

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO**

**Letícia Araujo Di Primio Lima**

**A SUBORDINAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO**

**Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de  
Especialização em Direito do  
Trabalho da Universidade Federal  
do Rio Grande do Sul, como  
requisito de aprovação.**

**Porto Alegre, 10 de novembro de 2015.**

## **A subordinação no contrato de trabalho**

### *Subordination in the employment contract*

**Resumo:** O artigo apresentado a seguir, examina a subordinação como elemento do contrato de trabalho, considerando o seu conceito, as transformações, bem como os indícios de sua existência e a natureza do juízo formado a respeito.

Para bem compreender a subordinação, é necessário compreender o procedimento histórico, com a investigação dos fatos, bem como da evolução do trabalho humano em face da subordinação, pois o Direito do Trabalho, mais até que em outros ramos do Direito, é um fenômeno ligado à evolução da sociedade, é um processo que se desenvolve no espaço e no tempo, estando sempre em constante mutação.

**Palavras-chave:** Subordinação. Transformações. Contrato de trabalho.

*Abstract:* The article presented below, examines subordination as an element of the employment contract, considering the concept, the transformation, as well as indications of its existence and the nature of the judgment formed in its respect.

*To understand the subordination, is necessary understand the historical procedure, with the investigation of the facts as well as the evolution of human labor in the face of subordination, as the Labour Law, even more than in other areas of law, is a connected phenomenon changes in society, is a process that develops in space and time, always in constant flux.*

**Keywords:** Subordination. Transformations. Employment contract.

## SUMÁRIO

<b>1.Introdução</b>	<b>5</b>
<b>2. O conceito de subordinação</b>	<b>7</b>
<b>2.1. O conceito de subordinação no contrato de trabalho</b>	<b>7</b>
<b>2.2. Definições sobre o conceito de subordinação</b>	<b>8</b>
<b>2.2.1. Subordinação Econômica</b>	<b>8</b>
<b>2.2.2. Subordinação Técnica</b>	<b>9</b>
<b>2.2.3. Subordinação Jurídica</b>	<b>9</b>
<b>2.2.4. Subordinação Estrutural ou Objetiva</b>	<b>9</b>
<b>2.3. Visão moderna do conceito de subordinação</b>	<b>10</b>
<b>3. Evolução histórica do conceito de subordinação</b>	<b>13</b>
<b>4. Natureza da Subordinação</b>	<b>14</b>
<b>5. A importância da subordinação</b>	<b>15</b>
<b>6. A subordinação no contrato de trabalho</b>	<b>16</b>

<b>7. A subordinação no Direito Brasileiro -----</b>	<b>19</b>
<b>8. Relação de dependência entre empregado e empregador -----</b>	<b>20</b>
<b>9. A qualificação da subordinação no contrato feita pelas partes-----</b>	<b>21</b>
<b>10. As transformações no mundo do trabalho -----</b>	<b>22</b>
<b>11. Análise jurídica da existência ou não da subordinação própria do contrato de trabalho -----</b>	<b>24</b>
<b>12. A subordinação estrutural como elemento definidor das atuais relações de emprego -----</b>	<b>26</b>
<b>13. Conclusão -----</b>	<b>28</b>

## 1.Introdução

Com o avanço tecnológico e a globalização da economia, instauraram-se novas formas de relação de trabalho, sendo que, o Direito do Trabalho surgiu dentro de uma sociedade industrial, e nestes moldes, o legislador não poderia imaginar as mudanças que estariam por vir.

Com os recentes e céleres avanços tecnológicos, percebe-se que as novas formas de relação de emprego, decorrente destes avanços tem alterado o entendimento daquilo que se entende por subordinação. O que tem gerado muitos conflitos, haja vista que muitos empregadores têm usado de lacunas na legislação para aviltar os direitos e garantias dos trabalhadores que contrata.

Por estes motivos, com a atual organização do trabalho, percebe-se a necessidade de que seja efetuada novas concepções a respeito da subordinação, um dos pilares mais importantes no estudo do Direito do Trabalho, sendo o elemento mais importante na caracterização do contrato de trabalho, e é ela que delimita as principais fronteiras da legislação trabalhista.

Nestes moldes, visando solucionar tais problemas, o Direito do Trabalho brasileiro tem aplicado um conceito de subordinação, denominado pela Doutrina como subordinação estrutural.

No entanto, não é toda a prestação de serviço desenvolve-se dentro de um contrato de trabalho. Para que haja contrato de trabalho, nos moldes do art. 442, da CLT, impõe-se seja o serviço prestado com a presença de certos elementos, sem os quais o trabalhador não se qualifica como empregado nem o tomador de serviços como empregador. Tais elementos, que bem podem ser ditos *essentialia negotii* do contrato de trabalho, ou elementos categoriais essenciais específicos do negócio jurídico correspondente ao contrato de trabalho, e envolvem: atividade realizada por pessoa física ou natural; pessoalidade, ao menos em relação ao trabalhador; habitualidade; onerosidade e, finalmente, a subordinação. 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 integram.

Desta forma, a ausência dos elementos indicados faz com que não se qualifique como contrato de trabalho a relação jurídica estabelecida. Se, por exemplo, o trabalhador pode fazer-se substituir por outrem, não há pessoalidade, descaracterizando-se a relação como de emprego. De forma

que, se o trabalho é prestado de forma gratuita, não oneroso, não há vínculo de emprego.

Nestes moldes, analisando a subordinação, verifica-se que é citada nos artigos 2º e 3º da CLT, referindo em empregador como quem coordena a prestação de serviço e na identificação do empregado como sendo quem trabalha para o tomador de serviços.

Para Francisco Rossal de Araújo, a ideia da subordinação é a base para toda a normatização jurídico-trabalhista, tendo importância desde a origem do contrato de emprego, passando pelo seu desenvolvimento e chegando até a extinção. O autor relaciona a subordinação com o princípio da boa-fé, um dos basilares do direito laboral.

*“Ainda que se possa dimensioná-la em maior ou menos extensão, é impossível colocá-la em segundo plano. Para a análise da aplicação do princípio da boa-fé no Direito do Trabalho, a compreensão do caráter subordinado do contrato de emprego é fundamental. A maior ou menor incidência do princípio decorrerá da interpenetração com o elemento subordinativo, que, evidentemente, restringe a autonomia da vontade do empregado. O fato de este cumprir a obrigação (prestar trabalho) sob a subordinação do empregador, gera uma série de conseqüências na aplicação do princípio da boa-fé, havendo necessidade de uma adequação valorativa.”<sup>1</sup>*

Ocorre que, com a complexidade da sociedade globalizada, a imposição da necessidade de novos parâmetros legais, a evolução dos direitos dos trabalhadores, a reestruturação diante das formas de exploração de trabalho, nota-se que a subordinação jurídica já não tem a mesma aplicabilidade inicial. E neste sentido, necessita-se compreender a subordinação, para utilizar-se do procedimento histórico, investigando os fatos, bem como a evolução do trabalho humano em face da subordinação.

No presente trabalho de conclusão de curso, será apresentado, de forma breve e sucinta, a evolução histórica do conceito de subordinação, bem como a análise, de forma crítica a aplicabilidade deste conceito, visando apresentar quais as vantagens e desvantagens.

---

<sup>1</sup> **ARAÚJO**, Rossal. A boa-fé no contrato de emprego. São Paulo: LTr, 1996. p. 159.

## 2. O conceito de subordinação

### 2.1. O conceito de subordinação no contrato de trabalho

É preciso ressaltar que não há conceito legal específico no Direito pátrio do que vem a ser a subordinação, cabendo a mais brilhante doutrina esta incumbência.

Salienta-se que o Direito Italiano foi o precursor em definir o que vem a ser a subordinação nas relações de emprego, servindo de exemplo e influência para os demais países como importante fonte do Direito Comparado.

Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena: *“tem-se, conceitualmente, a subordinação como a participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do credor de trabalho”*.

O conceito de subordinação está inegavelmente ligado aos princípios do direito do trabalho e, assim como estes, sofre alteração com os fenômenos sociais que transformam a vida em sociedade. Exemplo disso é o próprio surgimento do Direito do Trabalho, que eclodiu com a Revolução Industrial. A subordinação sofreu grandes transformações nas relações de trabalho e, se não fossem essas alterações significativas, a aplicação da subordinação em sua forma inicial, seria até hoje suficiente e adequada.

A compreensão do significado da subordinação e o conhecimento das diversas formas de sua aplicação são imprescindíveis para que o Direito do Trabalho possa de fato observar o seu princípio basilar: o da proteção ao trabalhador.

Todo empregado regido pelas normas trabalhistas é, necessariamente subordinado, desta forma, é necessário diferenciar o trabalhador que presta seu serviço de forma subordinada, e aquele que o faz de forma autônoma, estando este fora da tutela da norma trabalhista. De tal modo, que é o conceito de subordinação, o critério mais importante para diferenciar o trabalho subordinado do autônomo, servindo como linha divisória, afirmando a existência da relação de emprego, representando o acesso aos direitos e garantias trabalhistas.

No ordenamento jurídico brasileiro, a ideia de subordinação é extraída do conceito de empregado, constante do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. O texto consolidado traz a figura do empregado como aquele que presta serviço de natureza não-eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Apesar do termo subordinação não aparecer explicitamente, tem-se que a dependência mencionada no artigo é, na verdade, a subordinação jurídica, trazendo a ideia de que todo o empregado é subordinado e, conseqüentemente, dependente de seu empregador. Segundo Carmen Camino, embora sem correspondência semântica, as expressões subordinação e dependência são indicadoras do mesmo fenômeno da vulnerabilidade e da inferioridade do empregado: *“Em verdade, o avanço do estudo do instituto determinou evolução conceitual, inicialmente calcada na ideia de dependência do sujeito subordinado, até chegar à ideia de um status jurídico definido de inferioridade hierárquica, correlato a outro instituto, o do poder jurídico de comando, atribuído ao sujeito subordinante, o empregador.”*<sup>2</sup>

## **2.2. Definições sobre o conceito de subordinação**

O conceito de subordinação sofreu diversas alterações em decorrência das evoluções históricas das relações trabalhistas em si. E, desta forma, apresentam-se várias definições deste conceito, seguidas de características distintas.

### **2.2.1. Subordinação Econômica**

O conceito de subordinação econômica tem sua construção concomitante às origens do Direito do Trabalho. Segundo este, entende-se que o trabalhador é subordinado a seu empregador por causa da remuneração decorrente da contraprestação dos serviços que presta.

Logo, o trabalhador deve sujeitar-se a seu empregador por ser este quem lhe paga seus salários, e conseqüentemente, é o responsável pela subsistência.

---

<sup>2</sup> CAMINO, Carmen. Direito Individual do Trabalho. 4 ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. p. 190.



Tal conceito foi superado pelos próprios avanços sociais que criaram categorias profissionais onde os trabalhadores são muito melhor remunerados que seus próprios empregadores.

### **2.2.2. Subordinação Técnica**

O conceito de subordinação técnica apresentou-se, num primeiro momento, como um avanço, se comparado ao conceito de subordinação econômica.

Nele, entende-se que o trabalhador está subordinado a seu empregador pelo fato deste deter todo o conhecimento técnico necessário para o desempenho da tarefa objeto do serviço.

Contudo, os avanços tecnológicos fizeram com que as atividades ficassem cada vez mais especializadas, o que fez com que aparecessem situações em que o trabalhador subalterno tivesse maior conhecimento sobre determinada tarefa que seu empregador. O que fez com que este conceito se tornasse superado e ultrapassado.

### **2.2.3. Subordinação Jurídica**

Este conceito surge como uma resposta as necessidades de se melhor enquadrar o conceito de subordinação a este tipo de trabalho altamente especializado.

Nele, o trabalhador está sujeito ao seu empregador por causa da lei, pura e simplesmente. A relação de trabalho se dá entre seu empregado e empregador, sem levar em consideração as tarefas desenvolvidas.

### **2.2.4. Subordinação Estrutural ou Objetiva**

Este conceito surge da necessidade de se melhor adequar as relações trabalhistas. Nele, entende-se que o trabalhador está subordinado a seu tomador de serviços quando seu trabalho integra as atividades que fazem parte do objeto da empresa.

No entanto, percebe-se que no panorama social pós-industrial, especialmente em razão do surgimento de novas formas de trabalho, como o teletrabalho e a terceirização, seu conceito tem se mostrado insuficiente para diferenciar a relação de emprego das demais formas de trabalho autônomo, evidenciando a necessidade de uma reconstrução conceitual da subordinação, a qual deverá ser feita através de um viés estrutural.

Mauricio Godinho Delgado cita que "A subordinação objetiva, ao invés de se manifestar pela intensidade de comandos empresariais sobre o trabalhador (conceito clássico), despontaria da simples integração da atividade laborativa obreira nos fins da empresa. Com isso reduzia-se a relevância da intensidade de ordens, substituindo o critério pela idéia de integração aos objetivos empresariais."<sup>3</sup>

Logo, percebe-se que tal conceito amplia, e de certa forma, simplifica o conceito clássico de subordinação, deixando o mesmo melhor adequado as novas formas de relação de trabalho que surgiram com os mais recentes avanços tecnológicos.

A teoria da subordinação estrutural, tem se mostrado importante entre os Tribunais do Trabalho, que cada vez mais vem analisando a realidade fática e readequando o conceito de subordinação, para fins de reconhecimento do vínculo empregatício, especialmente nas ações que envolvem trabalho terceirizado.

### **2.3. Visão moderna do conceito de subordinação**

O conceito clássico de subordinação jurídica, criado num contexto histórico de exploração do trabalhador, foi, por muito tempo, plenamente eficiente para caracterização das relações de emprego, tutelando os direitos

---

<sup>3</sup> **DELGADO**, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. Revista do Ministério Público do Trabalho, Brasília, ano XVI, n. 31, mar. 2006. Disponível para download em: <http://www.anpt.org.br/site/download/revista-mpt-31.pdf>.

de uma gama enorme de trabalhadores formais, que realizavam contratos de trabalho diretamente com seus empregadores.

No entanto, diante de tantas transformações sociais e em razão da sofisticação das relações de trabalho pós-industriais, é possível perceber que o Direito do Trabalho encontra-se em crise e com dificuldades de conseguir construir elementos convincentes o suficiente para diagnosticar algumas relações de trabalho como sendo de emprego ou autônomas.

Sendo assim, a subordinação em seu viés clássico, que considera o poder de direção do empregador e o dever de obediência do empregado, não pode ser vista como único critério para a definição da relação de emprego, pois a sua aplicação, de forma restrita, estaria privando uma grande massa de trabalhadores de ter acesso aos direitos trabalhistas inerentes aos empregados.

Segundo Lockmann , “o conceito clássico da noção de subordinação não atende mais à nova realidade fática, excluindo, por exemplo, aqueles trabalhadores aparentemente “autônomos” do manto protetivo da legislação trabalhista”<sup>4</sup>. Dessa forma, a utilização apenas do conceito clássico de subordinação mostra-se insuficiente para dar fundamento jurídico para alguns tipos de trabalho que crescem na sociedade e que diferem do padrão sociológico que levou o Direito do Trabalho a construir a teoria da subordinação.

É necessário então que se faça uma readequação do pressuposto da subordinação. E a proposta apresentada pelos doutrinadores que vem tratando sobre o assunto, é a releitura do conceito clássico previsto originalmente no art. 3º, da CLT, pela via interpretativo-jurisprudencial, de forma a readaptá-lo a essa nova realidade social, com o fito de inserir esses novos sujeitos da relação de trabalho no âmbito de proteção da legislação trabalhista.

Ressalta-se, que a pretensão não é a extinção da noção clássica da subordinação e da tradicional relação de emprego, mas sim, a de prestar uma interpretação mais ampla e moderna ao conceito. Segundo Barros, “a debilidade do critério da subordinação funcional do empregado em relação ao empregador não supõe a eliminação da relação de emprego, mas mera

---

<sup>4</sup> **LOCKMANN**, Ana Paula Pellegrina. Visão Atual da Subordinação no Direito do Trabalho. **Leituras Complementares de Direito e Processo do Trabalho**. Org. Bruno Freire e Silva. Salvador: Podvim, 2010. Pg. 25-38.

insuficiência desse critério em certas situações, principalmente quando envolve trabalhos intelectuais”.<sup>5</sup>

Esse processo de renovação e conseqüente ampliação do conceito de subordinação promove a abrangência de determinadas categorias de trabalhadores que antes eram excluídas do âmbito do Direito do Trabalho, como os trabalhadores em domicílio, os altos empregados e os trabalhadores intelectuais. Não obstante, oferece maior proteção aos obreiros terceirizados e teletrabalhadores, que encontram-se à margem de qualquer garantia trabalhista.

A proposta, portanto, passa pela readequação do conceito da subordinação, para melhor adaptá-lo à dinâmica das relações de trabalho contemporâneas. Tal adaptação permitirá, a um só tempo, alargar o campo de incidência do Direito do Trabalho e conferir resposta normativa eficaz a alguns de seus mais recentes instrumentos desestabilizadores, a terceirização.

Trata-se da tentativa de se criar uma visão renovada e transformadora da subordinação. O objetivo principal é contribuir para a superação das dificuldades de enquadramento de situações fáticas, geradas pelo conceito clássico de subordinação, que se exacerbam, ou mesmo se exaurem num processo autofágico, em face, especialmente dos fenômenos contemporâneos da terceirização trabalhista e do teletrabalho.

Há, portanto, que se dar uma nova roupagem, um novo enfoque para a subordinação, atualizando-a de acordo com as atuais necessidades e criando concepções que possam preservar a proteção social mínima do trabalhador, ou seja, ao invés de excluir camadas de trabalhadores do âmbito do Direito do Trabalho, há que se caminhar em sentido inverso, buscando incluir nas garantias trabalhistas mínimas, o maior número possível de trabalhadores, protegendo-os contra os malefícios causados pelos modos de produção capitalistas.

Com esse intuito, os doutrinadores e juristas, influenciados, entre outros, por Maurício Godinho Delgado, têm se empenhado em buscar a aplicação de um novo conceito de subordinação, redefinido a partir das transformações ocorridas recentemente nas relações de trabalho. Essa visão moderna está sendo criada com fundamento na teoria da subordinação estrutural, elemento que está sendo utilizado, ainda que discretamente.

---

<sup>5</sup> **BARROS**, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 7ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 223.

### 3. Evolução histórica do conceito de subordinação

Desde os primeiros registros da história humana, percebe-se que os seres humanos sempre se organizaram para poderem desenvolver suas atividades. Fosse o extrativismo, a caça ou a pesca, os indivíduos mais experientes sempre possuíam a posição de liderança frente aos indivíduos com menor experiência.

Tal estrutura de trabalho perdurou por toda história da humanidade, não importando a justificativa usada pelas sociedades para a sua manutenção.

Mas somente com o advento da criação do Direito do Trabalho como ciência é que se classificaram as características de tal relação.

Devemos lembrar que o Direito do Trabalho como ciência ocorre apenas em meados do séc. XIX, e após muitos conflitos.

O momento histórico era de muita efervescência social; os ideais do pensamento iluminista começavam a alcançar os pensamentos dos mais diversos grupos, gerando diversos movimentos sociais como a Revolução Inglesa (1642); a Independência Americana (1776); e a Revolução Francesa (1789).

Todo o movimento histórico naquele momento se baseava na idéia de que os indivíduos eram livres, e o Estado não deveria intervir nas relações sociais. Este movimento hoje é interpretado como a primeira geração de direitos sociais, onde as garantias para o indivíduo deveriam ser almejadas, e sem a interferência estatal.

Contudo este momento social ocorre concomitantemente com a Revolução industrial, que foi o movimento que provocou diversas transformações na sociedade, incluindo as relações de trabalho, haja vista que tal movimento provocou intensa migração e urbanização.

As relações entre empregadores e empregados eram desiguais e precárias, aumentando ainda mais os conflitos. Neste momento, o Estado se vê obrigado a intervir. Surgindo então os primeiros códigos legais que regulavam as relações trabalhistas, o que também gera a segunda geração de direitos sociais.

Nesta época, os doutrinadores entendiam que o empregado estava obrigado a obedecer ao seu empregador pelo simples fato de este pagava seu

salário. Criando assim o conceito de subordinação econômica. Seus conceitos modificaram a forma de como o trabalho deveria ser estruturado, pois quando surgiu a industrialização, os maquinários eram rudimentares, com poucos mecanismos técnicos, e as fábricas eram pequenas, muito parecidas com oficinas.

Neste momento, a doutrina viu que a subordinação não era mais possível simplesmente por causa da contraprestação pecuniária, criando assim o conceito de *subordinação técnica*, que remete aos tempos antigos, quando o subordinado ficava nesta posição, por depender dos ensinamentos de seu gestor para poder executar seu trabalho.

Porém, os avanços tecnológicos posteriores à aplicação das ideias destes homens, bem como a educação técnico-profissionalizante, fizeram com que os trabalhadores se tornassem especialistas no seu trabalho. Fazendo com que estes, muitas vezes, saibam muito mais os conceitos técnicos para desenvolvimento de suas tarefas que seus gestores. O que fez com que a doutrina viesse a desenvolver o conceito de *subordinação jurídica*.

Porém, após a Segunda Guerra Mundial, Taichii Ohno (1912 – 1990), propôs um novo sistema administrativo, que passou a ser conhecido posteriormente como Sistema Toyotista de Produção..

Com isso, eliminou-se o excesso de maquinário, área útil empenhada nas atividades e o número de empregados necessários para a mesma produção, mantendo-se apenas os trabalhadores multifuncionais, qualificados e adaptáveis às mudanças.

Embora tal modelo de gestão tenha trazido grandes avanços do ponto de vista empresarial, o mesmo tem ocasionado o aumento considerável nas desigualdades sociais e vilipendiado os trabalhadores em direitos decorrentes de lutas históricas.

Assim, preocupando-se com esse moderno sistema de gestão refratário ao direito trabalhista original, que evidentemente encontra-se desatualizado, a doutrina tem cogitado criar uma nova forma de conceituar a subordinação, baseando-se na concepção estruturalista da subordinação, o que vem sendo denominada como *subordinação estrutural*.

#### **4. Natureza da Subordinação**

A discussão acerca da natureza jurídica da subordinação encontra-se praticamente pacificada na doutrina juslaboralista, em que pese ainda existir alguma divergência entre subjetivistas e objetivistas.

Para os subjetivistas, o elemento subordinação atua sobre a pessoa do empregado, criando-lhe um estado de sujeição. A subordinação, para os seguidores dessa corrente, é uma condição pessoal do empregado no seio de um vínculo laboral, e não uma qualidade da atividade de trabalho.

Por outro lado, para os objetivistas, corrente amplamente majoritária, defendida, entre outros, por Delgado “a subordinação classifica-se, inquestionavelmente, como um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho”.<sup>6</sup>

O mesmo entendimento acerca da natureza jurídica também é sustentado por Cairo Jr., que afirma: “a subordinação só pode ser explicada pelo seu caráter jurídico, pois tem origem em um contrato de trabalho, onde o empregado despoja-se de sua liberdade de execução dos serviços, transferindo para o empregador a propriedade do seu resultado”.<sup>7</sup>

Também para Camino, não há dúvidas de que “a natureza da subordinação, numa relação de trabalho em que se admite como essencial o elemento volitivo, é jurídica”, e essa subordinação jurídica ou hierárquica “resulta da obrigação personalíssima de trabalhar e da condição econômica ou social do prestador. Tal obrigação não se limita ao ato de trabalhar, mas também de fazê-lo sob a direção e fiscalização de outrem”.

Portanto, a subordinação jurídica decorre do contrato de trabalho estabelecido entre o trabalhador e o tomador de serviços, através do qual, aquele acolhe o direcionamento objetivo deste sobre a forma de realização do trabalho para o qual foi contratado.

## **5. A importância da subordinação.**

---

<sup>6</sup> **DELGADO**, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ªed. São Paulo: LTr, 2011.

<sup>7</sup> **CAIRO JR**, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Podivm, 2008.

Dentre os requisitos caracterizadores da relação de emprego, a subordinação continua sendo a mais discutida e aquela com mais dificuldade, por parte da doutrina e jurisprudência, para conceituação e aplicabilidade nas relações de trabalho. Todo o ordenamento juslaboral brasileiro foi construído com base na proteção social ao trabalhador, tendo a subordinação como elemento indispensável à caracterização da relação de emprego. Tal subordinação, em seu conceito originário, a chamada subordinação clássica ou tradicional, é fundada na relação de sujeição do empregado diante do empregador, estando o primeiro sujeito ao controle, à fiscalização e à gerência do último. Essa forma de subordinação foi, por muitos anos, aplicada e, até os dias de hoje, serve como o critério mais utilizado pelo Judiciário para declarar o vínculo empregatício.

Caracterizando o vínculo de emprego, a subordinação é na verdade, uma espécie do gênero subordinação, na forma que, o direito do trabalho, surgiu com a sociedade industrial do século XIX, e o trabalho assalariado surgiu com o objetivo maior de oferecer uma proteção mínima aos operários das fábricas advindas da Revolução Industrial, os quais se sujeitavam à exploração e à opressão contínua dos empregadores, com o intuito de corrigir as desigualdades entre empregados e empregadores, surge o contrato de trabalho. E, desta forma, surge a subordinação, como condição da relação de emprego.

## **6. A subordinação no contrato de trabalho.**

O artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, ao definir empregado, refere-se à prestação pessoal de serviços a empregador, sob a dependência deste. E o artigo 2º do mesmo diploma, quando define empregador, afirma que este dirige a prestação pessoal de serviços do empregado.

Da conjunção destas duas características, que são a direção do trabalho do empregado pelo empregador e a dependência daquele em relação a este, doutrina e a jurisprudência, de maneira uniforme, reconhecem como atributo essencial à configuração do vínculo de emprego a subordinação jurídica.

Por força desta subordinação direta o vínculo jurídico relevante para o Direito do Trabalho é somente aquele que gera o poder de comando do



empregador em relação à atividade desenvolvida pelo empregado, no curso do contrato de trabalho.

Deste modo, se houver trabalho prestado por pessoa física com autonomia, estará ausente um requisito essencial, não se configurando o contrato de trabalho. De igual modo, se o trabalho for prestado por pessoa jurídica, igualmente ausente outro requisito essencial, que é a personalidade, não se cogitando de contrato de trabalho. A não eventualidade também é requisito essencial, daí porque sendo eventual o trabalho não se cogita de contrato de trabalho.

Deste modo, a fim de que se configure o contrato individual de trabalho, é necessária a conjunção dos requisitos constantes dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, a que nos referimos anteriormente.

Mas, na medida em que as relações entre empregado e empregador evoluíram, sofisticando-se o modo de produção e a forma de prestar serviços, tornou-se necessário adequar aqueles conceitos à realidade, de modo a que o Direito dê uma resposta adequada às relações sócio-econômicas, sob pena de divórcio entre estas duas realidades.

Assim, o simples fato de determinado serviço prestado por pessoa física ser útil ou inserir-se no processo produtivo da empresa tomadora de serviços, não induz, obrigatoriamente, ao reconhecimento da relação de emprego, pois esta requer a presença de todos os requisitos anteriormente referidos.

A mera subordinação estrutural, assim entendida a prestação de serviços que se agrega à atividade empresarial, sem que o prestador receba ordens diretas ou indiretas do tomador de serviços, mesmo que esta atividade venha a integrar a organização empresarial, por si só não tem o condão de configurar o vínculo empregatício.

E, de qualquer forma, havendo o preenchimento dos requisitos para a caracterização da subordinação, não há falar em vínculo de emprego.

Majoritária é a sustentação de que a subordinação é de natureza jurídica, chamada por alguns autores de subordinação hierárquica. A tese explica que a subordinação resulta de um contrato de trabalho, firmado entre uma empresa e uma pessoa natural, ficando esta última hierarquicamente subordinada, por ato de sua livre vontade e desvinculada de qualquer grupo social, às ordens e à direção do tomador de serviço que a remunera, com base no pacto contratual e nas normas trabalhistas. A dependência do empregado resultaria, portanto, da própria natureza da organização empresarial, sendo algo puramente contratual.

Segundo Alice Monteiro de Barros, “a subordinação jurídica na qual o homem livre subordina-se a outro deriva da relação que existe entre trabalho e propriedade. A propriedade atrai a força de trabalho e permite que seu titular a dirija, pois os frutos dessa atividade lhe pertencem, como também os riscos do empreendimento econômico”<sup>8</sup>.

A subordinação jurídica, oriunda do contrato de trabalho, embora acarrete a dependência hierárquica, não importa na subordinação social do homem que trabalha ao seu empregador. Segundo Francisco Rossal de Araújo, o poder de direito, em que se compreende a subordinação no contrato de emprego, pode ser verificado, de certa maneira, em todos os contratos, ainda que em menor intensidade. Segundo o autor, “mesmo havendo, pelo menos em tese, uma liberdade para contratar, uma vez realizado o contrato e não havendo nenhuma ilicitude em sua forma ou em seu objeto, o indivíduo deve cumprir o avençado, e não o fazendo, pode ser coagido a fazê-lo através de meios fornecidos pelo próprio ordenamento jurídico”.

Através de estudos, fica evidente que a primazia da subordinação jurídica como critério definidor da relação de emprego, vem perdendo sua aplicabilidade em meio às novas formas de labor.

Percebe-se uma tendência em substituir a noção única de subordinação por subordinações diferenciadas, onde o princípio da proteção, basilar no Direito do Trabalho, deve incidir não mais em relação à intensidade da subordinação, pois esta muitas vezes é imperceptível, mas sim na debilidade contratual, qual seja, a posição hipossuficiente do trabalhador quando presta seu labor, mesmo que este não esteja sob às ordens diretas de quem o contratou. A contratação do trabalho se dá sobre a atividade a ser prestada e, mesmo que não se possa separar o trabalho de quem o presta, o foco da subordinação deve estar justamente na natureza desse labor, pois é este o objeto do contrato de emprego.

As transformações das formas de produção, inclusive com a descentralização empresarial, a terceirização de atividades e o crescimento do setor de serviços, fazem com que, na identificação da subordinação trabalhista, se tenha cada vez menos de levar em conta os parâmetros próprios do trabalho realizado em tempos pretéritos, em ambiente fabril ou industrial. Em linhas gerais, a subordinação no escritório não se exterioriza como a subordinação na fábrica. Mais ainda, não é descabido falar em verdadeira atenuação da subordinação, que dia a dia mais se aproxima de

---

<sup>8</sup> **BARROS**, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 284.

simples “supervisão”, por parte do empregador, da atividade realizada. Na sociedade contemporânea, diversamente do que ocorria nos primeiros tempos da industrialização, contam mais as capacidades de criação e de iniciativa do que a disciplina.

A liberdade decisória relativamente a certos aspectos da execução do serviço, ainda que completa e absoluta, nem sempre implica ausência da subordinação inerente ao contrato de trabalho. Em alguns domínios, especialmente em questões técnicas, liberdade do gênero é compatível com a relação de emprego.

## 7. A subordinação no Direito Brasileiro

O dispositivo que regula a relação de emprego no Brasil está previsto no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho CLT: *Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.*

Como ensina Amauri Mascaro Nascimento: *“empregado é o trabalhador cuja atividade é exercida sob a dependência de outrem para quem ela é dirigida. Nossa lei usa a palavra “dependência”. No entanto, em lugar dela, generalizou-se hoje outra expressão, a palavra “subordinação””*.<sup>9</sup>

Pelo que este doutrinador demonstra, o sistema legal brasileiro ainda preceitua que o conceito de subordinação vigente é o conceito de subordinação jurídica, também denominado como subordinação clássica.

Ou seja, para a legislação pátria, a relação empregatícia somente existe entre o trabalhador, na qualidade de contratado, e seu empregador, na qualidade de contratante, devendo o segundo assumir todos os encargos e responsabilidades decorrentes da relação de emprego.

Desta forma, empregado é um trabalhador subordinado. E, se o trabalhador não é subordinado, será considerado trabalhador autônomo, não empregado. As leis trabalhistas são voltadas para a proteção do trabalhador subordinado e não para o trabalhador autônomo.

---

<sup>9</sup> **NASCIMENTO**, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. Editora LTR, São Paulo, 23ª Edição Revista e Atualizada, 2001.

Ficando claro que, segundo este, as relações de emprego decorrentes de contrato de terceirização são, objetivamente, firmados sem que o tomador dos serviços tenha alguma responsabilidade direta.

## **8. Relação de dependência entre empregado e empregador**

De acordo com a teoria da subordinação estrutural, que são as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para o seu posicionamento e classificação no contexto empresarial econômico, a atividade do trabalhador seria imprescindível para a atividade da empresa e àquele se vincula esta em razão da integração de atividades, o que redundaria em uma situação de dependência. Vale ressaltar que tal dependência não está relacionada ao fator econômico ou social, nem técnico, mas sim a uma dependência jurídica ligada ao trabalhador como componente fundamental dentro da empresa, sem o qual o movimento estrutural desta não ocorre.

Para Carmen Camino, não se pretende, com essa visão, reduzir o trabalho humano a simples fator de produção. O Direito do Trabalho emerge, justamente, da preocupação de impedir que tal venha a ocorrer. É que, sob o ponto de vista do empreendedor da atividade econômica, abstraída a relação pessoal, a força de trabalho é imprescindível, e por isso, procurada. “Não é só o empregado que depende da empresa para ter trabalho e salário. A empresa, vista como expressão dinâmica do capital na busca de resultados, também depende da força de trabalho entregue pelo empregado.”

Tem-se a ideia de colaboração, na medida em que há uma ligação funcional entre a atividade do prestador dos serviços e aquela do destinatário da prestação profissional.

No âmbito dos contratos de prestação de serviços em geral, portanto até mesmo no âmbito da prestação autônoma de serviço, há parâmetros mínimos de comportamento emergentes do liame obrigacional. Pode-se estabelecer o dia em que o trabalho será realizado, bem como o horário ou o local em que isso irá ocorrer. Ainda assim, é perfeitamente concebível não se estar diante de contrato de trabalho, porquanto, não há como confundir diretivas, orientações gerais, conselhos, com subordinação jurídica estrita.

Diante do indelével caráter contratual da relação de emprego, nunca se deve desprezar a intenção das partes e o comportamento delas na

qualificação do vínculo decorrente da prestação de serviço. Se jamais pretenderam celebrar contrato de trabalho, comportando-se de modo conseqüente, é mais difícil, reunidos outros elementos que apontam para a inexistência da subordinação trabalhista, falar em vínculo de emprego.

## 9. A qualificação da subordinação no contrato feita pelas partes

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, a 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 delas.

Um trabalhador que presta uma atividade essencial à dinâmica de empresa, e de forma alienada, ou seja, distante e desvinculada do produto dessa atividade, seria necessariamente subordinado. Para Marcus Menezes Barberino Mendes, entre alienação e subordinação há, contudo, uma relação de causalidade, em que a primeira condiciona a segunda, ainda que a alienação, ela própria, seja também um ato ou efeito da condição do trabalho alheado: *“A alienação do produto do trabalho, ou seja, a secção entre os sujeitos da produção imediata (trabalhador) e da apropriação primária da mercadoria (patrão) é, pois, o ato que constitui a existência, inclusive jurídica, da relação de emprego, ato esse cuja causa é justamente a natureza da alienidade das condições de trabalho comum no capitalismo. O empregador é o demandador de trabalho, mas a impossibilidade de apartá-lo da pessoa humana conduz à relação jurídica em que o trabalhador cede o uso de sua energia vital e da sua atividade social”*.<sup>10</sup>

Fora do campo estritamente contratual não são raras as situações em que a pessoa natural se encontra, no cumprimento da atividade que lhe cabe

---

<sup>10</sup> MENDES, Marcus Menezes Barberino. CHAVES JUNIOR. José Eduardo de Resende. Subordinação Estrutural- Reticular e Alienidade. In Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, nº 32, janeiro-julho 2008.p.134.

desempenhar, vinculada a certas regras, sem que caiba falar em subordinação, no sentido trabalhista do termo. Os magistrados, por exemplo, gozam da mais ampla liberdade na condução dos processos e na decisão das causas que lhe são submetidas a julgamento

## 10. As transformações no mundo do trabalho

Conforme já exposto, a subordinação, especialmente em sua visão clássica, é o elemento essencial para a caracterização da relação de emprego. Entretanto, desde o surgimento do Direito do Trabalho, as relações de trabalho sofreram inúmeras e expressivas transformações. Observa-se ainda, que nas últimas décadas o sistema produtivo sofreu profundas mudanças, especialmente em decorrência dos avanços tecnológicos, do fenômeno da globalização, do aumento da competitividade e da busca pela redução dos custos do empreendimento empresarial.

Dessa forma, é natural que as relações de trabalho, à medida que necessitam adaptar-se a realidade atual, também estejam passando por transformações. Verifica-se, nesse contexto, o surgimento de “novas e distintas formas de trabalho, em que o poder de direção do empregador passou a ser exercido de forma mais sutil, as vezes quase imperceptível”.<sup>11</sup>

Diante dessas transformações no âmbito das relações de trabalho, especialmente em razão das inovações tecnológicas no campo da informática e da macroeletrônica, os trabalhadores da indústria passaram a realizar atividades mais complexas, e não mais tarefas simples e repetitivas. Nesse cenário, é evidente que o mercado passou a exigir a contratação de pessoas mais qualificadas, e ocorre que, em função dos altos cargos ocupados por esses trabalhadores e a aparente autonomia no direcionamento da atividade, muitos deles deixam de ter reconhecido seu vínculo de emprego, passando a ser considerados como prestadores de serviços autônomos, em que pese serem dependentes dos seus empregadores, os quais são os beneficiários diretos dessa prestação de serviços.

Ainda como exemplos dessas novas formas de trabalho, podem ser citados o teletrabalho e a terceirização.

---

<sup>11</sup> **LOCKMANN**, Ana Paula Pellegrina. Visão Atual da Subordinação no Direito do Trabalho. **Leituras Complementares de Direito e Processo do Trabalho**. Org. Bruno Freire e Silva. Salvador: Podvim, 2010. p. 31.

Consiste o teletrabalho ou trabalho à distância em uma nova forma de atividade em que o trabalhador executa suas tarefas fora da empresa, utilizando-se do avanço da tecnologia na área da informática e comunicação. E aqui é possível detectar a presença de uma subordinação indireta e porque não dizer, por vezes absolutamente direta. Com efeito, ainda que não haja o “contato direto e pessoal” entre o prestador e o tomador de serviços, o teletrabalhador pode ter sua atividade controlada pelo próprio computador, por relatório, por produção, etc.<sup>12</sup>

Quanto à terceirização, também é fenômeno recente no Direito do Trabalho, destacando-se especialmente nas últimas três décadas, e, em suma, é a atribuição, a terceiros, de atividades não relacionadas ao objeto social da empresa tomadora dos serviços.

Esse fenômeno tem preocupado doutrinadores e juristas, pois precariza as condições de trabalho e compromete a aplicação do princípio basilar do Direito do Trabalho: o princípio da proteção. De fato, a terceirização tem sido vista com um desvirtuamento dos direitos trabalhistas, objeto de anos de luta dos trabalhadores, em benefício do lucro e da competitividade das empresas no atual sistema capitalista. Isso porque, pela terceirização. De modo que, o trabalhador é inserido na atividade produtiva da empresa tomadora, integrando seu processo produtivo, mas sem desfrutar dos direitos reconhecidos aos trabalhadores contratados diretamente. A empresa obrigada a cumprir a legislação trabalhista não é a mesma que se beneficia dos serviços prestados.

Tamanha é a importância que o fenômeno da terceirização vem adquirindo no âmbito do Direito do Trabalho, que o TST, através da Súmula 331, já sedimentou entendimento de que quando a contratação com empresa terceirizada se dá de forma ilegal ou fraudulenta, o vínculo empregatício é formado diretamente com o tomador de serviços.

Percebe-se, entretanto, que apesar da aplicação desse entendimento, para fins de reconhecimento de direitos trabalhistas aos trabalhadores terceirizados, ainda há uma grande massa de trabalhadores que está desprotegida, mormente pelo fato de que para que se possa aplicar essa Súmula, é necessária a comprovação da fraude na terceirização, o que normalmente é mais difícil.

---

<sup>12</sup> **LOCKMANN**, Ana Paula Pellegrina. Visão Atual da Subordinação no Direito do Trabalho. **Leituras Complementares de Direito e Processo do Trabalho**. Org. Bruno Freire e Silva. Salvador: Podvim, 2010. p. 33.

Nessas novas formas de trabalho, como a contratação de altos empregados, o teletrabalho e a terceirização, a primeira impressão que se tem é que a subordinação estaria atenuada, ou até mesmo, suprimida, pois o poder diretivo apresenta-se de forma mais sutil.

Observa-se, que o poder diretivo ainda existe, mas deixou de ser manifestado por ordens diretas, para se mostrar internalizado na própria consciência do empregado, ou seja, modifica-se o seu objeto, eis que não é mais exercido sobre o modo de execução de uma tarefa, mas sim, sobre o seu resultado.

## **11. Análise jurídica da existência ou não da subordinação própria do contrato de trabalho**

Apreender o conceito de subordinação, por si só não basta para resolver o problema da qualificação de alguma relação jurídica concreta como contrato de trabalho ou como contrato de outra natureza. Nem sempre é fácil apurar, diante de determinados fatos, se estão ou não presentes circunstâncias bastantes para falar-se em subordinação trabalhista.

Pode haver a obrigação de cumprimento de horário e de comparecimento em certos dias da semana ou do mês, mas, de outra parte, maior liberdade no exercício da atividade. Somente o exame de cada situação, de cada realidade, sopesadas as peculiaridades do trabalho e a condição das pessoas que nele se envolvem, permite chegar a alguma conclusão.

De modo análogo, a ausência de sujeição a controle de horário, que pode ter importância em alguns casos, mostra-se pouco significativa em se tratando de trabalhador vinculado a posição diretiva ou gerencial. Em tal hipótese, a liberdade de horário é decorrência da natureza especial do vínculo, conforme art. 62, II, da CLT, não indício de autonomia na prestação de serviço. Em outro contexto, a falta de controle do horário de entrada e de saída do trabalhador, se indica alguma liberdade na modulação da atividade, torna-se menos relevante em caso de compensação de horário. Passa a ser mais o reflexo de novas formas de realização do trabalho, em que ganha espaço alguma autodeterminação, do ponto de vista organizativo, do serviço pelo trabalhador, do que indício da autonomia incompatível com a subordinação peculiar à relação de emprego.



Há certos aspectos ou circunstâncias que funcionam como indicativos da existência ou não da subordinação própria do contrato de trabalho. São elementos auxiliares na busca da qualificação da relação jurídica, cada vez mais invocados no Direito do Trabalho.

Constitui indício de subordinação jurídica trabalhista, própria do contrato de trabalho, em primeiro lugar, a sujeição a horário de trabalho, também a forma de remuneração do trabalho serve de indício relevante para determinar se há ou não subordinação e, portanto, se se trata ou não de contrato de trabalho.

O local em que se dá a prestação de serviço não deixa de ter sua importância, ainda que, não se confunda a subordinação com a inserção do trabalhador na estrutura da empresa. Tal qual o local de trabalho, a propriedade dos equipamentos de trabalho, é também indício a ser considerado. Afinal, pertencerem os instrumentos de trabalho ou as ferramentas utilizadas na execução do serviço ao trabalhador indica relação não empregatícia, de caráter autônomo.

Ademais, é preciso considerar, como aspecto de grande relevância, que “a emissão de ordens directas e o controlo da prestação do trabalhador apontam para a sua subordinação e, nessa medida, para a qualificação laboral do contrato; já a simples sujeição a instruções genéricas e a um controlo de resultados pode apontar para o trabalho autónomo”<sup>13</sup>.

Com os indícios apontados, vai-se além da singela presunção da natureza empregatícia do vínculo, a partir da mera prova ou admissão da prestação de serviço, presunção frequentemente mencionada na jurisprudência nacional e estabelecida, de modo expresse, em alguns ordenamentos jurídicos. A inferência que se pretende estabelecer, com a presunção criada, é demasiado larga e pouco traz de seguro quanto ao resultado do julgamento. Afinal, muitas são as situações em que há prestação de serviço sem que esteja configurado o contrato de trabalho.

É certo que, diante do princípio da primazia da realidade e mesmo da regra do art. 9º, da CLT, a mera qualificação de determinada relação jurídica como contrato de prestação de serviço, feita pelas partes nela envolvidas, não basta para afastar eventual natureza empregatícia da relação, ainda que se confira a tal qualificação a mais ampla solenidade e formalidade. A

---

<sup>13</sup> **RAMALHO**, Maria do Rosário Palma. Direito do trabalho: situações laborais individuais cit., p. 36-37. TRT – 4ª Reg., 3ª T., RO n. 94.023108-5, Rel. Juiz Pedro Luiz Serafini, julg. em 25.07.1996 in DJRS de 26.08.1996

natureza da relação determina-se pela realidade da prestação de serviço, não pela forma jurídica ou denominação dada ao vínculo.

Para decidir sobre a existência ou não do contrato de trabalho é necessário examinar o comportamento individualizado do prestador de serviço, o que implica, necessariamente, estudo casuísta da forma como se desenvolve a atividade. Daí a importância da prova testemunhal, ao lado do depoimento pessoal das partes, sempre que no processo esteja em discussão a natureza jurídica do vínculo formado entre trabalhador e prestador de serviço. É a partir da prova testemunhal e do depoimento pessoal que se pode melhor apreender a realidade fática do trabalho, nem sempre adequada e suficientemente evidenciada pela prova pré-constituída, mesmo que de caráter documental.

Assim, na avaliação da existência ou não de contrato de trabalho, a conclusão a que sobre os fatos se chega no juízo de primeiro grau, perante o qual se produziu a prova, adquire valor redobrado, sempre que respeitada a imediatidade e a identidade física. Ainda que tenha o recurso efeito devolutivo amplo, de modo a permitir, em tese, revisão tanto das conclusões sobre as questões de direito como daquelas relativas aos fatos.

Por conseguinte, a controvérsia sobre a natureza subordinada do trabalho e, via de consequência, sobre o caráter trabalhista ou não do vínculo pode, a depender da forma como se coloca, dar margem a reexame em recurso de natureza extraordinária. Não se deve confundir o reexame dos elementos probatórios contidos no processo com o enquadramento jurídico dos fatos constantes do acórdão proferido e impugnado mediante recurso de natureza extraordinária. É vedada a primeira prática, mostrando-se a segunda indispensável a que se conclua pela adequação, ou não, do recurso.

## **12. A subordinação estrutural como elemento definidor das atuais relações de emprego**

A subordinação estrutural amplia o conceito de subordinação propondo que seu ponto de identificação seja a inserção estrutural do trabalhador na dinâmica da empresa tomadora de serviços.

A ideia de subordinação estrutural supera as dificuldades de enquadramento de situações fáticas que o conceito clássico de subordinação tem demonstrado. Dificuldades estas que se exacerbam em face, especialmente, do fenômeno da terceirização trabalhista. Nesta medida ela viabiliza não apenas alargar o campo de incidência do Direito do Trabalho,

como também conferir resposta normativa eficaz a alguns de seus mais recentes instrumentos desestabilizadores, em especial, a terceirização.

Apresenta-se uma concepção estruturalista da subordinação, com o objetivo de incluir no conceito de empregado todo o trabalhador inserido na ‘dinâmica do tomador de seus serviços’, vale dizer, no âmbito de repercussão das decisões da empresa principal, ainda que apenas para ‘colaborar’ indiretamente (mas de forma dependente e habitual).

Importante registrar que não se analisa a inserção da pessoa do trabalhador na empresa, mas sim da integração da atividade que o mesmo desenvolve. A integração (ou inserção) na empresa não se dá na pessoa do trabalhador, mas na de sua atividade. E analisa-se que inserção apresenta-se de atividade em atividade e não de pessoa pra pessoa.

Então, de acordo com os argumentos defendidos pelos doutrinadores que seguem essa teoria, ocorre a subordinação estrutural quando o trabalhador desempenha atividades que são integradas à estrutura e à dinâmica organizacional da empresa, ao seu processo produtivo ou às suas atividades essenciais.

Portanto, na aplicação da subordinação estrutural, não importa a exteriorização dos comandos, pois, no fundo e em essência, o que vale mesmo é a inserção objetiva do trabalhador no núcleo, no foco, na essência da atividade empresarial, pouco importando se receba ou não suas ordens diretas, mas se a mesma o acolhe, estruturalmente, em sua dinâmica de organização e funcionamento.

Isso significa que estando o serviço prestado pelo trabalhador inserido na cadeia produtiva da empresa, inexistente autonomia, pois o trabalhador não organiza ou gerencia a sua própria atividade, mas deixa seu trabalho ser utilizado na estrutura da empresa, como essencial à realização da finalidade desta.

É por conta disso que o novo conceito de subordinação está sendo invocado pelos magistrados diante de situações de terceirização de atividades, que apesar de serem aparentemente de meio, estão estruturalmente ligadas ao objeto social da empresa tomadora dos serviços. Nesse contexto, a subordinação estrutural vem sendo adotada para fins de reconhecimento do vínculo empregatício do trabalhador diretamente com o tomador de serviços, garantindo ao obreiro supostamente terceirizado a mesma gama de direitos trabalhistas que tem o empregado contratado diretamente.

Ressalta-se ainda que para os defensores dessa teoria, a subordinação é resultante do fato de que o homem não se separa do trabalho que realiza, o qual serve de instrumento para a concretização de um fim maior, o objetivo comum da cadeia estrutural de uma empresa.

Se enquanto trabalha, o trabalhador está submetido a uma estrutura de organização empresarial destinada a um objetivo, do qual o trabalho por ele prestado faz parte, juntamente com todos os outros elementos da empresa, está-se diante de uma relação de trabalho subordinado.

Em suma, na aplicação da teoria da subordinação estrutural, a caracterização do vínculo de emprego pressupõe a inserção do trabalhador na estrutura da empresa, oferecendo prestação de serviço que seja indispensável aos fins da atividade empresarial. Em outros termos, é observada a subordinação, em sua dimensão estrutural quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pela empresa, e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente riscos de perdas ou de ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, os quais pertencem, originariamente, à empresa para a qual presta a sua atividade.

Diante do que foi exposto, é possível concluir que a subordinação em seu viés estrutural, em conjunto com os demais pressupostos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, deve ser utilizada como elemento definidor das atuais relações de emprego, como forma de garantir aos trabalhadores que se encontram à margem da tutela trabalhista os mesmos direitos garantidos aos empregados, caracterizados como tal pelo pressuposto da subordinação clássica. Dessa forma, certamente estará sendo observada a própria razão de ser do Direito do Trabalho: a proteção do trabalhador.

### **13. Conclusão**

A subordinação, elemento essencial para a caracterização do contrato como sendo de trabalho, supõe mais do que a mera sujeição a certas obrigações, o que se encontra em qualquer relação contratual, inclusive em contratos civis de prestação de serviço. Supõe a prerrogativa, conferida ao tomador de serviço, de, durante o exercício do trabalho, estabelecer concretamente as diretrizes a serem observadas pelo trabalhador. Varia, porém, sua intensidade, conforme a natureza da atividade, a função do empregado, etc. Sua identificação, por meio de operação que envolve

qualificação jurídica dos fatos, suscetível de revisão em recurso de natureza extraordinária, portanto, reclama exame da forma como se desenvolve a atividade e pode ser feita também a partir de indícios, entre os quais não deixam de ter peso, conquanto não sejam decisivos, como nenhum outro indício é, a qualificação da relação jurídica feita pelas próprias partes nela envolvidas e o comportamento por elas adotado.

Para bem compreender a subordinação, utilizou-se do procedimento histórico, com a investigação dos fatos, bem como da evolução do trabalho humano em face da subordinação, pois o Direito do Trabalho, mais até que em outros ramos do Direito, é um fenômeno ligado à evolução da sociedade, é um processo que se desenvolve no espaço e no tempo, estando sempre em constante mutação.

Essa nova abordagem do fenômeno da subordinação evidencia uma preocupação da doutrina e da jurisprudência em resgatar direitos fundamentais dos trabalhadores, por meio de uma inclusão social. O trabalho, visto como fonte de realização do ser humano, é o instrumento que o homem possui para transformar a sociedade e modificar a si e ao próximo. Desta forma, a flexibilização proposta traduz-se como uma forma de adaptar o mundo do trabalho à complexidade da sociedade atual, resgatando o valor da atividade prestada individualmente, a qual integra todo um complexo sistema de produção, o qual proporciona o desenvolvimento socioeconômico de toda uma nação.

O instituto da subordinação é extremamente relevante para o Direito do Trabalho, pois é o elemento, por excelência, que caracteriza a relação de emprego. No entanto, o que se tem observado no contexto atual, diante das novas formas de organização do trabalho, é que o seu conceito clássico tem se mostrado insuficiente para a aplicação, em sua plenitude das garantias trabalhistas.

Percebe-se, diante disso, que a manutenção do conceito tradicional de subordinação, como único critério analisado no reconhecimento da relação de emprego, geraria grandes distorções e injustiças, afrontando o princípio da isonomia e comprometendo a razão de ser do Direito do Trabalho: o princípio da proteção do trabalhador.

Constatada a necessidade de readequação conceitual da subordinação, foi proposta pelos doutrinadores a teoria da subordinação estrutural, com o objetivo de promover uma releitura universalizante do conceito de subordinação, estendendo a tutela trabalhista à massa de trabalhadores que encontra-se à margem dos direitos garantidos aos empregados, como os altos empregados, os teletrabalhadores e os trabalhadores terceirizados.

A subordinação, analisada sob o enfoque estruturalista, dispensa a existência de ordem direta do empregador, o qual passa a coordenar apenas a produção como um todo, sendo que este controle se opera através de seu resultado e não sobre a forma de sua realização.

Pela teoria da subordinação estrutural, estando o trabalhador inserido na cadeia produtiva de bens ou serviços da empresa, resta atendido o requisito fático-jurídico da subordinação no modelo estrutural, independentemente de estar sujeito ao controle rígido, a fiscalização e a submissão quanto à forma de exercício da atividade.

Por fim, analisando os fundamentos que embasam a proposta de readequação do conceitual da subordinação, acredita-se que a aplicação da teoria da subordinação estrutural mostra-se como uma solução eficaz na extensão dos direitos trabalhistas aos trabalhadores hipossuficientes que se encontram excluídos da condição de empregado. Percebe-se, ainda, que com a aplicação dessa teoria, está havendo um resgate do valor social do trabalho, evidenciando-o como realização do indivíduo e digno da maior proteção estatal possível.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

**ARAÚJO**, Rossal. A boa-fé no contrato de emprego. São Paulo: LTr, 1996. p. 159.

**BARROS**, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 284.

**BARROS**, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 7ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 223.

**BASILE**, César Reinaldo Offa. Direito do Trabalho. 3 ed. reform. São Paulo: Saraiva, 2010. (Sinopses Jurídicas; v.27). 167 p.

**BELTRAN**, Ari Possidonio. A autotutela nas relações do trabalho. São Paulo: LTr, 1996. 327 p.

**BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho.** Armando Casimiro Costa, Irany Ferrari, Melchíades Rodrigues Martins. 39 ed. São Paulo: LTr, 2012.

**BORBA**, Joselita Nepomuleno. Subordinação Jurídica, parassubordinação, contrato de atividade: a busca de uma nova dogmática para a relação de trabalho. In Revista de Direito do Trabalho, ano 30, n° 116, out/dez 2004. p. 232-248.

**CAIRO JR**, José. Curso de Direito do Trabalho. 2 ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Podivm, 2008.

**CAMINO**, Carmen. Direito Individual do Trabalho. 4 ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. p. 190.

**CAMINO**, Carmen. Direito Individual do Trabalho. 4 ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. 558p.

**CHEMIN**, Beatriz F. **Manual da Univates para trabalhos acadêmicos.** 2ed. Lajeado: Univates, 2012. E-book. Disponível em: [www.univates.br](http://www.univates.br). Acesso em: 06 ago. 2012.

**DELGADO**, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 10ªed. São Paulo: LTr, 2011.

**DELGADO**, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. Revista do Ministério Público do Trabalho, Brasília, ano XVI, n. 31, mar. 2006. Disponível para download em: <http://www.anpt.org.br/site/download/revista-mpt-31.pdf>.

**FRAGA, Cristiano. Subordinação Estrutural: um novo paradigma para as relações de emprego.** E-book. Disponível em: <[http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2011\\_1/cristiano\\_fraga.pdf](http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2011_1/cristiano_fraga.pdf)> Acesso em: 06 ago. 2012.

**LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina.** Visão Atual da Subordinação no Direito do Trabalho. **Leituras Complementares de Direito e Processo do Trabalho.** Org. Bruno Freire e Silva. Salvador: Podvim, 2010. Pg. 25-38.

**LOUREIRO, Felipe José Silva.** A subordinação e as atuais relações entre capital e trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 15, n. 2618, 1 set. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/17308>>. Acesso em: 12 ago. 2012.

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

**MARTINS, Sérgio Pinto.** **Direito do Trabalho.** 25ed. São Paulo: Atlas, 2009.

**MENDES, Marcus Menezes Barberino. CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende.** Subordinação Estrutural- Reticular e Alienidade. In Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, nº 32, janeiro-julho 2008.p.134.

**NASCIMENTO, Amauri Mascaro.** Iniciação ao Direito do Trabalho. Editora LTR, São Paulo, 23ª Edição Revista e Atualizada, 2001.

**RAMALHO, Maria do Rosário Palma.** Direito do trabalho: situações laborais individuais cit., p. 36-37. TRT – 4ª Reg., 3ª T., RO n. 94.023108-5, Rel. Juiz Pedro Luiz Serafini, julg. em 25.07.1996 in DJRS de 26.08.1996.

**VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de.** **Relação de emprego.** São Paulo: LTr, 2005.



**VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de emprego: estrutura legal e supostos --** Imprensa: São Paulo, LTr, 1999, p. 478.