

TATIANE DE OLIVEIRA CONEGLIAN

A SUBORDINAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA – PUC/São Paulo

2012

TATIANE DE OLIVEIRA CONEGLIAN

A SUBORDINAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Monografia apresentada à banca examinadora da Pontifícia Universidade Católica – PUC/SP, como exigência parcial para obtenção do grau de especialista em Direito do Trabalho, sob a orientação do Prof. Ricardo Pereira de Freitas Guimarães.

São Paulo

2012

TATIANE DE OLIVEIRA CONEGLIAN

A SUBORDINAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Monografia apresentada à banca examinadora da Pontifícia Universidade Católica – PUC/SP, como exigência parcial para obtenção do grau de especialista em Direito do Trabalho, sob a orientação do Prof. Ricardo Pereira de Freitas Guimarães

Aprovado em _____

BANCA EXAMINADORA

Nome do componente – Instituição

Nome do componente – Instituição

Nome do componente - Instituição

SÃO PAULO

2012

**Aos meus pais, pelo exemplo de força e
superação até hoje.**

**A Rafael, minha grande surpresa, pelo
amor e carinho até hoje e para sempre.**

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, por eu não ser nada sem minha fé.

Aos meus pais, irmãos, amigos, ao meu noivo Rafael e a toda a minha família, de sangue ou não, que, com muito carinho e apoio, não mediram esforços para que eu chegasse a esta etapa de minha vida.

Ao professor Ricardo Pereira de Freitas Guimarães pela paciência na orientação e incentivo que tornaram possível a conclusão desta monografia.

Ao professor Jurandir Zangari e à professora Iratelma, pela amizade, convívio e ensinamentos durante os encontros da pós-graduação.

Aos demais professores e ao coordenador do curso, tão importantes na minha vida acadêmica e no amadurecimento da minha vida profissional.

Aos amigos e colegas de sala, pelo incentivo e apoio constantes.

Muito obrigada.

RESUMO

Este trabalho tem por objetivo analisar a subordinação desde os primórdios da relação de emprego. Analisa a doutrina em suas tentativas de fundamentar a existência da subordinação e em suas controvérsias no decorrer do tempo. Aprofunda no que diz respeito à sua caracterização nas relações de trabalho contemporâneas. Por fim, não menos importante, destaca as tendências reducionistas e expansionistas do conceito não só no país, como no mundo.

Palavras-chave: Subordinação. Autonomia. Poder diretivo. Parassubordinação.

ABSTRACT

This study aims to analyze the subordination since the beginning of the employment relationship. It analyzes the doctrine in its attempts to substantiate the existence of subordination and its controversies over time. It also deepens with regard to its characterization in contemporary labor relations. Finally, but not least, highlights the expansionist and reductionist tendencies of the concept not only in the country, and the world.

Keywords: Subordination. Autonomy. Power steering. Parassubordination.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1. DA RELAÇÃO DE EMPREGO	12
1.1. Novos rumos da Justiça do Trabalho	12
1.2. O contrato de emprego.....	13
1.2.1. Histórico	13
1.2.1.1. Comunismo Primitivo	15
1.2.1.2. Escravismo	15
1.2.1.3. A Idade Média.....	16
1.2.1.4. O Capitalismo	18
1.2.2. O Princípio da Proteção	20
1.2.3. Natureza jurídica da relação de trabalho.....	21
1.2.4. Elementos da relação de emprego	23
1.2.4.1. Pessoa física e personalidade.....	25
1.2.4.2. Habitualidade	26
1.2.4.3 Onerosidade	26
1.2.4.4. Subordinação.....	27
2. A SUBORDINAÇÃO	29
2.1 Origens.....	30
2.1.1. Subordinação técnica.....	30
2.1.2. Subordinação econômica.....	31
2.1.3. Subordinação social	32
2.2. A subordinação jurídica.	32
2.2.1. O poder de direção	33
2.2.2. Subordinação subjetiva e objetiva.....	37
2.2.3. A questão da subordinação estrutural ou reticular	39
2.3. Natureza jurídica da subordinação	43

3. TENDÊNCIAS ATUAIS DA SUBORDINAÇÃO	44
3.1. O trabalho autônomo	46
3.2. Trabalhadores em domicílio	49
3.2.1. O teletrabalho.....	51
3.3. Trabalhadores intelectuais	54
3.4 Altos empregados.....	57
3.4.1. A confiança no contrato de trabalho.....	60
3.4.2. Parâmetros para a aferição da subordinação nos altos empregados	61
3.4.3. Diretor empregado	64
4. PARASUBORDINAÇÃO.....	66
4.1. Conceito	67
4.2. Coordenação <i>versus</i> Subordinação	69
4.2.1. Da dependência econômica.....	72
4.3. Dos direitos dos trabalhadores parassubordinados.	73
4.4. A parassubordinação no Brasil.....	76
CONCLUSÃO	81
BIBLIOGRAFIA	83

INTRODUÇÃO

O trabalho é inerente à personalidade do ser humano, tanto que hoje é visto como fator de inclusão e como faceta da dignidade da pessoa humana – já dizia Max Weber que “o trabalho dignifica o homem”. O direito do trabalho foi criado para proteger a forma mais frágil da execução do trabalho, que é a relação de emprego, na qual o trabalhador permanece subordinado às ordens de quem lhe emprega.

E justamente por isso temos na subordinação o elemento mais importante da relação de emprego. É a “pedra de toque” do direito do trabalho, como classificam alguns doutrinadores. Desta forma, justifica-se um estudo mais aprofundado sobre sua origem, seus fundamentos e a evolução do seu conceito durante a história da humanidade.

Certo é que a relação de emprego, quando assim caracterizada, após o advento da Revolução Industrial, surgiu da forma mais elementar possível, na qual empregados eram postos em linhas de produção, compondo as fábricas e se submetendo à direção direta do empregador, que ditava o ritmo de seus serviços como se máquinas fossem.

No entanto, com a evolução – rápida – da sociedade e da tecnologia, essa estrutura primária foi se disseminando, e outras formas de trabalho, intermediárias, foram surgindo. Com a globalização, diversos outros tipos de trabalho – intelectuais, de direção, prestação de serviços e terceirização foram ganhando cada vez mais espaço, o que trouxe à baila o problema do enquadramento desses profissionais e do alcance das normas protetivas trabalhistas.

Assim, em um primeiro momento, a tendência da doutrina e da jurisprudência mundial foi ampliar o conceito de subordinação para enquadrar como empregados todos esses tipos de trabalhadores; entretanto, tal situação começou, nos últimos anos, a se mostrar insustentável, de forma a engessar o sistema produtivo e o desenvolvimento do capitalismo.

Dessa forma, nos últimos anos observou-se o início de um movimento que tende a reduzir este conceito, excluindo da proteção trabalhista alguns trabalhadores cuja manutenção nesse sistema passou a perder o sentido.

Este estudo pretende traçar todo esse desenvolvimento do direito do trabalho, iniciando pelo seu histórico desde o início da humanidade, chegando até o surgimento dessa disciplina jurídica. Em seguida, passaremos a uma breve análise de todos os componentes do conceito de empregado, parando, por fim, na subordinação, em que se esmiuçará sua trajetória e seu conceito atual.

Também haverá uma análise mais profunda sobre cada nova figura que veio surgindo e a tendência da doutrina e jurisprudência – não só brasileira, como mundial – em ampliar o conceito de subordinação para abranger todos esses trabalhadores. Por fim, faremos um estudo sobre a parassubordinação, conceito surgido na Itália que tem por objetivo reduzir o alcance da relação de emprego, conferindo às partes maior autonomia no tratado dos parâmetros da relação jurídica que existirá entre elas.

1. DA RELAÇÃO DE EMPREGO

1.1. Novos rumos da Justiça do Trabalho

Não é mais novidade que a Emenda Constitucional nº 45/2004 trouxe significativas mudanças na competência da Justiça do Trabalho. Hoje, como dispõe o art. 114, inciso I, da Constituição da República, é de competência da Especializada o julgamento de ações “oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”.

Esta redação ampliou a competência original da Justiça do Trabalho, que era a resolução de litígios oriundos da relação de emprego. Amauri Mascaro Nascimento ressalta que “daqui por diante, pode, a Justiça do Trabalho, ser o órgão do Judiciário com as atribuições inerentes à sua denominação, isto é, uma Justiça verdadeiramente das relações de trabalho e outras controvérsias delas resultantes, na sua acepção ampla”¹. Verifica-se, portanto, que há, efetivamente, distinção entre os conceitos de “trabalhador” e “empregado”.

A doutrina ensina que a relação de trabalho é gênero, sendo a relação de emprego uma de suas espécies. Carlos Henrique Bezerra Leite especifica que

relação de trabalho é aquela que diz respeito (...) a toda e qualquer atividade humana em que haja prestação de trabalho, como a relação de trabalho: autônomo, eventual, de empreitada, avulso, cooperado, doméstico, de representação comercial, temporário, sob a forma de estágio, etc. Há, pois, a relação de trabalho pela presença de três elementos: o prestador do serviço, o trabalho (subordinado ou não) e o *tomador* do serviço².

Referido jurista continua, sobre a relação de emprego:

já a relação de emprego ocupa-se de um tipo específico desta atividade humana: o *trabalho subordinado*, prestado por um tipo especial de trabalhador: o *empregado*. Aqui, o que importa é a relação jurídica

¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**, 24ª ed., São Paulo: Saraiva, 2009, p. 206.

² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**, 9ª ed., São Paulo: LTr, 2011, p. 208.

existente entre o empregado e o empregador (mesmo quando este seja pessoa de direito público interno ou externo), para efeito de aplicação do Direito do Trabalho. Três são, portanto, os elementos da relação de emprego: o empregado, o emprego e o empregador³.

Da mesma forma se manifestou a ANAMATRA, em 2000, ao encaminhar ofício à Câmara dos Deputados: “O cerne da questão, que traz preocupação para a magistratura, é fixar os conceitos de RELAÇÃO DE TRABALHO e RELAÇÃO DE EMPREGO, sendo a primeira mais ampla, o gênero, da qual a segunda é mera espécie”⁴.

É correto afirmar que o diploma da CLT é aplicável somente às relações de emprego, e não às de trabalho (estas, cada qual regida pela legislação esparsa ou, ainda, pelo Código Civil). Cabe, portanto, um aprofundamento sobre a caracterização da relação de emprego, específica em relação à de trabalho, antes de tecermos maiores considerações.

1.2. O contrato de emprego

1.2.1. Histórico

O Direito do Trabalho é ciência jurídica relativamente nova na história da humanidade, muito embora o trabalho tenha nascido praticamente junto com o surgimento da raça humana. Isso porque, não obstante sempre houvesse a prestação de trabalho para o sustento de um sistema econômico, as primeiras normas regulatórias do direito somente surgiram a partir do Século XIX.

Não se sabe ao certo a origem do vocábulo “trabalho”. Predomina na doutrina que a palavra teve origem no sentido de “tortura”, feita na antiguidade através de um instrumento de três pontas denominado, em latim, *tripalium*⁵. Verifica-se, desta forma, que, desde os primórdios, trabalho era considerado uma pena, imposta apenas

³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**, 9ª ed., São Paulo: LTr, 2011, p. 208.

⁴ Informativo Anamatra, ano IX, nº 65, p. 12.

⁵ Nesse sentido: Evaristo de Moraes Filho, Lorena Vasconcelos Porto, Alice Monteiro de Barros, dentre outros.

àqueles excluídos da sociedade, como os escravos. Irany Ferrari, sintetizando a ideia de Evaristo de Moraes Filho, explica que

trabalhar se prende ao neutro *palum*, fonte do português pau, através de um adjetivo *tripalis*, ‘composto de três paus’, de que se deduziu um neutro *tripalium*, apenas atestado em variante *trepalium*, *ecúleo*, cavalete de três paus, usado para sujeitar os cavalos no ato de se lhes aplicar a ferradura. “Desta concepção passou *tripaliare*, alterado por assimilação em *trepaliare*, a dizer-se de toda e qualquer atividade, mesmo intelectual”⁶.

Um longo caminho foi percorrido na história até que a expressão “trabalho” fosse ligada aos direitos da personalidade humana, sendo dignificador, vinculado ao trabalho juridicamente livre.

Alice Monteiro de Barros remonta as origens do trabalho na Criação humana, de acordo com o livro Gênesis da Bíblia e conforme ensinamentos da Igreja⁷. Não vamos tão longe. Lorena Vasconcelos Porto identifica quatro sistemas econômicos que predominaram na história: o comunismo primitivo, o escravismo, o feudalismo e o capitalismo. Segundo ela, “em cada um deles, os homens se relacionavam de modo diferente para viabilizar a produção, havendo distinções quanto à propriedade dos meios de produção e à repartição dos frutos advindos do trabalho”⁸.

De se esclarecer, também, que, conforme dita Amauri Mascaro Nascimento, há de se diferenciar a “história do trabalho” da “história do direito do trabalho”⁹: enquanto a primeira apresenta o desenvolvimento da estrutura social e do modo em que o trabalho é desenvolvido, a segunda tem por objeto a criação e aplicação das normas em cada momento social. Correto dizer-se, então, que o direito do trabalho decorre da prestação do trabalho em si.

Tendo-se em vista que o direito do trabalho surgiu apenas após a Revolução Industrial, de se traçar, de início, os contornos da história do trabalho.

⁶ MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao Direito do Trabalho**, 1º vol., Revista Forense, p. 59/62. In FERRARI, Irany, **História do Trabalho**, in **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**, 3ª ed., São Paulo: LTr, 2011, p. 14.

⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 43.

⁸ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho – Uma Releitura Necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 19.

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 25ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 32.

1.2.1.1. Comunismo Primitivo

O *comunismo primitivo* tem sua origem com o surgimento da espécie humana, e se caracterizava em um trabalho de subsistência para garantir a sobrevivência do grupo. Neste modelo, “a propriedade de tais meios (terras, utensílios, ferramentas) pertencia a toda a sociedade, todos os seus membros trabalhavam e tinham acesso aos frutos produzidos”¹⁰.

Süssekind relata que estes grupos, ou tribos, começaram a lutar entre si em busca de espaço para se alimentarem e abrigarem-se do frio e das intempéries. A tribo vitoriosa, a princípio, matava os derrotados e os comia. Posteriormente, passaram-nos à condição de escravos, para a execução dos trabalhos mais penosos¹¹. Desta forma, surgiu o modelo escravista.

1.2.1.2. Escravismo

Já no *escravismo*, modelo econômico da antiguidade clássica – marcada pelas civilizações grega e romana –, o trabalho braçal era considerado aviltante, sendo desempenhado por escravos. Neste modelo, o escravo é tido como objeto, sujeito às vontades de seu proprietário¹², que podia “dele dispor: vendê-lo, trocá-lo, utilizá-lo como lhe aprouvesse e até matá-lo. A relação jurídica era de domínio absoluto por parte do dono, a cujo patrimônio o escravo pertencia e se incorporava o produto de seu trabalho”¹³.

Como afirma Alice Monteiro de Barros, “nessa forma de trabalho, o homem perde a posse de si mesmo”¹⁴. Perde, também, a condição de ser humano, enquanto, tratado como coisa, não é sujeito de direitos, sendo possível conferir-lhe tratamento subumano, mantendo-lhe em condições absolutamente precárias, e destituído, inclusive, do direito à vida.

¹⁰ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho – Uma Releitura Necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 19.

¹¹ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**, 2ª ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 3.

¹² RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**, 9ª ed., Curitiba: Juruá, 2003, p. 22.

¹³ SÜSSEKIND, Arnaldo, Op. Cit., p. 4.

¹⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 44.

Apesar de posteriormente condenado, o trabalho escravo constituía a base da economia do mundo antigo, sendo devidas a ele todas as construções que conhecemos hoje em dia e, ainda, toda a produção de alimentos para sustento da população da época. O número de escravos, no auge do sistema, chegou a um terço da população dos Impérios Romano e Grego¹⁵. De tão importante, foi defendido por políticos e filósofos da época, ao argumento de que se tratava de evolução da sociedade frente ao comunismo primitivo. Lorena Vasconcelos Porto, no entanto, observa que “tais avanços não são tão significativos, caso se considere que o regime vigorou durante milênios”¹⁶.

Com o aumento da população, as relações sociais se tornaram mais complexas, de forma a ser criado um contrato que permitia a locação dos escravos de um senhor a outro para a execução de tarefas. Era o chamado *locatio conductio operarum*, que Alice Monteiro de Barros¹⁷ classifica como antecedente do contrato de trabalho¹⁸, posto que, pela locação, o locatário, além de assumir os riscos do trabalho prestado, devia uma contraprestação em dinheiro ao locador, chamada de *merces* ou de *pensio*.

1.2.1.3. A Idade Média

Após a queda do Império Romano do Ocidente, a organização das propriedades passou a ser na divisão por *feudos*, e a economia voltou a ser predominantemente rural. O trabalho passou a ser desenvolvido pelos servos, que já não eram mais vistos como coisa, e sim como pessoa. No entanto, não houve grandes evoluções do escravismo.

O escravo, como vimos, era uma propriedade do senhor, passível de ser comprado e vendido à revelia de sua vontade; o servo, ao contrário, não podia ser separado de sua família ou da terra. Quando o senhor

¹⁵ FERRARI, Irany, **História do Trabalho**, In NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; FILHO, Ives Gandra Martins da Silva, **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**, 3ª ed., São Paulo: LTr, 2011, p. 28.

¹⁶ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho – Uma Releitura Necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 21.

¹⁷ E, também, outros autores, como Arnaldo Süssekind (Op. Cit., p. 6)

¹⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 46.

transferia a posse do feudo, o servo era com ela transferido, passando a se submeter a novo senhor¹⁹.

Irany Ferrari pontua que o trabalho dos servos derivava do trabalho escravo, “mudando apenas o eixo do domínio, eis que enquanto no trabalho escravo era o senhor o seu dono, no trabalho servil, o trabalhador era o servo da gleba”²⁰. Na prática, o senhor feudal era dono da terra e dos meios de produção, enquanto seus servos eram obrigados a cultivar a terra e a produzir o sustento de todo o feudo, recebendo, em troca, a proteção do seu senhor.

Com o passar do tempo, as necessidades da população dos feudos foi se ampliando, e, não conseguindo mais viver somente com o que ali era produzido, passaram a adquirir e trocar produtos em feiras ambulantes ou com outros feudos próximos. Pouco a pouco, tais feiras foram se tornando centros de comércio, que, posteriormente, deram origem às cidades.

Com o ressurgimento do comércio e a necessidade de especialização na produção dos bens a serem comercializados, houve a criação das *corporações de ofício*, que, de início, eram compostas apenas dos familiares do mestre que dominava o ofício. Posteriormente, novos trabalhadores foram sendo agregados, e o conhecimento lhes foi sendo passado. Quando já o detinham, passavam a trabalhar para o mestre em troca de salário.

As corporações de ofício, portanto, eram compostas de membros divididos em três categorias: os *mestres*, os *companheiros* e os *aprendizes*. Todos os iniciantes começavam como aprendizes, e iam crescendo caso conseguissem demonstrar habilidades no ofício. Durante todo o período, trabalhavam em prol do seu respectivo mestre. Um companheiro só se tornava mestre “se dispusesse de dinheiro para comprar a carta de maestria ou se se casasse com a filha do mestre ou com sua viúva”²¹. Isso evidencia, portanto, o caráter oligárquico da organização.

Com a decadência do regime feudal, a população migrou de volta às cidades, de forma que o regime das corporações de ofício se tornou cada vez mais comum. Com o tempo, as corporações passaram a possuir estatutos próprios, que continham regras a serem seguidas no trabalho. Segundo Sússekind, “as corporações

¹⁹ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho – Uma Releitura Necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 22.

²⁰ FERRARI, Irany, **História do Trabalho**, In NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; FILHO, Ives Gandra Martins da Silva, **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**, 3ª ed., São Paulo: LTr, 2011, p. 36.

²¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 49.

de ofício constituíram, na verdade, típicas empresas dirigidas pelos respectivos mestres, que cuidavam da formação profissional para assegurar a mão-de-obra necessária à execução da atividade econômica”²².

Dá-se o início, daí, à figura da relação de emprego, pela primeira vez na história. Os estatutos das corporações, por exemplo, previam regras atinentes à jornada de trabalho de seus componentes²³. Houve, ainda, com o tempo, a cisão das corporações em companhias e maestrias, organizações de companheiros e de mestres. Russomano diz que, na ocasião, surgiu a raiz do sindicalismo contemporâneo, pois estavam “em oposição, em um paralelismo característico, entidades representativas de produtores e de trabalhadores”²⁴.

1.2.1.4. O Capitalismo

Com o passar do tempo, os valores como a liberdade, propagada pela Revolução Francesa, foram se alastrando, de forma que o regime das corporações de ofício, nas quais os trabalhadores eram todos vinculados ao mestre, passou a ser insustentável. Os abusos que os mestres praticavam nas corporações de ofício, geradores de greves e revoltas dos companheiros, bem como a impossibilidade cada vez maior de se desatrelarem do regime levaram à decadência das corporações²⁵.

Com o avanço da tecnologia e a criação das máquinas, seguiu-se a Revolução Industrial, que marcou o início da era capitalista da humanidade. Nesse contexto, os proprietários das indústrias passaram a necessitar da mão-de-obra humana, em associação a suas novas máquinas, para produzir e enriquecer. A evolução, assim, é explicada, por Irlany Ferrari, da seguinte forma:

Em resumo, o início foi o trabalho em família, depois surgiu o trabalho ambulante, em seguida, o artesanato, depois a indústria em domicílio, o trabalho na manufatura, o trabalho na fábrica, tudo isso para se chegar

²² SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**, 2ª ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 9.

²³ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**, 2ª ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 9.

²⁴ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**, 9ª ed., Curitiba: Juruá, 2003, p. 25.

²⁵ BARROS, Alice Monteiro de. *Op. Cit.*, p. 49.

ao regime livre da produção onde a empresa assumiu posição de destaque no processo produtivo, definindo o regime capitalista²⁶.

O regime capitalista, fundado no *laissez-faire*, *laissez-passer*, de início, era regido pela vertente liberalista, pela qual o Estado se eximia de exercer qualquer controle sobre as relações particulares, como a relação de emprego. Nesta filosofia, o próprio mercado se incumbiria de reger as relações privadas, com a lei da oferta e da procura.

No entanto, com o advento da Revolução Industrial, como o êxodo rural foi intenso e a mão-de-obra era abundante, abusos de todos os tipos passaram a ser empregados contra os trabalhadores, que exerciam seu ofício de forma desumana, sob condições precárias e com retribuição irrisória em dinheiro. Era comum empregar mulheres e crianças sob estas condições de trabalho, já que estas tinham menos força para resistir aos atentados do empregador. A situação era tão precária que chegou a ser pior que as condições dos servos nos feudos, e até mesmo dos escravos da Idade Antiga. Lorena Vasconcelos Porto pontua que

como o escravo compunha parte valiosa do patrimônio do senhor, este tinha interesse na preservação de sua saúde e integridade física. Ao contrário, o industrial explorava ao máximo o operário e depois simplesmente o “descartava”, tratando-o como se “fungível” fosse, pois a sua substituição não lhe causava prejuízos (...). Na Idade Média (...), se os servos não podiam deixar a terra, eles também não podiam ser dela retirados; depositavam o próprio destino nas mãos do senhor, o qual estava comprometido a protegê-lo, bem como sua família, durante toda a vida. Tratava-se, assim, de uma verdadeira segurança de subsistência, com a qual não contavam os operários das fábricas capitalistas²⁷.

A liberdade, então, não foi uma conquista da classe trabalhadora: se, por um lado, passaram da condição de serventia, de vinculação aos detentores do poder econômico, para uma condição formalmente igualitária, por outro, justamente por sua condição economicamente inferior, passaram a se submeter a todo tipo de abuso para conseguir seu sustento. Vislumbra-se aqui a máxima do princípio da igualdade formal: trata-se como iguais pessoas em situação desigual.

²⁶ FERRARI, Irany, **História do Trabalho**, In NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; FILHO, Ives Gandra Martins da Silva, **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**, 3ª ed., São Paulo: LTr, 2011, p. 41.

²⁷ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho – Uma Releitura Necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 24.

Esta situação trouxe à baila o Marxismo, com os preceitos do socialismo, de forma que se deu início a aglomerações de trabalhadores reivindicando melhores condições de trabalho. Além disso, a Igreja Católica, na mesma época, lançou a Encíclica *Rerum Novarum*, que dispunha a necessidade de proteção do trabalho dos operários, das mulheres e das crianças e da fixação de salário que atendesse às necessidades mínimas do trabalhador, enquanto ser humano, dentre outros tópicos.

Quebrou-se, assim, a idéia de que as relações jurídicas entre empregados e empregadores eram derivadas da subserviência dos primeiros com os segundos. Claro que, devido ao fato de o empregador ser o dono dos meios de produção, a ele cabe dirigir o serviço; no entanto, deverá respeitar os direitos mínimos de seus empregados, reconhecida sua dignidade. Surge, então, a figura da *subordinação*, inerente ao contrato de emprego.

Desta feita, o liberalismo até então vigente tornou-se insustentável: era necessária a intervenção do Estado nas relações individuais para evitar a ruptura da sociedade da época. Assim surge o direito do trabalho: o Estado é compelido à criação de leis protetivas da classe operária, aplicando-se o princípio da *igualdade substancial*, de forma a proteger os trabalhadores da classe patronal, economicamente forte.

Por tudo quanto exposto até o momento é que Maurício Godinho Delgado afirma ser inócua a busca das origens do direito do trabalho antes deste período. Para ele,

nas sociedades feudais e antigas, a categoria do trabalho subordinado pode, eventualmente, ter surgido – como singular exceção –, mas jamais foi uma categoria relevante do ponto de vista socioeconômico. Muito menos erigiu-se em categoria socialmente dominante, a ponto de poder gerar um fenômeno de normatização jurídica abrangente como o Direito do Trabalho. O Direito do Trabalho é, desse modo, fenômeno típico do século XIX e das condições econômicas, sociais e jurídicas ali reunidas²⁸.

1.2.2. O Princípio da Proteção

²⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11^a ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 88.

Como o direito do trabalho surgiu da necessidade de proteção dos economicamente mais fracos, certamente esse ideal tornou-se fundamental para a ciência do trabalho, desde aqueles dias até hoje. Tão intrínseco à relação de emprego, tornou-se princípio a ser respeitado pelas próprias normas trabalhistas, e pelo intérprete e aplicador do direito, que deverá utilizar sempre a interpretação mais favorável ao empregado.

Nesse sentido, Plá Rodriguez afirma que a proteção ao trabalhador fundamenta-se na subordinação existente do empregado ao empregador, já que fica sujeito às suas ordens e comando, bem como na dependência econômica dele com o patrão, pois do trabalho prestado é que o empregado tira o necessário ao seu sustento²⁹.

Ressalta, no entanto, que este princípio deverá ser cuidadosamente aplicado. Para ele, “este princípio não dá direito a fazer qualquer coisa em nome da proteção do trabalhador, e muito menos a substituir-se ao criador das normas”³⁰. Deverá ser aplicado dentro do campo da razoabilidade, a fim de garantir-se a segurança jurídica das normas trabalhistas.

1.2.3. Natureza jurídica da relação de trabalho

Antes da criação das normas trabalhistas propriamente ditas, houve tentativa de encaixar a relação de emprego na legislação até então vigente, no que lhe seria aplicável. Desta forma, a princípio, a tentativa foi de classificar o contrato de trabalho como contrato civil tradicional, o que obviamente não foi bem sucedido, já que o contrato de emprego possui nuances completamente diversas do contrato civil³¹.

Em alguns casos, comparavam-no ao contrato de compra-e-venda, dizendo que o empregador compraria o trabalho do empregado; critica-se essa teoria, já que trabalho não é mercadoria, nem salário é preço. Outros diziam que seria semelhante ao contrato de locação de serviços, no qual o empregador seria o locatário e o

²⁹ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**, 3ª ed., São Paulo: LTr, 2002, p. 88.

³⁰ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**, 3ª ed., São Paulo: LTr, 2002, p. 101.

³¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 11ª ed., São Paulo: LTr, 2011, p. 303.

empregado o locador, que aluga sua força de trabalho; tampouco prosperou essa corrente, já que dissocia o trabalho da pessoa do empregado, quando, na verdade, lhe é inerente³².

Ainda houve comparações com contratos de sociedade, mandato e arrendamento. No entanto, a todos eles acabam escapando algumas características essenciais da relação de emprego. Segundo Maurício Godinho Delgado, a falha dessas teorias foi tentar submeter a institutos preexistentes relação jurídica até então desconhecida, de forma a se lhe atribuir natureza artificial e precária³³.

No entanto, a ideia de que a relação de emprego teria natureza contratual não deixou de estar correta. Com efeito, os doutrinadores atuais, em sua maioria, atribuem-lhe natureza contratual³⁴. Neste sentido, Süsskind:

A grande maioria dos juslaboralistas nacionais e estrangeiros afirmam, hoje, a contratualidade da relação de emprego. É certo que o trabalhador, na maioria das vezes, manifesta simplesmente sua adesão às condições previamente estipuladas por lei, convenção coletiva ou regulamento de empresa, que correspondem ao conteúdo do negócio jurídico ajustado. Mas isso não desnatura a contratualidade da relação de emprego. Embora nem todo o contrato de trabalho seja de adesão, pois em muitos casos suas cláusulas são discutidas e estipuladas livremente pelos contratantes, observados sempre os preceitos básicos imperativos de proteção ao trabalhador, certo é que a livre discussão das condições contratuais não constitui pressuposto essencial à contratualidade de qualquer negócio jurídico³⁵.

Houve, ainda, a tentativa de classificar a relação de emprego como não-contratual, que negava a importância à liberdade e à vontade do empregado no desenvolvimento da relação de trabalho, de forma a negar-lhe a natureza contratual. No entanto, as críticas a essas teorias são exatamente a negativa da liberdade e da vontade

³² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 189-90.

³³ DELGADO, Maurício Godinho. *Op. Cit.*, p. 303.

³⁴ Apenas para citar exemplos, nesse sentido: Alice Monteiro de Barros, Maurício Godinho Delgado, Arnaldo Süsskind, Luciano Martinez, dentre outros.

³⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo, **Curso de Direito do Trabalho**, 2ª ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 230.

no estabelecimento dessa relação jurídica, já que estas são justamente a base de todo o contrato de trabalho³⁶.

1.2.4. Elementos da relação de emprego

Diante de um quadro de necessidade de proteção dos trabalhadores, que, como vimos, persiste até os dias atuais, passou-se a um novo desafio: determinar quem eram esses empregados, e quais seriam os elementos que configurariam o contrato de emprego, que o diferenciariam dos contratos civis comuns.

Na legislação brasileira, o art. 442 da CLT dispõe que “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Já a relação de emprego é aquela existente entre a posição de poder de uma pessoa (no caso, o empregador, definido pelo 2º da CLT) e a posição de dever de outra (no caso, o empregado, definido pelo art. 3º do mesmo diploma)³⁷.

O *caput* do art. 3º dispõe que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Deste conceito, podemos destacar cinco requisitos que devem coexistir para a caracterização da relação de emprego: a) empregado pessoa física; b) que presta serviços com pessoalidade; c) prestação de serviços habitual; d) dependência do empregador – subordinação; e) contraprestação: salário. Da mesma forma, Alice Monteiro de Barros:

Propomos o seguinte conceito para o ajuste em questão: o contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não eventual, mediante salário e subordinação jurídica³⁸.

Maurício Godinho Delgado também segue o mesmo sentido:

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por *pessoa física* a um tomador qualquer;

³⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 11ª ed., São Paulo: LTr, 2011, p. 309-313.

³⁷ SANTORO PASSARELI, F. **Teoria Geral do Direito Civil**, *apud* BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 185.

³⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 185.

b) prestação efetuada com *personalidade* pelo trabalhador; c) também efetuada com *não eventualidade*; d) efetuada ainda sob *subordinação* ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com *onerosidade*³⁹.

Por fim, também no mesmo sentido, Luciano Martinez:

A relação de emprego é caracterizada pela necessária cumulação de alguns elementos. São, portanto, configuradores dessa especial relação a conjunção dos seguintes elementos:

Pessoalidade

Onerosidade

Não Assunção (pelo prestador) dos Riscos da Atividade do Tomador de Serviços

Duração Contínua ou não Eventual

Subordinação⁴⁰

Maurício Godinho Delgado pontua que estes são, na realidade, elementos fáticos que foram simplesmente conhecidos pelo direito e positivados⁴¹. Isso significa que, independentemente de reconhecida como tal, reunindo-se estes elementos no mundo fático, haverá a configuração da relação de emprego. Prescinde de declaração de existência tal relação jurídica para que os empregados passem a ser protegidos pelas leis trabalhistas.

Tanto é verdade que, pleiteando-se o reconhecimento do vínculo na Justiça, aplica-se o princípio da primazia da realidade, que significa que, “em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos”⁴².

Independentemente da nomenclatura utilizada, no entanto, verifica-se que os requisitos da relação de emprego são sempre os mesmos. De se atentar, conforme doutrina de Estêvão Mallet, que estes “não são, como alguns imaginam, elementos do conceito de empregado, mas do próprio conceito de contrato de trabalho, até porque, conceituada a relação jurídica, ficam *ipso facto* conceituados os sujeitos que a

³⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 11ª ed., São Paulo: LTr, 2011, p. 283.

⁴⁰ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**, 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 2012, p. 126.

⁴¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Op. Cit.*, p. 284.

⁴² RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**, 3ª ed., São Paulo: LTr, 2002, p. 339.

integram”⁴³. Desta forma, passaremos, agora, a adentrar em tais conceitos, ainda que de forma a não esgotá-los.

1.2.4.1. Pessoa física e pessoalidade

Ambos os conceitos estão interligados, motivo pelo qual serão abordados em um mesmo tópico. O empregado sempre deve ser pessoa física. Inexiste empregado pessoa jurídica, já que esta não pode usufruir dos direitos protegidos pela ciência do trabalho. Mais que isso, a prestação dos serviços deve ser feita unicamente por uma pessoa física, que não pode se fazer substituir. Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros destaca que

o caráter personalíssimo da relação de emprego deriva do fato de o empregado colocar à disposição do empregador sua energia psicofísica e não da infungibilidade da prestação de serviços, pois é sabido que no âmbito da organização empresarial existem funções que pressupõem qualificações relativamente homogêneas, em que é normal a substituição de um trabalhador por outro, como também em um regime de revezamento⁴⁴.

De se destacar que, apesar de correlacionados, os requisitos “pessoa física” e “pessoalidade” guardam importante distinção entre si, porque um trabalho pode ser prestado por pessoa física sem que haja pessoalidade. Desta forma, somente aquele em que a pessoa do empregado possui caráter de infungibilidade, em contrato *intuitu personae*, é que haverá a caracterização da relação de emprego⁴⁵.

Pontue-se, também, que a recíproca não é verdadeira. Em outras palavras, a legislação brasileira não exige a pessoalidade do empregador. Deste lado da relação de emprego, pode haver qualquer alteração, desde que não atinja prejudicialmente os contratos de trabalho. É o caso da sucessão trabalhista, regida pelos artigos 10 e 448 da CLT⁴⁶.

⁴³ MALLET, Estêvão. **A Subordinação como Elemento do Contrato de Trabalho**, Revista de Direito e Estudos Sociais, Ano LII, XXV da 2ª Série, nº 3-4, jul.-dez. 2011, p. 8.

⁴⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 6º ed., São Paulo: LTr, 2010, p. 239.

⁴⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 11ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 285.

⁴⁶ *Idem*, *ibidem*, p. 286.

1.2.4.2. Habitualidade

Tampouco deve a prestação dos serviços ser esporádica. “Nesse sentido, para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando pelo trabalho esporádico”⁴⁷.

Desta forma, o contrato de emprego não se esgota em ato único, sendo necessária a prestação de serviços em caráter sucessivo. Segundo Luciano Martinez, a ideia de eventualidade se baseia na *imprevisibilidade de repetição*. Não há como prever como e quando ocorrerá⁴⁸. O contrário se aplicará, então, ao empregado: necessária a previsibilidade, a ciência de quando ocorrerá a próxima prestação de serviços. Entenda-se, por isso, que não há a necessidade de prestação diária, desde que se saiba que, em datas determinadas, ela voltará a ocorrer.

Como bem observa Maurício Godinho Delgado, a ideia de *permanência* é, portanto, inerente ao contrato de trabalho. Tanto na prestação periódica dos serviços quanto na própria duração do contrato, que, em regra, é a prazo indeterminado⁴⁹. Trata-se do princípio da continuidade da relação de emprego, que, segundo Plá Rodriguez,

Tudo o que vise à conservação da fonte de trabalho, a dar segurança ao trabalhador, constitui não apenas um benefício para ele, enquanto lhe transmite uma sensação de tranquilidade, mas também redundar em benefício da própria empresa e, através dela, da sociedade, na medida em que contribui para aumentar o lucro e melhorar o clima social das relações entre as partes⁵⁰.

1.2.4.3 Onerosidade

A todo trabalho corresponde uma remuneração, porque dele é que o trabalhador tira seu sustento. Como observa Luciano Martinez, aquele tipo de trabalho

⁴⁷ *Idem*, *Op. Cit.*, 10ª ed., São Paulo: LTr, 2011, p. 283.

⁴⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**, 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 2012, p. 128.

⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho, *Op. Cit.*, 11ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 286.

⁵⁰ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**, 3ª ed., São Paulo: LTr, 2002, p. 240.

em que não existe contraprestação, como o voluntário (Lei nº 9.608/98), sequer há menção legal à palavra “trabalho”, já que a lei prefere utilizar o vocábulo “serviço”⁵¹. De se pontuar, no entanto, que somente haverá trabalho voluntário caso o empregado espontaneamente rejeita o pagamento; do contrário, estará o empregador em mora salarial⁵².

Na realidade, o termo correto a ser utilizado é “contraprestação” no lugar de “remuneração”, enquanto o pagamento, nos termos do art. 458 da CLT, não precisa necessariamente ser em dinheiro. Maurício Godinho Delgado propõe a análise da contraprestação em dois planos, objetivo e subjetivo. Segundo ele, no plano objetivo o enfoque é a remuneração pelo empregador face ao contrato de trabalho, facilmente identificável. Já o plano subjetivo seria a identificação da existência do contrato de trabalho pela própria pessoa do trabalhador, em uma relação jurídica disfarçada de filantrópica ou na qual a remuneração seja feita em outro contexto. Nesses casos, há a necessidade de identificação da intenção da relação jurídica, através da pessoa do trabalhador, para que se consiga identificar a relação de emprego⁵³.

1.2.4.4. Subordinação

Por fim, a subordinação, fator mais importante da relação de emprego, é alvo de maior discussão doutrinária e, por muitas vezes, fator decisivo no enquadramento de uma relação de trabalho em relação de emprego ou não. Desta forma, merece uma discussão mais apurada. Segundo Maurício Godinho Delgado,

o marco distintivo formado pela subordinação, no contexto das inúmeras fórmulas jurídicas existentes para a contratação da prestação de trabalho, permite ao operador jurídico cotejar e discriminar, com êxito, inúmeras situações fático-jurídicas próximas⁵⁴.

Como vimos no contexto histórico da evolução do contrato de emprego, este só se caracterizou de fato quando o trabalhador deixou de ser sujeito às vontades de seu superior e passou a lhe ser subordinado, enquanto sujeito livre de direitos.

⁵¹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**, 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 2012, p. 126.

⁵² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 188.

⁵³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 11ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 292.

⁵⁴ *Idem*, *ibidem*, p. 290.

Assim, em outras palavras, a existência ou não de subordinação é requisito essencial na distinção entre a caracterização do vínculo de emprego ou não, dentro de situações semelhantes. Passemos, então, à análise da subordinação.

2. A SUBORDINAÇÃO

Como dissemos no capítulo anterior, a subordinação é o principal elemento da relação de emprego, pois é aquele que diferencia a relação de emprego das demais relações de trabalho. Tanto é que, por alguns autores, é chamada de a “pedra de toque” do direito do trabalho¹. Lorena Vasconcelos Porto afirma que

a definição da subordinação é de suma importância, pois que, estando ela presente (e reunidos os demais elementos) pode-se afirmar a existência da relação de emprego. E é exatamente a presença dessa relação que atrai a incidência das normas de Direito do Trabalho, que asseguram vantagens e garantias ao prestador de serviço. Em outras palavras: se não há subordinação, não há a relação de emprego, não gozando o trabalhador dos direitos assegurados pela ordem jurídica².

Maurício Godinho Delgado destaca o tamanho da importância deste elemento no contrato de trabalho, citando juristas como o italiano Renato Corrado, que dizia que o conteúdo da prestação de serviços era irrelevante à caracterização do contrato de emprego, bastando, para tanto, a análise da *forma* dessa prestação: se subordinada ou não³.

A legislação internacional também reconhece a existência do trabalho subordinado configurador da relação de emprego. A Lei Mexicana (art. 8º da Lei de 1972 e 1974) determina que “Trabalhador é a pessoa física que presta a outra, física ou jurídica, um trabalho pessoal subordinado”. A Lei de Portugal (Código do Trabalho, Lei nº 99/2003, art. 10) define que “Contrato de Trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, sob a autoridade e direção destas”⁴.

Vale acompanhar as origens do instituto, para sua melhor compreensão.

¹ Neste sentido: Lorena Vasconcelos Porto (Op. Cit.).

² PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho – Uma Releitura Necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 32.

³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 11ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 294.

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 25ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 639.

2.1 Origens

O vocábulo “subordinação” tem origem nas palavras latinas “sub” (baixo) e “ordinare” (ordenar). “Portanto, subordinação significa subetimento, sujeição ao poder de outrem, às ordens de terceiros, uma posição de dependência”⁵.

Logo após o fim do período em que o trabalho era tido como locação de serviços, como exposto no capítulo anterior, a grande divisão que tomou conta das diferenças entre os tipos de serviços existentes foi a do trabalho autônomo e a do trabalho subordinado, entendendo-se o primeiro como o trabalho prestado para si próprio e o último como o trabalho prestado para terceiros⁶. Essa divisão continua sendo, até hoje, a principal fonte de diferenciação dos tipos de trabalho desenvolvidos e sua classificação no diploma celetista ou civil.

O que ocorre é que a subordinação, por se tratar, de início, de instituto jurídico desconhecido, foi estudada de diferentes formas pela doutrina do final do Século XIX e início do Século XX. Alice Monteiro de Barros destaca quatro vertentes da subordinação que foram analisadas pelos juristas da época: a) subordinação técnica; b) subordinação econômica; c) subordinação social; d) subordinação jurídica⁷.

2.1.1. Subordinação técnica

Surgiu na França, que vinculava a subordinação à técnica que o empregador detinha na execução dos serviços e deveria repassar aos seus empregados, de forma a comandar o trabalho daqueles que estavam sob suas ordens. Hoje, esta vertente da subordinação é considerada apenas um dos aspectos da subordinação. Ainda segundo Alice, hoje a execução dos serviços é comumente fracionada em vários profissionais técnicos, estes subordinados também ao empregador, que comanda a organização da produção, e não exatamente a técnica do serviço desempenhado pelo empregado⁸.

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 25ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 645.

⁶ *Idem*, **Curso de Direito do Trabalho**, 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 428.

⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 209.

⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 209.

2.1.2. Subordinação econômica

Uma das principais vertentes da subordinação, em seu início, era definida pela dependência econômica do empregado frente ao empregador. Segundo Süsskind, trata-se, inclusive, de fundamento histórico da legislação trabalhista⁹. Essa noção ainda hoje é repetida em nosso ordenamento jurídico, no já citado art. 3º da CLT, quando prevê que o empregado está sob a *dependência* do empregador¹⁰.

Essa ideia é originária da doutrina alemã, que sustentava que o empregado dependia da prestação dos serviços e do salário que recebia em troca para sobreviver, já que era hipossuficiente economicamente em relação ao empregador¹¹. No entanto, pelo próprio desenvolvimento da humanidade e a consequente complexidade das relações trabalhistas, este critério deixou, aos poucos, de ser adotado.

Em 1913, o jurista francês Cuche, disse em sua obra que há a “locação de serviço ou contrato de trabalho todas as vezes que a execução do trabalho, qualquer seja o modo de sua remuneração, coloca aquele que o fornece numa relação de dependência econômica ou de subordinação em face de quem o remunera”¹².

Teve início, então, a idéia de que poderia existir subordinação sem haver necessariamente a dependência econômica. Essa noção foi melhor desenvolvida pelo jurista italiano Ludovico Barassi, cuja doutrina ligou o sentido da subordinação à efetiva prestação dos serviços, e não à dependência pessoal¹³, ou seja, deixa de ter caráter extrajurídico. Vislumbra-se hoje que o empregado, inclusive, pode estar em situação econômica mais forte que o próprio empregador, não dependendo economicamente dele, e, ainda assim, estar a ele subordinado.

⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**, 2ª ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 217.

¹⁰ Entretanto, como bem pondera Cesarino Júnior, ainda assim nossa legislação prevê a dependência jurídica, enquanto o art. 2º da CLT dispõe ser o empregador aquele que dirige a prestação pessoal de serviços do empregado (*Apud* ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antonio Galvão. **Novas Tendências no Mercado de Trabalho: Crise do Trabalho Subordinado, Crescimento do Trabalho Autônomo e de Pessoas Jurídicas. In O Direito do Trabalho Na Empresa e na Sociedade Contemporâneas**, LTr, 2010, p. 25).

¹¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 209.

¹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 621.

¹³ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho – Uma Releitura Necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 36.

2.1.3. Subordinação social

Trata-se de vertente que fundiu os conceitos de “subordinação econômica” e “subordinação técnica”, de forma a entender que a subordinação reside no fato de o empregado depender economicamente do empregador, de forma a se submeter às ordens que este lhe dá, sem, no entanto, assumir os riscos da atividade que desempenha¹⁴.

Críticas a esta corrente também surgiram, no mesmo sentido: não há, necessariamente, dependência econômica ou social do trabalhador ao patrão para que seja a ele subordinado. Ademais, a subordinação proveniente do ambiente laboral não reflete a subordinação do empregado a nível social do empregador¹⁵. Alice Monteiro de Barros ainda destaca que esta corrente visualiza apenas o aspecto social da questão, sem adentrar no instituto jurídico que permite ao empregador dar ordens ao empregado¹⁶.

Desta forma, chegou-se ao conceito da *subordinação jurídica*, concepção aceita hoje como critério determinante da existência do contrato de emprego.

2.2. A subordinação jurídica.

A subordinação jurídica é conceituada por Amauri Mascaro Nascimento como “um estado de dependência real, produzido por um direito, o direito do empregador de comandar, de dar ordens, donde a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens”¹⁷. É a autorização legal que possibilita ao empregador comandar o serviço prestado pelo empregado. Não resulta da situação social do empregado, e sim da lei. Luciano Martinez entende que

a subordinação é, então, evidenciada na medida em que o tomador dos serviços (e não o prestador, como acontece no trabalho autônomo) define o tempo e o modo de execução daquilo que foi contratado. Entende-se como definição de tempo toda interferência do tomador de serviços no

¹⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 210.

¹⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**, 2ª ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 219.

¹⁶ BARROS, *Op. Cit.*, p. 210.

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 622.

que diz respeito ao instante de início e de término da atividade contratada, inclusive em relação aos momentos de fruição dos intervalos para descanso acaso existentes. Compreende-se, por outro lado, como definição de modo toda intercessão do tomador na maneira de ser operacionalizada a atividade contratada, resultando uma intromissão consentida pelo prestador de serviços nos meios por força dos quais serão alcançados os fins (os resultados da atividade contratada)¹⁸.

Alice Monteiro de Barros vai além. Para ela, não há a necessidade de o empregador submeter o empregado a controle de horário nem de fiscalizar as atividades prestadas por todo o tempo ou diretamente; basta que haja essa possibilidade de interferência no trabalho prestado pelo empregado¹⁹.

A subordinação jurídica, de fato, é a vertente hoje aceita pela doutrina, e estampada em nossa legislação, que melhor define o conceito de subordinação. Conforme palavras de Lorena Vasconcelos Porto, “é a contraface do poder diretivo”²⁰, que, no diploma celetista, está estampado em seu art. 2º, ao determinar que o empregador é aquele que dirige a prestação pessoal de serviços. No mesmo sentido, Maurício Godinho Delgado afirma que

a subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços²¹.

2.2.1. O poder de direção

O poder, no sentido social da palavra, é “a capacidade do homem em determinar o comportamento do homem: poder do homem sobre o homem. O homem é não só o sujeito, mas também o objeto do poder social”²². Marco Túlio Viana destaca

¹⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**, 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 2012, p. 129.

¹⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 210.

²⁰ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho – Uma Releitura Necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 37.

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 11ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 295.

²² BOBBIO, Norberto; METTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco, **Dicionário de Política**, apud PORTO, Lorena Vasconcelos. *Op. Cit.*, p. 37.

que toda a relação de direito é uma relação de poder, em que uma vontade sempre se sobrepõe a outra²³.

A relação de emprego não é diferente. Com efeito, a vontade do empregador sempre há de submeter a do empregado. Muito embora hoje esta sobreposição não se dê mais através da força, como no escravismo ou no feudalismo, ainda assim deve o empregado submeter sua vontade à do empregador. A essa relação se dá o nome de subordinação, e à possibilidade legal de o empregador ditar ordens se dá o nome de poder de direção ou poder diretivo.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, “poder de direção é a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida”. Complementa o renomado jurista que a ideia é que o empregador não tem direitos sobre a pessoa do empregado, mas sim sobre o modo pelo qual este exerce sua atividade²⁴.

Há de se ressaltar, neste ponto, a doutrina de Estêvão Mallet, que aponta que não é todo o tipo de ordens dada a um prestador de serviços que tipifica a subordinação inerente ao contrato de trabalho. Segundo ele,

na verdade, a subordinação própria do contrato de trabalho é mais do que a necessidade de o trabalhador seguir certas regras na prestação do serviço, ainda quando impostas pelo beneficiário do trabalho, titular do empreendimento. Compreende a prerrogativa, de que se investe o tomador de serviço, em decorrência da relação de emprego, de modular, cada passo ou quando queira, segundo as conveniências do negócio – observados, é óbvio, os limites legais e contratuais próprios –, a atividade exercida pelo trabalhador, determinando o trabalho a ser feito, a forma, o local e o momento de sua realização, bem como fiscalizando, durante a prestação de serviço, o cumprimento das ordens dadas e, quando pertinente, sancionando o descumprimento delas²⁵.

Alice Monteiro de Barros destaca que há duas vertentes que dispõem acerca da natureza jurídica do poder diretivo. A primeira sustenta que se trata de um direito potestativo, manifestado unilateralmente pelo empregador e aceitado e tolerado

²³ VIANA, Marco Túlio. **Poder Diretivo e Sindicato**, *apud* PORTO, Lorena Vasconcelos. *Op. Cit.*, p. 39.

²⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 660.

²⁵ MALLET, Estêvão. **A Subordinação como Elemento do Contrato de Trabalho**, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, Ano LII, XXV da 2ª Série, nº 3-4, jul.-dez. 2011, p. 20-1.

pelo empregado. No entanto, afirma que, na realidade, se trata de um direito-função, pois é um direito conferido pelo ordenamento jurídico ao empregador. Esse mesmo ordenamento jurídico, que dá o poder diretivo, também o limita, através de leis protetivas aos empregados²⁶.

O poder diretivo é exercido através de uma conduta administrativa do empregador, conduta esta associada à hierarquia e à disciplina, que “conduz a uma situação segundo a qual o empreendedor tem as faculdades de organizar o seu sistema produtivo, de fiscalizar (controlar) o cumprimento daquilo que foi ordenado e, se for o caso, punir os transgressores de suas ordens de comando”²⁷. Extrai-se deste conceito que o poder diretivo possui três faces: o poder de organização, o poder de fiscalização e o poder disciplinar.

O *poder de organização*, também chamado de “poder diretivo”²⁸, “poder organizativo” ou “poder de comando” corresponde à faculdade do empregador de combinar todos os fatores de produção, convergindo-os à finalidade da empresa. Aliás, ressalte-se que “empresa”, como bem define Amauri Mascaro Nascimento, é a “organização complexa que combina os fatores de produção, de modo que ao empregador cabe dar a unidade no empreendimento, moldando-o para as diretrizes a que se propõe”²⁹.

É reflexo do poder de comando, ainda, a determinação legal de organização dos órgãos componentes da administração da empresa, como o Conselho Fiscal ou a Diretoria das Sociedades Anônimas (Lei nº 6.404/76). Também dele é que decorre a possibilidade da empresa elaborar e por em funcionamento seu Regimento Interno, bem como a divisão dos cargos em quadro de carreira.

O *poder de fiscalização*, também chamado de “poder de controle”, ou “poder regulamentar” é aquele que “permite ao empregador, dentro dos limites da lei, por atuação pessoal, de prepostos ou de aparatos mecânicos/eletrônicos, controlar a execução dos serviços de seus empregados, bem como a maneira como estes foram prestados”³⁰. Lorena Vasconcelos Porto ilustra bem esta faceta do poder de controle ao

²⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 461.

²⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**, 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 2012, p. 202.

²⁸ Para Maurício Godinho Delgado, o que chamamos de “poder diretivo” é “poder empregatício”. Já o “poder diretivo”, para ele, seria o que corresponde ao “poder de organização”. Iremos manter, no entanto, a nomenclatura dada pela maior parte da doutrina, para melhor compreensão do tema.

²⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 661.

³⁰ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**, 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 2012, p. 203.

citar a utilização de máquinas no sistema produtivo, que ditam aos operários o ritmo e o modo de trabalho³¹.

É do poder de controle que se extrai a fixação de horários de trabalho, de empregados, bem como a fixação de férias, datas de pagamento, enfim, de todo o modo de prestação da atividade – desde que, sempre, respeitados os limites impostos pela lei. Por isso mesmo é que Maurício Godinho Delgado afirma que o poder de fiscalização é mero instrumento do poder de organização. Segundo ele,

não seria justificável a percepção de uma identidade própria no chamado poder regulamentar; na verdade, este seria mera expressão (isto é, manifestação exterior) do poder diretivo. É que o poder diretivo somente poderia concretizar-se através da utilização de meios informais e formais de comunicação com o público intraempresarial (portanto, desde instruções diretas e pessoais a cada trabalhador até a expedição de regras gerais – regulamentos escritos, circulares e ordens de serviço). Noutras palavras, a linguagem (seja escrita, seja verbal) seria instrumento central de exteriorização do poder diretivo, razão por que não poderiam seus instrumentos ser considerados dimensão própria e distinta do poder empregatício – mas mera manifestação do poder diretivo³².

Outra manifestação – esta controvertida – do poder de controle é a possibilidade de revistas nos empregados. Como afirma Luciano Martinez, é neste âmbito que surgem as maiores problemáticas decorrentes da colisão de direitos fundamentais³³. Amauri Mascaro Nascimento legitima as revistas, pois, segundo ele, a atividade do empregado, “sendo subordinada e mediante direção do empregador, não é exercitada pelo modo que o empregado pretende, mas daquele que é imposto pelo empregador”³⁴. Já Alice Monteiro de Barros é mais cautelosa, afirmando que esta só deve ocorrer quando for o último recurso, à falta de outras medidas preventivas³⁵.

Por fim, o *poder disciplinar* é o poder do empregador de punir, nos limites legais, o empregado que não se submeta ao poder diretivo. Maurício Godinho Delgado afirma que se trata do poder com maior destaque dentro do poder diretivo, pois é o mais

³¹ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho – Uma Releitura Necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 41.

³² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 11ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 661.

³³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**, 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 2012, p. 203.

³⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 663.

³⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 464.

delicado deles, e cerne da maioria das controvérsias postas à resolução pela Justiça do Trabalho³⁶.

Alguns autores, como Antônio Lamarca, negam a existência do poder disciplinar. Para eles, o poder de punir é prerrogativa puramente Estatal, sendo incabível nas relações privadas, como a de emprego. Desta forma, não haveria como conferir validade legal a um ato sancionatório por parte do empregador³⁷. De outro extremo, há a corrente que extrema a validade do poder disciplinar do empregador, justificando-o pelo direito de propriedade, em que o empregador poderá usar e gozar de seus bens como bem entender. Para estes autores, como Evaristo de Moraes Filho, o direito de um homem punir ao que lhe presta serviços é decorrente da propriedade³⁸.

Decerto que a maior parte da doutrina reconhece a validade do direito do empregador de sancionar o empregado que descumpre as ordens advindas do poder diretivo. Entretanto, prevalece uma posição intermediária entre ambas expostas, que admite que o poder disciplinar existe, mas decorre de lei e deve seguir-lhe os limites. Maurício Godinho Delgado explica que este poder deve existir para que prevaleça o poder de direção do empregador sobre os meios de produção. Trata-se, para ele, de um poder social³⁹.

Em ordem crescente de gravidade, as punições previstas em lei são a advertência verbal ou escrita, a suspensão disciplinar por até 30 dias (art. 474 da CLT) e a rescisão contratual por justo motivo. A multa só é possível de aplicação aos jogadores de futebol, conforme permissivo especial criado pela Lei nº 9.615/98. Transferência, rebaixamento e redução salarial não podem ser utilizadas a critério punitivo. Estas penalidades são sempre aplicadas a critério da empresa, respeitado o princípio da razoabilidade.

2.2.2. Subordinação subjetiva e objetiva

Posto que a subordinação jurídica é o contraponto do poder de direção do empregador, resta saber a quem dirigem-se as ordens. Em um primeiro momento, diria-

³⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Op. Cit.*, p. 685.

³⁷ *Idem, Ibidem*, p. 685.

³⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. Cit.*, p. 662.

³⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 24^a ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 663.

se que o empregado é o sujeito destas ordens, de forma que a subordinação seria relacionada à pessoa do empregado. Assim, de início, estudava-se a concepção subjetivista da subordinação no contrato de trabalho.

Alice Monteiro de Barros destaca que a subordinação subjetiva pode ser vista sob três prismas: o pessoal, em que o empregado recebe e acata ordens como a obediência ao horário de trabalho; o técnico, quando o empregado permite que o empregador lhe oriente o modo de produção; e o econômico, que diz respeito à sobrevivência do trabalhador, que depende do salário que lhe é pago pelo empregador⁴⁰.

Maurício Godinho Delgado afirma que a concepção subjetiva da subordinação foi estudada quando o conceito de subordinação jurídica ainda não estava completamente firmado. Para ele, a subordinação sob o prisma jurídico é evidenciada pelo vínculo pessoal entre as partes componentes da relação de emprego criado pela dependência de uma em relação a outra⁴¹.

No entanto, o conceito subjetivista da subordinação encontra-se superado. Hoje, a subordinação jurídica é evidentemente vista pelo seu prisma objetivo, ou seja, as ordens são dirigidas à prestação dos serviços em si, e não à pessoa do empregado. Neste sentido, ainda, Maurício Godinho delgado:

Como se percebe, no Direito do Trabalho a subordinação é encarada sob um prisma objetivo: ela atua sobre o modo de realização da prestação, e não sobre a pessoa do trabalhador. É, portanto, incorreta, do ponto de vista jurídico, a visão subjetiva do fenômeno, isto é, que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição (*status subjectiones*). Não obstante essa situação de sujeição possa concretamente ocorrer, inclusive com inaceitável frequência, ela não explica, do ponto de vista sociojurídico, o conceito e a dinâmica essencial da relação de subordinação. Observe-se que a visão subjetiva, por exemplo, é incapaz de captar a presença de subordinação na hipótese de trabalhadores intelectuais e altos funcionários⁴².

Alice Monteiro de Barros define a subordinação objetiva como aquela que “consiste na integração da atividade do trabalhador na organização da empresa

⁴⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 210.

⁴¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 11ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 295.

⁴² *Idem*, *ibidem*, p. 295.

mediante um vínculo contratualmente estabelecido, em virtude do qual o empregado aceita a determinação, pelo empregador, das modalidades de prestação do trabalho”⁴³. No entanto, como a própria autora pondera, tampouco este critério vem sendo suficiente para a caracterização do contrato de trabalho, dando margem à criação de uma nova teoria, que trata o empregado como parte integrante da empresa.

2.2.3. A questão da subordinação estrutural ou reticular.

O conceito de subordinação veio sofrendo mudanças com o avançar do tempo, passando de uma estrutura piramidal, em que o empregador concentrava o poder e o *know-how*, a uma estrutura reticular, na qual os empregados transformam-se em colaboradores que, em conjunto, produzem o objeto da atividade do empregador. Antônio Álvares Silva entende que, apesar de não ser possível retirar inteiramente de um conjunto empresarial a estrutura hierárquica inerente à relação de trabalho, 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 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 existentes⁴⁴.

Assim, a complexidade das relações de trabalho atuais exigiu uma ampliação do conceito de “subordinação” para que mais figuras além do empregado em sua forma clássica fossem abrangidas pelas normas protetivas da legislação trabalhista. Lorena Vasconcelos Porto aponta que “essa ampliação quantitativa – ocorrida por imposição da própria realidade social e dos desígnios da Justiça –, por

⁴³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 211.

⁴⁴ SILVA, Antônio Álvares. **Co-gestão no Estabelecimento e na Empresa**. *Apud* RODRIGUES, Bruno Alves. **Subordinação Integrativa – Paradigma de Definição da Relação de Emprego da Modernidade**, disponível em http://www.amatra3.com.br/uploaded_files/bruno_01.pdf, acesso em 01.08.2012

sua vez, influiu no fenômeno qualitativo da subordinação, alterando o conceito jurídico, alargando-o, conferindo-lhe nova fisionomia”⁴⁵.

Desta forma, verificamos que o aludido conceito da subordinação em sua faceta objetiva não mais deu por atender a necessidade dos novos modelos de trabalhadores para sua inclusão no sistema celetista. Assim, outras formas de vinculação do trabalhador com o tomador de serviços foram sendo analisadas, para a conclusão da efetiva relação jurídica que se impunha no caso concreto. Desta necessidade surgiram as teorias da dependência econômica, da assunção dos riscos da atividade e do controle pelo resultado, por exemplo.

A mais nova delas, que surgiu para a análise da existência de subordinação nessas relações tênues, de forma a não deixar fora do campo de abrangência do direito do trabalho aqueles trabalhadores que possuem certa autonomia, é a teoria da subordinação estrutural, também chamada de subordinação reticular. Para Maurício Godinho Delgado,

estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços⁴⁶.

Em outras palavras, a subordinação estrutural seria a integração dos serviços do trabalhador na estrutura da empresa, sem a qual inexistiria a continuidade dos serviços oferecidos pelo próprio empregador. Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena a caracteriza como “a subordinação como a participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do credor de trabalho”⁴⁷.

Bruno Alves Rodrigues completa, dizendo que

⁴⁵ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho – Uma Releitura Necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 47.

⁴⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 10 ed., São Paulo: LTr, 2011, p. 294.

⁴⁷ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. *Apud* RODRIGUES, Bruno Alves. **Subordinação Integrativa – Paradigma de Definição da Relação de Emprego da Modernidade**, disponível em http://www.amatra3.com.br/uploaded_files/bruno_01.pdf, acesso em 01.08.2012

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 comparado. 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 subordinação⁴⁸.

Para os adeptos desta corrente, não importa se há efetiva utilização do poder de direção pelo empregador, de forma que o trabalhador pode não estar sujeito a penalizações ou mesmo a ordens diretas do tomador de serviços, bastando, para a qualificação como empregado, o desempenho de atividades essenciais à continuidade da empresa.

Esta tese vem ganhando espaço na doutrina e na jurisprudência, que já se utiliza dela para o reconhecimento da relação de emprego, como se vislumbra de alguns julgados:

RELAÇÃO DE EMPREGO – Demonstrado pelo conjunto probatório que a reclamante, no desempenho de suas atividades, estava jungida à subordinação “reticular”, considerando que o trabalho desenvolvido se achava inserido na atividade-fim, habitual, necessária e permanente da reclamada, ou seja, no objetivo social da empresa, além de realizado com pessoalidade e em dia certo, sob dependência econômica, sem que a reclamada tenha comprovado os requisitos de autonomia, mantém-se a r. sentença primeva que reconheceu o vínculo de emprego, nos moldes do art. 3º. da CLT⁴⁹.

No entanto, esta dimensão da subordinação gera críticas por parte da doutrina. Para Estêvão Mallet nem mesmo o fato de o trabalhador prestar, nestas condições, trabalho ligado à atividade-fim da empresa, recebendo ou não ordens do empresário basta para a configuração da relação de emprego. Para ele, eventual

⁴⁸ RODRIGUES, Bruno Alves. **Subordinação Integrativa – Paradigma de Definição da Relação de Emprego da Modernidade**, disponível em http://www.amatra3.com.br/uploaded_files/bruno_01.pdf, acesso em 01.08.2012

⁴⁹ TRT3, 4ª T., RO 0053100-26.2008.5.03.0018, Rel. Juiz Convocado José Eduardo de Resende Chaves Júnior, DEJT 18.10.2008.

sujeição do trabalhador ao poder de organização do proprietário da empresa não se confunde com a subordinação prevista no art. 3º da CLT⁵⁰.

Alice Monteiro de Barros ainda aponta a dificuldade na definição do que seria a organização empresarial e no que consistiria a integração do trabalhador em seu sistema. “Há quem interprete organização como empresa ou negócio; outros afirmam que a organização é constituída por uma série de fatores ou indícios que, reunidos, poderão comprovar a integração do trabalhador na empresa”⁵¹. Para ela, a integração do trabalhador na organização da empresa representaria mero indício de subordinação, e não a subordinação em si.

Oscar Ermida Uriarte assevera que

a inserção na organização empresarial, ainda que seja elemento próprio da relação de trabalho, não é exclusivo da mesma, já que o empregado incorpora ao desenvolvimento da atividade empresarial não só o trabalho de seus próprios trabalhadores, mas também a atividade, contínua porém autônoma, de colaboradores, que mesmo não sendo empregados, estão incorporados ao cumprimento da atividade econômica organizada da empresa⁵².

De se ressaltar, assim, que todas as relações obrigacionais, tenham elas natureza cível ou não, acabam por gerar, nas palavras de Mallet, “parâmetros mínimos de comportamento do executor dos serviços”⁵³, o que não significa decorrer daí uma relação de emprego, sob pena de se generalizar por demasia o instituto da subordinação.

Em suma, para os opositores da teoria da subordinação estrutural ou reticular, a integração do trabalhador na estrutura jurídica da empresa deve ser mero indício da existência da subordinação e, conseqüentemente, do vínculo de emprego, mas não deve ser tida como única prova, de forma que todo o conjunto de indícios deverá ser analisado, à luz dos requisitos do art. 3º da CLT.

⁵⁰ MALLET, Estêvão. **A Subordinação como Elemento do Contrato de Trabalho**, Revista de Direito e Estudos Sociais, Ano LII, XXV da 2ª Série, nº 3-4, jul.-dez. 2011, p. 13-4.

⁵¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 224.

⁵² URIARTE, Oscar Ermida. *Apud* BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 224-5.

⁵³ MALLET, Estêvão. *Op. Cit.*, p. 15.

2.3. Natureza jurídica da subordinação

A princípio, como já dito, a subordinação tinha caráter patrimonial, vinculada, portanto, ao direito de propriedade do empregador. Posteriormente, foi encarada como uma obrigação patrimonial de prestação pessoal. Von Thur defendia a idéia que o empregador era credor do trabalho, e que a subordinação era inerente ao contrato de trabalho, firmado por partes juridicamente iguais⁵⁴.

Ludovico Barassi ainda destaca a corrente de quem vê a subordinação como *status* pessoal, artificialmente criada pela existência do contrato de trabalho, que difere da subordinação natural, existente no ambiente familiar, por exemplo. Em contraponto, ele também identifica quem repele este entendimento, ao argumento que a subordinação não pode ser vista como uma situação que insere o trabalhador no contrato de emprego⁵⁵.

Para Alice Monteiro de Barros, a subordinação traduz-se em uma situação jurídica, que reflete a posição do empregado naquele determinado momento⁵⁶. Maurício Godinho Delgado concorda. Para ele, não há dúvidas que a subordinação é “um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho”⁵⁷.

Estabelecidos, desta forma, os parâmetros para a identificação da subordinação inerente ao contrato de emprego, resta-nos proceder à sua identificação nas figuras modernas da relação de trabalho.

⁵⁴ *Apud* BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 6ª ed., São Paulo: LTr, 2010, p. 270-1.

⁵⁵ BARASSI, Ludovico. **El Derecho Del Trabajo**, *apud* BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 6ª ed., São Paulo: LTr, 2010, p. 271.

⁵⁶ *Ibidem*, p. 271.

⁵⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 10ª ed., São Paulo: LTr, 2011, p. 292.

3. TENDÊNCIAS ATUAIS DA SUBORDINAÇÃO

Procuramos identificar, até o momento, os parâmetros para a caracterização do poder de direção e da subordinação para a conclusão acerca da existência da relação de emprego. O que se deve ter em mente, entretanto, é que nem sempre tais elementos estão presentes, nem que são facilmente identificáveis, o que, nem por isso, quer dizer que inexistirá a relação de emprego.

Estêvão Mallet classifica alguns fatores como “indícios” da existência da subordinação, tais como a sujeição do empregado a horário de trabalho, remuneração fixa e periódica e o labor em local que pertença ao empregador¹. No entanto, como induz a própria nomenclatura “indícios”, não é certo que sua presença configure necessariamente um contrato de trabalho.

Prova disso é a própria redação do *caput* do art. 6º da CLT, segundo o qual “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”. Ou seja, conforme o desenvolvimento da sociedade humana, inclusive no campo tecnológico, mais e mais o conceito de subordinação se distancia da figura do patrão coordenando os trabalhos do empregado dentro de uma fábrica.

Tanto isso é realidade que Alice Monteiro de Barros ensina que a concepção objetiva da subordinação jurídica, nos dias atuais, não vem mais sendo considerada suficiente para a configuração da relação de emprego. Destaca, para isso, a jurisprudência inglesa, que soma ao conceito de subordinação objetiva o “direito residual de controle”, que é a faculdade do empregador sancionar o trabalhador, e a italiana, segundo a qual este tipo de subordinação também poderá apresentar-se sob a figura do trabalho autônomo².

No mesmo sentido, Oscar Ermida Uriarte explica que a “inserção do trabalhador na organização empresarial não é exclusiva da relação de emprego, já que o empregador incorpora ao desenvolvimento da atividade empresarial, além do trabalho

¹ MALLET, Estêvão. **A Subordinação como Elemento do Contrato de Trabalho**, Revista de Direito e Estudos Sociais, Ano LII, XXV da 2ª Série, nº 3-4, jul.-dez. 2011, p. 25-7.

² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 6ª ed., São Paulo: LTr, 2010, p. 269-70.

de seus próprios empregados, a atividade contínua, porém autônoma, de colaboradores”³.

O que de fato ocorre é que, com o avanço das relações sociais e da tecnologia, houve a necessidade de se ampliar o conceito de subordinação, de forma a não mais deixar desamparados trabalhadores que, a princípio, não se viam como subordinados e eram deixados fora da proteção conferida aos empregados. A aproximação da figura do empregado com a figura do trabalhador autônomo tornou-se evidente, exigindo do aplicador do direito cada vez mais cuidado ao identificar a linha tênue entre a existência ou não da subordinação. Neste sentido, o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

Vínculo empregatício. Relações de trabalho de ambiguidade objetiva. No novo contexto mundial, com as transformações no cenário econômico e social, a subordinação ganhou novos contornos, a caracterizar a figura de trabalho “autônomo-dependente”. É aquela situação em que o trabalhador supostamente autônomo, mas habitualmente inserido na atividade produtiva alheia, a despeito de ter controle relativo sobre o próprio trabalho, não detém nenhum controle sobre a atividade econômica. E se há semelhança entre o trabalho dito “autônomo-dependente” e o empregado clássico, manda a boa regra de hermenêutica não reduzir o potencial expansivo e protetivo do direito do trabalho. Trata-se do reconhecimento do conceito de subordinação estrutural e reticular, pois a prestação deste trabalho ingressa na empresa através de um contrato de prestação de trabalho autônomo, mas adere às atividades dessa empresa, a disposição do trabalho subsiste pelo tomador de serviços, já que a impessoalidade da disposição do trabalho não afasta a circunstância de ter sido contratado para desenvolver atividade e não resultado⁴.

Diante deste quadro, a jurisprudência de diversos países desenvolveu a chamada “técnica do conjunto de indícios qualificadores” ou “técnica do feixe de indícios” para a configuração da relação de emprego. Tais indícios, como os já citados anteriormente por Mallet, em conjunto, serviriam para análise da existência da relação

³ ERMIDA URIARTE, Oscar e HERNÁNDEZ ALVAREZ, Oscar. **Considerações sobre os questionamentos acerca do conceito de subordinação**. *Apud* BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 211-2.

⁴ TRT/SP - 02461200700502002 - RO - Ac. 11aT 20090390150 - Rel. Eduardo de Azevedo Silva - DOE 16/06/2009

de emprego ou não. Como afirma Lorena Vasconcelos Porto, “a característica desta técnica é que cada um desses indícios sozinho não pode ser considerado determinante”⁵. Desta forma, a prova produzida nos processos em que se discute a existência de vínculo empregatício é determinante para a configuração da relação existente entre as partes.

Passa-se, então, à análise das figuras atualmente mais controvertidas em relação à configuração da subordinação, algumas das quais levaram a doutrina e a jurisprudência a ampliar o conceito originário de subordinação para que a proteção trabalhista atingisse a todos.

3.1. O trabalho autônomo

Para melhor diferenciarmos o contrato de emprego da relação de trabalho autônoma, faz-se necessário tecermos algumas considerações sobre este tipo tão próximo, atualmente, à figura do empregado.

Luciano Martinez aponta a evidente etimologia do vocábulo “autônomo”, “*auto*, do vocábulo *autós*, ‘por si próprio’, ‘de si mesmo’ e *nomia*, do também grego *nomós*, ‘regra’, ‘lei’”⁶. Em outras palavras, significa ditar as próprias regras da prestação dos serviços. Inexiste, no caso do trabalhador autônomo, a subordinação que falamos até o momento, já que este não deve satisfações ao tomador dos serviços, nem em relação ao modo de prestação de seu trabalho, nem em relação à forma em que o faz. Logo, dita o ritmo e o modo de execução dos serviços, não devendo satisfações a quem usufrui de seus serviços.

Destaque-se que, ao longo das últimas décadas, o trabalho autônomo teve um crescimento vertiginoso, o que provocou maior interesse dos estudiosos a partir dos anos 1990. Isso porque este tipo de trabalho foi gradualmente se desvencilhando das figuras clássicas dos profissionais autônomos clássicos, como médicos, advogados, engenheiros, arquitetos, etc., passando a tornar-se forma de contratação que “mascarava” a figura do empregado⁷. Isso porque a prestação de serviços pelo

⁵ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Relação de Emprego e a Subordinação – A Matriz Clássica e as Tendências Expansionistas**, Revista LTr, 72-07, jul./2008, p. 815-830.

⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**, 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 2012, p. 120.

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 839-40.

trabalhador autônomo tem natureza civil, e é regida pelos artigos 593 a 609 do Código Civil, de forma a não estar abrangido pelas normas protetivas dos empregados.

Por isso, importante salientar as diferenças existentes entre o trabalho autônomo e o contrato de emprego, para que haja a correta caracterização da situação do trabalhador.

Fundamentalmente, a subordinação é o marco distintivo entre as figuras do contrato de emprego e do contrato de trabalho autônomo. Segundo Maurício Godinho Delgado, “autonomia é conceito antitético de subordinação”⁸. Assim, enquanto a subordinação é traduzida pelo fato de o empregado acatar ordens e se submeter ao poder diretivo do empregador, a autonomia se justifica na inexistência de qualquer poder de mando do contratante sobre o prestador de serviços. Segundo ele,

a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador do trabalho⁹.

Alice Monteiro de Barros destaca, ainda, que “o trabalhador autônomo conserva a liberdade de iniciativa, competindo-lhe gerir sua própria atividade e, em consequência, suportar os riscos daí advindos”¹⁰. Outra grande chave da existência do trabalho autônomo, assim, é a assunção dos riscos da atividade que desenvolve, o que não existe na relação de emprego, na qual este ônus é do empregador, e não do trabalhador.

Mais ainda, há casos, inclusive, que sequer o fator “pessoalidade” existe na prestação de serviços autônomos. A possibilidade de existência de fungibilidade do prestador de serviços também está presente nos diversos casos de trabalho autônomo, em que a contratação é feita com a pessoa jurídica do prestador de serviços, independentemente, ao contratante, a pessoa física que lhe desempenhará os trabalhos.

Em suma, chega-se à conclusão que o trabalhador autônomo é aquele que dirige por si próprio a prestação de seus serviços, assumindo também os riscos da atividade que exerce. Estes dois fatores devem ficar claros para a distinção da figura do empregado e do trabalhador autônomo. Neste sentido, vejamos alguns acórdãos:

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 11 ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 336.

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 11 ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 336.

¹⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 173.

RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. EXISTÊNCIA SUBORDINAÇÃO. RISCOS DA ATIVIDADE. TRABALHO AUTÔNOMO AFASTADO. A diferença fundamental entre trabalhador autônomo e empregado é a existência do elemento subordinação, o recebimento de ordens e direção por parte do empregador. O empregado trabalha por conta alheia, enquanto o autônomo presta serviços por conta própria. Para aferir-se essa situação exige-se a análise dos fatos, das relações entre as partes, verificando-se não só a quantidade de ordens, mas principalmente o seu conteúdo implícito e explícito, se o mister é cumprido com ou sem ingerência do empregador, por isso o contrato de trabalho é um contrato-realidade. Os elementos extraídos dos autos sinalizam a existência de subordinação, evidenciada com a exigência de cumprimento de jornada, ainda que de forma indireta e velada, pois o Reclamante deveria estar na sede da tomadora de serviço durante o horário comercial aguardando ser-lhe repassada, pela prestadora, a ordem de execução de serviços. Ademais, os riscos da atividade eram sempre da empresa, enquanto que o trabalhador autônomo assume os riscos de sua atividade. Recurso conhecido e desprovido¹¹.

RELAÇÃO DE EMPREGO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AUTÔNOMOS. NÃO CONFIGURAÇÃO. Para o reconhecimento da natureza da relação desenvolvida pelo autônomo, é necessário bastante cautela, pois é muito tênue a distinção entre o trabalhador subordinado e o autônomo, feita basicamente pelo elemento subordinação, porque a atividade do empregado é dirigida pelo empregador enquanto o autônomo organiza e desenvolve suas atividades de acordo com seus próprios critérios, assumindo os riscos de sua execução. Se a prova dos autos indica que as atividades eram desenvolvidas de forma totalmente independente pelo trabalhador, já que este dirigia seu próprio negócio, sem horário estabelecido, sem fiscalização, sem recebimento de ordens, mantendo uma equipe à sua disposição que ele próprio montava e remunerava, sem qualquer ingerência por parte da reclamada, há que se reconhecer a autonomia na prestação dos serviços. Recurso não provido¹².

¹¹ TRT/DF - 60200601810000 - ROPS - Ac. 1ªT - Rel. Alexandre Nery de Oliveira - DOE 02/06/2006

¹² TRT/15ªR. - 00145007020095150048 - ROPS - Ac. 3ªT - Rel. Cristiane Montenegro Rondelli - DOE 29/06/2010.

A diferenciação entre o trabalhador autônomo e o empregado, hoje, é de suma importância para limitar todos os demais tipos de figuras dúbias no plano do vínculo de emprego, já que, configurada a subordinação, o trabalhador será caracterizado como empregado; não configurada, este será enquadrado como autônomo, de forma que o importante é a distinção dos fatores componentes da subordinação nos contratos de trabalho.

3.2. Trabalhadores em domicílio

Trabalho a domicílio significa trabalho na própria residência do trabalhador. Esse conceito pode, assim, compreender tanto o trabalhador autônomo quanto o próprio empregado. Alice Monteiro de Barros classifica que o trabalho autônomo em domicílio é aquele cujo “objeto da prestação de serviços é o resultado que o trabalhador irá fornecer com os meios que considera oportunos, com uma organização própria e assumindo os riscos do empreendimento econômico”¹³; já o empregado que trabalha a domicílio, segundo ela, tem por objeto “a energia que o trabalhador coloca à disposição do credor do trabalho como elemento inserido na organização empresarial, sob o comando do empregador, o qual assume os riscos do processo produtivo”¹⁴.

Verifica-se, novamente, a necessidade existência da subordinação para a configuração do contrato de emprego. Entretanto, decerto o trabalhador a domicílio não estará sujeito ao poder diretivo do empregador da mesma forma que o empregado que trabalha na sede da empresa, de forma que alguns parâmetros são necessários para que haja o correto enquadramento deste trabalhador enquanto efetivo empregado ou não.

A doutrina italiana, como discorre Amauri Mascaro Nascimento, se divide em dois caminhos distintos. Para parte dos juristas, o trabalhador a domicílio seria empregado, já que dependeria economicamente do empregador. Para outra parte, seria trabalhador autônomo, já que é ele quem dita seu horário e ritmo de trabalho¹⁵. Já a lei brasileira não faz distinção entre o empregado que trabalha na empresa e aquele que

¹³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 254.

¹⁴ *Idem*, *Ibidem*.

¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 826.

labora em sua residência, conforme artigo 6º da CLT. Desta feita, restará a caracterização da subordinação existente neste tipo de contrato.

Lorena Vasconcelos Porto explica que, para compreensão da subordinação nos contratos de trabalhadores a domicílio, foi necessária uma ampliação do conceito original do instituto, que ela chama de conceito clássico ou tradicional. Para ela, nesses casos é necessário averiguar se o trabalhador presta serviços “por conta própria ou por conta alheia”, sendo que somente neste último caso será considerado empregado¹⁶.

Isso se explica ante ao fato de que, estando em sua residência, o empregado não estará submetido ao controle direto e frequente do empregador, podendo, por exemplo, determinar quanto tempo passará desempenhando suas atividades, o local em que o fará, bem como o horário em que iniciará a prestação de serviços e a finalizará. O controle patronal, nesses casos, ocorrerá pelo resultado, ocasião em que as ideias do empregador se alinharão com o serviço prestado pelo empregado.

Alice Monteiro de Barros concorda, e vai um tanto mais longe. Para ela, no trabalho a domicílio, descentraliza-se o processo produtivo, uma vez que o objeto da prestação do trabalhador vem em destaque não como resultado, mas como energia laborativa utilizada em função complementar e substitutiva do trabalho executado no interior da empresa. Em consequência, o vínculo de subordinação consiste na inserção da atividade do prestador no ciclo produtivo empresarial e na observância a ordens preventivas e sucessivas. Ainda que operando externamente e com seus próprios meios de trabalho, o trabalhador torna-se elemento integrativo¹⁷.

Para ela, portanto, há a necessidade de se verificar se o trabalhador é parte da cadeia produtiva da empresa, se está inserido em sua estrutura como se em seu estabelecimento estivesse, independentemente do local em que presta seus serviços. Essa é, assim, a ideia que a doutrina convencionou por chamar de “subordinação estrutural”, que vimos no item 2.2.3.

¹⁶ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho – Uma Releitura Necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 51-2.

¹⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 255.

3.2.1. O teletrabalho

Com o avanço da tecnologia, novos meios de comunicação passaram a ser utilizados pelo empregador para controle do empregado que desempenhava suas funções fora do ambiente empresarial. Nesta modalidade de trabalho a domicílio, o empregado se conecta ao ambiente de trabalho através de um sistema eletrônico. Este tipo de trabalho, exercido na residência do empregado através de um sistema operacional que o conecta ao ambiente laboral e, conseqüentemente, possibilita ao empregador um exercício do poder diretivo de forma mais efetiva, é chamado de teletrabalho. Desta forma, o empregado não se encontra fisicamente, mas está ligado virtualmente ao ambiente de trabalho.

O teletrabalho teve seu início da década de 80, e rapidamente foi ganhando espaço no meio empresarial. Isso porque permite uma forma muito mais elaborada de prestação de serviços em contraponto ao trabalho a domicílio em sua forma clássica. Alice Monteiro de Barros descreve as vantagens que a utilização deste tipo de trabalho traz ao empregador e ao empregado. O primeiro beneficia-se da redução de custos da manutenção de um estabelecimento adequado para adequar seus trabalhadores, bem como gera maior produtividade, enquanto o segundo fica dispensado do controle rigoroso de horário e, conseqüentemente, traz uma melhora na qualidade de vida¹⁸.

Entretanto, certo é que também existem algumas desvantagens a ambos os lados. Enquanto o empregador deve dispendir recursos constantemente, para atualizar equipamentos que tendem a ficar rapidamente obsoletos, e investir em uma equipe de tecnologia para manter o aparato em funcionamento, o empregado é isolado do contato social com outros trabalhadores, além do fato de que, possivelmente, a possibilidade de ascensão profissional na empresa será reduzida e lhe carecerá amparo da proteção de entidades sindicais¹⁹.

Importante destacar que, para fins da caracterização da subordinação nesta modalidade de contrato de trabalho, recentemente houve a alteração da redação do art. 6º da CLT, que, agora, ganhou um parágrafo único, introduzido pela Lei nº 12.551/2011, que traz a redação que “os meios telemáticos e informatizados de

¹⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 259.

¹⁹ *Idem*, *Ibidem*, p. 260.

comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Em realidade, o que fez este dispositivo foi apenas positivar aquilo que a doutrina e jurisprudência já vinham admitindo como elementos configurativos da subordinação no exercício do contrato de trabalho à distância. Isso porque, nestes casos, o controle do empregador é exercido de outras formas, que diferem da fiscalização física no ambiente laboral comum. Luciano Martinez explica que

para determinar a existência da subordinação jurídica e até mesmo de eventual sobrejornada, é irrelevante a presença física de um fiscal patronal quando equipamentos controláveis a distância (câmeras de vigilância, sensores de presença, dispositivos de acompanhamento via GPS, entre outros) são capazes de oferecer monitoramento detalhado do comportamento e do desempenho do empregado durante a execução dos serviços.

Júlio Bernardo do Carmo destaca que o que deve prevalecer, na análise de qualquer prestação de serviços, é a realidade fática que se extrai da relação existente, respeitando-se, assim, a máxima do princípio da primazia da realidade. Para ele, não deverá haver discriminação entre o trabalho exercido na empresa ou fora dela; desde que existentes o controle por parte do empregador sobre o empregado, seja ele de forma real ou virtual, será caracterizada a relação de emprego, de forma que o empregado estará protegido pelos dispositivos celetistas²⁰.

Desta feita, havendo o concurso de todos os requisitos estampados nos artigos 2º e 3º da CLT, certo é que estará caracterizada a relação de emprego, independentemente do fato de a subordinação ser exercida à distância ou não. Este fato, como já dito, já era conhecido por nossa jurisprudência, como se revela em acórdãos extraídos de nossos TRTs:

RELAÇÃO DE EMPREGO. A prestação de serviços na residência do empregado não constitui empecilho ao reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos exigidos pelo artigo 3º da CLT, visto que a hipótese apenas evidencia trabalho em domicílio. Aliás, considerando que a empresa forneceu equipamentos para o desenvolvimento da atividade, como linha telefônica, computador,

²⁰ CARMO, Júlio Bernardo. **Trabalho à distância e subordinação. Exegese sadia da Lei nº 12.551/11**. Informativo Migalhas, publicação de 12/01/2012. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI148267,41046-Trabalho+a+distancia+e+subordinacao+Exegese+sadia+da+lei+1255111>, acesso em 01/07/2012.

impressora e móveis, considero caracterizada hipótese de teletrabalho, visto que o ajuste envolvia execução de atividade especializada com o auxílio da informática e da telecomunicação” (TRT – 3ª R – RO 977/2009-129-03-00.7 – Rel. Jesse Claudio Franco de Alencar – DJe 26/11/2009 – p. 97).

RELAÇÃO DE EMPREGO. TRABALHO AUTÔNOMO. O trabalho do homem livre acompanhou o movimento pendular da economia, segundo a tendência de cada época – liberal ou intervencionista. O trabalho subordinado e o trabalho autônomo foram, durante séculos, os pontos extremos de uma mesma linha, na qual se inseriram obrigatoriamente os diversos fatores da produção, inclusive o custo da mão-de-obra. Durante cerca de cinquenta anos viu-se, no Brasil, por força da CLT, a progressiva aglutinação jurídica em torno do trabalho subordinado, fruto até de uma exigência do sistema fordista da produção. Nos últimos anos, contudo, tem-se presenciado um forte movimento em sentido inverso, em decorrência das substanciais mudanças na forma de prestação de serviços – teletrabalho, microinformática, robotização, trabalho a domicílio – sem que se atente para o determinismo do art. 3º da CLT. Neste contexto, se o trabalho não eventual é prestado com personalidade, por pessoa física, com onerosidade, resta ao intérprete examinar a subordinação. Esta, cada vez mais, vem se diluindo diante da quebra da estrutura hierárquica da empresa fordista e suas características deslocaram-se da esfera subjetiva para a esfera objetiva, sem se falar que a desprestigiada dependência econômica volta a ganhar importância. Preenchidos estes pressupostos, o contrato de emprego se assume por inteiro. (TRT – 3ª R – 4ª T – RO 00750.2003.047.03.00.0 – Rel. Luiz Otávio Linhares Renault – DJMG 7/8/2004 – p. 9).

Certo é que, da mesma forma que no trabalho a domicílio, a subordinação no teletrabalho não é tão evidente, como também se vislumbra dos julgados acima colacionados. Amauri Mascaro Nascimento aponta que a descentralização das atividades cada vez mais torna difícil a percepção da existência da subordinação neste tipo de relação jurídica. Para ele, há uma linha

tênue entre a existência ou não da subordinação, de forma que há casos em que as conclusões podem nunca ser seguras²¹.

Lorena Vasconcelos Porto admite que haverá a subordinação quando o empregado for dependente economicamente do empregador e não assumir os riscos da atividade exercida²². Alice Monteiro de Barros não concorda. Para ela, há a possibilidade de verificação de outros aspectos da relação empregatícia para a configuração da subordinação, como a fiscalização por meios eletrônicos, que possibilitam um controle mais discreto, e até invisível, dos passos do empregado. Desta forma, para ela, os meios tradicionais da verificação da subordinação devem ser somados a outros, típicos desta forma de trabalho²³.

Conclui-se, desta forma, que, reunidos os demais requisitos do art. 3º da CLT, a subordinação haverá de ser verificada em outros moldes que a existente no ambiente empresarial. Para isso, haverá um conjunto de indícios, tais como os meios de produção serem de propriedade do empregador, o controle das tarefas ser por meio dos resultados apresentados, a existência da integração do empregado na organização produtiva da empresa, etc. Há, também, esta mais evidente, a possibilidade do controle de jornada do empregado através de sistemas operacionais instalados nos equipamentos de posse do empregado. Todo este conjunto deverá ser analisado a fim de não permitir ao empregador se utilizar deste tipo de trabalho com o fito de burlar a legislação trabalhista.

3.3. Trabalhadores intelectuais

Outra questão atual no que diz respeito à identificação da subordinação está desempenho de atividades puramente intelectuais, que colocam o trabalhador em uma posição em que o poder de direção do empregador é bastante mitigado, sendo a subordinação de difícil percepção na realidade.

“No início, em razão da herança do Direito Romano, era difundida a ideia de que somente os trabalhos manuais – e não os intelectuais – podiam ser

²¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 828.

²² PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho – Uma Releitura Necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 52.

²³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 261.

objeto do contrato de trabalho”²⁴. E esta percepção demorou a mudar, sendo que, até a Revolução Industrial e o surgimento do direito do trabalho, as atividades desenvolvidas pelos empregados eram essencialmente manuais, não havendo espaço para o desenvolvimento de atividades intelectuais. Desta forma, a noção de subordinação deve ser adaptada para que também possa abranger essa parte dos profissionais, que hoje representam grande fatia do mercado de trabalho.

Certo é que, quando houve o surgimento das profissões intelectuais, a primeira tendência foi enquadrá-los como profissionais autônomos, aos quais não se destinavam as regras da relação de emprego. Desta forma, houve o surgimento das classes de profissionais liberais, como médicos, advogados, engenheiros, arquitetos, contadores e todos aqueles cujo exercício da profissão dependia de diploma universitário ou de curso técnico.

Hoje, no entanto, sabe-se que estes profissionais, caso revestidos dos pressupostos do art. 3º da CLT, também são efetivamente empregados, conforme comando do art. 7º, XXXII, da Constituição Federal²⁵. Claro que a subordinação, como ensina Alice Monteiro de Barros, é rarefeita. Para ela, “quanto mais a prestação de serviço se intelectualiza, mais se dilui a subordinação, porque maior é a intensificação da iniciativa pessoal do trabalhador”²⁶. Desta forma, fica difícil a visualização da subordinação em sua concepção objetiva em tais casos, já que não há como o empregador controlar empregados cuja natureza da atividade que exercem implica em autonomia técnica.

Aliás, grande parte desses trabalhadores intelectuais também possui regulamentação de sua profissão, cujas normas que devem ser aplicadas concomitantemente com as regras do contrato de trabalho, inclusive prevalecendo caso regulem a mesma matéria, por se tratarem de normas especiais²⁷ –, não podendo o empregador, neste âmbito, ter qualquer interferência. Portanto, mais que evidente a necessidade de flexibilização do conceito de subordinação para o enquadramento destes empregados. Lorena Vasconcelos Porto explica que,

²⁴ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho – Uma Releitura Necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 53.

²⁵ Que traz a “proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”.

²⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 221.

²⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 770.

em razão do caráter técnico da sua prestação, ele não está submetido, em geral, a ordens patronais com relação ao conteúdo e modalidade de execução desta última. De fato, ele é contratado pelo empregador exatamente porque este não detém os seus conhecimentos específicos, que são necessários ao processo produtivo. Do mesmo modo, como muitas vezes o que interessa é o resultado da sua atividade, eles gozam de maior liberdade com relação ao horário de trabalho e ao local de prestação de seus serviços (que podem, por exemplo, ser executados, em parte, em sua própria residência). Desse modo, o conceito de subordinação aplicável a esses trabalhadores deve ser mais amplo e flexível do que a noção tradicional²⁸.

Isso porque, nesses casos de trabalhadores intelectuais, o empregador normalmente não possui *know how* para controlar a atividade exercida pelo empregado. Alice Monteiro de Barros chama a situação de “subordinação técnica invertida”, já que, neste caso, o empregado é que irá ditar a forma que o serviço será desenvolvido. Nota-se, desta forma, que, como no caso dos trabalhadores a domicílio e teletrabalhadores, o poder de controle do empregador tende a ser exercido através de resultados. Há também quem diga que outro traço da subordinação nos trabalhadores intelectuais é sua integração no conjunto empresarial²⁹. Neste sentido, cabe mencionar a seguinte decisão:

Não obstante a denominação dada ao cargo ocupado pelo trabalhador, o Reclamante confessa ter sido contratado para a execução de serviços de design gráfico, assim entendida a função de desenvolver projetos de comunicação visual, e web design, em que se desenvolvem projetos de sítios na internet. Juntou aos autos folders, convites, catálogos, informativos ilustrados, cartazes e requisições de tais serviços. A atividade desempenhada pelo Reclamante atrai a incidência do que a doutrina tem chamado de subordinação técnica invertida, situação compreendida quando o empregado detém grau de conhecimento técnico específico de sua profissão que, não obstante constitua importante fator de produção, o empregador não possui. Portanto, é possível enxergar o Reclamante

²⁸ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho – Uma Releitura Necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 55.

²⁹ Adeptos a esta teoria, no Brasil, como Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena e Arion Sayão Romita.

como trabalhador intelectual, o que não afasta sua condição de empregado porque a subordinação que consiste em pressuposto da relação de emprego é a subordinação jurídica e, no caso, ficou evidenciada a integração dos serviços na organização empresarial e a observância pelo trabalhador das diretrizes traçadas pelo Reclamado, embora sempre haja a liberdade criativa no desempenho das funções mencionadas. Logo, os serviços ditos intelectuais, assim tratados por exigirem cultura científica ou artística de quem os presta, são passíveis de contratação em relação empregatícia, tanto é assim que não são raros os casos de advogados, médicos, engenheiros e até mesmo artistas na condição de empregado.

(TRT 10ª R. – 2ª T. – RO 00056-2007-007-10-00-9 – Rel. Des. Alexandre Nery de Oliveira – DJ 30/04/2008).

Délio Maranhão ilustra com maestria a figura da subordinação do trabalhador intelectual, dizendo que é aquele cujo patrão pode se “utilizar de seus serviços quando queira, embora não como queira”³⁰, salientando, assim, a independência técnica do empregado intelectual em relação ao empregador. Chega-se à conclusão, assim, que a configuração da situação do trabalhador intelectual será configurada pelos elementos que permeiam a relação jurídica existente entre as partes. Prevalecerá, mais uma vez, o princípio da primazia da realidade, de forma que, havendo trabalho subordinado, não poderá ser negada sua natureza empregatícia.

3.4 Altos empregados

Ricardo Pereira de Freitas Guimarães pontua que atualmente a dinâmica das relações de trabalho deixou de se voltar aos operários das fábricas, que trabalhavam em regime de repetição, através do uso de sua força física, passando a abrigar trabalhadores de intelecto, que tem suas atividades voltadas à estratégia de desenvolvimento das empresas. Segundo ele, isso ocorre devido ao

³⁰ MARANHÃO, Délio. **Instituições de Direito do Trabalho**, *apud* SÜSSEKIND, Arnaldo, **Curso de Direito do Trabalho**, 2ª ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 222.

avanço da tecnologia e da globalização, de forma que empresas que hoje não se utilizem deste tipo de serviço estão fadadas ao insucesso³¹.

Entende-se, assim, que os altos empregados são aqueles dotados de poder de direção dentro da empresa, confundindo-se, por vezes, com o próprio empregador, sem, no entanto, perderem a condição de empregados. Alice Monteiro de Barros os conceitua como aqueles “ocupantes de cargos de confiança, investidos de mandato que lhes confere poderes de administração para agir em nome do empregador”³².

O art. 62, parágrafo único, da CLT conceitua que os empregados exercentes de cargos de gestão serão assim considerados somente caso recebam mais de 40% (quarenta por cento) do salário efetivo a título de gratificação de função. Desta forma, verifica-se que os altos empregados, normalmente, são aqueles submetidos a alta remuneração, compatível com o exercício do cargo às vezes do empregador.

Desta forma, não é difícil imaginar que há várias tentativas de descaracterização do vínculo de emprego nestes casos, já que os encargos trabalhistas sobre o salário dos altos empregados são bastante elevados. Neste sentido, Ricardo Guimarães elenca as principais formas utilizadas para a tentativa de se afastar a relação de emprego:

- 1) emissão de nota do alto executivo como pessoa jurídica; 2) inclusão desde executivo em cooperativas de trabalho; 3) elaboração de contrato de autônomo; 4) emissão de nota de terceiros para prestação de serviços, entre outras hipóteses, o que tem, via de regra, posteriormente ao contrato celebrado, gerado reclamações trabalhistas com pedido de declaração de vínculo de emprego³³.

Verifica-se, portanto, que, nestes casos, a existência da subordinação deste empregado frente à empresa empregadora será de suma importância para que sejam desconstituídas as situações referidas. Luciano Martinez aponta, inclusive, que há casos em que tais empregados galgam tantas posições na

³¹ GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. **O Conflito entre os Princípios Protetores e a Flexibilização no Contrato Individual de Trabalho com Ênfase no Contrato do Alto Executivo**, in **Temas de Direito do Trabalho – Direito Material Individual – Vol. I**, São Paulo: LTr, 2008, p. 187.

³² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 213.

³³ GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. **O Conflito entre os Princípios Protetores e a Flexibilização no Contrato Individual de Trabalho com Ênfase no Contrato do Alto Executivo**, in **Temas de Direito do Trabalho – Direito Material Individual – Vol. I**, São Paulo: LTr, 2008, p. 187.

estrutura hierárquica da empresa que chegam a ocupar cargos de diretores eleitos, rompendo, nestas situações, os limites da subordinação jurídica e atuando, a partir deste momento, como autônomos³⁴.

Isso se impõe devido ao fato de, nestes casos, a hipossuficiência inerente à figura do empregado não mais subsistir, sendo as partes, neste ponto, relativamente iguais na celebração de contratos que atendam a seus interesses. Desta forma, deixa a relação existente de ter contornos trabalhistas e passa a ser eminentemente civil, de forma ao empregado, neste momento, se transformar em trabalhador autônomo.

Tanto é realidade que a legislação espanhola (art. 2º do Estatuto dos Trabalhadores e Decreto Real nº 1.382/1985) prevê que as partes contratantes, nestes casos, disporão sobre as condições de trabalho em documento elaborado nos moldes civis, com relação de trabalho autônoma. A legislação italiana prevê, no art. 2.095 de seu Código Civil, que há o que denominam de “prestadores de serviços subordinados”, dividindo-os em grupos, nos quais a interferência do juiz é restrita. As normas contratuais são, em sua maioria, definidas por norma coletiva³⁵.

No Brasil, caso preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, o alto empregado será considerado, sim, empregado. Como aponta Ricardo Guimarães, a legislação pátria traz critérios objetivos para a definição da figura do empregado, não importando, para este fim, critérios subjetivos como sua qualificação ou o grau de hipossuficiência³⁶. Destaca-se, assim, a importância do elemento “subordinação” para o correto enquadramento da situação do trabalhador. Restando demonstrada, será empregado. Importante, assim, a análise da Súmula 269 do TST:

DIRETOR ELEITO. CÔMPUTO DO PERÍODO COMO TEMPO DE SERVIÇO. O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço deste período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.

Mais uma vez, portanto, vislumbra-se o fato de que, caso o empregado eleito a cargo de direção permaneça subordinado, ainda, a um sócio majoritário, por

³⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**, 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 2012, p. 190.

³⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 634-5.

³⁶ GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. **O Conflito entre os Princípios Protetores e a Flexibilização no Contrato Individual de Trabalho com Ênfase no Contrato do Alto Executivo**, in **Temas de Direito do Trabalho – Direito Material Individual – Vol. I**, São Paulo: LTr, 2008, p. 188-9.

exemplo, ainda assim será o caso de ser considerado empregado. Não é, portanto, o fato de o empregado possuir um grande cargo que fará com que perca essa condição, mesmo porque, conforme aponta Lorena Vasconcelos Porto, trabalhadores não dependentes do empregador, nos moldes da Súmula supracitada, são exceção no mundo laboral, de forma que somente confirmam a regra de que todo o trabalhador, mesmo aquele que possua um alto cargo, continua hipossuficiente em relação ao empregador³⁷.

3.4.1. A confiança no contrato de trabalho

Alice Monteiro de Barros divide a figura do empregado por classificação do grau da confiança a ele dispendido, resultando em quatro modalidades diferentes destes trabalhadores: a) confiança genérica; b) confiança específica; c) confiança estrita; d) confiança excepcional³⁸.

A confiança genérica, segundo ela, é inerente à relação comum de emprego, de existência necessária para que haja a contratação do trabalhador para a prestação de serviços ao empregador. Os cargos de confiança estrita, em contraponto, são os que alude o art. 499 da CLT, que descarta da estabilidade decenal os empregados exercentes “dos cargos de diretoria, gerência ou outros de confiança imediata do empregador”.

Ainda segundo a autora, os cargos de confiança excepcional são aqueles enquadrados no art. 62, inciso II, da CLT, cuja redação foi alterada pela Lei nº 8.666/1994. Anteriormente a ela, aponta Maurício Godinho Delgado que prevalecia na jurisprudência a noção clássica do alto empregado, como sendo aquele que ocupava a alta hierarquia administrativa da empresa, a quem competia a direção e representação dos negócios e da pessoa jurídica do empregador³⁹, sendo que sua remuneração era compatível com suas funções, distinguindo-se por demasiado daquela dos demais empregados.

³⁷ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho – Uma Releitura Necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 58.

³⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 214.

³⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 10 ed., São Paulo: LTr, 2011, p. 351.

Nesta ótica, ainda segundo Godinho, não estariam incluídos neste conceito aqueles empregados que ocupavam altos cargos por acesso através de plano de carreira interno, seguindo critérios objetivos, ou mesmo em decorrência de lei, posto que, nestes casos, faltaria o elemento “confiança”, mesmo tratando-se de posto elevado, pois não possuiriam os requisitos de “elevado mando” e “representação” exigidos por lei⁴⁰.

Entretanto, ressalta que, com o advento da Lei nº 8.666/1994, e a consequente alteração da redação do inciso II do referido dispositivo, bem como a inclusão do parágrafo único já citado, houve uma mudança de parâmetros. A partir de então, não mais passou a ser necessária a representação jurídica da empresa pelo alto empregado, bastando, para a configuração do cargo de confiança, a concomitância de elevado poder de gestão e o salário no mínimo 40% superior aos demais empregados⁴¹.

Por fim, os cargos de confiança específica, segundo Alice, são aqueles exercidos por bancários, a teor do art. 224, §2º, da CLT. Diferenciam-se dos demais cargos de confiança exatamente em razão da especificidade de suas atividades, de forma que as atribuições de um exercente de cargo de confiança bancário não são tão amplas quanto às dos cargos a que alude o art. 62, inciso II, do diploma celetista. Luciano Martinez aponta que o próprio Tribunal Superior do Trabalho faz a distinção entre ambos os cargos em sua Súmula nº 287⁴²:

JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO. A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, §2º da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT.

3.4.2. Parâmetros para a aferição da subordinação nos altos empregados

⁴⁰ *Idem, ibidem*, p. 352.

⁴¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 10 ed., São Paulo: LTr, 2011, p. 354.

⁴² MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**, 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 2012, p. 191.

Resta, assim, definirmos quais são os parâmetros a serem invocados para que haja a efetiva comprovação da existência ou não da subordinação no contrato do alto empregado. Como afirma Amauri Mascaro Nascimento, “toda a dificuldade resulta do fato de agirem como representantes do próprio empregador e com um poder de iniciativa muito grande, a ponto de serem responsáveis pela marcha do negócio”⁴³.

Justamente por isso, acabam sofrendo restrições em seus direitos trabalhistas, de modo que são excluídos do controle de horário – não tendo, portanto, direito ao recebimento de horas extras –, podem sofrer a exclusão do cargo de confiança, retornando a posto comum de trabalho, sem que seja considerado rebaixamento, e também podem ser transferidos a qualquer momento, independentemente de anuência.

Vem a jurisprudência entendendo que o sentido do cargo de confiança do alto empregado não deve se confundir com o cargo de proprietário da empresa, pois este empregado, muito embora tenha relevante poder decisório, ainda assim estará sujeito a determinações de outros grupos internos, como diretores, presidentes, ou mesmo sócios da empresa. Neste sentido, cabe a análise de alguns acórdãos proferidos por nossos Tribunais:

A amplitude de poderes do empregado exercente de cargo de confiança não lhe dá “*super poderes*” para fazer todos os atos que entenda necessários, sem passar pelo crivo dos efetivos diretores e proprietários da empresa. O que se constata, na realidade, é que, embora o autor pudesse estar subordinado a outros diretores, gerentes ou a algum outro departamento, o fato é que este possuía, dentro da hierarquia da empresa, elevado grau de responsabilidade, administração e representação na prática de determinados atos, **até porque o resultado do seu trabalho poderia até comprometer a própria existência da empresa, seus interesses fundamentais, sua segurança e a ordem essencial do desenvolvimento da atividade empreendedora**⁴⁴.

⁴³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 635.

⁴⁴ TRT2, 8ª T., RO 0000929-48.2011.5.02.0040, Rel. Des. Rita Maria Silvestre, DEJT 25.06.2012.

Assim, muito embora o alto empregado seja responsável pela direção de parte ou do todo da empresa, certo é que responderá, ainda, por seus atos, a alguém, seja ele o dono ou um conselho de sócios. No mesmo entendimento:

Horas extras. Cargo de confiança. É certo que hoje há empregados que se situam numa zona grise, sendo rarefeita a subordinação. Normalmente estão afetos ao exercício de cargos técnicos e estratégicos dentro da empresa, sendo imprescindível o trabalho por eles executado na dinâmica empresarial. Todavia, para que assim seja reconhecido é imprescindível que o denominado -alter ego do empregador- (alto empregado) exerça, de fato, função que o coloque em relativa autonomia frente ao empregador, o que poderia vir enquadrá-lo na exceção do art. 62, II da CLT. A subordinação, neste caso, se caracteriza de forma transversa, indireta, já que o exercício de função de confiança não a afasta, sendo que o mencionado empregado deve agir dentro das diretrizes estabelecidas pelo empregador. No entanto, mesmo tais empregados devem ter um padrão salarial diferenciado e a prova inequívoca de que exercem tais funções estratégicas. Ao alegar que o reclamante laborava desta forma, a ré trouxe para si o ônus de provar o fato obstativo do seu direito, na forma do art. 818 da CLT c/c art. 333, II do CPC. Não havendo prova nos autos de que o reclamante era um alto empregado, desempenhando funções estratégicas na empresa, muito menos que possuía padrão salarial diferenciado ou, ainda, que qualquer ato seu pudesse pôr em risco a própria sobrevivência do negócio, ou seja, que não exercia cargo de alta fidúcia na demandada, afasta-se a incidência do art. 62, II, da CLT⁴⁵.

Conclui-se, portanto, que a subordinação do alto empregado, apesar de se situar em uma linha tênue e de difícil percepção, está vinculada à responsabilidade deste diretamente para com o seu empregador ou ao conselho de sócios, ou ainda, a outro alto órgão dentro da organização empresarial, que fiscalizará seus atos e também exercerá sobre ele o poder diretivo. Ocorre que o alto empregado, além de também ser detentor de parte deste poder diretivo para com os outros empregados, também irá gozar de relativa autonomia na consecução de seu

⁴⁵ TRT1, 7ª T., RO 0151300-25.2005.5.01.0052, Rel. Des. Zuleica Jorgensen Malta Nascimento, DEJT 04.08.2008.

serviço, não estando tecnicamente subordinado, da mesma forma que ocorre com os empregados intelectuais.

3.4.3. Diretor empregado

Há quem diga que a posição de direção é incompatível com a figura do empregado. Délio Maranhão, por exemplo, diz que a “intenção de se considerarem os contratantes em pé de igualdade, como parceiros, como sócios” irá logicamente excluir a qualidade de empregado, “uma vez que, aí, todos os sócios são solidariamente responsáveis pelas dívidas sociais”⁴⁶.

Entretanto, grande parte da doutrina trabalhista, como Maurício Godinho Delgado e Alice Monteiro de Barros, dentre outros, acredita ser necessária uma análise prévia do cargo efetivamente ocupado pelo diretor para posteriormente enquadrá-lo ou não como empregado. Isso porque, da mesma forma que para o alto empregado, caso o diretor mantenha a condição de subordinado, será considerado diretor empregado, como já vislumbramos quando da análise da Súmula nº 269 do TST. Amauri Mascaro Nascimento explica que o diretor estatutário não empregado não poderá ser subordinado; “deve ser investido de poderes de iniciativa e deliberação coerentes com as atribuições estatutárias”⁴⁷.

A doutrina também diferencia os diretores externamente recrutados e aqueles empregados alçados a esta condição. Isso se dá porque, no primeiro caso, poderá haver a escolha da modalidade de contratação, enquanto no segundo caso discute-se o que ocorrerá com o contrato de trabalho já em curso.

No caso de diretores recrutados, a corrente clássica segue a doutrina de Délio Maranhão que mencionamos, entendendo incompatível a posição do diretor enquanto empregador de si mesmo. Há também quem veja o diretor como um “órgão” societário, e não como pessoa física, eliminando qualquer indício de subordinação.

Maurício Godinho Delgado ainda aponta, nos casos de diretores externamente contratados, a formação de uma corrente moderna, que vê tais

⁴⁶ MARANHÃO, Délio, **Instituições de Direito do Trabalho**, *apud* SÜSSEKIND, Arnaldo, **Curso de Direito do Trabalho**, 2ª ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 224.

⁴⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 636.

trabalhadores como empregados, conquanto poderão ser, a qualquer momento, destituídos de seu cargo pela assembleia de diretores. Entretanto, segundo ele, esta corrente deverá ser analisada com cuidado, pois os diretores, se considerados empregados, deverão ter disciplina contratual diversa da dos demais empregados, pela própria natureza do trabalho exercido⁴⁸.

Já no caso dos empregados alçados à condição de diretores, há dissenso no que diz respeito à continuidade da relação de emprego preexistente. Parte da doutrina, como Mozart Victor Russomano, entende que o contrato de trabalho se encerra no momento da eleição; outra parte entende que há uma interrupção parcial do contrato; uma terceira corrente acredita ser o caso de suspensão do contrato de trabalho, como acredita Délio Maranhão; e, ainda, uma quarta corrente entende que não há qualquer mudança na situação do empregado, que continua a desfrutar dos mesmos direitos.

Para Amauri Mascaro Nascimento, ocorre a suspensão do contrato de trabalho, que deverá ser expressa na ata de assembleia em que ocorreu a eleição do empregado, e anotada em sua carteira de trabalho⁴⁹. Da mesma forma entende Alice Monteiro de Barros⁵⁰ e nosso próprio TST, com a edição da Súmula nº 269.

Entretanto, resta salientar novamente que, como já ventilamos, os requisitos para a configuração da relação de emprego são objetivos, de modo que, constatada a subordinação, ruirá a figura do “diretor-órgão”, mantendo o diretor a condição prévia de empregado. Neste caso, Maurício Godinho Delgado aponta que “se se entende que o diretor mantém-se como o empregado, cabe enquadrá-lo como ocupante de elevado cargo de confiança, com as consequências jurídicas daí advindas (art. 62 da CLT)”⁵¹.

⁴⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 10 ed., São Paulo: LTr, 2011, p. 359-60.

⁴⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 635-6.

⁵⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 218.

⁵¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 10 ed., São Paulo: LTr, 2011, p. 361.

4. PARASUBORDINAÇÃO

Vimos até aqui que o surgimento de novas formas de trabalho trouxe consigo uma tendência ampliadora do conceito de subordinação, de forma que se abrangessem como empregados aqueles trabalhadores que se distanciavam da figura clássica até então conhecida. Entretanto, enquanto para parte da doutrina o conceito de subordinação deve ser ampliado, para outra parte, mormente a doutrina italiana, este conceito deve ser restringido.

Como afirma Lorena Vasconcelos Porto, o que ocorreu foi um paradoxo. Segundo ela, a partir da década de 80, com o fim da chamada “época de ouro” do capitalismo, ao invés do Estado intervir e ampliar ainda mais o conceito de subordinação, com o fito de proteger os trabalhadores, houve todo um movimento jurisprudencial, doutrinário e legislativo justamente em sentido contrário, sendo que este conceito passou a ser restringido¹.

Neste contexto, novas formas de precarização do trabalho passaram a existir e a serem adotadas, inclusive, com o apoio legislativo. Na Itália, por exemplo, o Decreto-Legislativo nº 276 de 2003 introduziu no ordenamento jurídico diversas dessas figuras, como contratos por tempo determinado, terceirização, contratos a tempo parcial, por exemplo².

Também em outros países da Europa observou-se essa tendência reducionista. Na França, em 1994, foi instituída a chamada Lei Madelin, que determinava a presunção de inexistência de subordinação caso o trabalhador fosse inscrito na Seguridade Social como autônomo. Na Inglaterra, várias leis foram sucessivamente aumentando o período que o empregado deveria permanecer contratado para que pudesse usufruir dos direitos protecionistas, enquanto outras leis reduziram o tempo mínimo de contratação por prazo determinado. Na Grécia, lei de 1998 excluiu os trabalhadores em domicílio e teletrabalhadores da proteção trabalhista³.

¹ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho – Uma Releitura Necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 94-5.

² *Idem, Ibidem*, p. 95.

³ *Idem, Ibidem*, p. 95-6.

Para Alice Monteiro de Barros, com a evolução das relações de trabalho nos últimos anos foi ficando cada vez mais difícil distinguir a atividade autônoma da relação de emprego, quando presentes elementos de ambas. Para ela, desde que não presentes todos os elementos contidos no art. 3º da CLT,

as partes, no exercício da autonomia contratual, poderão excluir a subordinação, ao regular seus interesses recíprocos, não sendo possível ao juiz atribuir qualificação diversa à relação jurídica, apegando-se a elementos que tanto servem para definir o trabalho subordinado como o trabalho autônomo⁴.

Esta nova realidade foi inclusive objeto de estudo pela União Européia, que discutiu o assunto, que culminou na redação do chamado Relatório *Supiot*, que identificou três figuras: “a) a promoção do trabalho autônomo em relação ao trabalho assalariado; b) a exteriorização ou terceirização do trabalho, e; c) a reconstrução do critério da subordinação”⁵.

A situação híbrida entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado é que vem dando origem a uma corrente doutrinária que redimensiona a visão de que, existente algum elemento em uma relação que remeta à relação de emprego, ela será assim considerada. Surgiu, assim, uma figura mista, que foi chamada pela doutrina italiana de “parassubordinação”.

4.1. Conceito

Otávio Pinto e Silva ensina que o vocábulo “parassubordinação” tem origem na palavra italiana “parasubordinazione”, e significa, literalmente, “para além da subordinação”⁶. Para ele,

são relações de trabalho de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, tudo

⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 226.

⁵ SIQUEIRA, Ruth Lopes Gomes de. **Parassubordinação: Uma Nova Visão do Direito do Trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, v.16, nº 1, 2009, p. 272.

⁶ SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 102.

conforme estipulado em contrato, visando colaborar para os fins do empreendimento⁷.

O trabalho parassubordinado envolve, assim, diversos tipos de relações de trabalho nas quais, embora o trabalhador desempenhe suas funções com independência frente ao tomador de serviços e sem subordinação, acaba por se inserir na organização empresarial, o que forma um vínculo entre as partes semelhante àquele que une empregado e empregador⁸. Por isso, Alice Monteiro de Barros afirma se tratar de “um modelo intermediário entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo”⁹.

Lorena Vasconcelos Porto afirma que a ideia da parassubordinação é que, com o surgimento de trabalhadores socioeconomicamente dependentes de seus tomadores de serviços – embora exercentes de atividade autônoma –, certo é que haveria a necessidade de criação de tutelas específicas para sua proteção, diferentes daquela destinada aos empregados propriamente ditos¹⁰, justamente pela natureza da atividade exercida.

Otávio Pinto e Silva sintetiza o que a doutrina italiana determina como fatores predominantes na relação parassubordinada:

- a) o trabalho parassubordinado possui algumas semelhanças com o trabalho subordinado, mas com ele não se confunde;
- b) a parassubordinação vai além do conceito tradicional de trabalho autônomo¹¹.

Explica, ainda, que os italianos veem o trabalho autônomo clássico naquele em que o trabalhador se compromete perante o tomador de seus serviços a prestar determinada obrigação, de forma que o contrato entre ambas as partes se finda com o exaurimento do serviço prestado. Entretanto, não é exatamente isso o que ocorre no caso de parassubordinação. Nesta nova figura, o trabalho é prestado de forma contínua, de forma a se prolongar no tempo, dirigindo-se especificamente a

⁷ *Idem, ibidem*, p. 102.

⁸ *Idem, ibidem*, p. 103.

⁹ BARROS, Alice Monteiro de. *Op. Cit.*, p. 227.

¹⁰ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho – Uma Releitura Necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 119.

¹¹ SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 103.

interesses mais amplos por parte do contratante que a mera execução da atividade, de forma a se interligar com os objetivos empresariais¹².

Apesar, entretanto, de o conceito da parassubordinação ter surgido há algum tempo e de tudo quanto exposto até o momento transparecer que há uma unanimidade em sua definição, certo é que ainda há dúvidas acerca do que seria exatamente este trabalho parassubordinado. Alice Monteiro de Barros identifica várias correntes doutrinárias italianas que tentam explicar este conceito.

A primeira delas aproxima o conceito do trabalhador parassubordinado a um “colaborador pessoal”, a quem se aplicariam direitos similares ou idênticos aos empregados. Outra vertente afirma a existência de autonomia do prestador de serviços, em uma relação revestida de continuidade e pessoalidade, integrada na empresa e coordenada pelo tomador de serviços. Outra posição associa a existência da continuidade a um indício forte da existência da coordenação, o que garantiria a configuração do trabalho parassubordinado, enquanto outros autores, em contraponto, afirmam que tal característica, por si só, é insuficiente, já que é comum ao trabalho subordinado. Há quem afirme, ainda, segundo ela, que seria necessária a criação de uma lei que distinguisse até que ponto iria a coordenação, e a partir do qual ela se tornaria subordinação¹³.

Lorena Vasconcelos Porto afirma que, apesar de todas as vertentes doutrinárias não convergirem em um conceito único, há um elemento coexistente em todas elas, “um núcleo essencial comum, consistente na colaboração continuada e coordenada sem vínculo de subordinação”¹⁴, ao qual pode se adicionar a prestação pessoal de serviços. Para a maior parte da doutrina e da jurisprudência italiana, a hipossuficiência do trabalhador em relação ao tomador de seus serviços é irrelevante¹⁵.

4.2. Coordenação versus Subordinação

¹² *Idem, ibidem*, p. 103.

¹³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012, p. 227-8.

¹⁴ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho – Uma Releitura Necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 120.

¹⁵ *Idem, ibidem*, p. 120-1.

Vimos, portanto, que, quando se trata de parassubordinação, a doutrina entende que, além dos requisitos da continuidade e prestação pessoal de serviços, como no contrato de emprego, ao invés da subordinação característica desta relação, há a figura da coordenação. Esta não corresponde na direção pelo empregador na prestação de serviços do empregado, mas, da mesma forma que a subordinação, está ligada ao modo da prestação de serviços. Lorena Vasconcelos Porto afirma que, da mesma forma que a subordinação é a “pedra de toque” da relação de emprego, na parassubordinação, a coordenação o é¹⁶.

Como já falamos anteriormente, enquanto no contrato de emprego o empregado dispõe sua mão de obra para que o empregador defina a melhor forma de utilizá-la, no trabalho autônomo o trabalhador dispõe o resultado que se compromete a entregar, na forma do contrato, sendo sua execução definida pelo próprio prestador dos serviços.

No trabalho coordenado, chega-se a um meio-termo. Não há prestação de serviços dirigida, nem livre de intervenções. O que há é um consenso entre as partes da forma em que o trabalho será desenvolvido. Otávio Pinto e Silva explica que, por isso, “surge a necessidade de prestador e tomador de serviços ‘ordenarem juntos’ todo o trabalho, o que pode levar a modificações do programa contratual na medida em que este está sendo desenvolvido”¹⁷, sendo que, inclusive, pode resultar, em última instância, na modificação do objeto contratado¹⁸.

De acordo com o entendimento jurisprudencial, a coordenação consiste na “sujeição do prestador às diretivas do tomador com relação às modalidades da prestação, sem, todavia, que esta última seja transformada em regime de subordinação (e, assim, sem aqueles poderes de direção e de controle que caracterizam o poder do patrão na relação de trabalho subordinado)”¹⁹.

Lorena Vasconcelos Porto conclui, assim, que, concretamente, a diferença entre subordinação e coordenação residirá na intensidade e na constância do poder diretivo do tomador dos serviços²⁰.

¹⁶ *Idem, ibidem*, p. 121.

¹⁷ SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 106.

¹⁸ *Idem, ibidem*, p. 107.

¹⁹ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho – Uma Releitura Necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 121.

²⁰ *Idem, ibidem*, p. 122.

Referente à integração do trabalhador na estrutura empresarial, a doutrina italiana difere a subordinação estrutural da parassubordinação. Luisa Galantino afirma que, enquanto o empregado é inserido na estrutura da empresa para alcançar os fins pretendidos por seu empregador, o trabalhador parassubordinado presta seus serviços meramente em caráter auxiliar, não fundamental, o que tira sua natureza estrutural²¹.

O fato de o trabalhador parassubordinado organizar a sua própria atividade não contrasta com a circunstância de que venha a ser utilizada pelo tomador dos serviços no momento em que este, considerando-a como um fator individual, a conjugue com outras atividades desenvolvidas por outros sujeitos, estranhos à relação jurídica. Isso se explica justamente porque o tomador persegue um resultado que supera a utilidade instrumental decorrente da relação jurídica singular mantida com o trabalhador parassubordinado²².

Assim, verifica-se que, embora o trabalhador parassubordinado acabe eventualmente acatando alguma ordem do tomador de seus serviços, não o faz da mesma forma que um empregado, já que não fica à espera de ordens, muito menos à disposição do tomador. Ademais, mantém a independência no sentido de poder ditar o tempo e o local em que prestará seus serviços, ainda que em consenso com o tomador. Nesse sentido:

É, justamente, na ausência do poder de controle, que se verificou certa mitigação do critério da subordinação jurídica, pois essas novas modalidades de trabalho apresentavam mais autonomia do que subordinação propriamente dita, visto que o labor era realizado em consonância com as instruções conjuntamente delineadas pelo prestador e pelo tomador de serviços e não, unicamente por este último (como acontece, frise-se, numa relação em que há subordinação jurídica)²³.

Giancarlo Perone afirma que é natural, em uma empresa na qual haja poder diretivo, a coexistência de vários níveis de subordinação até se chegar, inclusive, na coordenação, qualificando-se diversas hipóteses de vínculo jurídico.

²¹ GALANTINO, Luisa. **Diritto Del Lavoro**. Apud SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 107.

²² SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 107.

²³ SIQUEIRA, Ruth Lopes Gomes de. **Parassubordinação: Uma Nova Visão do Direito do Trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, v.16, nº 1, 2009, p. 275.

Ainda para ele, no caso do trabalho parassubordinado, ainda que economicamente as partes possam estar em desigualdade econômica, haverá igualdade ao menos no plano jurídico, em razão da própria natureza da atividade desenvolvida pelo prestador de serviços²⁴.

Trata-se, desta forma, na realidade, de uma relação de colaboração entre prestador e tomador de serviços, nos quais ambas as partes combinam suas atividades de forma a se tornar indispensável ao tomador, para a consecução dos fins empresariais, a atividade desenvolvida pelo trabalhador parassubordinado, de forma que a ligação entre as partes se torna meramente funcional, e não estrutural²⁵.

4.2.1. Da dependência econômica

A dependência econômica, como vimos anteriormente, foi critério já considerado para definição da subordinação clássica. No que diz respeito ao trabalho parassubordinado, é critério que também é inerente à atividade, vez que o prestador de serviços, na maior parte dos casos, acaba dedicando integralmente seu tempo para desempenhar tarefas ao tomador.

Para Orlando Gomes e Elson Gottschalk,

por dependência econômica entende-se a condição de alguém que, para poder subsistir, está dependendo exclusivamente ou predominantemente da remuneração que lhe dá a pessoa para quem trabalha. Assim, quem vive unicamente da remuneração do trabalho que preste a outrem está em estado de dependência econômica²⁶.

Muito embora este critério não mais seja utilizado para definição da subordinação clássica, certo é que nele se verifica, no que diz respeito à parassubordinação, uma hipossuficiência do prestador de serviços frente ao tomador, e é neste ponto que se gera a discussão doutrinária sobre a possibilidade de extensão dos direitos dos empregados também a estes trabalhadores.

²⁴ PERONE, Giancarlo. **Lineamenti di Diritto del Lavoro**, *Apud* NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 460.

²⁵ SIQUEIRA, Ruth Lopes Gomes de. **Parassubordinação: Uma Nova Visão do Direito do Trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, v.16, nº 1, 2009, p. 277.

²⁶ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. *Apud* SIQUEIRA, Ruth Lopes Gomes de. **Parassubordinação: Uma Nova Visão do Direito do Trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, v.16, nº 1, 2009, p. 277.

4.3. Dos direitos dos trabalhadores parassubordinados.

A princípio, o art. 409, n. 3, do Código de Processo Civil italiano, trouxe a previsão de extensão dos trâmite processual dos empregados aos trabalhadores parassubordinados. Entretanto, trata-se da tutela processual atualmente prevista, e não do direito material aplicável.

Lorena Vasconcelos Porto explica que, na tutela material, há duas correntes dentre a doutrina italiana que procuram identificar os direitos inerentes aos trabalhadores parassubordinados. A minoritária, encabeçada por Mario Napoli e Giuseppe Santoro-Passarelli, entende que os direitos dos empregados devem ser extensivos aos parassubordinados. Trata-se, no entanto, de uma extensão parcial, já que não há como estender para fora do direito do trabalho todos os direitos criados para aplicação nesta relação jurídica específica²⁷.

Já a maior parte da doutrina entende que somente direitos expressos em lei e contratos coletivos deverão ser aplicados à espécie. Este é, inclusive, o entendimento consagrado pela jurisprudência italiana, até mesmo da Corte Constitucional e da Corte de Cassação. Entretanto, tais direitos são extremamente reduzidos em comparação aos direitos dos empregados²⁸.

Justamente por isso há quem defenda a criação de um gênero intermediário, um *tertium genus*, com regras próprias. Luigi Mengoni defende uma reestruturação do sistema, com a criação de direitos mínimos, que vão gradativamente aumentando conforme a relação jurídica vai se diferenciando, partindo de uma tutela mínima e chegando a uma máxima²⁹. Para Otávio Pinto e Silva, esta seria a melhor solução, por duas razões:

- a) é mais fácil dosar a adição de tutela que a subtração; b) é mais fácil, na progressão de um mínimo a um máximo, convencer a sociedade da necessidade de limitar a um nível máximo de proteção

²⁷ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho – Uma Releitura Necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 126.

²⁸ *Idem, Ibidem*, p. 126-7.

²⁹ MERENGONI, Luigi. **Quale Disciplina Per i Lavori “Atipici”?**, *apud* SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 131.

apenas os trabalhadores subordinados, empregados em empresas médias e grandes³⁰.

Alguns projetos de lei estão em andamento na Itália com o intuito de dar um melhor respaldo legal aos novos tipos de relações de trabalho, como o trabalho parassubordinado. O principal deles é o Projeto de Lei nº 5.651, aprovado em 1999, conhecido como *Smuraglia*, nome do parlamentar que o propôs, que traz regras sobre “trabalhos atípicos”.

Essa expressão, a que se refere o projeto, vem sendo alvo de críticas em função de sua dubiedade. Otávio Pinto e Silva aponta que intensos debates foram travados sobre o tema, chegando-se hoje à expressão “colaboração não ocasional”³¹.

De qualquer forma, este projeto de lei visa tipificar todas as relações de trabalho que serão submetidas ao procedimento previsto no art. 409, n. 3, do Código de Processo Civil italiano, “na tentativa de enquadrar o maior número possível de relações laborais que se encontram na chamada *zona grise* entre o trabalho subordinado e o autônomo”³², na justificativa de que, no país, por volta de dois milhões de trabalhadores se encontram nesta situação.

Otávio Pinto e Silva aponta que, neste projeto, serão submetidas a novas regras relações com as seguintes características:

- a) colaboração de caráter não ocasional;
- b) coordenada com a atividade do tomador de serviços;
- c) desenvolvida sem vínculo de subordinação;
- d) de modo pessoal;
- e) sem o uso de meios organizados; e
- f) em troca de remuneração³³.

Raffaele de Luca Tamajo aponta que tais características não se diferenciam muito do já estabelecido conceito de parassubordinação, exceto que substituiu o trabalho continuado pela expressão “não ocasional”, de forma a ampliar

³⁰ SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 131.

³¹ SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 131, nota de rodapé nº 182.

³² SIQUEIRA, Ruth Lopes Gomes de. **Parassubordinação: Uma Nova Visão do Direito do Trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, v.16, nº 1, 2009, p. 279.

³³ SILVA, Otávio Pinto e. *Op. Cit.*, p. 132.

o conceito, e excluiu o conceito que se refere a trabalho prevalentemente pessoal, hoje presente³⁴.

Quanto aos direitos previstos, dentre outros, não poderá ser imposto qualquer horário de trabalho aos parassubordinados, salvo casos em que a natureza da atividade assim o exija; os direitos do trabalhador serão pactuados através de contratos coletivos; o contrato não poderá ser inferior a três meses, salvo hipóteses excepcionais³⁵. Vê-se que o projeto busca definir a figura do trabalhador parassubordinado, dando-lhe um regime jurídico mais preciso.

De outra feita, também foi aprovado pelo Senado italiano outro projeto de lei, ainda em 1999, conhecido como *De Luca*, nome do senador que o propôs. Diferentemente do *Barassi*, este prevê a regulação do teletrabalho, tão-somente, conceituando que referido tipo de trabalho seria formado a partir de dois elementos: “o uso de meios informáticos e telemáticos e a distância entre o lugar em que é prestado o trabalho daquele em que é utilizado”³⁶.

Apesar de o teletrabalho ser considerado uma das formas de trabalho parassubordinado na Itália, verifica-se que o Projeto de Lei *De Luca* se limitou a positivar a atividade, admitindo a existência de teletrabalho subordinado, parassubordinado ou mesmo autônomo. A ideia é regular, portanto, a atividade, e não o trabalho parassubordinado, como o projeto *Barassi*.

Dentre os direitos previstos, o trabalhador terá o direito de amplo acesso às informações de seu contratante e lhe será garantida ampla comunicação com a empresa, de forma a preservar sua sociabilidade. Contratação coletiva será a forma que estabelecerá a forma de operacionalização desses direitos. Para proteção da privacidade do trabalhador, normas de saúde e segurança do trabalho serão aplicadas, restringidas suas condições através de decreto governamental³⁷.

De se registrar, por fim, que, aprovado, o Projeto de Lei *De Luca* derrogará norma vigente na Itália que veda o controle à distância do trabalhador pelo contratante, já que o trabalhador italiano é protegido de qualquer interferência na vida pessoal por parte do tomador de seus serviços. Logicamente, no caso do

³⁴ DE LUCA TAMAJO, Raffaele, **L'ipotesi di un “tertium genus” e il disegno di legge n. 5651 sui C.D. “lavori atipici”**. *Apud* SILVA, Otávio Pinto e. *Op. Cit.*, p. 132.

³⁵ SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 132-3.

³⁶ SIQUEIRA, Ruth Lopes Gomes de. **Parassubordinação: Uma Nova Visão do Direito do Trabalho**. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região*, v.16, nº 1, 2009, p. 279.

³⁷ SILVA, Otávio Pinto e. *Op. Cit.*, p. 136-7.

teletrabalho, esta norma deverá ser mitigada, para que viabilize a prestação dos serviços³⁸.

Percebe-se, desta forma, que, muito embora a discussão sobre parassubordinação venha ocorrendo há algum tempo, na Itália, os direitos desses trabalhadores ainda não são devidamente tipificados, sendo que a própria doutrina e a jurisprudência não convergem em um único sentido. Amauri Mascaro Nascimento aponta que

a construção teórica da figura do trabalho parassubordinado teria alguma utilidade para o direito do trabalho se tivesse uma regulamentação legal específica não coincidente com as duas áreas entre as quais se situa, o trabalho autônomo e o subordinado, mas essa regulamentação não existe, e o problema da extensão dos direitos do empregado subordinado ao parassubordinado não está resolvido nem mesmo na Itália, onde a jurisprudência é oscilante³⁹.

Há que se amadurecer, ainda, portanto, a ideia do trabalho subordinado e dos direitos deste trabalhador, já que esta forma de trabalho já é aceita pela doutrina e jurisprudência italianas, de forma a se evitar a regulação apenas por meio de jurisprudência da matéria, o que certamente será fator de insegurança jurídica.

4.4. A parassubordinação no Brasil

De acordo com tudo quanto já exposto sobre subordinação e elementos do contrato empregatício neste trabalho, não é difícil chegar-se à conclusão de que a teoria da parassubordinação não é bem aceita no país. A opinião de Lorena Vasconcelos Porto sintetiza bem os motivos da rejeição desta teoria no Brasil:

Neste sentido, ao criar a figura da parassubordinação, com a correlata atribuição de um patamar inferior de direitos, o legislador viola o princípio da isonomia, e conseqüentemente, a própria Constituição. Por isso afirmamos que uma eventual lei que

³⁸ *Idem, Ibidem*, p. 136-7.

³⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 24^a ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 458.

introduzisse essa figura no direito brasileiro seria inconstitucional, por violação direta a esse princípio. A par disso, restaria também violado o princípio da vedação do retrocesso das condições sociojurídicas do trabalhador, o qual, como demonstra *Daniela Muradas Reis*, foi consagrado pela Constituição Federal de 1988, notadamente no art. 3º, II, e no art. 7º, *caput*⁴⁰.

Justamente por isso, a jurisprudência brasileira tende a dar maior força ao critério da subordinação estrutural, mesmo em casos nos quais a subordinação é extremamente tênue, ampliando, desta forma, seu conceito, para abranger a maior quantidade de trabalhadores na categoria de empregados. Neste sentido, a seguinte ementa:

PARASSUBORDINAÇÃO - JORNALISTA CORRESPONDENTE - NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO RELACIONADO COM A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS - Encontra-se sob o manto da legislação trabalhista, porquanto presentes os pressupostos do art. 3º., da CLT, a pessoa física que prestou pessoalmente os serviços de correspondente jornalístico, onerosamente. Ao exercer a atividade relacionada com a busca de notícias, bem como com a respectiva redação de informações e comentários sobre o fato jornalístico, o profissional inseriu-se no eixo em torno do qual gravita a atividade empresarial, de modo que, simultaneamente, como que se forças cinéticas, a não eventualidade e a subordinação, esta última ainda que de maneira mais tênue, se atritaram e legitimaram a caracterização da relação empregatícia. As novas e modernas formas de prestação de serviços avançam sobre o determinismo do art. 3º., da CLT, e alargam o conceito da subordinação jurídica, que, a par de possuir diversos matizes, já admite a variação periférica da parassubordinação, isto é, do trabalho coordenado, cooperativo, prestado extramuros, distante da sua original concepção clássica de subsunção direta do tomador de serviços. Com a crescente e contínua horizontalização da empresa, que se movimenta para fora de diversas maneiras, inclusive via terceirização, via parassubordinação, via micro ateliers satélites, adveio o denominado fenômeno da desverticalização da subordinação, que continua a ser

⁴⁰ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho – Uma Releitura Necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 130.

o mesmo instituto, mas com traços modernos, com roupagem diferente, caracterizada por um sistema de coordenação, de amarração da prestação de serviços ao empreendimento por fios menos visíveis, por cordões menos densos. Contudo, os profissionais, principalmente os dotados de formação intelectual, transitam ao lado e se interpenetram na subordinação, para cujo centro são atraídos, não se inserindo na esfera contratual do trabalho autônomo, que, a cada dia, disputa mais espaço com o trabalho subordinado. Neste contexto social moderno, é preciso muito cuidado para que os valores jurídicos do trabalho não se curvem indistintamente aos fatores econômicos, devendo ambos serem avaliados à luz da formação histórica e dos princípios informadores do Direito do Trabalho, de onde nasce e para onde volta todo o sistema justralhista. O veio da integração objetiva do trabalhador num sistema de trocas coordenadas de necessidades, cria a figura da parassubordinação e não da para-autonomia. Se a região é de densa nebulosidade, isto é, de verdadeiro fog jurídico, a atração da relação jurídica realiza-se para dentro da CLT e não para dentro do Código Civil, que pouco valoriza e dignifica o trabalho do homem, que é muito livre para contratar, mas muito pouco livre para ajustar de maneira justa as cláusulas deste contrato⁴¹.

Há manifestação da jurisprudência no sentido de reconhecer a existência da parassubordinação no contrato de representação comercial, que, por lei, não é caracterizado como de emprego. Dessa forma, em reclamações nas quais o representante busca caracterizar a subordinação, os Tribunais entendem que tais traços de subordinação se assemelhariam, na realidade, à parassubordinação:

A representação comercial, regulada pela Lei 4.886/65, tem regras próprias estabelecidas, que compõem um misto entre autonomia e subordinação.

De um lado, a autonomia do representante sofre certas restrições, na medida em que trabalha representando os produtos de terceiros, estando afeto ao cumprimento de certas regras traçadas pelo representado para vendas de seus produtos. A submissão ao cumprimento destas regras, por vezes, pode restar confundida com

⁴¹ TRT/MG – Proc. nº 00073.2005.103.03.00.5 - Rel. Designado: Juiz Luiz Otávio Renault. DJ/MG 1º de outubro de 2005.

subordinação. Em verdade, trata-se de uma modalidade do que a doutrina estrangeira reconhece como parassubordinação, mas que não se deve confundir com a subordinação existente no contrato de trabalho, por se tratar de respeito ao cumprimento de regras e não de ordens⁴².

Entretanto, no país, em geral, no que diz respeito às demais formas de relação de trabalho, o princípio da proteção ao trabalhador prevalece, de maneira a entender-se por relação de emprego quando existentes indícios subordinação na relação posta *sub judice*. Nesse sentido, as palavras de Amauri Mascaro Nascimento:

Quando o trabalho parassubordinado tiver características preponderantes de subordinação, mais simples será enquadrá-lo como tal (trabalho subordinado), para o efeito de aplicação da legislação pertinente, salvo se elaborada uma normativa própria, sem o que não será de grande utilidade no Brasil. Porém, não é possível negar que existem atividades profissionais que não se enquadram diretamente nas duas categorias tradicionais, o trabalho autônomo e o trabalho subordinado, porque trazem um componente, embora mitigado, de cada uma dessas duas noções⁴³.

Justamente por este modelo “engessar” as relações trabalhistas no Brasil, abrindo uma dicotomia autonomia-subordinação, Otávio Pinto e Silva propõe uma reforma do modelo brasileiro das relações de trabalho, ampliando as formas de vínculo atribuídos a capital e trabalho⁴⁴.

Para ele, hoje o desafio dos juristas é conciliar o fator histórico de proteção ao hipossuficiente, que é a base do direito do trabalho, com o desenvolvimento da economia e a necessidade capitalista, de forma que a saída, em um primeiro momento, é a flexibilização das normas existentes⁴⁵.

Finaliza dizendo que entende que “uma efetiva modernização do direito do trabalho deve enfrentar a revisão do modelo de relações individuais e coletivas

⁴² TRT/SP – Proc. nº 0001255-70.2011.5.02.0472 – Rel. Des. Ricardo Arthur Costa e Trigueiros. DEJT 20/04/2012.

⁴³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 471.

⁴⁴ SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 139.

⁴⁵ *Idem*, *Ibidem*, p. 140.

de trabalho”⁴⁶, implantando um modelo de valorização do trabalho autônomo e desenvolvimento do trabalho parassubordinado, cuja tutela seria efetivada através dos sindicatos, em uma proteção coletiva⁴⁷.

⁴⁶ *Idem, Ibidem*, p. 141.

⁴⁷ *Idem, ibidem*, p. 147.

CONCLUSÃO

O direito do trabalho é ciência jurídica relativamente nova, que só surgiu após a Revolução Industrial, com o fito de garantir direitos mínimos aos empregados, parte sempre hipossuficiente na relação trabalhista. O conceito de empregado tem como elemento mais importante a subordinação, a chamada “pedra de toque” do direito do trabalho.

A subordinação é um conceito que evoluiu junto com a história da humanidade pós Revolução Industrial. De início, esteve vinculada à submissão do empregado em relação ao empregador, tanto no fator econômico quanto no próprio controle que este exercia sobre a vida pessoal do empregado.

Hoje, o conceito amadureceu e prevalece a ideia da subordinação jurídica, que é a conferência legal de poderes ao empregador de comandar a atividade exercida pelo empregado dentro da empresa. No entanto, apesar de abranger a maior parte dos trabalhadores, devido à complexidade crescente das relações, tal conceito vem se mostrando insuficiente.

Por isso, grande parte da doutrina, inclusive a brasileira, tende a ampliar tal conceito, estabelecendo algumas diretrizes para a verificação da subordinação no caso concreto. Desenvolveu-se a chamada “técnica do conjunto de indícios qualificadores” ou “técnica do feixe de indícios”, segundo a qual há uma série de fatores componentes da subordinação, de forma que, constatada a existência de alguns deles na relação de trabalho, esta será considerada relação de emprego.

Uma das correntes ampliativas que merece destaque é a chamada subordinação estrutural, segundo a qual a integração do empregado no sistema de produção já é suficiente para a caracterização da relação de emprego, de forma que mesmo uma relação cuja subordinação não seja evidente ou seja de difícil verificação acaba sendo encaixada neste conceito.

Também nessa mesma linha se encaixam os contratos de altos empregados, trabalhadores intelectuais, trabalhadores à distância e teletrabalhadores. Desta forma, a jurisprudência brasileira tem se pautado na mínima existência de fatores de subordinação para determinar a existência de

vínculo empregatício, sempre baseada na hipossuficiência e no princípio da proteção ao empregado.

De outra feita, mormente na Itália, veio se desenvolvendo uma corrente antagônica à ampliação do conceito da subordinação, de forma a restringi-lo e criar uma categoria intermediária entre o trabalhador autônomo e o empregado, o chamado trabalhador parassubordinado. Nestes casos, entende-se haver a coexistência de fatores inerentes tanto ao trabalho autônomo quanto ao trabalho subordinado.

Na parassubordinação, as partes são livres para contratar e estabelecer as diretrizes da prestação de serviços. O trabalhador continua livre na prestação do labor; entretanto, a relação entre as partes acaba sendo prolongada no tempo e essencial à vida produtiva empresarial. Nestes casos, a subordinação é substituída pela coordenação, que é uma mera sugestão por parte do tomador dos serviços no trabalho prestado, entretanto sempre embasada no contrato pretérito elaborado por ambas as partes.

De toda feita, este trabalho não se prestou para indicar a corrente mais acertada ou não dentre todas as novas formas de se visualizar a subordinação nas relações atuais de trabalho. Pontua-se, entretanto, que o direito não é uma ciência exata, de forma que deve evoluir de forma conjunta com a sociedade que se presta a reger, a fim de não ficar engessado e cair no desuso, ou interferir no desenvolvimento do país.

Por isso, certo é que nunca chegaremos a um conceito fechado de subordinação, que deverá constantemente ser reformado e apropriado, de forma a dar sempre o respaldo aos efetivos trabalhadores hipossuficientes na relação empregatícia.

BIBLIOGRAFIA

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 8ª ed., São Paulo: LTr, 2012.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**, 6ª ed., São Paulo: LTr, 2010.

CARMO, Júlio Bernardo. **Trabalho à distância e subordinação. Exegese sadia da Lei nº 12.551/11**. Informativo Migalhas, publicação de 12/01/2012. Disponível em: [http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI148267,41046-](http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI148267,41046-Trabalho+a+distancia+e+subordinacao+Exegese+sadia+da+lei+1255111)

Trabalho+a+distancia+e+subordinacao+Exegese+sadia+da+lei+1255111, acesso em 01/07/2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed., São Paulo: LTr, 2012.

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

FERRARI, Irany, **História do Trabalho**, in **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**, 3ª ed., São Paulo: LTr, 2011.

GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. **O Conflito entre os Princípios Protetores e a Flexibilização no Contrato Individual de Trabalho com Ênfase no Contrato do Alto Executivo**, in **Temas de Direito do Trabalho – Direito Material Individual – Vol. I**, São Paulo: LTr, 2008.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**, 9ª ed., São Paulo: LTr, 2011.

MALLET, Estêvão. **A Subordinação como Elemento do Contrato de Trabalho**, Revista de Direito e Estudos Sociais, Ano LII, XXV da 2ª Série, nº 3-4, jul.-dez. 2011.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**, 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 2012.

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

_____. **Curso de Direito do Trabalho**, 25^a ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**, 24^a ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho – Uma Releitura Necessária**. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **A Relação de Emprego e a Subordinação – A Matriz Clássica e as Tendências Expansionistas**, Revista LTr, 72-07, jul./2008, p. 815-830.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antonio Galvão. **Novas Tendências no Mercado de Trabalho: Crise do Trabalho Subordinado, Crescimento do Trabalho Autônomo e de Pessoas Jurídicas**. In **O Direito do Trabalho Na Empresa e na Sociedade Contemporâneas**, LTr, 2010.

RODRIGUES, Bruno Alves. **Subordinação Integrativa – Paradigma de Definição da Relação de Emprego da Modernidade**, disponível em http://www.amatra3.com.br/uploaded_files/bruno_01.pdf, acesso em 01.08.2012.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**, 3^a ed., São Paulo: LTr, 2002.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**, 9^a ed., Curitiba: Juruá, 2003.

SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

SIQUEIRA, Ruth Lopes Gomes de. **Parassubordinação: Uma Nova Visão do Direito do Trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, v.16, nº 1, 2009.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**, 2ª ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2004.