos. Nesta quadra da história todos os custos relacionados à prestação laboral estavam sob a responsabilidade do empreendedor escravista. E isto passou a se tornar o ônus que inviabilizaria o lucro e por fim a manutenção do empreendimento escravista sob a nova ordem econômica.

O elo (contrato de compra e venda) que unia ou aprisionava o escravo ao empreendedor escravista é cambiado por um contrato de trabalho, parceria ou colonato etc. Novos elos, mais frágeis ou dinâmicos passam a vigor na nova ordem econômica. Assim, a liberdade maior, no que tange aos custos, foi alcançada pelo empreendedor escravista, sendo capaz, simultaneamente, de gerar a elevação dos lucros civis (privado) e dos custos sociais (público).

A fusão atual do trabalho ao emprego irá gerar a ampliação da liberdade aos empreendedores, quando mais uma parcela dos custos passará à responsabilidade dos trabalhadores, elevando os custos sociais (públicos), elevando os lucros civis (privados) e garantindo a manutenção da empresa. Na base destas duas elevações há a alteração da dinâmica tributária do Estado (majoração da eficiência e da carga tributária), e por fim e mais amplo, a elevação dos custos de manutenção institucional (custos humanos e não humanos) gerados pelas barreiras de inclusão social e produtiva.

Nesta linha de raciocínio o aporte tecnológico das últimas três décadas passou a viabilizar a reorientação dos mercados e dos investimentos em insumo humano (temporário) para os insumos tecnológicos (permanentes).

2 LIBERTADOS DOS ESCRAVOS E LIBERTADOS DOS SALÁRIOS: A PERSPECTIVA WEBERIANA EM DESTAQUE

Retomo a compreensão weberiana sobre a crise do trabalho escravo como auxílio à análise do trabalho/emprego assalariado atual. Segundo Weber (2000, p. 108-109) a crise do trabalho escravo, que antecederia a Abolição (no mundo), esteve relacionada às seguintes razões:

1. Necessidade de capital a ser investido em propriedade humana, para compra e alimentação dos escravos, era muito maior do que no caso de trabalho por salário;
2. O risco de capital, neste caso, era especificamente irracional (condicionado em grau mais elevado do que no caso de trabalho assalariado por circunstâncias extra-econômicas) de todas as espécies, particularmente, porém, e em grau extremo, por fatores políticos;
3. Era irracional o balanço do capital em forma de escravos, em virtude das flutuações no mercado de escravos e, conseqüentemente, dos preços;
4. Era irracional também e, sobretudo, pela mesma causa sua complementação e recrutamento (politicamente condicionado);
5. Pesava sobre o emprego dos escravos, quando foi tolerada a convivência destes com suas famílias, o **ônus dos custos** de alojamento e, sobretudo, da alimentação das mulheres e da criação dos filhos, para os quais não existia em si uma possibilidade de utilização economicamente racional como força de trabalho;
6. Só era possível aproveitamento pleno dos serviços dos escravos em caso de ausência das famílias e de disciplina rigorosa, o que ainda intensificava consideravelmente, em sua irracionalidade [...];
7. Não era possível, de acordo com toda a experiência, o emprego de trabalho de escravos com ferramentas e aparelhos que exigiam em alto grau responsabilidade e interesse próprios;
- 8. Faltava, sobretudo, a possibilidade seleção – contratação após teste com máquina – e de demissão, em caso de oscilações conjunturais ou desgaste.** (Grifos acrescidos).

A rentabilidade da empresa baseada no trabalho escravo dependia, além da necessidade de alimentação “muito barata” dos escravos e dos familiares, da disponibilidade de escravos no mercado. No caso da agricultura, as explorações deveriam ater-se a grandes quantidades de terras (*plantations*); em contrapartida, se fossem industriais, o processo de produção, as técnicas e a ferramentaria deveriam ser muito simples, descreve Weber (2000).

Lembra o autor que, no caso da contratação (e não mais compra) de trabalhadores assalariados, não existia, nos moldes da empresa escravista, o risco e o dispêndio (custo) com capital no momento da aquisição do trabalhador. Além disso, no caso de o trabalhador assalariado ter família (esposa e filhos), o ônus de reprodução, criação e sustento destes era dele e da esposa e não mais do empregador; assim, a responsabilidade e o custo saíam da alçada do dono dos escravos. Somados a esses fatores, ainda há outros, dos quais aponto: o receio da demissão, que surgia nos momentos em que o trabalho do assalariado não atingisse, qualitativa ou quantitativamente, os graus de rendimento; e, no sistema de assalariamento, o empregador teria a possibilidade de recrutamento (ou dispensa) a partir da capacidade e disposição para o trabalho dos novos empregados.

Esclarece ainda:

A supressão da escravidão, ao se proibir também a sujeição voluntária a relações formalmente escravizadoras, foi, sobretudo, produto do deslocamento do centro do domínio mundial econômico para regiões em que, devido ao alto custo de vida, o trabalho dos escravos era pouco rentável. Ao mesmo tempo, foi produto do desenvolvimento da obrigação indireta ao trabalho, como a oferece o sistema de salário, com sua ameaçadora probabilidade de demissão e desemprego, constituindo ela um meio eficaz para extorquir trabalho aos dependentes, mais eficaz do que a coação direta em relação à qualidade de trabalho, e evitando, ao mesmo tempo, o grande risco do patrimônio formado por escravos [...] (WEBER, 2000a, p. 35).

Essa passagem (de escravo a assalariado) só ocorreria se afetasse positivamente o grau de expropriação das oportunidades; logo, os trabalhadores assalariados passariam a custear-se. Nessa perspectiva, os trabalhadores assalariados passariam a arcar com um conjunto de despesas (hoje, em parte, suportadas pelo Estado via tributação), responsabilidades e riscos, que antes estavam sob a guarida do empreendedor escravista. Assim, sua sobrevivência e a da sua prole passariam a estar centradas cada vez mais sob o salário e não mais imporiam risco ao patrimônio do empreendedor, pois a morte de um escravo gerava perda patrimonial, já a morte de um trabalhador assalariado não gera o tal efeito.

Então, o que antes era trabalho escravo agora é trabalho “livre” (assalariado e dependente), mas esta liberdade foi benéfica aos empreendedores escravistas.

Partindo das oportunidades que existem e refletindo sobre a forma de remuneração por determinados serviços, Weber (2000) desdobra-as em: apropriação monopólica das oportunidades de utilização pelo próprio trabalhador (trabalho livre, dentro dos limites da corporação); apropriação da utilização da força de trabalho pelo proprietário dos trabalhadores (trabalho dependente: livre – neste caso, significa escravidão total: o trabalhador é totalmente destituído dos meios de produção e dos produtos de seu trabalho); ausência de toda apropriação (trabalho formalmente livre, neste sentido da palavra): trabalho em virtude de um contrato voluntário, por ambas as partes, sendo este último o que melhor se enquadra às relações de trabalho atualmente desenvolvidas.

A forma de apropriação dos meios de produção definiria o tipo de contrato, então regulado por ordens tradicionais e legais, mas o padrão expropriatório manteve-se constante na passagem do trabalho escravo para o trabalho assalariado, sendo ainda, qualificado com a redução dos custos, o que também ajudou a viabilizar a Abolição da Escravatura no Brasil. Este último acontecimento só seria possível se o futuro trabalhador se mantivesse livre (ou impedido de acessar) dos meios de obtenção materiais e livre dos meios de produção; assim, todo o conjunto material continuaria sob o domínio do proprietário (público e privado).

A grande mudança fundamental de um modelo para outro é a redução dos riscos e custos aos empreendedores escravistas e a ampliação da racionalidade capital empregada no assalariamento, pela via da racionalidade legal e da calculabilidade capital envolvida na prestação laboral.

Esse mesmo conjunto de elementos ou fatores foi e continua sendo utilizado no Brasil, a partir da fusão do trabalho ao emprego, objetivando a redução dos custos com o emprego assalariado e formal, desembocando em contratos de trabalho, informais, temporários, terceirizados ou à distância.

A ausência (material) e a expropriação (das garantias fundamentais) são algumas das metas que marcam a condição em que precisam estar os trabalhadores assalariados para que o grau de calculabilidade do capital consiga elevar a coordenação racional do trabalho ao seu grau “ótimo”.

Weber compreende a escravidão total como a disposição formal mais ilimitada sobre os trabalhadores, fora destacado um conjunto causal, econômico e extraeconômico, que passa a justificar o abandono do trabalho escravo e, logo, a preponderância do trabalho assalariado, ou da irracionalidade para a calculabilidade das relações de trabalho exigidas pela modernidade ocidental capitalista.

Para o autor (2000, p. 110):

Apenas o Ocidente conhece empresas racionais capitalistas com capital fixo, trabalho livre e especialização e coordenação racionais do trabalho, bem como uma distribuição de serviços orientada puramente pelos princípios da economia de troca e realizada sobre a base de economias aquisitivas capitalistas. Isto é: a forma capitalista da organização do trabalho, formal de caráter puramente voluntário, como modo típico e dominante de provimento das necessidades das massas, como expropriação dos trabalhadores dos meios de obtenção e apropriação dos empreendimentos por parte dos possuidores de títulos [...].

A expropriação dos meios de obtenção é resultado do ato de separação² que na modernidade define a construção do mercado de trabalho, pois centraliza os bens na empresa.

3 AS PRERROGATIVAS CIVIS, POLÍTICAS E SOCIAIS: A PARTE RETÓRICA DA MODERNIDADE

Sob a perspectiva teórica de Dahrendorf (1992) e Marshall (1967), é possível distinguir o trabalhador escravo do trabalhador assalariado, da seguinte forma: o escravo era o trabalhador (não integrante da sociedade) destituído integralmente de prerrogativas (civis, políticas e sociais) e de provimentos (bens matérias de sustento ou produção); o atual trabalhador assalariado é a pessoa (integrante da sociedade) apta ao exercício e o gozo de um rol – legalmente limitado e estatuído – de prerrogativas (civis, políticas e sociais), mas expropriado de provimentos, ou apenas apto, na maioria das vezes, a acessar provimentos de

² [...] O Estado moderno, do ponto de vista sociológico, é uma "empresa", do mesmo modo que uma fábrica: precisamente esta é sua qualidade historicamente específica. E em ambos a relação de dominação dentro da empresa está também condicionada pelos mesmos fatores. Do mesmo modo que a relativa autonomia do artesão ou trabalhador de uma indústria caseira, do camponês com terras próprias, do participante em uma *commenda*, do cavaleiro e do vassalo se fundamentava no fato de que ele mesmo era proprietário dos instrumentos, das reservas, dos recursos monetários ou das armas, com cuja ajuda exercia sua função econômica, política ou militar e dos quais vivia durante este exercício, a dependência hierárquica do trabalhador, do empregado de escritório, do funcionário técnico, do assistente de um instituto universitário e também a do funcionário e soldado estatal baseia-se uniformemente no fato de que aqueles instrumentos, reservas e recursos monetários, indispensáveis à empresa e à existência econômica, encontram-se concentrados no poder de disposição, nos primeiros casos, do empresário, e nos últimos casos, do senhor político. Este fundamento econômico decisivo - a "separação" do trabalhador dos meios materiais do empreendimento: dos meios de produção na economia, dos meios bélicos no exército, dos meios administrativos materiais na administração pública, dos meios de pesquisa no instituto universitário e no laboratório, e dos meios monetários em todos estes casos - é comum à moderna organização estatal, na área política, cultural e militar, e à economia capitalista privada. Em ambos os casos, a disposição sobre esses meios está nas mãos do poder ao qual obedece diretamente o *aparato* da burocracia (juizes, funcionários, oficiais, capatazes, funcionários de escritório, sargentos) ou a cuja disposição este se coloca ao ser chamado. Tanto a existência quanto a função desse aparato estão inseparavelmente concatenadas, como causa e como efeito, à "concentração dos meios materiais da empresa", sendo ele a forma de manifestação desta concentração. Inevitavelmente, "socialização" crescente significa hoje também burocratização crescente (WEBER, 2000a, p. 530) [Grifos acrescidos].

base industrial (consumo ou subsistência), não alcançando, na maioria das vezes, pela via do mercado ou do trabalho, os meios aptos a concorrer pelos bens em monopólio sem o auxílio público. No caso dos escravos, ocorria o fechamento total do acesso às prerrogativas e provimentos, do contrário estaria inviabilizado o empreendimento escravista; no caso dos trabalhadores assalariados, ocorre a abertura total do acesso às prerrogativas, mas o fechamento relativo do acesso aos provimentos, mas ambos (prerrogativas e provimentos) seguem geridos pela ordem jurídica, em especial pela Cidadania.

Para Lima Silva (2013), o assalariamento dos trabalhadores rurais tem início com o Brasil Colônia; em seu entendimento, a elite senhorial, mais adiante, desespera-se por garantir seus privilégios sociais em face das transformações econômicas decorrentes da abolição da escravatura, tentando manter o trabalho escravo como base da produção.

A proteção da nova ordem econômica é a meta na “passagem” da sociedade tradicional, quando os grupos sociais, definidos a partir de características biológicas ou de origem, dão progressivo espaço para a sociedade moderna e passam a serem vistos, em parte, por características laborais.

Em Martins (1979, p. 28-29):

[...] a abolição da escravatura não envolvia apenas desonerar a fazenda da renda capitalizada, do tributo que ela pagava aos traficantes de negros para obter a sua mão-de-obra. Tudo indica que tais problemas já eram previstos por ocasião de oficializar a cessação do tráfico negreiro na África para o Brasil em 1850. No mesmo ano foi promulgada uma lei que previa o desenvolvimento de uma política de imigração de colonos estrangeiros, sobretudo europeus, que produzisse uma oferta de trabalhadores livres nas épocas de maior demanda por parte das fazendas de café. Mas, a ampla faixa de ocupação de terrenos devolutos no país, teoricamente sujeitos a simples ocupação por parte dos interessados, poderia se constituir num grande entrave não só à libertação dos escravos como à entrada de trabalhadores livres de origem estrangeira. Até a Independência, o regime de sesmarias (um regime de concessão de terras devolutas a particulares baseado em requisitos que dificultam a legalização da ocupação indiscriminada dos terrenos) opunha um obstáculo à mera ocupação. A partir de então, porém, tais dificuldades deixaram de existir. Somente em 1850 é que o governo legislou sobre o assunto, estipulando que a terra devoluta não poderia ser ocupada por outro título que não fosse o de compra. [...] A impossibilidade de ocupação sem pagamento das terras devolutas, recriava as condições de sujeição do trabalho que desapareciam com o fim do cativo [...]. (Grifos acrescidos).

No caso brasileiro, o acesso à liberdade (prerrogativa civil) por parte dos escravos estava sob o império da política econômica nacional (sob influências internacionais): era a economia agroexportadora internacional que sustentava e ditava o padrão de funcionamento de nossas instituições nacionais, assim, ao mesmo tempo em que precisava ser mantida em

vista do fim da escravidão, era urgente a sua preservação, sob novos contornos e dinâmicas. Em 1888, a Abolição da Escravatura no Brasil cria o marco inicial de acesso, pelos escravos (em parte, futuros trabalhadores assalariados) à liberdade, que seria tanto, condição de participação no novo modelo econômico, como meio de desoneração dos empreendedores escravistas. Então, o Estado passaria a dar início aos subsídios, que, nesse primeiro momento, corresponderiam à importação de mão de obra.

A construção do mercado de trabalho assalariado no Brasil segue a compreensão weberiana de: expropriação dos meios e das condições de aquisição dos recursos produtivos por parte dos trabalhadores (despossuídos), o que se iniciou em 1850, como um dos atos preparatórios para a abolição e a imigração³ europeia.

Seguindo em retrospectiva as leis da época tem-se:

1. A Lei Imperial de 3.353, de 13 de maio de 1888, que declarou extinta a escravidão no Brasil, foi precedida por outras leis, que já estavam ditando o caminho desse acontecimento histórico, a partir de influências internacionais ou nacionais;
2. Em 1886, a Lei 3.310 revoga o art. 60 do código criminal e a Lei 04 de 1835, que imporia a pena de açoites;
3. Em 1871, a Lei 2.033 declara de condição livre os filhos de mulher escrava que nascessem desde a data desta lei, libertos os escravos da Nação e outros, e providencia a criação e tratamento daqueles filhos menores e sobre a libertação anual de escravos [...];
4. Em 1850, outras duas:
 - a. Lei 601, que dispõe sobre as terras devolutas do Império, como segue em alguns de seus artigos (texto original):

Art. 1º Ficam proibidas as aquisições de terras devolutas⁴ por outro título que não seja o de compra.

³ [...] Há dois padrões mais gerais de imigração no Brasil, um deles conhecido como “colonização” e o outro como “imigração” simplesmente. O primeiro, que tendeu a ser induzido pelo governo central, foi uma tentativa de criar no país um campesinato de tipo europeu, independente e produtivo. O outro, mais diretamente promovido pelos agricultores de São Paulo e, posteriormente, pelo governo estadual, visava, especialmente, à provisão de mão-de-obra para as fazendas de café. O padrão de “colonização” obteve êxito relativo nos estados sulinos do Rio Grande do Sul e Santa Catarina, onde se estabeleceram grandes colônias alemãs. O de imigração, entretanto, foi dominante, e São Paulo tornou-se, cada vez mais, a área promotora e de destino deste fluxo [...] (SCHWARTZMAN, 1982, p. 81).

⁴ Art. 3º São terras devolutas: § 1º As que não se acharem applicadas a algum uso publico nacional, provincial, ou municipal. § 2º As que não se acharem no dominio particular por qualquer titulo legitimo, nem forem havidas por sesmarias e outras concessões do Governo Geral ou Provincial, não incursas em commissio por falta do cumprimento das condições de medição, confirmação e cultura. § 3º As que não se acharem dadas por sesmarias, ou outras concessões do Governo, que, apesar de incursas em commissio, forem revalidadas por esta Lei. § 4º As

Art. 2º Os que se apossarem de terras devolutas ou de alheias, e nellas derribarem mattos ou lhes puzerem fogo, serão obrigados a despejo, com perda de bemeitorias, e de mais soffrerão a pena de dous a seis mezes do prisão e multa de 100\$, além da satisfação do damno causado. Esta pena, porém, não terá logar nos actos possessorios entre heréos confinantes. Paragrapho unico. Os Juizes de Direito nas correições que fizerem na forma das leis e regulamentos, investigarão se as autoridades a quem compete o conhecimento destes delictos põem todo o cuidado em processal-os o punil-os, e farão effectiva a sua responsabilidade, impondo no caso de simples negligencia a multa de 50\$ a 200\$000 (BRASIL, 1850) [Grifos acrescidos].

Então, se em 1888 aos escravos seria definido o acesso à prerrogativa civil de liberdade, vindo a formar o germe da classe trabalhadora, juntamente com o processo de importação de mão de obra (colonização europeia) rural (e urbana) brasileira “assalariada”, o acesso ao provimento (terra) deveria ser previamente fechado.

Seguindo a compreensão weberiana, só se formaria uma classe trabalhadora assalariada se os meios de obtenção e os meios de produção lhes fossem expropriados ou estivessem ausentes (então sob o domínio dos proprietários (públicos e privados)). Assim, para se transformar um grupo sociorracial em um grupo sociolaboral e, por fim, em uma classe (ou estamento) ou categoria profissional (como hoje a conhecemos), a prerrogativa a ser acessada precisaria ser desacoplada do provimento, do contrário, inviabilizada estaria a construção do mercado de trabalho assalariado no Brasil. Então, o acesso aos bens ou recursos de produção, em concorrência na época, deveria ser fechado tanto aos libertos como aos imigrantes europeus.

Nesse momento, houve a abertura do acesso à prerrogativa civil (liberdade), mas o fechamento do acesso ao provimento (bens). Isso porque o acesso a bens produtivos por parte dos libertos viabilizaria a reconstrução de suas instituições de origem, que tanto eram como ainda são dispares do modelo civilizacional europeu ou americana hegemônicas. No entanto, se tais bens fossem acessados, não seria possível a construção de uma sociedade nos moldes ocidentais capitalistas – e por outra via, as bases de reestruturação da economia agroexportadora nacional iriam à falência pela falta de insumo humano produtivo e rentável.

A Lei de Terras de 1850 retirou a oportunidade dos libertos de acessar terras (meios de produção e subsistência) por outra via que não a compra, declarando públicas todas as demais terras que não possuíssem proprietário ou possuidor particular, entre outras formas de acesso ao domínio. Assim, a oportunidade criada pela prerrogativa civil de liberdade desacoplada do

que não se acharem occupadas por posses, que, apesar de não se fundarem em titulo legal, forem legitimadas por esta Lei [...] (BRASIL, 1850) (texto original).

provimento foi o trabalho assalariado no mercado que passou a ser construído e conservado até hoje.

A Lei de Terras, como ponderam Staduto, Shikida e Bacha (2004), preparou o terreno também para vinda dos imigrantes europeus, que, desembarcados no Brasil, poderiam, sem o acesso livre a terra, optar por uma via definida legalmente, como segue (texto original):

Art. 18. O Governo fica autorizado a mandar vir annualmente á custa do Thesouro certo numero de colonos livres para serem empregados, pelo tempo que for marcado, em estabelecimentos agricolas, ou nos trabalhos dirigidos pela Administração publica, ou na formação de colonias nos logares em que estas mais convierem; tomando anticipadamente as medidas necessarias para que taes colonos achem emprego logo que desembarcarem (BRASIL, 1850).

A desoneração alcançada pelos empreendedores escravistas decorrente da transformação do trabalho escravo em livre – parceria rural, colonato, entre outros, citados por Cardoso (2010) e Martins (1979) – viabilizou a preservação da ordem econômica no Brasil. E esta mesma desoneração está por ocorrer no Brasil neste início de século XXI, a partir da fusão da ordem do trabalho a ordem do emprego, sob o prisma da expropriação das prerrogativas sociais (trabalhistas e previdenciárias).

4 A REFORMA TRABALHISTA E A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Há certa consonância na doutrina e na jurisprudência que para ocorrer ou configurar uma relação de emprego são necessários cinco requisitos essenciais, que são descritos no artigo 3º da Lei 5452/43 (CLT): “Considera-se empregado toda pessoa física (1 e 2 (pessoalidade)) que prestar serviços de natureza não eventual (3) a empregador, sob a dependência (4) deste e mediante salário (5). Os doutrinadores normalmente aproximam o art. 3º ao art. 2º do mesmo texto legal, que preceitua: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos (6) da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Por vezes alguns doutrinadores adicionam os riscos da atividade econômica (alteridade) como sendo um sexto requisito necessário a configuração.

Na ausência de qualquer daqueles cinco requisitos desconfigurada estaria a relação de emprego, tornando-a por vezes uma relação de prestação de serviço, ou outra espécie de relação de trabalho. Percebam que tanto a expressão Subordinação como Custos da Prestação

Laboral não são informações referidas no texto legal, e o que busco advogar com este ensaio é que os custos relativos à prestação laboral estão implicitamente ligados às expressões “sob a dependência deste” e “assumindo os riscos da atividade econômica”. Nesta linha de raciocínio, “sob as dependências deste” destoa da expressão nas dependências deste. Focado apenas na expressão “sob a dependência deste”, fora nos ensinados que tal é compreendida como subordinação, o que é também definido pelo vernáculo como sinônimo. Contudo subordinação não faz parte da literalidade dos citados artigos, podendo ser também considerada um elemento implícito ou decorrente da expressão “sob as dependências deste”.

Partindo destes pressupostos, temos condições de forçar a reorientação de sentido da expressão “sob a dependência deste” para: o empregador é o integral responsável pelo auxílio material e técnico para que o labor passe a ser adequadamente desenvolvido, pois os meios de produção estão sob o domínio do empregador/proprietário. Então, o empregado depende do empregador para que a prestação laboral ocorra, enquanto o trabalhador detém a força de trabalho.

Na expressão “assumindo os riscos da atividade econômica” normalmente a doutrina e a jurisprudência desdobram-na e conceituam-na como sendo: a obrigação do empregador adimplir os salários mesmo que do resultado da prestação laboral não decorra retorno financeiro. Então, vendida ou não a mercadoria, ao final de cada mês o empregado tem direito ao seu salário (contraprestação). Forçando a reorientando o conceito de “assumindo os riscos da atividade econômica” não unicamente para a ausência do retorno financeiro ou lucro ou responsabilidades salariais - mesmo porque o empregado assume cada vez mais os riscos da atividade econômica (a precarização e a flexibilização dos elos de manutenção no emprego viabilizaram tal dinâmica) – os riscos também estão relacionados com os custos de estruturação material e técnica arcados pelo empregador e necessários ao desenvolvimento da atividade econômica e conseqüentemente da prestação laboral. Nesta linha, se o empregador conseguir que o empregado trabalhe em casa (teletrabalho) ou a distância, buscando recrutar trabalhadores que possuem os materiais e as técnicas necessários ao desenvolvimento da prestação laboral (casa, cadeiras, mesas, internet, computador, telefone etc.), parte dos custos de aquisição, estruturação e a manutenção de tais materiais saem da responsabilidade do empregador, quando também parte maior dos riscos recairiam sobre a responsabilidade do empregado. Por que para o empregador possuir ou adquirir os meios e os materiais de produção geram custos certos, mas lucros incertos, portanto ele vai caminhar pela via da

tecnologia e da atual reforma trabalhista para desonerar-se. Caminho este que, por vezes, agrada também aos empregados.

Penso estar sendo mais lucrativo contratar aquele trabalhador que detenha tanto a força de trabalho como os meios de produção, e passe a atuar em acontecimentos certos, prazos determinados e que a formalização fique adstrita a seara civil ou a informalidade trabalhista de baixo risco.

Para Delgado (2017):

[...] a subordinação é que marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas econômicos ocidentais (servidão e escravidão). Será também a subordinação o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo) (p. 324).

Abandonando por mais alguns instantes a relação segura e direta de dependência à subordinação, passaríamos a compreender o estado de dependência como sendo: todo o conjunto material (ferramentas, peças, matéria prima, mesas, internet, telefone, agentes químicos, carros, prédios etc.) que devem previa e normalmente existir para que o empregado possa realizar a prestação laboral. Então os custos (investimentos) necessários à prestação laboral são de integral responsabilidade do empregador, do contrário, se os custos da prestação laboral (equipamentos, ferramentas, carros, telefone etc.) estivessem sob a responsabilidade do empregado, não mais teremos uma relação de emprego, propriamente dita, mas sim uma relação de trabalho, uma relação de prestação de serviço, então um contrato mais civil do que trabalhista. Por que numa relação de emprego o trabalhador ingressa com sua força e, por vezes, técnica de trabalho, enquanto o empregador ingressa com os meios de produção. Assim, a expressão “sob a dependência deste” não estaria anunciando a existência de subordinação, ao menos não imediatamente, mas a subordinação estaria sendo anunciada quando o legislador descreve no artigo segundo as expressões “admite” e “dirige” conhecidos também pela expressão *jus variandi*. E parte do elemento subordinação já estaria existindo no ato da contratação, independentemente do tipo de contrato.

A palavra subordinação é encontrada em sua literalidade no parágrafo único do artigo 6º da CLT, como segue: “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. No caso em tela, a expressão

subordinação ingressa no texto da CLT em 2011, já influenciado pela construção doutrinária e jurisprudencial, então tendente a significar poder hierárquico de comando e controle, poder de gestão, organização entre outros. Mas não ingressou no texto dos artigos 2º e 3º da CLT em 1943, vez que na época subordinação estava atrelada a uma relação hierárquica entre órgãos públicos, superior e inferior, ou entre órgãos públicos e os cidadãos ou empresas privadas, então, tanto empregadores (pessoa física ou jurídica) como empregados (pessoa física) eram, são ou deveriam ser subordinados às normas trabalhistas editadas pelo Estado.

Por outra via, se uma pessoa física for detentora dos meios de produção (terreno, equipamentos, prédios e técnicas) e da força de trabalho (Ex: Advogado, Contador, Auditor ou Consultor, enfim, os autônomos⁵ e profissionais liberais) que contrato teríamos quando outra pessoa jurídica ou física buscar entabular com eles uma prestação de trabalho, onerosa e não eventual? Neste contrato, independentemente do tipo, haverá subordinação (em grau menor ou variado), onerosidade, pessoa física, não eventualidade e pessoalidade. Mas não será uma relação de emprego porque o empregado detentor da força de trabalho e dos bens de produção não irá estar sob a dependência econômica do empregador para a prestação do trabalho e este trabalhador de qualquer sorte terá que se guiar, por vezes, pelo poder de direção e gestão do contratante.

Deste modo, como a subordinação jurídica também deixa de ser mencionada nos artigos 2º e 3º da CLT, é forçoso considerá-la o elemento preponderante para a definição da relação de emprego, devendo ela ser cambiada e ou auxiliada pelos Custos da Prestação Laboral, enquanto elemento implícito. Os custos podem representar o fiel entre as relações de trabalho e emprego (quando em graus baixos ou mínimos de subordinação), pois a partir do momento que o empregado passar a custear a prestação de trabalho ou já possuir os meios de produção, deixará de existir uma relação de emprego. E neste momento, o valor a ser adimplido pelo contratante deverá levar em consideração o valor da força de trabalho e de todos os materiais utilizados na prestação do trabalho, não podendo ser limitado ao valor do salário mínimo ou profissional.

Nesta linha de raciocínio, a partir do momento em que todos ou grande parte dos materiais para o trabalho forem adimplidos ou ressarcidos junto à folha de pagamento, tem-se uma relação de emprego, e quando o trabalhador arcar com parte dos custos e

⁵ Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação (Lei 13.467/2017).

consequentemente dos riscos do empreendimento, a relação de emprego estará desconfigurada, podendo ser protegida ou redefinida pelo grau ou forma de subordinação existente. Por que todos os contratos de trabalho possuem certo grau de subordinação, mas só nos contratos de emprego é que os custos da prestação laboral recaem integralmente (ou principalmente) sob o empregador, quando o empregado se encontra sob a dependência deste para o exercício da atividade laboral.

Trazendo a tona a dinâmica da Pejotização, tem-se que a presença de uma pessoa jurídica desconfiguraria a formação de uma relação de emprego, sendo o que é definido por lei. Sob a perspectiva dos custos da prestação laboral, não seria a presença ou a ausência da pessoa física que teria preponderância, pois a partir do momento que o empregador arcar ou ressarcir os custos destinados à prestação do labor (custos para o trabalho) teríamos uma relação de trabalho fraudulenta, gerando a configuração de uma relação de emprego, ao passo que se os custos e despesas fossem custeados pelo trabalhador, teríamos um contrato de prestação de serviços ou outros entre pessoas jurídicas.

Seguindo Delgado (2017):

A concepção subjetiva do fenômeno da subordinação – hoje inteiramente superada – expressa-se com maior proximidade pela palavra dependência (a propósito, utilizada pelo caput do art. 3º da CLT para se referir à subordinação). Efetivamente, a expressão dependência acentua o vínculo pessoal entre as parte componentes da relação de emprego [...] (p. 325).

Logra parcial razão o citado, por este motivo, busco traçar um caminho do meio: a subordinação é representada pelo vínculo pessoal (entre dois ou mais sujeitos de direito, motivo pelo qual a relação de emprego exige a pessoalidade e a pessoa física), então a subordinação é o elemento subjetivo do contrato de emprego; a dependência é representada pelo vínculo material e objetivo necessário a prestação do labor. Nesta linha do meio, dependência representaria subjetivamente a subordinação, e representaria objetivamente os materiais para o trabalho.

A ausência literal da expressão “subordinação” (e a sua necessária construção doutrinária e jurisprudencial) denota que ela não era capaz de, na época, representar a situação, requisito ou o elemento jurídico capaz de descrever ou o elemento capaz de ajudar a descrever o que seria ou não uma relação de emprego, deste modo, a expressão “sob a dependência deste” não pode ser unicamente sumarizada em subordinação (mesmo sendo unânime entre os doutrinadores), pois o legislador assim não o fez. Deste modo, há na

realidade uma dependência econômica daquele que detém apenas a força de trabalho, enquanto o outro detém os meios de produção, ao mesmo passo que este também depende daquele para a prestação do labor.

Por outro lado, se a preferência legal fora “sob a dependência deste” e não subordinação, é porque a expressão anterior significa mais e/ou diversamente da expressão posterior. Nesta linha, sob a dependência deste poderá também significar “sob as despesas deste”, ou “sob as expensas deste” ou ainda “sob os dispêndios do empregador”. Logo, a relação de emprego é antes uma relação econômica para depois ser uma relação jurídica, e a expropriação (separação) dos meios de produção é ato que antecede e fundamenta a construção do mercado de trabalho assalariado no Brasil.

Então, o escravo obriga-se a trabalhar quando a ele resta apenas a força de trabalho, já que os meios de produção estão sob o domínio do empregador. O liberto separado dos meios de produção depende das posses do empregador para sobreviver, e o empregador depende da força de trabalho do liberto para a manutenção econômica.

A passagem da submissão, sujeição para a subordinação⁶ jurídica, é também a passagem do escravo/mercadoria para o liberto/pessoa/sujeito de direito; é também a passagem do controle laboral exercido 24 horas por dia e 07 dias por semana, para o controle exercido 08 horas por dia e 44 por semana; é a passagem do controle sobre o nascimento e morte, para o controle exercido dos 14 aos 60 ou 65 anos de idade. É a passagens ou o transpasse dos custos necessários à prestação laboral para outros sujeitos (próprio trabalhador) de direito ou entes (Estado), é também a passagem dos custos gerados pela inclusão/participação social para os novos integrantes da sociedade civil.

⁶ [...] De outro modo, o trabalhador, na proporção de sua pretensão salarial, seria senhor do empregador, já que a seu pedido pode ser-lhe posto à disposição um executor de medidas judiciais. Na verdade, formalmente, ele é, em relação ao outro, parceiro numa troca, ou direito a receber determinadas prestações. No entanto, o conceito de relação de dominação não exclui a possibilidade de esta ter surgido em virtude de um contrato formalmente livre: assim, a dominação do patrão sobre o trabalhador, que se manifesta nos regulamentos e instruções de trabalho, ou do senhor sobre o vassalo, que entra voluntariamente na relação feudal. A circunstância de que a obediência em virtude de disciplina militar é formalmente involuntária, enquanto que a obediência em virtude de disciplina de oficina é submissão é formalmente voluntária, nada muda no fato de que também a disciplina de oficina é submissão a uma dominação [...] (WEBER, 2000, p. 140).

5 OS ADMINISTRADORES EM PERSPECTIVA

O quadro que segue traz a perspectiva de alguns teóricos da administração de empresas. Ele nos ajudará a compreender aqueles que comungam do mesmo tema quando o assunto é novas tecnológicas, relação emprego e trabalho, teletrabalho, aumento da lucratividade e redução dos custos.

Quadro 01 – O teletrabalho

Novas realidades tecnológicas, coadunadas com emergentes tendências em nível de estratégias de gestão empresarial, aliam-se para um projetado transcurso de fronteiras em relação à gestão de pessoas e a própria prestação de serviços em prol dos fins econômicos das entidades empresarias [...] Para Willmott (1993), o processo histórico evolutivo do trabalho debruça-se tendencialmente na subjetividade autônoma dos indivíduos, tal agir encontra um apelo positivo, uma vez que constitui e reforça o auto entendimento dos empregados como adultos responsáveis e autônomos. [...] De toda ordem, inserido em tal contexto, no amago do necessário aumento de lucratividade, em termos de gestão empresarial, nasce um novo conceito de trabalho, no qual o colaborador, conforme refere Silva (2000) [...] na expectativa de uma crescente produtividade e com **redução de custos fixos estruturais ao empregador**, tem-se o teletrabalho [...] Para Bourner (1996), antes de tudo, frente a tendência organizacional de adoção do teletrabalho, para o autodesenvolvimento, para a possibilidade de gerir a si próprio sem a presença hierárquica permanente de um chefe ou controle rígido de jornada [...] O autodesenvolvimento é elemento vital para o incremento do teletrabalho, pois “possibilita ao funcionário da empresa, independente de sua posição hierárquica, a conquista de sua autonomia como ser, permitindo-lhe o pleno uso de sua liberdade de escolher alternativas [...] (ANTONELLO, 2010, p. 33) [...] Essa realidade lança novos processos comunicacionais e produtivos em que o trabalho se dinamiza e **desterritorializa**, trazendo ao debate outros conceitos, como é o caso do teletrabalho (DE MENEZES; NEDEL; DA SILVA, 2016) [...] Silva (2000), além de apresentar vantagens pontuais na economia de espaço físico nas empresas, de energia e custos operacionais, flexibiliza a jornada, proporciona o aumento de produtividade, internacionaliza e descentraliza a produção, propiciando um ambiente de maior criatividade. **Enfim, é verdadeiro representante de um modelo de gestão empresarial que culmina num redutor de custos** [...] Para Nascimento (2009), o *trabalho a distância*, no enfoque do teletrabalho, é aquele que “não é realizado no estabelecimento do empregador, e sim fora dele”, “com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põe à disposição do processo produtivo” [...] Os funcionários, na visão de Masi (2000), que operam sob tal regime, inerentemente possuem maior disponibilidade de tempo para seus entes familiares, **reduzindo gastos à empresa com alimentação, transporte e custos operacionais de modo geral**, além de propiciar uma racionalização das atividades profissionais [...] Ministério do Trabalho e Emprego, além de **contribuir para que as despesas do lar se confundam com as despesas da realização do trabalho**, fomentando, pois, um meio ambiente inadequado para o trabalho e prejudicial à saúde do trabalhador [...] Martins (2001, p. 64) também realiza algumas assertivas quanto à temática, referindo que no teletrabalho o trabalhador “não terá exatamente jornada de trabalho, pois não se sabe a hora que começa e a que termina de prestar serviços, salvo se houver controle específico nesse sentido”, o que acaba criando uma nova forma de subordinação. Porquanto, flexibilização do Direito do Trabalho consiste nas medidas ou procedimentos de natureza jurídica que “tem a finalidade social e econômica de conferir às empresas a possibilidade de ajustar a sua produção, emprego e condições de trabalho às contingências rápidas ou contínuas do sistema econômico”. (BARROS JR., 1994, p. 45) [...] De toda ordem, após a obtenção dos dados, foi empreendida uma análise comparativa da resposta dos entrevistados, almejando a busca de uma categorização, e, por fim, em conclusão, restou traçado algumas sugestões para que se aplique ao regime de teletrabalho, almejando **a redução das chances de comprometimento financeiro empresarial**, no âmbito jurídico e administrativo [...] Ao serem questionados sobre as razões que levaram a empresa a adotar a modalidade de trabalho a distância, no regime de teletrabalho **a maioria dos entrevistados relatou a redução de custos operacionais** como o foco para a adoção do sistema. Destaca-se o que foi narrado pelo entrevistado Rodrigo: “*Basicamente para redução de custos, porque a estrutura física necessita de um investimento bem elevado. A informação que a gente teve foi que até mesmo a redução do cafezinho, do papel e da energia elétrica impactou na alteração. Essa foi a essência básica da adoção do home office. Nossa estrutura física se enxugou ao máximo, nós tínhamos um andar no prédio e hoje nós temos metade do andar porque o pessoal do comercial está todo no home Office*”. [...] De modo geral, conforme se denota, a motivação patronal para a adoção do teletrabalho é a contenção de despesas físicas, que vão

desde pequenos gastos até vultosos valores [...] Na mesma esteira lógica, **a doutrina aponta como vantagem para a adoção do teletrabalho, sob o prisma patronal, a redução de custos operacionais**. Nessa modalidade de trabalho a distância, assim como no trabalho em domicílio, evita-se a necessidade de deslocamento até o estabelecimento do empregador, o que economiza tempo, principalmente em grandes centros urbanos, permitindo, em tese, maior período livre ao empregado. Para a empresa, por seu turno, **pode haver redução de gasto quanto à manutenção de local de trabalho e de sua infraestrutura** (GARCIA, 2012, p. 31)...

Fonte: Excertos retirados da obra A aprendizagem organizacional e o autodesenvolvimento no âmbito do teletrabalho. (BUENO; SALVAGNI, 2015).

Os excertos representam um somatório qualificado de informações teóricas, referenciais e entrevistas que passam a classificar o teletrabalho como uma nova dinâmica de gestão de pessoas, a partir do disseminar de novas tecnologias, aptas a gerar, além de outras consequências, a redução dos custos operacionais, quando os gastos gerados pelo trabalho desenvolvido nas dependências da empresa são deslocados para o domicílio do empregado. A visão dos administradores, contadores e economistas ratifica a preponderância de que os alegados custos gerados ou necessários à prestação do labor precisam ser - mais uma vez - deslocados para fora da empresa.

6 A CLT!

Enuncia o art. 6º da Consolidação das Leis dos Trabalhadores: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego” (BRASIL, 2017).

O texto citado gera, em parte, proteção e torna os efeitos da relação de emprego mais abrangentes (alcançando o labor prestado fora das dependências do empregador). Buscando a partir dos preceitos constitucionais de isonomia e proteção do emprego, a igualdade entre o prestado no estabelecimento do empregador ao executado no domicílio do empregado ou a distância, DESDE que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego do art. 3º e 2º da CLT.

Sob um aporte multidisciplinar (sociologia, administração, contabilidade e economia), o que se tem é a legitimação do deslocamento dos custos da prestação laboral - que deveriam recair integralmente sob as expensas do empregador – para a responsabilidade do empregado e o caminho aberto para que este transforme a sua casa ou o seu apartamento em uma futura empresa.

A aparência de proteção reside no fato de que o salário a ser pago ao empregado que trabalha na empresa e o que trabalha em domicílio poderão ser os mesmos, assim como o número de horas laboradas entre outras prestações. Daqui para adiante têm-se, por vezes, dois caminhos: o empregado irá encarar o labor em casa como redutor de despesas, de tempo, evitando desgastes biológicos gerados pelo deslocamento, entre outros; e o empregador irá encarar o labor em casa como um redutor de custos e de riscos ao empreendimento.

O citado artigo legitima a redução dos custos da prestação laboral, como descrito no quadro 01, sendo estes deslocados para a responsabilidade do empregado. Assim, quem desloca custos também desloca risco do exercício da atividade econômica, ao passo que o salário mínimo ou regional que será adimplido pelo empregador não precisará ter como elementos de adimplemento ou ressarcimento as despesas integrais da estrutura do empregado (Ex: no caso do aluguel da casa que é pago pelo casal, como fica a parte da esposa que não é empregada em domicílio quando dos valores ressarcíveis?) e materiais (outras despesas não ressarcíveis ou não contratadas). Ao passo, que do salário recebido pelo empregado não mais existirão (ou serão reduzidas) despesas de deslocamento (carro, moto, vale transporte, combustível, seguros, tempo etc.).

A mudança na dinâmica econômica é tanta que parece ser lucrativa e benéfica para ambas as partes (assim como foi a abolição da escravatura).

Quando o empregado deixa de perceber que a sua casa, a sua família, o seu trabalho, o seu computador, o seu papel higiênico, a sua empregada doméstica (ex-empregada doméstica, pois agora ela deixou de trabalhar para a pessoa ou família, passando a ser empregada celetista, a partir do momento em que na sua residência foi instalado um *Home Office*) e a sua internet passaram a ser uma extensão da empresa, extensão barata e lucrativa para o empregador, pois a legislação igualou o trabalho prestado no estabelecimento ao prestado em casa. Assim, o salário pago pela relação de emprego poderá ser o mesmo para aquele que labora em casa ou no estabelecimento do empregador, e aqui reside o segundo redutor de custos para o empregador.

O que é o teletrabalho?

Art.75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

As despesas e os custos da prestação laboral:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. [Grifos acrescidos].

Parte das despesas e aquisições serão previstas em contrato escrito e ressarcidas para o empregado, mas não integrarão a remuneração destes, assim, o parágrafo único criou uma barreira entre a seara trabalhista e a previdenciária, pois se assim não fosse, os custos previdenciários aos empregadores também iriam ser significativamente majorados quando contabilizados no salário e no salário de contribuição as despesas geradas para o trabalho.

No fim de cada mês: o empregado será onerado com parte das despesas que não serão ressarcidas; mais tarde, perde pela barreira de comunicação entre as despesas que serão ressarcidas e o efetivo salário de contribuição, e lá no fim, irá aposentar-se com valores mínimos ou baixos resultados das contribuições previdenciárias que porventura ocorrerem. Sendo mais benéfico ao empregado o reconhecimento de uma relação de trabalho (prestação de serviço), pois neste caso a arrecadação (enquanto contribuinte individual) irá incidir sobre valores mais elevados do que os decorrentes da relação de emprego e a contraprestação paga a este não será limitada ou sublimitada pelo *quantum* já domesticado pelo Estado.

O ressarcimento, quando ocorrer e se ocorrer, estará relacionado a computadores, mesas, cabos, cadeiras entre outros (os relacionados diretamente a prestação laboral), mas não estará relacionado a: água, luz, casa ou apartamento, piso, tinta, papel higiênico, toalhas, alimentação, café, açúcar, limpeza, IPTU, ICMS, serviços contábeis, segurança, todas estas despesas não serão ressarcidas, e com estas, nasce a redução dos custos gerados pelo teletrabalho ou trabalho a domicílio ou ainda o trabalho fora do estabelecimento do empregador, fora tanto das dependências do empregador como fora das expensas do empregador.

A liberdade sempre teve o poder de gerar uma elevação e qualificação no grau de exploração do insumo humano, pois com o teletrabalho os empregados estão livres de não ir à empresa, assim como os libertos puderam ganhar as ruas e as matas sem mais a obrigação de viver e morrer nas fazendas ou senzalas, porém, nem sabem eles que foi a empresa que se livrou deles e dos dispêndios materiais e estruturais necessários à prestação laboral.

No fim, é a divisão dos custos sociais do trabalho e dos custos de manutenção das instituições modernas que está em jogo e eles precisam ser distribuídos.

CONCLUSÕES

Com a abolição da escravatura parte dos custos necessários à prestação laboral desloca-se da responsabilidade do empreendedor escravista para os libertos e ou para o que logo seria o Estado que conhecemos. Então, os custos de manutenção do liberto e da sua família agora passam a ser de responsabilidade destes, junto aos custos de moradia, alimentação e vestimentas etc. A desoneração/liberdade gerada em benefício dos empreendedores escravistas é significativa, pois agora passam a ser responsáveis pelos materiais para trabalho e todo o restante passa a ser a cargo do próprio trabalhador, e o salário pago pela prestação laboral pode ou não adimplir todas aquelas necessidades (independentemente dele ter ou não seus parâmetros constitucionalizado, art. 7º IV). Então, parte significativa dos custos gerados e ou necessários à prestação do labor são deslocados para a responsabilidade ou sorte dos libertos/trabalhadores, ou melhor, parte dos custos necessários à prestação do labor são deslocados para fora do empreendimento escravista (ou para fora da empresa).

A certeza e segurança geradas pelo elemento subordinação jurídica passam a demandar - a partir dos novos contornos gerados pela reforma trabalhista – reorientação, auxílio ou substituição por parte dos custos da prestação laboral.

A redução dos custos da prestação laboral é o objetivo, quando o caminho é a incorporação das novas formas e ferramentas tecnológicas nas relações de trabalho contemporâneas.

A ausência gramatical ou literal da expressão subordinação nos art. 2º e 3º da CLT cria a possibilidade de que a expressão “sob a dependência deste” possa ser reorientada com mais acuidade para o significado de sob as expensas deste, ou sob as despesas deste ou sob os dispêndios deste, vez que os custos da prestação laboral e os meios de produção estão ou devem estar sob a responsabilidade exclusiva do empregador em uma relação de emprego. Quando o que resta ao empregado é a força de trabalho e a necessidade de acesso aos meios de produção para a sobrevivência.

Por vezes, poderiam a Lei de Abolição da Escravatura e a Lei de Terras serem considerados as duas normas estruturantes do mercado e do trabalho no Brasil, e as normas posteriores, seriam apenas leis de reforma, então conservação?

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTONELLO, Cláudio Simone. O autodesenvolvimento e a perspectiva da aprendizagem organizacional. In: BITENCOURT, Cláudia e colaboradores. **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. 2. ed., Porto Alegre: Bookman, 2010.

BAQUERO, Fernando Soto; KLEIN, Emilio (Coords.). **Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina**. Tomo I. FAO / OIT / CEPAL / Nações Unidas. 2012.

BARROS JR., Cássio Mesquita. Flexibilização no Direito do Trabalho. **Trabalho & Processo**. São Paulo, set. 1994.

BOURNER, t. Effective management and the development of self awareness: a plain manager's guide. **Career Development International**, v. 1, n.4, p. 14-18, 1996.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 03 jul. 2013.

BUENO, Eduardo de Quadros; SALVAGNI, Julice. **A aprendizagem organizacional e o autodesenvolvimento no âmbito do teletrabalho**. Publicada: Revista RAUNP, v.8, n.2, p. 110-123, dez.2015/maio. 2016.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A construção da sociedade do trabalho no Brasil: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2010.

CARDOSO, Adalberto; LAGE, Telma. **As normas e os fatos: desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2007.

DAHRENDORF, Ralf. **O conflito social moderno: um ensaio sobre a política da liberdade**. Trad. Renato Aguiar e Marco Antonio Esteves da Rocha. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed.: São Paulo, Edusp, 1992.

DE MENEZES, Cristiane Penning Pauli; NEDEL, Nathalie Kuczura; DA SILVA, Rosane Leal. O Dumping Social como um Novo Desafio que Emerge do Teletrabalho: Delineamento Teórico e Possíveis Alternativas de Enfrentamento. **Prima Facie-Direito, História e Política**, v. 14, n. 27, p. 01-29, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. atual. São Paulo: LTr, 2017.

FRENCH, John D. **Afogados em leis: A CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros**. Trad. Paulo Fontes. São Paulo: Ed. Fund. Perseu Abramo, 2001.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Teletrabalho e Trabalho a Distância: Considerações sobre a Lei nº 12.551/2011. **Assunto Especial – Com a Palavra, o Procurador**. RST nº 273.

Março/2012. Disponível em:

<<http://www.trt7.jus.br/escolajudicial/files/artigos/Teletrabalho%20e%20trabalho%20a%20di%20st%C3%A2ncia.pdf>>. Acesso em: 12 jan. 2015.

GRAZIANO DA SILVA, José. **A nova dinâmica da agricultura brasileira**. Campinas: Editora da Unicamp, 1996.

LIMA SILVA, Joana Brito de. Perspectivas sociológicas sobre as desigualdades brasileiras: dos preconceitos aos pressupostos. **Argumentum**, Vitória (ES), v. 5, n.1, p. 236- 234, jan./jun. 2013.

MARSHALL, T. H. **Cidadania, classe social e status**. Trad. Meton Porto Gadelha. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1967.

MARTINS, José de Souza. **O cativo da terra**. São Paulo: Ed. Ciências humanas, 1979.

_____. **Modernização dolorosa**: estrutura agrária, fronteira agrícola e trabalhadores rurais no Brasil. Apres. Otávio Guilherme Velho. Rio de Janeiro: Zahar Ed., 1981.

_____. Teletrabalho. **Repertório IOB – Trabalhista e Previdenciário**. Rio de Janeiro: Zahar Ed., 2001.

MASI, Domenico de. **Ócio Criativo**. São Paulo: Sextante, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. **Cidadania e justiça**. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 1979.

SCHWARTZMAN, Simon. **Bases do autoritarismo brasileiro**. 2. ed. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 1982.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. O Teletrabalho. **Revista LTr**, v. 64, n. 5, 2000.

STADUTO, Jefferson Andronio Ramundo; SHIKIDA, Pery Francisco Assis; BACHA, Carlos José Caetano. **Alteração na composição da mão-de-obra assalariada na agropecuária brasileira**. Agric. São Paulo (SP), v. 51, n. 2, p. 57-70, jul./dez. 2004. Disponível em: <<http://www.iea.sp.gov.br/out/publicacoes/pdf/asp-2-04-5.pdf>>. Acesso em: 10 maio 2015.

WEBER. Max. **Economia e sociedade**. Brasília (DF): UNB, 2000. 1 v.

_____. **Economia e sociedade**. Brasília (DF): UNB, 2000a. 2 v.

_____. **O direito na economia e na sociedade**. Trad. Marsely de Marco Martins Dantas. São Paulo: Ícone, 2011. (Coleção Fundamentos do Direito).

WILLMOTT, H. Strength is ignorance; slavery is freedom: managing culture in modern organizations. **Journal of Management Studies**, v. 30, n. 4, 1993.