

Para além da subordinação, a submissão no trabalho assalariado

Ivan Alemão

Professor doutor aposentado da Universidade Federal Fluminense. Desembargador aposentado da Justiça do Trabalho/RJ.

Sumário: 1 Subordinação e submissão – 2 A autotutela – 3 A profissionalização – Referências

1 Subordinação e submissão

Sempre aprendi e ensinei que o objeto do Direito do Trabalho é a subordinação jurídica. Esta é caracterizada pelo fato de um trabalhador estar à disposição de seu empregador durante certo tempo do dia, seja executando ou não tarefa, mas sempre apto a receber ordens, ordens estas que podem ser alteradas a qualquer momento, diferentemente do trabalho autônomo, em que, após firmado o contrato, o prestador o cumpre sem interferência do contratante.

Nada disso está errado. Embora muito se discutiu sobre uma nova relação de trabalho que quebrasse aquela bipolarização, criando uma espécie intermediária, nada de satisfatório foi encontrado.¹ A bipolarização é bem antiga, existe desde Roma antiga, e é muito difícil de ser afastada, ainda que com os avanços tecnológicos. Mudam-se muito mais as formas de subordinação, mas esta continua. Fragmenta-se o tempo de serviço do trabalho subordinado, ou, por outro lado, permite-se o distanciamento do trabalhador da sede da empresa, casos que vêm sendo praticados com mais intensidade. O mundo do trabalho sempre se renova com os avanços da tecnologia, mas a essência jurídica da subordinação permanece. O que era designado como cocheiro das carruagens passou a ser o motorista de ônibus ou de táxi, a telefonista passou a operadora de *telemarketing*, e assim por diante.

Tudo bem. Porém, o “mundo da subordinação” ainda precisa ser analisado com mais profundidade, mais precisamente os seus limites sociais e jurídicos,

¹ A parassubordinação foi muito discutida no final do século XX, tendo como ponto de partida a Lei italiana 533, de 11.08.1973, que alterou o inciso 3 do art. 409 do CPC de lá. Embora essa lei seja antiga e trate de um caso específico de representação comercial, ela regulou uma forma de prestação de serviço continuada, coordenada e não subordinada. No Brasil, tivemos trabalho parcial, temporário, e mais recentemente, o intermitente. O trabalho à distância também gerou muita dúvida sobre a subordinação, mas, após a regulamentação e sua experiência empírica, o caráter inovador parece ter arrefecido.

naquilo que realmente é necessário socialmente e naquilo que extrapola sua finalidade técnica e produtiva. Não me detenho aqui a atos considerados ilegais ou abusivos, o que é declaradamente rejeitado por todos. Mas sim a relações legais e toleráveis pelo sistema jurídico e econômico, mas que têm intensificado a relação de subordinação, chegando mesmo a causar condição de submissão pessoal do trabalhador.² Pretendo aqui tratar de uma franja que existe na parte baixa da subordinação jurídica.

Talvez pelo fato de o ramo do Direito ser muito pautado em interpretações de normas gerais, pouco se volta para aspectos mais íntimos da relação de trabalho, aquelas que não chegam aos tribunais ou aos simpósios. É bem verdade que, com a possibilidade de condenação por danos imateriais na Justiça do Trabalho, temas como assédio moral e discriminação passaram a fazer parte de leis, congressos e livros, mas ainda preocupados muito mais em proibir e condenar aquilo que consideram ilegal ou abusivo, e não o que ainda é considerado legal e tolerado, que é a nossa maior preocupação no momento.

Há algumas décadas aumentou a preocupação geral com o ser humano que se encontra trabalhando de forma subordinada. Resgatou-se o fundamento da dignidade da pessoa humana previsto na Constituição de 1988, embora expresso de forma genérica. A proteção dos direitos da personalidade e todos direitos indisponíveis, assim como o da liberdade de expressão e direito à privacidade são temas hoje bem atuais. Mas ainda assim as conquistas efetivas, como se diz, “no chão da fábrica”, são bem pequenas.

Certamente não existe um estalo mágico que resolva a conduta humana, transformando todos em pessoas boazinhas, e nem eu tenho a pretensão de defender uma utopia, porém acredito que há sim a possibilidade de regras virem a atenuar a submissão do empregado ao empregador de forma geral.

Não se trata também de fazer qualquer combate à subordinação jurídica em seu sentido mais técnico-jurídico. Chamo aqui de técnico o fato de que, em trabalhos coletivos, como ocorrem em empresas e em grandes obras, há necessidade de coordenação e hierarquia na condução do trabalho. Não há como criar grandes empreendimentos sem haver disciplina e subordinação, fatos que fazem parte do próprio desenvolvimento civilizatório. É certo que, nos grandes empreendimentos, o grau de subordinação varia em função do posto hierárquico do empregado. Já em empreendimentos que envolvem poucas pessoas, o grau de subordinação também pode ser bem variado, podendo o conhecimento técnico deixar pouca

² A doutrina do Direito do Trabalho procura não confundir subordinação com submissão. Cito ROMITA, Arion Sayão: “A subordinação não é *status* do trabalhador, nem significa sujeição ou submissão pessoal” (p. 96). Para o autor, a submissão ocorreu em uma fase de lutas já superada. Porém, acredito que, embora muita coisa tenha mudado no mundo do trabalho, ainda há muitos resquícios de submissão. Uso aqui esta expressão como uma forma de subordinação exacerbada amparada pelo ordenamento jurídico nacional.

margem para determinações de ordens superiores. Embora a subordinação seja tratada pela lei de forma geral, é certo que existem naturalmente graus que o legislador não procurou regular.

Aponto duas vias para atenuação do grau de submissão existente em grande parte das relações de emprego de nosso país. Uma que depende de regulamentação econômico-jurídica, que visa a garantir o crédito trabalhista. Uma segunda via que depende mais dos próprios grupos profissionais de trabalhadores assalariados em se organizarem de forma diversa da do atual modelo sindical.

2 A autotutela

Uma situação existente na relação de trabalho sobre a qual nunca encontrei uma explicação convincente, seja no campo jurídico, seja no campo econômico, foi o fato de o empregado sempre receber o salário depois de já ter prestado serviço. Juridicamente não há razão para o salário ser efetuado antes do serviço, embora exista a faculdade de o empregador pagar o salário até cinco dias após o término do mês. Passado esse prazo de tolerância, não há previsão legal de multa.

O mundo mudou, mas essa fórmula continua sem qualquer questionamento: *primeiro trabalho, depois salário*. Essa situação desproporcional dá ao empregador o poder de *autotutela*, ou seja, praticar a justiça a seu favor sem necessidade de provocar o Poder Judiciário para discutir se o serviço realmente ocorreu ou foi a contento. O não pagamento total do salário, ou pagamento parcial após sofrer descontos, são até permitidos por meio da lei ou do contrato coletivo, inclusive para casos de danos causados pelo trabalhador ao seu empregador. Essas retenções salariais têm efeitos econômicos diretos no salário, que não se confundem com punições.³

Essa situação de expectativa de vir a receber o pagamento após um bom serviço prestado veio se intensificando com criação de vários outros institutos trabalhistas, como pagamento de décimo terceiro salário. As férias são pagas ou gozadas integralmente se o empregado não teve muitas faltas ao serviço. O repouso remunerado é pago se o empregado não chegou atrasado na semana. A indenização por dispensa sem justa causa foi enriquecida com o FGTS+40% e o seguro desemprego. A mera liberalidade do empregador sempre é bem-vinda e pode caracterizar um bom empregador, porém por vezes a lei cria uma vantagem ao trabalhador, mas condicionando-a ao seu bom desempenho. Não se trata aqui de uma mera subordinação, mas uma condição de submissão, de inferioridade que extrapola a importância técnica da subordinação.

³ Pelo poder punitivo, o empregador pode suspender o contrato por até 30 dias sem pagar o salário. Mas nesse caso não houve a prestação de serviço.

Assim, o empregado é um eterno credor com um crédito sem garantia, restando apenas cobrar o que entende devido na Justiça do Trabalho. Isso vem cada vez mais aumentando o volume de demandas judiciais em que o autor invariavelmente é o trabalhador, dependendo sempre dos ritos processuais morosos, com variados recursos, para só muito depois constituir um crédito exequível, muitas vezes chegando de forma tardia, quando o devedor-empregador não é mais encontrado.

Também essa vulnerabilidade do crédito do assalariado propicia ao empregador priorizar o pagamento de outras dívidas “mais sérias”, com multas e execuções imediatas. O salário é a única dívida que se paga com atraso sem multa. A autotutela econômica corresponde a uma norma leonina a favor do empregador, colocando o empregado sob o eterno medo de não vir a receber satisfatoriamente o salário que possui caráter alimentar. A possibilidade de o empregador perdoar algumas falhas do empregador na execução do serviço torna o empregado devedor de favor. Um exemplo característico de inferioridade do trabalhador, além da subordinação, é o fato muito ressaltado de que um bom empregador é aquele que dá adiantamentos, um ato considerado de mera liberalidade. Normalmente o trabalhador já é credor de valor muito acima desse vale, mas ele agradece como se se tratasse de uma ajuda. Muitas indenizações não são pagas antes de o empregado praticar alguns atos, como devolver materiais, podendo mesmo a autorizar descontos com caráter indenizatório sem necessidade de demanda judicial.

No rumo contrário deveríamos repensar a fórmula “primeiro salário”, muito embora haja bons argumentos contrários, além dos favoráveis. São diversos os argumentos contrários, como os de que o empregado pode fugir com o valor antes de prestar o serviço, pode não cumprir bem as tarefas, é difícil o empregador pagar salários antes de obter lucro com o empreendimento. Os argumentos do outro lado afirmam que o salário é que alimenta o trabalhador, não podendo esperar, sob risco de passar necessidade até para ir trabalhar, e que o empregador pode quebrar ou fugir sem pagar o devido, o que é bem comum em fases processuais executórias.

Penso, entretanto, que pode haver um meio termo para essa situação. Poderia o salário total ou parcialmente ficar previamente depositado num banco, como ocorre com o FGTS, para ser liberado posteriormente. Havendo litígio, o valor poderia ser liberado por juiz ou outra instância imparcial após decisão meritória, evitando longo processo de execução. Acredito que essa medida reduziria o grau de submissão do trabalhador, dando-lhe mais dignidade frente ao empregador e abrindo espaço para uma justiça mais rápida e segura.

3 A profissionalização

Se a questão da falta de garantia do crédito salarial depende de legislação, já o profissionalismo depende fundamentalmente da organização do grupo profissional, embora possa ser ajudado por meio de legislação. A profissionalização tem sido encarada no Brasil muito mais com certificados de cursos e muito pouco sobre a atuação autônoma do próprio grupo profissional.

A questão do profissionalismo tem raízes históricas que não podem ser desapercebidas, o que me obriga a fazer uma explanação um pouco mais prolongada. Podemos considerar historicamente que o capitalismo industrial com seus trabalhadores assalariados se tornou efetivo no Brasil a partir do início da década de 1930, após a produção cafeeira entrar em decadência com a crise de 1929. Fato este que resultou em mudanças radicais na esfera trabalhista, com criação de variados decretos editados pelo presidente da República, que agia sem o controle do judiciário e do parlamento. Não vou aqui me deter nesse aspecto político por demais conhecido. Lembro apenas que os primeiros atos do governo revolucionário foi o de criar um Ministério do Trabalho e a OAB, porém teve grande dificuldade em legislar o sistema sindical por via de decreto.

Há referências literárias sobre o que Oliveira Vianna chamou de *insolidarismo*,⁴ ou seja, falta de grupos profissionais para criação de sindicatos. Este “problema” não foi resolvido até hoje, em parte pelo grau de engessamento criado na época para os assalariados. A solução dada por Vianna seria meio provisória até o fortalecimento de tais grupos, e a alavanca para esse desiderato seria o próprio Estado. Por meio de decreto, foi elaborada a *classificação do quadro de atividades e profissões*, que consta no anexo da CLT, e criada a Comissão de Enquadramento Sindical para dirimir dúvidas, esta extinta com a Constituição de 1988. A intenção era que todos trabalhadores, ou pelo menos sua grande maioria, pudessem estar enquadrados numa categoria “profissional”, assim como a carteira trabalhadora era chamada de carteira profissional, aparentando que todos tivessem uma profissão.

Porém, na verdade, essas denominadas profissões não eram para formar uma organização sindical de profissionais afins, mas sim de colegas de trabalho. Grupos de ocupações como de motoristas, soldados, garçons, etc. não possuem até hoje sindicatos por atividade profissional, mas sim em função do empregador.⁵ Os sindicatos, como encontramos até hoje no Brasil, são formados por empregados do mesmo empregador ou do mesmo ramo de atividade econômica do empre-

⁴ Ver VIANNA, Oliveira; MORAES FILHO, Evaristo.

⁵ É certo que há muitas tentativas neste sentido, mas com pouca sobrevivência, em geral por quererem se enquadrar no mesmo sistema dos demais sindicatos, mas com enorme dificuldade de negociar coletivamente.

gador, e não por afinidade profissional. Somente os sindicatos de profissionais liberais assim o são, mas, por não serem assalariados, não têm com quem negociar coletivamente; ou quando são assalariados, vivem como coadjuvantes, ou seja, negociam ao lado de um sindicato tradicional.

Esse tipo de organização sindical implantado no Brasil priorizou totalmente a solução de conflitos por meio de negociação coletiva. E as reivindicações priorizadas eram as de reajustes salariais, dirigidas ao empregador, isentando de certa forma o próprio Estado. A obrigatoriedade de negociação coletiva se intensificou no Estado Novo com a proibição de greve, sendo incentivada a Justiça do Trabalho para assuntos coletivos, o que não deixou de ser uma grande novidade no âmbito de nosso processo judiciário, mas também sob enorme polêmica que dura até nossos dias.

É bem verdade que os próprios líderes sindicais se acomodaram com esse sistema sindical, inclusive os sindicatos tiveram aumentada a sua representatividade jurídica durante o regime militar, quando deixaram de representar apenas os sócios para representar toda a categoria nas negociações coletivas.⁶ Dessa forma, os sindicatos deixaram ainda mais aquele antigo caráter de associação, em que há mais voluntariedade, e passaram a ganhar mais força institucional de comando. A filiação no Brasil tornou-se quase que desnecessária em função do já existente imposto sindical.

Os temas normalmente debatidos nos meios sindicais e intelectuais sempre foram o da unicidade sindical e o do imposto sindical, mas praticamente nada de profissionalismo, algo que pelo menos desse força moral e autonomia técnica ao trabalhador.

Os temas econômicos, sem dúvida, eram e são os mais importantes, até justificado pelos constantes baixos níveis salariais e condições precárias da população. Mas sempre para quem já está contratado, não para os desempregados que são os mais carentes. Seria muito difícil na organização sindical, como ela foi formatada, um ferreiro discutir sua *expertise* profissional com um motorista, um cozinheiro ou cabeleireiro. O assunto acaba se restringindo à empresa ou interesse desse ramo de empresa, e com isso os grupos assalariados continuaram economicistas e sem profissionalismo.

Hoje em dia até mesmo uma “identidade empresa ou de categoria” encontra-se enfraquecida, o que tem gerado consequências negativas para o movimento sindical. Isso decorre do aumento da rotatividade de mão de obra, não apenas a antiga em que se mudava de emprego com a mesma função, mas com a

⁶ Fato significativo foi a Reforma da CLT em 1967, especialmente com a alteração do art. 612. Antes da Reforma, a ampliação das normas coletivas para toda a categoria dependia de ato do Ministro do Trabalho.

pulverização de ocupações. Num dia o trabalhador é motorista de UBER e no outro, garçom, por vezes até exercendo tais misteres concomitantemente. Também contribui para a decadência da identidade da empresa o trabalho à distância e, ainda, muitas terceirizações em que o empregado tem o empregador que assina a carteira, e outro que o é de fato.

A eterna deficiência de organização dos assalariados por meio de profissão tornou também deficientes as suas reivindicações próprias de condições de trabalho, de autonomia para criar regras morais e éticas. Muitos casos que aparentemente são apresentados como individuais decorrem de atos profissionais que não possuem força para se sobrepôr à subordinação. Podemos perceber facilmente que assalariados que possuem profissões regulamentadas possuem força ética acima de meras ordens, como no caso dos advogados, médicos, etc. Todos trabalhadores devem respeito não só ao empregador, mas à sociedade, e a organização profissional é o viés intermediário entre ambos.

Atualmente categorias e respectivas ocupações profissionais basicamente não possuem evolução própria, ficando dependente das inovações tecnológicas das empresas, ou seja, é a busca de lucros do empregador que define os rumos das profissões. A chamada luta pela proteção do trabalhador contra automação, que consta ainda na nossa Constituição, nunca foi adiante pelo fato de os trabalhadores sequer opinarem tecnicamente, não apresentando alternativas profissionais que ajudassem a não perderem seus empregos ou não ter seus salários desvalorizados. Quando muito, são apenas “contra” o avanço tecnológico de forma quixotesca. O resultado muitas vezes é a demissão de parte dos trabalhadores, aumentando a intensidade de trabalho dos que continuam empregados.

Pois bem, esse quadro de falta de organização dos grupos assalariados por profissão deixou grande margem de empoderamento aos empregadores, aumentando o grau de submissão dos empregados. Podemos observar, entretanto, que essa trajetória em nada afetou a relação de subordinação jurídica prevista em lei. Todavia intensificou-a.

Referências

MORAES FILHO, Evaristo. Oliveira Vianna e o direito do trabalho no Brasil. *Revista LTr*, São Paulo, v. 47, n. 9, p.1033-1048, set. 1983.

ROMITA, Arion Sayão. Direito do trabalho: estudos. Rio de Janeiro: Biblioteca Jurídica Freitas Bastos, 1981.

VIANNA, Oliveira. *Problemas de direito sindical*. Rio de Janeiro: Max Limonad, 1943.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

ALEMÃO, Ivan. Para além da subordinação, a submissão no trabalho assalariado. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 13, n. 54, p. 11-18, jul./set. 2024.
