

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

EDUARDO DOS SANTOS APPIO

**SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL:**

Uma Releitura Necessária da Relação de Emprego

Porto Alegre

2011

EDUARDO DOS SANTOS APPIO

SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL:

Uma Releitura Necessária da Relação de Emprego

Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Jurídicas e Sociais apresentado ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS – como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Porto Alegre

2011

EDUARDO DOS SANTOS APPIO

SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL:

Uma Releitura Necessária da Relação de Emprego

Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Jurídicas e Sociais apresentado ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS – como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel.

Aprovado em Porto Alegre, em 7 de dezembro de 2011.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dr. Glênio José Wasserstein Hekman

---

Prof. Dr. Ricardo Antônio Lucas Camargo

---

Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles  
Orientador

Dedicatória

À minha querida irmã Elenice.

## AGRADECIMENTOS

Se hoje posso desfrutar do horizonte de outrora é por conta daqueles que me ensinaram a vê-lo como meta e não simples sonho; que me ensinaram a trilhar caminho próprio, mas sem esquecer que sozinho não se chega a lugar algum e, comigo enfrentaram todas as dificuldades. Por isso tudo quero agradecer aos meus pais, Diomedes e Maurícia, e às minhas irmãs, Eloisa, Elenice e Sheila.

Ao Ministério Público do Trabalho por ter despertado em mim a paixão pelo Direito do Trabalho e, especialmente, ao Dr. Itaboray e ao Dr. Queiroz, pelo conhecimento teórico e pelas experiências práticas que me proporcionaram.

À Universidade Federal do Rio Grande do Sul, que possibilitou o meu desenvolvimento acadêmico e profissional com toda a sua estrutura e excelência.

Ao professor Leandro pelas excelentes aulas e pela paciente e zelosa orientação.

Aos amigos, pelo apoio e compreensão nos momentos em que estive ausente.

Por fim, àquela que compartilhou de todas as minhas inquietações durante a elaboração desta pesquisa: a minha amada Laura.

*“Nada mais pacífico e controvertido, em  
Direito do Trabalho, do que a subordinação.  
Pacífico como linha divisória, controvertido  
como dado conceitual.” (VILHENA, 1975)*

## RESUMO

O presente trabalho objetivou demonstrar a insuficiência do conceito clássico de subordinação enquanto pressuposto de existência da relação de emprego na sociedade pós-industrial. Também visou a compreender o conteúdo e os limites da subordinação sob a visão dos defensores da Teoria da Subordinação Estrutural e a analisar a aplicação dessa teoria no combate à fraude à relação de emprego e, a partir disso, extrair conclusões acerca da sua viabilidade jurídica enquanto critério de aferição da existência de uma relação de emprego. Verificou-se que, não obstante a existência de algumas notas distintivas, estabelecidas por seus defensores, a subordinação estrutural, integrativa e objetiva consistem no mesmo ideal tórico. Observou-se, ainda, que as críticas doutrinárias formuladas a respeito da teoria da subordinação estrutural não são capazes de inviabilizá-la juridicamente e que, de fato, ela consiste em eficaz instrumento de combate à fraude à relação de emprego. Por outro lado, compreendeu-se que existem situações nas quais os limites havidos entre o trabalho subordinado e o autônomo se apresentam demasiadamente obscuros, impondo-se ao intérprete também investigar a existência de indícios de autonomia antes decidir-se pela natureza empregatícia de uma relação de trabalho.

*Palavras-chave:* Subordinação; relação de emprego; empregado; empregador; autonomia.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>8</b>
<b>1 A RELAÇÃO DE EMPREGO.....</b>	<b>10</b>
1.1 A Natureza Jurídica da Relação de Emprego.....	11
1.2 Os Pressupostos da Relação de Emprego.....	21
<b>2 O EMPREGADOR E A EMPRESA.....</b>	<b>32</b>
2.1 A Empresa.....	34
2.2 A Despersonalização do Empregador.....	35
2.3 O Poder Diretivo.....	36
2.4 A Terceirização.....	38
<b>3 A TEORIA DA SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL.....</b>	<b>45</b>
3.1 Os Direitos Fundamentais do Trabalho e a Relação de Emprego.....	46
3.2 Uma Releitura Necessária do Conceito de Subordinação.....	47
3.3 A Subordinação Estrutural como Proposta de Interpretação.....	53
3.4 A Subordinação Estrutural e o Combate à Fraude à Relação de Emprego.....	61
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>69</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>72</b>



## INTRODUÇÃO

O âmbito de atuação do Direito do Trabalho no Brasil é delimitado pelos arts. 2º e 3º da CLT, que definem empregado e empregador. Da conjugação desses dois dispositivos legais é que são extraídos os pressupostos de existência da relação de emprego, a qual, por sua vez, consiste no instituto basilar desse ramo jurídico especializado. Entre tais pressupostos, todavia, é a subordinação que assume papel mais destacado, tendo em vista tratar-se do elemento mais importante para a resolução da maioria dos casos em que se discute a natureza trabalhista de uma determinada relação jurídica.

A subordinação, não obstante pacífica enquanto pressuposto central da relação de emprego, é extremamente controvertida em sua linha demarcatória. De fato, trata-se de um conceito dinâmico que comporta mais de uma interpretação. Aliás, assim devem ser todos os conceitos jurídicos que pretendem acompanhar a evolução da sociedade.

Certo é que a interpretação clássica da subordinação, cunhada nos albores do Direito do Trabalho, não comporta mais a realidade das relações de trabalho. Diante disso, a doutrina muito tem se debruçado sobre esse pressuposto da relação de emprego, a fim de formular um conceito adequado à organização do trabalho em sua sistemática atual. É nesse contexto que exsurge a Teoria da Subordinação Estrutural, objeto central do presente estudo.

O objetivo deste trabalho consiste em analisar o conteúdo e os limites da subordinação estrutural e, a partir disso, questionar a viabilidade jurídica de sua aplicação na resolução das controvérsias que se apresentam à Justiça do Trabalho.

O primeiro capítulo será dedicado ao exame da relação de emprego. Em sua primeira parte, serão abordadas as teorias formuladas a respeito da sua natureza jurídica, bem como o posicionamento adotado pelo legislador pátrio a respeito do assunto. Essa análise é importante para que se entenda, adequadamente, os efeitos norma trabalhista sobre a vontade das partes em uma relação jurídica. Na segunda parte do capítulo, serão analisados os pressupostos da relação de emprego, afinal, não é apenas a subordinação que determina a sua existência.

No segundo capítulo, por sua vez, tratar-se-á da relação havida entre o empregador e a empresa, porquanto seus contornos estão intimamente ligados à ideia de subordinação estrutural. Também será objeto de estudo, nesse capítulo, o poder diretivo do empregador enquanto contraface da subordinação estrutural. Ainda comportará análise nesse capítulo, o fenômeno da terceirização, uma vez que totalmente vinculado às noções de empresa e de

poder diretivo na definição de quem seja o verdadeiro empregador em uma determinada relação.

Uma vez apresentados, nos dois primeiros capítulos, os aspectos jurídicos que envolvem a relação de emprego será, pois, o momento de adentrar em definitivo no objeto do presente estudo. Dessa forma, o terceiro e derradeiro capítulo, partindo de justificações constitucionais e argumentos sociológicos, demonstrará a insustentabilidade da visão clássica de subordinação e, em seguida, apresentará o conteúdo da proposta de releitura universalizante desse conceito: a denominada Teoria da Subordinação Estrutural. Também serão enunciadas e questionadas as críticas doutrinárias tecidas a respeito dessa teoria.

Por fim, ainda no terceiro capítulo, apreciar-se-á a aplicação do conceito estruturalista de subordinação no combate à fraude à relação de emprego, com o intuito de extrair conclusões a respeito da sua viabilidade jurídica na resolução dos conflitos que se apresentam, atualmente, à Justiça do Trabalho.

## 1 A RELAÇÃO DE EMPREGO

O escopo central do Direito do Trabalho consiste em equilibrar as relações entre capital e trabalho, por meio de regras e princípios que protejam o trabalhador, sujeito hipossuficiente da relação. Entretanto, nem todo trabalho humano integra o seu objeto, mas tão somente o trabalho remunerado, livre, por conta alheia e subordinado, que se desenvolve no âmbito de uma complexa relação jurídica havida entre empregado e empregador, a relação de emprego.

Segundo o art. 442 da CLT, “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego”. Desse dispositivo exsurge questão essencial ao presente estudo: a discussão doutrinária acerca da natureza jurídica da relação de emprego.

Além disso, se a relação de emprego consiste no próprio suporte fático do contrato individual de trabalho, o estudo dos pressupostos de configuração daquela é de suma importância para delimitar o âmbito de atuação da legislação trabalhista. Com efeito, extrai-se do supracitado art. 442 da CLT que, estando presentes os pressupostos de configuração da relação de emprego, há contrato de trabalho, e esses pressupostos encontram-se, originariamente, nos artigos 2º e 3º da CLT, os quais definem as figuras do empregador e do empregado, respectivamente.

Nesse sentido, assevera Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena:

[...] a relação de emprego não resulta do arbítrio das partes. Embora elas recusem a condição de empregado e empregador, poderão estar sujeitas aos efeitos de um contrato de trabalho, verificados os pressupostos e os requisitos de sua conceituação legal. [...] Por isso, assevera-se, com toda a propriedade, que a relação de emprego não depende da vontade ou auto-interpretação negocial do prestador ou do credor de serviços, mas do conjunto de atos-fatos por eles continuamente desenvolvidos em razão daquela prestação.<sup>1</sup>

O grande desafio dos operadores do Direito do Trabalho consiste em definir se certa relação de trabalho é uma relação de emprego ou não, tendo em vista que existem situações nas quais tal diferenciação se apresenta de forma muito tênue, podendo levar o intérprete a conclusões contraditórias. Essa definição depende, todavia, da análise minuciosa de todos os pressupostos de existência da relação de emprego. Não obstante a subordinação seja a “pedra de toque” do vínculo laboral, há casos em que a inexistência da relação de emprego se

---

<sup>1</sup>VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 139-140.

apresenta amparada em outro pressuposto. Por isso é que no presente capítulo eles serão examinados da forma mais abrangente possível.

Entretanto, para que se possa entender o motivo pelo qual a existência do contrato de trabalho não está condicionada à auto-interpretação negocial das partes envolvidas na relação de emprego, mas tão somente à configuração dos seus pressupostos, será analisada, em primeiro lugar, a discussão doutrinária a respeito da natureza jurídica da relação de emprego.

### 1.1 A Natureza Jurídica da Relação de Emprego

O *caput* do art. 442 da CLT dispõe que “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego”. Apesar disso, é indiscutível que o conceito de relação jurídica não se confunde com o de contrato. Na verdade, o contrato de trabalho é o negócio jurídico criador da relação de emprego.

Não obstante a discussão relativa à natureza jurídica da relação de emprego tenha sido praticamente superada, a análise das diversas teorias surgidas a respeito do assunto é imprescindível para que sejam esclarecidas algumas questões importantes ao desenvolvimento do presente estudo, especialmente no que tange à configuração do contrato de trabalho pela simples perfectibilização dos pressupostos da relação de emprego.

Há divergência na doutrina no que tange à classificação das teorias da natureza jurídica da relação de emprego. Mauricio Godinho Delgado, por exemplo, classifica-as entre contratualistas clássicas, modernas e acontratualistas, incluindo nessa segunda, a teoria da relação de emprego e a teoria institucionalista.<sup>2</sup> Já Amauri Mascaro Nascimento classifica-as entre contratualistas e acontratualistas.<sup>3</sup> No presente estudo será adotada, por apresentar-se mais didática e completa, a classificação de José Martins Catharino,<sup>4</sup> também adotada por Vólia Bomfim Cassar.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 286.

<sup>3</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 558.

<sup>4</sup> CATHARINO, José Martins. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**, vol I. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972. p. 243.

<sup>5</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011. p. 255.

### 1.1.1 Teorias Anticontratalistas

As teorias anticontratalistas da relação de emprego negam a existência da vontade na sua constituição. Segundo os seus defensores, a formação da relação de emprego depende, pois, exclusivamente do ato-fato trabalho. Os argumentos em que se amparam tais juristas se apresentam no sentido de que, efetivamente, não há livre discussão a respeito dos direitos e obrigações do trabalhador na relação com a empresa para a qual trabalha; ou elas são estabelecidas pela legislação trabalhista, ou pelo regulamento da empresa.

A doutrina anticontratalista remonta à doutrina alemã e salienta os aspectos associativos, bem como o caráter pessoal da relação hierárquica que se instaura a partir da inserção do trabalhador na comunidade da empresa.<sup>6</sup> As duas principais manifestações desse pensamento encontram-se na *teoria da relação de emprego* e na *teoria institucionalista pura ou imoderada*.

#### a) Teoria da Relação de Emprego – Na exegese de Amauri Mascaro Nascimento:

A teoria da relação de trabalho ou da relação de emprego reúne os pensadores que, em maior ou menor escala, negam a importância da vontade na constituição e no desenvolvimento do contrato de trabalho, [...]. Preferem entender que a prática de atos de emprego verificada no mundo físico e natural é a fonte da qual resultam todos os efeitos previstos na ordem jurídica e que recairão imperativamente sobre os sujeitos empregados.<sup>7</sup>

Segundo os adeptos dessa teoria, a relação de emprego seria, portanto, uma situação jurídica objetiva, com suporte fático perfectibilizado pela simples inserção do trabalhador junto à empresa.

b) Teoria Institucionalista Pura ou Imoderada – Embora a teoria institucionalista pura parta de premissas distintas da teoria da relação de emprego, associa-se a ela no que tange à negação da sua natureza contratual, porquanto os seus adeptos também consideram que a relação de emprego resulta de um ato-condição. Segundo José Martins Catharino, para o institucionalismo puro:

A empresa já seria uma “instituição-pessoa”, com atividade normativa interna, exercida através da emissão de “instituições-regras”. O trabalhador, ao ingressar no grupo empresarial, tido como comunitário, estaria a ele se vinculando pela *relação institucional de emprego*. Não haveria interesses

<sup>6</sup> ROMITA, Arion Sayão. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1979. p. 9.

<sup>7</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 465.

contrapostos entre empregador e empregado, e sim o interesse comum da ‘instituição-pessoa’, ao qual teriam de ceder os de cada um dos seus membros, assim na mesma ingressassem.<sup>8</sup>

Assim, consoante destaca Vólia Bomfim Cassar, a diferença entre uma relação contratual e uma relação institucional reside no fato de que, “enquanto nos contratos prevalece o critério de igualdade entre as partes, na relação institucional há superioridade jurídica da instituição que exerce seu poder com autoridade em relação aos seus empregados.”<sup>9</sup>

### *1.1.2 Teoria Acontratualista ou Paracontratualista:*

Diferentemente das teorias anticontratualistas, a teoria acontratualista não se opõe à ideia de que a relação de emprego tenha origem em um contrato. Na verdade, como bem salienta Vólia Bomfim Cassar, ela “não afirma nem nega a existência do contrato, pois não se preocupa com tal fato. Defende que a simples aceitação do empregado de ingressar na empresa basta para existência da relação de emprego.”<sup>10</sup>

### *1.1.3 Teorias Contratualistas*

Ao contrário dos anticontratualistas, que negam a influência da vontade, e dos acontratualistas, que a desprezam, os contratualistas sustentam a sua essencialidade para formação de uma relação de emprego.

As teorias contratualistas foram as primeiras que surgiram para explicar a natureza jurídica da relação de emprego. Entretanto, em sua primeira fase, elas mantiveram-se profundamente ligadas às típicas figuras contratuais do Direito Civil. Entre essas correntes, merecem destaque as teorias do arrendamento, da compra e venda, da sociedade e do mandato. Após a superação dessas concepções civilistas, surgiu a teoria contratualista

---

<sup>8</sup> CATHARINO, José Martins. *Compêndio Universitário de Direito do Trabalho*, vol I. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972. p. 227.

<sup>9</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011. p. 255.

<sup>10</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011. p. 257.

moderna, que vê no contrato de trabalho uma figura *sui generis*, totalmente independente do Direito Civil.

A teoria do arrendamento é a mais antiga das teorias contratualistas e compreende a relação de emprego como uma espécie de contrato de locação ou de arrendamento. Segundo suas formulações, inspiradas na figura da *locatio operarum* do Direito Romano, a relação de emprego corresponderia a uma locação de serviços, por meio da qual o trabalhador colocaria seu trabalho à disposição de outrem. Assim, nas palavras de Planiol, citado por Amauri Mascaro Nascimento, “a coisa arrendada é a força de trabalho que reside em cada pessoa e que pode ser utilizada por outra como a de uma máquina ou a de um cavalo”<sup>11</sup>.

Essa concepção é insustentável, tendo em vista que no arrendamento a *coisa* arrendada se separa do arrendante para ficar na posse do arrendatário, ao passo que no contrato de trabalho o labor permanece unido à pessoa do empregado. Somente o seu resultado é entregue ao tomador dos serviços. Além disso, é da essência do arrendamento que o bem arrendado seja devolvido ao final do contrato, o que é impossível quando se trata de contrato de trabalho, porquanto a força de trabalho desenvolvida é consumida no ato da prestação do serviço.

A segunda teoria que surgiu para explicar a natureza do contrato de trabalho é a da compra e venda, segundo a qual o trabalhador vende a sua força de trabalho ao empregador mediante o pagamento de um salário. Segundo Paul Bureau, citado por Amauri Mascaro Nascimento, “sob qualquer ponto de vista em que se coloque o trabalho do operário aparece como uma mercadoria, e esta palavra que tanto choca os ouvidos é evidentemente a única que responde à realidade das coisas.”<sup>12</sup> Assim, o contrato de trabalho seria “um contrato pelo qual uma pessoa chamada empregador compra de uma outra chamada empregado, mediante preço determinado, o esforço muscular e intelectual necessário para o desempenho de uma tarefa precisa e nitidamente determinada.”<sup>13</sup>

Embora a força de trabalho possa ser reduzida a simples mercadoria sob o ponto de vista econômico, sob ótica jurídica essa tese não se sustenta pelos mesmos defeitos apontados em relação à teoria do arrendamento. Com efeito, no contrato de trabalho, diferentemente do contrato de compra e venda, não há separação entre o elemento supostamente alienado (trabalho) e o seu alienante (o trabalhador). Além disso, no contrato de trabalho, a obrigação é de fazer e não de dar, como na compra e venda.

---

<sup>11</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 560.

<sup>12</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 563.

<sup>13</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 563.

Percebendo as imperfeições da teoria da compra e venda, Carnelutti tentou dar uma nova conotação à tese, comparando a prestação de trabalho a um contrato de fornecimento de energia elétrica. Assim, sustentou o autor que, da mesma forma que a energia elétrica, a energia psicofísica do trabalhador se desprendia definitivamente da sua fonte. Entretanto, posteriormente, o próprio autor modificou o seu ponto de vista, assimilando a natureza *sui generis* do contrato de trabalho. Na verdade, o empregado não cede a sua energia ao empregador, mas tão somente se coloca à sua disposição para a prestação de oportunas obrigações de fazer.

A fim de superar a ideia de trabalho como mercadoria, criou-se a tese de que o contrato de trabalho é um contrato de sociedade, no qual o trabalho se filia ao capital para a produção de bens e serviços. A fragilidade dessa teoria é evidente. Como bem destaca Mauricio Godinho Delgado, a subordinação e a *affectio societatis* são conceitos que se excluem<sup>14</sup>, motivo pelo qual seria inviável equiparar o contrato de trabalho, no qual a subordinação é elemento essencial, ao contrato societário, que não prescinde da *affectio societatis*. Além disso, no contrato de sociedade todos os sócios assumem os riscos do negócio, enquanto que no contrato de trabalho tais riscos são assumidos integralmente pelo empregador.

Por não encontrarem a identificação do contrato de trabalho com nenhuma das demais figuras contratuais típicas, alguns juristas preferiram equipará-lo, quase que por exclusão, ao mandato.<sup>15</sup> A base dessa teoria estava no caráter fiduciário existente na relação entre o empregado e o empregador. Entretanto, com exceção dos cargos de confiança, não está presente no contrato de trabalho a fidúcia característica do mandato, porquanto não são transferidos poderes jurídicos do empregador ao empregado.

Ante o exposto, verifica-se que as teorias contratualistas tradicionais não conseguiram explicar de forma satisfatória o contrato de trabalho, porquanto deixaram de fora elementos que são essenciais a essa nova figura e fazem dela uma forma contratual autônoma especial, *sui generis*. Entretanto, como destaca Mauricio Godinho Delgado, “a afirmação básica subjacente a tais teorias – a afirmação contratual da nova relação jurídica – preserva sua validade teórica até os dias atuais.”<sup>16</sup> Ela se manifesta com propriedade na teoria contratual moderna.

---

<sup>14</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** – 8ª Ed. São Paulo: LTr. 2009, p. 290.

<sup>15</sup> PEREIRA, Adilson Bassalho. **A Subordinação como Objeto do Contrato de Emprego**. 1. ed. São Paulo: LTr, 1991. p. 20.

<sup>16</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** – 8ª Ed. São Paulo: LTr. 2009, p. 291.



Conforme já mencionado, a tese contratual da natureza jurídica da relação de emprego valoriza a vontade das partes. Na exegese de Amauri Mascaro Nascimento, a relação de emprego “é uma relação jurídica que se estabelece pela vontade das partes, portanto é negocial. Ninguém será empregado de outrem a não ser que o queira.”<sup>17</sup>

Embora a formação do vínculo de emprego se diferencie do modo como, ordinariamente, se formam os contratos e, além disso, as obrigações contraídas pelas partes advenham majoritariamente de forças superiores e independentes da sua vontade, isso não é suficiente para afastar a natureza contratual da relação de emprego. Para que se melhor compreenda essas excentricidades do contrato de trabalho, é necessário diferenciar a sua forma do seu conteúdo.

Como bem salienta Orlando Gomes, “o elemento essencial à configuração do contrato reside, de fato, na liberdade do consentimento para a formação da relação, e não para o seu conteúdo”<sup>18</sup>, que está, majoritariamente, pré-estabelecido por fontes alheias à vontade das partes quando se trata do contrato de trabalho. Nesse ponto, é importante destacar a diferença entre *liberdade* e *vontade* na formação de um contrato, sintetizada com maestria por Carnelutti:

O contrato como todos os instrumentos jurídicos é uma noção formal. Elemento necessário e suficiente para a sua constituição é a manifestação da *vontade*. Pouco importa que a vontade seja mais ou menos livre, isto não diz respeito à sua existência. É sempre um contrato, mesmo o de quem diz ‘sim’ a outra parte, porque não pode dizer ‘não’, é o ‘sim’ ou o ‘não’ que forma ou exclui o contrato e não as razões que o determinam.<sup>19</sup>

De fato, a vontade das partes na formação da maioria dos contratos de trabalho se apresenta restrita ao ato volitivo de formação da relação, porquanto é substituída pela vontade do Estado, que disciplina o “contrato mínimo”<sup>20</sup>. Essa intervenção do Estado na autonomia da vontade é fruto de uma política jurídica denominada “dirigismo contratual”,<sup>21</sup> que visa a compensar a vulnerabilidade de um dos sujeitos contratantes. Trata-se de uma visão social do contrato que tem permeado, inclusive, a teoria civilista.

<sup>17</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 582.

<sup>18</sup> GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p. 146.

<sup>19</sup> *Apud* GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p. 148.

<sup>20</sup> CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Editora Síntese, 2004. p. 206.

<sup>21</sup> Segundo Amauri Mascaro Nascimento, “dirigismo Contratual é a política jurídica destinada a restringir a autonomia negocial na determinação dos efeitos do contrato.” (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 588).

#### 1.1.4 Teorias Ecléticas:

As duas correntes ecléticas que tentam explicar a natureza jurídica da relação de emprego são o *institucionalismo impuro ou moderado* e o *contratualismo realista*.<sup>22</sup>

O Institucionalismo moderado surgiu como uma espécie de atenuação do institucionalismo puro, que rechaça a própria existência de um contrato de trabalho. Seus adeptos, portanto, não negam a contratualidade do ingresso do empregado na empresa, mas entendem que o contrato seja apenas a via de integração do trabalhador à empresa. A relação de emprego, sob essa concepção, seria contratual na forma, mas institucional em sua substância íntima e fundamental.<sup>23</sup>

Nesse sentido, destaca o doutrinador institucionalista Paul Durand, citado por Amauri Mascaro Nascimento:

Entre a instituição e o contrato não há oposição. O estabelecimento patronal é provido de um estatuto imperativo. Não pode funcionar senão segundo certas regras: umas emanam do Estado (como as da regulamentação do trabalho), outras (como as do direito de direção e do poder disciplinar), que lhe são impostas por uma necessidade de organização interna. Estas normas determinam as condições de funcionamento do estabelecimento. Este direito da instituição é independente do direito do contrato, que lhe é, em certo sentido, anterior. A regulamentação do trabalho impõe-se ao chefe da empresa antes mesmo que empregue efetivamente pessoal. Depois, desde que um estabelecimento é aberto, as disposições sobre a duração do trabalho, sobre a higiene das oficinas, sobre a segurança social aí se aplicam, e a formação de uma nova relação individual de trabalho não modifica o estatuto preexistente do estabelecimento. Vê-se melhor então o papel do contrato: faz entrar o trabalhador na sociedade profissional; determina a aplicação individual de uma situação institucional: precisa a duração de pertinência no estabelecimento; completa as regras resultantes do direito da instituição.<sup>24</sup>

A outra teoria eclética é a do contratualismo realista e foi desenvolvida por Mario de La Cueva. O referido autor sustenta que o contrato de trabalho somente produz efeitos trabalhistas a partir do instante em que o empregado começa a trabalhar e não pelo simples acordo de vontades manifestado entre as partes, porquanto “a essência do Direito do Trabalho

<sup>22</sup> CATHARINO, José Martins. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**, vol I. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972. p. 225.

<sup>23</sup> CATHARINO, José Martins. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**, vol I. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972. p. 233.

<sup>24</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 465.

está na proteção do homem que trabalha, independentemente da causa que haja determinado o nascimento da relação jurídica.”<sup>25</sup>

Assim, segundo os seus preceitos, se o trabalhador firma um contrato com um tomador de serviços mas não executa efetivamente a prestação, esse contrato não é de trabalho e, portanto, não se aplicam as leis trabalhistas à relação.

### 1.1.5 Teoria da Situação Jurídica Laboral

As discussões a respeito da natureza jurídica da relação de emprego ganharam nova contribuição com a *teoria da situação jurídica laboral*, defendida por Maria do Rosário Palma Ramalho.<sup>26</sup>

Na verdade, a autora propõe a superação da própria estruturação do Direito do Trabalho em torno da categoria da *relação jurídica*, porquanto, segundo ela, “do ponto de vista estritamente técnico, o conceito de relação jurídica não quadra à multiplicidade e à diversidade das situações jurídicas laborais” e, além disso, “o conceito de relação jurídica propicia uma perspectiva dogmática estreita sobre o Direito do Trabalho e sobre os seus problemas, que deve ser superada”<sup>27</sup> Nesse afã, propõe a autora uma reconstrução dogmática da relação de emprego.

A tese tem como premissa o reconhecimento da índole negocial e da complexidade de conteúdo da relação de emprego. Sob esse aspecto, o objeto do contrato de trabalho seria formado pela concorrência de elementos objetivos (atividade laboral e retribuição) e subjetivos (subordinação e poder diretivo) com os componentes personalidade e organização. Nesse sentido, explicita a autora:

- i) O vínculo laboral é, sem margem de dúvidas, um vínculo negocial [...]
- ii) O contrato de trabalho tem uma essência simultaneamente patrimonial e conflitual: a primeira decorre do valor econômico das prestações essenciais das partes (a actividade laboral e a retribuição); a segunda evidencia-se na oposição dos seus interesses principais, que é, aliás, particularmente intensa.

<sup>25</sup> *Apud* CATHARINO, José Martins. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**, vol I. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972. p. 234.

<sup>26</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho: Parte I – Dogmática Geral**. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2009. p.414-463.

<sup>27</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho: Parte I – Dogmática Geral**. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2009. p.374-375.

- iii) O nexo patrimonial do contrato, que se reporta à troca entre as prestações principais, não esgota o conteúdo do contrato de trabalho, nele revelando ainda um elemento organizacional e um elemento de personalidade. [...]
- iv) Os elementos organizacional e de personalidade do contrato de trabalho são dogmaticamente incompatíveis com uma perspectiva estritamente obrigacional e patrimonial do contrato de trabalho.<sup>28</sup>

Estabelecidas tais premissas, a autora defende a reconstrução dogmática da relação de emprego a partir da distinção entre o que denomina *zona obrigacional* e *zona laboral* do contrato de trabalho. Nesse sentido, a zona obrigacional do contrato seria delimitada pelo binômio atividade laborativa/remuneração e daria lugar ao que denominamos *relação de trabalho*, enquanto que a *zona laboral* corresponderia ao binômio subordinação jurídica/poderes laborais. Assim, sob essa concepção, seria da conjunção entre a *zona laboral* e a *zona obrigacional* do contrato de trabalho que emergiria a situação jurídica correspondente à *relação de emprego*.<sup>29</sup>

#### 1.1.6 Posição Adotada pelo Legislador Brasileiro

A Comissão elaboradora do projeto da CLT era formada por dois juristas filiados à corrente contratualista - Arnaldo Süssekind e Segadas Vianna – bem como por dois juristas fiéis ao institucionalismo – Luiz Augusto do Rego Monteiro e Dorval Lacerda.<sup>30</sup> Por isso é que o art. 442 da CLT foi cunhado nos seguintes termos: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.” De fato, essa redação reflete uma espécie de sincretismo entre as duas correntes, como bem destaca Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena:

A fertilidade doutrinária abre fundadas vertentes conceituais entre contrato e relação jurídica de trabalho sob mantos que se sustenta serem distintas, senão antinômicas, as correntes que propugnam ora pelo institucionalismo ora pelo contratualismo.

O art. 442, da CLT, reposto nos quadros fáticos dos seus arts. 2º e 3º, além de curvar-se a uma tentativa de conciliação entre as duas correntes doutrinárias, propicia un tratamento jurisprudencial mais conciliador no que se refere aos pontos de coincidência e de distanciamento entre elas,

<sup>28</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho: Parte I – Dogmática Geral**. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2009. p.455.

<sup>29</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho: Parte I – Dogmática Geral**. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2009. p.456

<sup>30</sup> CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Editora Síntese, 2004. p. 210.

mormente no que diz com a natureza de cada vinculação jurídica em curso e das decisivas consequências jurídicas que se devam extrair das situações dúbias que constantemente se sucedem.<sup>31</sup>

O que, efetivamente, pretendeu a Comissão Elaboradora da CLT foi assegurar a tutela jurídica ao trabalhador mesmo quando não houvesse acordo expresso entre as partes ou na hipótese um contrato formalmente nulo ou contrário aos preceitos de ordem pública da legislação trabalhista.<sup>32</sup> Teve em mira o legislador, portanto, a efetiva ocupação do emprego pelo trabalhador em uma espécie de presunção absoluta de existência do contrato de trabalho mediante a simples configuração dos pressupostos da relação de emprego estabelecidos nos arts. 2º e 3º da CLT. Essa pretensão da Comissão está expressa na própria Exposição de Motivos da CLT (Decreto Lei n.º 5.452/43), *in verbis*:

45. Na concepção do projeto, admitido, como fundamento de contrato, o acordo tácito, é lógico que a "relação de emprego" constitui o ato jurídico suficiente para provocar a objetivação das medidas tutelares que se contêm no direito do trabalho em vigor.

46. O conceito firmado na Consolidação é tanto mais justo e relevante quanto é o que se evidência em face de contratos formalmente nulos ou substancialmente contrários à ordem pública dos preceitos da legislação de proteção ao trabalho.<sup>33</sup>

Segundo Arnaldo Süssekind a teoria adotada pela CLT foi a do *contrato realidade*, formulada por Mario De La Cueva.<sup>34</sup> O mesmo entendimento é perfilhado por Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena quando afirma que “concebido, em princípio, como contrato-realidade, o contrato de trabalho forma-se pela ocorrência fática de seus suportes jurídicos, em que se define a respectiva *fattispecie*.”<sup>35</sup> Entretanto, essa concepção não se apresenta adequada ao referido art. 442 da CLT, porquanto, segundo os seus termos, a relação de emprego também corresponde a um acordo expresso. Conforme já destacado, a pretensão do legislador foi de estender o Direito do Trabalho aos casos de nulidade formal do contrato ou de inexistência de acordo expresso e não restringir o seu âmbito de atuação aos casos de efetiva prestação de serviços.

<sup>31</sup> VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 246.

<sup>32</sup> ROMITA, Arion Sayão. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1979. p. 56.

<sup>33</sup> COSTA, Armando Casimiro; FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTr, 2010. P. 35.

<sup>34</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 236.

<sup>35</sup> VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 234.

Mais adequado à realidade e aos fins do Direito do Trabalho (de proteção ao trabalhador), portanto, é o entendimento de José Martins Catharino, para o qual “o nosso legislador, consolidador e codificador, filiou-se à corrente do *institucionalismo impuro ou moderado*.”<sup>36</sup> De fato, essa filiação ao institucionalismo eclético restou evidenciada nos itens 28 a 31 da Exposição de Motivos da CLT:

28. Em relação aos contratos de trabalho, cumpre esclarecer que a precedência das "normas" de tutela sobre os "contratos" acentuou que a ordem institucional ou estatutária prevalece sobre a concepção contratualista.

29. A análise do conteúdo da nossa legislação social provava exuberantemente a primazia do caráter institucional sobre o efeito do contrato, restrito este à objetivação do ajuste, à determinação do salário e à estipulação da natureza dos serviços e isso mesmo dentro de *standards* e sob condições preestabelecidas na lei.

30. Ressaltar essa expressão peculiar constituiria certamente uma conformação com a realidade e com a filosofia do novo Direito justificando-se assim a ênfase inicial atribuída à enumeração das normas de proteção ao trabalho, para somente em seguida ser referido o contrato individual.

31. Nem há como contestar semelhante método, desde que o Direito Social é, por definição, um complexo de normas e de instituições voltadas à proteção do trabalho dependente na atividade privada.<sup>37</sup>

Portanto, de acordo com a CLT, a relação de emprego tem natureza *institucional impura*, ou seja, é “*contratual*, na significação moderna”, mas “pode surgir independentemente do contrato, contra a vontade do empregador, imposta por norma sindical ou pela lei formal, jamais contra a do empregado”<sup>38</sup>. É o que se lê dos arts. 2º, 3º e 442 da CLT.

## 1.2 Os Pressupostos da Relação de Emprego

Se o contrato de trabalho, ou o seu suporte fático – a relação de emprego – são o núcleo do Direito do Trabalho, o desdobramento, em sua força interativa, das figuras do empregado e do empregador é que estabelecerá os seus pressupostos de existência, motivo pelo qual, assumem eles papel de destaque no presente estudo. Vale acrescentar, ademais, que

<sup>36</sup> CATHARINO, José Martins. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**, vol I. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972. p. 234.

<sup>37</sup> COSTA, Armando Casimiro; FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTr, 2010. P. 35.

<sup>38</sup> CATHARINO, José Martins. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**, vol I. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972. p. 231.

as condições de empregador e empregado não resultam do arbítrio das partes, mas da simples incidência dos artigos 2º e 3º da CLT, respectivamente.

O art. 2.º da CLT, que trata do empregador, será amplamente analisado no segundo capítulo do presente estudo. O artigo 3.º da CLT, por sua vez, define empregado nos seguintes termos:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Diante disso, temos que os pressupostos da relação de emprego são: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação. É o que se identifica no supracitado art. 3.º da CLT.

### 1.2.1 Pessoalidade

Não obstante Maurício Godinho Delgado faça distinção entre os pressupostos *pessoalidade* e *trabalho por pessoa física*, optou-se por tratá-los de forma unitária, mormente pelo fato de que a própria palavra *trabalho* denota, necessariamente, atividade realizada por pessoa natural, em contraponto ao verbete *serviços*, que abrange também obrigações realizadas por pessoa jurídica.<sup>39</sup> Entretanto, é importante frisar que nem todo trabalho prestado por pessoa física é, necessariamente, prestado com pessoalidade.

A pessoalidade é suposto básico e direto de responsabilidade e titularidade na relação de emprego, porquanto o vínculo sempre se forma entre pessoas (empregado e empregador). A sua manifestação na relação de emprego pode ser verificada já no momento da contratação, porquanto o empregador escolhe determinado empregado com base em suas competências pessoais e não de forma aleatória. Mas seus efeitos são visíveis até mesmo na extinção do contrato de trabalho, vez que, com a morte do empregado, as obrigações não se transmitem aos herdeiros e sucessores.

---

<sup>39</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** – 8ª Ed. São Paulo: LTr. 2009, p. 270.

Com efeito, seria inviável que uma pessoa entregasse a sua força de trabalho a fim de cumprir obrigação de outrem. Afinal, o objeto do contrato de trabalho é o ato de trabalhar e não o resultado desse trabalho.

Essa natureza *intuitu personae* do contrato de trabalho em relação à figura do empregado tem como consequência, em caso de substituição desse, a formação de um novo contrato de trabalho, desde que presentes os demais pressupostos. Nesse sentido, assevera com propriedade Paulo Emílio de Ribeiro de Vilhena:

Salvo, obviamente, as prestações encobertas ou de que não saiba o empregador, hipóteses que sujeitam o empregado auxiliado (se descobertas) à punição e em que não há geração de efeitos para a empresa, os serviços prestados por substituto, colaborador, auxiliar do empregado, regem-se, para fins de qualificação, como se não interpusse entre a empresa e o prestador a figura intermédia desse empregado. A eventualidade ou a permanência definem-se da mesma forma que se definira, para a qualificação de qualquer emprego.<sup>40</sup>

Assim, exclui-se a possibilidade de um empregado ser auxiliado ou fazer-se representar por outrem no desempenho de suas atividades. Ou seja, não está o empregado obrigado a apresentar outra pessoa que o substitua em suas faltas ao serviço nem lhe assiste o direito de fazê-lo sem o consentimento do empregador.

Podem existir situações excepcionais nas quais o empregado se faça substituir por outra pessoa, com o consentimento do empregador, sem que seja afastada a natureza *intuitu personae* da relação jurídica. Entretanto, se essa substituição for intermitente e constante restará desconfigurado o referido pressuposto da relação de emprego. Teremos, então, um contrato de prestação de serviços e não mais um contrato de trabalho. Hipótese diversa é a das substituições previstas em lei ou norma coletiva (férias e licença-maternidade, por exemplo), que ocorrem em função de interrupções ou suspensões do contrato de trabalho e, portanto, não descaracterizam a pessoalidade da relação. Nesse sentido, é o entendimento exposto pelo TST na Súmula n.º 159, I, *in verbis*:

Súmula n.º 159 do TST: Substituição de caráter não eventual e vacância do cargo.

I – Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

---

<sup>40</sup> VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 401.



No trabalho a domicílio, previsto no art. 6º da CLT, a pessoalidade da prestação de serviços pode ser mitigada, pois é da sua essência a possibilidade de o empregado contar com a ajuda de seus familiares sem descaracterização da relação de emprego.<sup>41</sup>

Ainda, quanto ao pressuposto da pessoalidade, é oportuno mencionar os “contratos de trabalho por equipe”, que são celebrados com um grupo de trabalhadores previamente formado. É o caso, por exemplo, da contratação de um grupo de atores ou de músicos. Segundo Alice Monteiro de Barros:

É inegável que o empregador não enfrenta nessa relação jurídica um ente coletivo, com personalidade jurídica própria, distinta de seus componentes, mas um conjunto de individualidades circunstancialmente reunidas para colaborar em determinada tarefa. Daí afirmarem alguns autores que o sujeito do contrato de equipe é o grupo. Os defensores desse ponto de vista afirmam que, de certo modo, poderia ocorrer aqui uma aparente contradição com o conceito de contrato de trabalho, na medida em que a relação nascida desse ajuste tem em um de seus polos uma pessoa física (o empregado). Entretanto, essa contradição é só aparente. Isso porque devem ser evitados conceitos frondosos, que, a rigor, nada mais são do que o desenvolvimento dos elementos caracterizadores do instituto. [...] Não se pode pretender que um conceito abranja todas as situações que poderão apresentar; ele cumpre sua função dando a concepção geral do que está sendo definido. Concluindo, essa vertente doutrinária assevera que não se deve inferir, portanto, que um conjunto de pessoas naturais fique excluído do conceito de empregado.<sup>42</sup>

Por fim, destaca-se que a relação de emprego não é a única relação de trabalho que possui como pressuposto a pessoalidade. Também poderá estar ela presente, por exemplo, nos contratos de prestação de serviços e de representação comercial.

### *1.2.2 Não-Eventualidade*

O conceito de trabalho eventual, ainda que movediço, não está ligado a um critério temporal. Além disso, não se contrapõe à subordinação, porquanto o trabalho eventual pode ser subordinado,<sup>43</sup> não obstante a subordinação, em regra, se apresente como consequência da não-eventualidade dos serviços prestados pelo empregado.<sup>44</sup>

<sup>41</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. Ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 207.

<sup>42</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. Ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 208.

<sup>43</sup> VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 404.

<sup>44</sup> CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Editora Síntese, 2004. p. 189.

De fato, o trabalho eventual é aquele prestado em caráter acidental, ou seja, o que se apresenta desnecessário como serviço porque não essencial nem permanente na vida da empresa. Sob esse aspecto Vólia Bomfim Cassar adverte que:

Não se deve confundir necessidade permanente da mão de obra com serviço inserido na atividade fim da empresa empregadora, pois é possível um trabalhador ser empregado tanto na hipótese de seu serviço se inserir na atividade fim do empregador quanto na que corresponde à atividade meio da empresa. A diferença é que naquela há presunção de necessidade permanente da mão de obra para o tomador e nesta deve ser analisado o caso concreto. Eis a diferença.<sup>45</sup>

O tempo é um fato que está presente e caracteriza todos os contratos de atividade, afinal eles são executados por meio de uma sucessividade de atos. Por isso, seria inviável considerarmos o elemento temporal como exclusivo critério de distinção entre o trabalho eventual e o trabalho não-eventual. Diante disso, deve ser afastada, em um primeiro momento, a duração do contrato como pressuposto da relação de emprego. Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena adverte, porém, que, “se a periodicidade se consuma de maneira uniforme, então não há dúvida sobre a presença de um contrato de trabalho.”<sup>46</sup>

Com efeito, a sucessividade, ainda que intermitente ou descontinuada, significa que o trabalho é permanentemente necessário ou corrente na empresa, revelando a sua não-eventualidade. Nesse sentido, sustenta Carmen Camino:

Serviços não-eventuais são os serviços rotineiros da empresa, por isso, necessários e permanentes, vinculados ao objeto da atividade econômica, independentemente do lapso de tempo em que prestados, antítese dos serviços eventuais, circunstancialmente necessários, destinados ao atendimento de emergência, quando interessa a obtenção do resultado ou a realização de determinado serviço e não o ato de trabalhar.<sup>47</sup>

Em suma, o que importa à caracterização da não-eventualidade, enquanto pressuposto da relação de emprego, é se a função do trabalhador é permanente e necessária ao fim perseguido pela atividade empresária, ainda que a prestação não seja contínua.

---

<sup>45</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011. p. 280.

<sup>46</sup> VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 404.

<sup>47</sup> CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Editora Síntese, 2004. p. 188.

### 1.2.3 Onerosidade

A CLT se refere à onerosidade, enquanto pressuposto da relação de emprego, pela singela expressão insculpida no seu art. 3º: *mediante salário*. Assim, é traduzida pelo pagamento de salário em pecúnia ou em utilidade (*in natura*). Entretanto, estando presentes os demais pressupostos de configuração da relação de emprego, o não pagamento de salário deve ser interpretado, ordinariamente, como o descumprimento de uma obrigação contratual. Afinal, se as relações de trabalho se estabelecem a partir do princípio da economicidade, seria incongruente pressupor a gratuidade do labor.

Nesse sentido, destaca Carmen Camino:

A ausência de salário não caracteriza ausência de contrato de trabalho, mas simples inadimplência de prestação principal do contrato. Tanto, assim, é que a lei supre a ausência de ajuste salarial através do instituto do salário mínimo ou de critérios para a sua fixação.<sup>48</sup>

É por isso, que Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena sequer atribui à onerosidade a condição de pressuposto da relação de emprego. Nesse sentido, assevera o autor que “onerosidade não é requisito, mas elemento integrante da relação de emprego, como decorrência da prestação de serviços nas condições em que a lei prefigura como empregatícia. Sua natureza é contraprestativa e não configuradora.”<sup>49</sup>

Conforme explicita Mauricio Godinho Delgado, a pesquisa da onerosidade em uma relação jurídica concreta deve envolver tanto a sua dimensão objetiva - pela efetiva contraprestação, em pecúnia ou *in natura* – quanto a sua dimensão subjetiva – pela intenção contraprestativa das partes.<sup>50</sup> Nesse sentido, destaca o autor que raras vezes o operador do direito encontrará dificuldade em captar, objetivamente, a presença da onerosidade em uma relação de trabalho investigada. Por isso, afirma ser, em geral, desnecessária a visualização da sua dimensão subjetiva, que “emerge como suposta, em virtude da clara transparência do dado objetivo do pagamento de contraprestação econômica pelo tomador de serviços.”<sup>51</sup>

Todavia, há casos em que a investigação da dimensão subjetiva da onerosidade será a única forma de aferição da sua existência. É a hipótese, por exemplo, do serviço voluntário,

<sup>48</sup> CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Editora Síntese, 2004. p. 196

<sup>49</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 251.

<sup>50</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 277.

<sup>51</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 278.

previsto na Lei n.º 9.608/98. Com efeito, nos termos do art. 1º da referida lei, o trabalho voluntário, prestado por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição sem fins lucrativos, não gera vínculo de emprego entre o prestador e o tomador dos serviços, desde que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social. Assim, verificado o ânimo benevolente que presidiu a vinculação jurídica estabelecida entre o prestador e o tomador de serviços, restará configurado o trabalho voluntário. Caso contrário estará configurada a onerosidade característica da relação de emprego.

#### 1.2.4 Subordinação

O conceito de subordinação, entre todos os pressupostos da relação de emprego, é o de maior relevância, não porque tenha prevalência sobre os demais, mas porque é o mais dinâmico e mais controvertido na doutrina e na jurisprudência. Além disso, é pela subordinação que se diferencia a relação de emprego da maior parte das demais relações de trabalho.

De plano, cumpre esclarecer que a expressão *subordinação*, inobstante consagrada na doutrina e na jurisprudência brasileira como pressuposto da relação de emprego, não está expressa em nenhum dispositivo legal. Ao se referir a ela, no art. 3º da CLT, o legislador utilizou o termo *dependência*. Entretanto, conforme elucida Carmen Camino, “as expressões subordinação e dependência são indicadores do mesmo fenômeno da vulnerabilidade e da inferioridade do empregado.”<sup>52</sup>

Na verdade, o termo *dependência* remonta a uma fase teórica em que ainda não se havia consolidado a natureza essencialmente jurídica da subordinação enquanto pressuposto da relação de emprego. Nesse sentido, merecem referência as já ultrapassadas teorias da dependência técnica, econômica e social.

A teoria da dependência técnica surgiu em 1905 na França, com o objetivo de diferenciar o recém-nascido contrato de trabalho do contrato de empreitada. Segundo seus defensores, era a constante necessidade de orientação técnica por parte do trabalhador que caracterizava o contrato de trabalho. Esse critério, evidentemente, só seria viável no contexto

---

<sup>52</sup> CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Editora Síntese, 2004. p. 190.

em que foi estabelecido, no qual as relações de trabalho se apresentavam ligadas, quase que exclusivamente, à atividade industrial.

Atualmente, a dependência técnica, embora presente em algumas pequenas empresas, se apresenta inviável como pressuposto da relação de emprego, porquanto carece de universalidade. Na exegese de Alice Monteiro de Barros, “embora comumente caiba ao empregador dar ordens técnicas, de forma profissional, nada impede que o titular da empresa se faça assessorar de técnicos, fenômeno muito comum na empresa moderna, que importa *know-how*.”<sup>53</sup> José Martins Catharino arremata, ainda, afirmando que “na atualidade, o que predomina é uma dependência técnica invertida ou pelo avesso”<sup>54</sup>, porquanto muitas vezes é o empregador quem depende dos conhecimentos técnicos do empregado.

A segunda teoria formulada para explicar o conteúdo da expressão *dependência*, cunhada pelo legislador pátrio, foi a da dependência econômica, segundo a qual a relação de emprego seria uma projeção da disparidade econômica havida entre empregador e empregado. Esse critério, surgido na Alemanha para justificar algumas formas de trabalho prestado sem o controle direto do empregador, encontra fundamento na própria origem do Direito do Trabalho, que surgiu justamente para diminuir a desigualdade econômica implantada pelo capitalismo desenfreado.

Entretanto, a dependência econômica também carece de universalidade, porquanto existem muitos empregados que não dependem economicamente do seu trabalho e ainda assim estão submetidos ao poder diretivo do empregador. Além disso, ela está baseada em elementos extrajurídicos e, por isso, não constitui um pressuposto absoluto da relação de emprego, não obstante a sua irrefutável validade sociológica.<sup>55</sup>

Ainda no campo das teorias que tentam justificar a subordinação como pressuposto da relação de emprego, destaca-se a dependência social, que nada mais é do que uma fusão entre dependência econômica e subordinação jurídica. Segundo seus defensores, haveria relação de emprego sempre que uma pessoa necessitasse, para sua subsistência, do trabalho e dos instrumentos oferecidos pelo tomador dos serviços, ou obedecesse as suas ordens. Entretanto, como muito bem destaca José Martins Catharino, “se a dependência econômica não se confunde com a jurídica [...], embora coexistam na prática, é impossível conceber-se a social

---

<sup>53</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. Ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 209.

<sup>54</sup> CATHARINO, José Martins. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**, vol I. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972. p. 245.

<sup>55</sup> CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Editora Síntese, 2004. p. 191.

como fruto de uma síntese das primeiras, ampla e diluída, apenas com validade sociológica.”<sup>56</sup>

Superadas, pois, as teorias da dependência técnica, econômica e social do trabalhador face ao empregador, firmou-se na doutrina e na jurisprudência a ideia de que a natureza da subordinação é essencialmente jurídica. Entretanto, o seu nítido conceito, os seus limites e o seu conteúdo ainda se apresentam controversos entre os estudiosos e operadores do Direito do Trabalho.

Segundo Paul Colin, citado por Evaristo de Moraes Filho,

[...]por subordinação entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito de o empregador comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens, eis a razão pela qual chamou-se a esta subordinação de jurídica [...].<sup>57</sup>

Amauri Mascaro Nascimento, na mesma linha, define trabalho subordinado como “aquele no qual o trabalhador volitivamente transfere a terceiro o poder de direção sobre o seu trabalho, sujeitando-se como consequência ao poder de organização, ao poder de controle e ao poder disciplinar deste.”<sup>58</sup> Corresponde a subordinação jurídica (também chamada de dependência hierárquica ou funcional), portanto, à contraface do poder diretivo do empregador. Essa é a teoria clássica da subordinação, para a qual:

Todo contrato de trabalho, pois, gera *estado de subordinação (status subjectionis)* do empregado, isto é, do trabalhador que, assim, se deve curvar aos critérios diretivos do empregador, suas disposições quanto ao tempo, modo e lugar da prestação, suas determinações quanto aos métodos de execução, usos e modalidades próprios da empresa, da indústria ou do comércio.<sup>59</sup>

Entretanto, esse critério tradicional da subordinação jurídica, que destaca a submissão pessoal do empregado às ordens do empregador, tem se mostrado insuficiente para diferenciar o trabalhador empregado do trabalhador autônomo. A complexidade da sociedade pós-industrial, marcada pela globalização, pelo conhecimento e pelo avanço tecnológico, causou profundas modificações nos métodos de gestão empresarial e, por consequência, na forma de

<sup>56</sup> CATHARINO, José Martins. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**, vol I. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972. p. 254.

<sup>57</sup> MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 277.

<sup>58</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 465.

<sup>59</sup> GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p. 134.

organização da mão-de-obra. De fato, a subordinação jurídica tradicional foi idealizada para o já ultrapassado sistema de produção fordista/taylorista.

Diante disso, parte da doutrina vem discutindo a eficácia protetiva do clássico critério da subordinação. Como destaca Alice Monteiro de Barros:

A debilidade do critério da subordinação funcional do empregado em relação ao empregador não supõe a eliminação da relação de emprego, mas mera insuficiência desse critério em certas situações, principalmente quando envolve trabalhos intelectuais.<sup>60</sup>

É nesse sentido que a ciência do Direito do Trabalho abre perspectivas de reequacionamento no conceito de subordinação partindo dos suportes objetivos da relação de trabalho. Assim, busca-se tutelar os direitos fundamentais de trabalhadores que não estariam enquadrados como sujeitos de uma relação de emprego diante do conceito de subordinação subjetivamente considerada. Essa é a intenção da Teoria da Subordinação Estrutural, objeto do presente estudo.

### *1.2.5 Alienidade*

Segundo a doutrina espanhola, a subordinação não é apta a figurar na condição de pressuposto da relação de emprego, porque consiste em consequência e não causa da relação de emprego. Nesse sentido, entendem os seus teóricos que:

Da mesma forma que onerosidade e remuneração se distinguem, a primeira enquanto elemento de configuração (existência) e causa da relação de emprego e a outra como contraprestação ou efeito da referida relação jurídica, alienidade (do produto do trabalho) e subordinação têm, entre si, a mesma ordem de relação.<sup>61</sup>

Sob essa concepção, portanto, é a “alienidade” que definirá a existência de um contrato de trabalho. Entretanto, é mister destacar que a doutrina espanhola se divide entre três correntes para explicar a “alienidade”. Nesse sentido, explicam Marcus Menezes Barberino e José Eduardo Resende Chaves Junior:

---

<sup>60</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. Ed. São Paulo: LTr, 2011. p.223.

<sup>61</sup> MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JUNIOR, José Eduardo Resende. Subordinação Estrutural-Reticular e Alienidade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 46, nº 76, julho a dezembro de 2007. p. 202.

A primeira e mais tradicional é a de Olea, em que a alienidade é encarada a partir da alienação dos frutos do trabalho (*ajenidad en los frutos*). Uma segunda, na qual a alienidade é aferida em função da não-assunção dos riscos da atividade econômica, defendida por Bayón Chacón e Perez Botija (*ajenidad em los riscos*) e uma terceira, da alienidade em razão da desvinculação da pessoa do trabalhador da utilidade patrimonial do trabalho (*ajenidad en la utilidad patrimonial*), apresentada por Montoya Melgar.<sup>62</sup>

Embora a teoria da “alienidade” não tenha sido adotado pelo nosso ordenamento jurídico como pressuposto da relação de emprego, será de grande utilidade ao presente estudo, na medida em que restou parcialmente incorporada à concepção de subordinação integrativa, sustentada por Lorena Vasconcelos Porto<sup>63</sup>, conforme será abordado mais adiante (subseção 3.3.1).

---

<sup>62</sup>MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JUNIOR, José Eduardo Resende. Subordinação Estrutural-Reticular e Alienidade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 46, nº 76, julho a dezembro de 2007. p. 205.

<sup>63</sup>PORTO, Lorena Vasconcelos. **Subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009. p. 45



## 2 O EMPREGADOR E A EMPRESA

O art. 2º, *caput*, da CLT define empregador nos seguintes termos: “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

O conceito de empregador adotado pelo legislador pátrio é alvo de inúmeras críticas e controvérsias. Segundo Orlando Gomes e Elson Gottschalk, trata-se de erro imperdoável do legislador a definição de empregador como sendo a empresa, tendo em vista que esse conceito traz à tona o problema teórico da sua personalização.<sup>64</sup> No mesmo sentido, Mauricio Godinho Delgado sustenta que:

A eleição do termo empresa, pela CLT, para designar a figura do empregador apenas denuncia, mais uma vez, a forte influência institucionalista e da teoria da relação de trabalho que se fez presente no contexto histórico de elaboração desse diploma justralhista.<sup>65</sup>

A doutrinadora Vólia Bomfim Cassar, por outro lado, não vê incoerência no fato de o legislador celetista considerar empregador a empresa e não uma pessoa física ou jurídica. Segundo ela, “[...] a CLT pretendeu equiparar a empresa a um bem e o contrato de trabalho a uma obrigação de ônus reais ou *propter rem*, ou seja, o contrato de trabalho acompanha a empresa e não o titular desta, em face do efeito sequela inerente ao direito real.”<sup>66</sup>

Merece destaque, ainda, o posicionamento de Carmen Camino:

Certamente, o legislador não ignorou esses aspectos, mas propositadamente, deu ênfase à empresa, deixando implícita a figura do empreendedor da atividade econômica, com o fito de enfatizar o fenômeno da integração do trabalhador na universalidade de pessoas e de bens, independentemente de quem está ou vier a estar na titularidade do empreendimento econômico.<sup>67</sup>

Entretanto, é Arnaldo Süssekind, enquanto membro da Comissão que elaborou a CLT, quem melhor esclarece a questão:

O que passou – e nós fomos um dos protagonistas do episódio – é que na redação final do projeto da CLT o ilustrado Procurador LUIZ AUGUSTO DO REGO MONTEIRO, que coordenou os trabalhos da Comissão,

<sup>64</sup> GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p. 102.

<sup>65</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 371.

<sup>66</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011. p. 441.

<sup>67</sup> CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Editora Síntese, 2004. p. 214.

defendeu a tese de que a empresa, considerada instituição, deveria participar da relação de emprego como sujeito de direito. Defendida pelos dois institucionalistas da Comissão, entendiam, todavia, os dois contratualistas que os pressupostos nos quais esteava a organização socioeconômica brasileira e todo o ordenamento jurídico nacional desaconselhavam a adoção da tese sugerida. Mas o entendimento foi unânime no sentido de reconhecer que os direitos e obrigações trabalhistas nascem, persistem e extinguem-se em razão de funcionamento da empresa. Daí a decisão de consagrar-se a despersonalização do empregador, motivador da constitucionalidade do contrato de trabalho. E a redação do art. 2º da CLT acabou refletindo, em parte, a mencionada e inconciliável controvérsia.<sup>68</sup>

Não obstante a referida divergência doutrinária a respeito da opção adotada pelo legislador, é incontroversa a sua utilidade prática no que tange ao fenômeno da despersonalização da figura do empregador. Ou seja, para efeitos trabalhistas, há equiparação do objeto empresa a um sujeito, a fim de proteger o empregado, sujeito hipossuficiente da relação. Assim, uma vez celebrado, o contrato de trabalho tem seu foco direcionado mais à empresa do que ao seu titular.

Em sentido confluyente, Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena destaca que

O que se verifica é uma extrapolação no campo de captação da responsabilidade da pessoa que explora o negócio. Há um *plus*, através do qual, o titular ou o que lhe suceda ou o que com ele manteve vínculo de interesse no empreendimento, sofram um agravamento da responsabilidade e esse agravamento consiste em comprometer, naquela ou naquelas pessoas, direitos de empregados pelo fato da continuidade do trabalho prestado à empresa.

Essa flutuação terminológica da figura do empregador, que ora é identificado com a empresa e ora com o empresário, não é exclusividade do nosso ordenamento jurídico, conforme atesta Maria do Rosário Palma Ramalho ao tratar do sistema juslaboral português.<sup>69</sup>

Merece atenção, ainda, o parágrafo primeiro do art. 2º da CLT, que equiparou os profissionais liberais e as entidades sem fins lucrativos ao empregador. Na verdade, todos os citados no referido dispositivo são, efetivamente, empregadores e não meros “equiparados”. Nesse sentido, destaca Vólia Bomfim Cassar que “o legislador incluiu como empregadoras as pessoas que embora não se enquadrem no conceito técnico de empresa ou de empresário têm os mesmos direitos e obrigações dos demais empregadores mencionados no *caput* do art. 2º da CLT.”<sup>70</sup>

<sup>68</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 212.

<sup>69</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho: Parte I – Dogmática Geral**. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2009. p.325-341.

<sup>70</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011. p. 444.

Ao analisarmos a figura do empregador devemos considerar suas três acepções: em primeiro lugar, como pessoa física ou jurídica titular de direitos e obrigações; em segundo lugar, como atividade empresarial; e, em terceiro lugar, como uma posição jurídica na dinâmica da relação de emprego.<sup>71</sup> Ao presente estudo é fundamental a análise da segunda acepção, porquanto a subordinação estrutural está intimamente ligada à noção de atividade empresarial. Por isso, esse segundo capítulo tratará da empresa enquanto empregador no Direito do Trabalho.

## 2.1 A Empresa

A empresa é o elemento inicial e abrangente da qualificação da figura do empregador. Se, por um lado, o objeto do Direito do Trabalho não se exaure na disciplina das relações travadas no contexto de uma empresa, é inegável que poucas manifestações contemporâneas de atividade subordinada estejam fora de seu âmbito. Assim, cabe-nos, em suas múltiplas acepções, encontrar o sentido que o legislador celetista pretendeu imprimir-lhe enquanto pólo da relação empregatícia.

Segundo Fábio Ulhoa Coelho, empresa é “a atividade econômica organizada para a produção ou circulação de bens ou serviços. Sendo uma atividade, a empresa não tem natureza jurídica de sujeito de direito nem de coisa.”<sup>72</sup> Na mesma linha, sustenta Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena que “alargados os seus fins, a empresa passa a representar especializações da atividade do homem na produção e troca de bens e serviços”. Entretanto, adverte o autor que:

A natureza da atividade e/ou o fim que tenha em vista não desfiguram o conteúdo empresarial e, supondo todos os empreendimentos um substrato econômico, para a realização de fins lucrativos ou não, materiais ou ideais, espirituais ou culturais, seu conteúdo básico não se diversifica e se presta em virtude da economicidade, sobre que se organiza aquela atividade, a conceituar-se como empresa.<sup>73</sup>

Portanto, filiando-se a esse entendimento, o conceito de empresa acaba por se dissolver na ampla acepção de atividade, de modo a considerar-se relação de emprego, e

<sup>71</sup> VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 139.

<sup>72</sup> COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Comercial**. 13. ed. v. 1. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 19.

<sup>73</sup> VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 215.

merecer tutela trabalhista, toda e qualquer prestação de serviços por empregado a uma empresa.

## 2.2 A Despersonalização do Empregador

Segundo Mauricio Godinho Delgado:

A característica da despersonalização da figura do empregador consiste na circunstância de autorizar a ordem justralhista a plena modificação do sujeito passivo da relação de emprego (o empregador), sem prejuízo da preservação completa do contrato empregatício com o novo titular.<sup>74</sup>

Consoante já assinalado, a empresa, em sua acepção técnico-jurídica, é conceito dinâmico que se traduz em atividade e, por isso, não possui personalidade jurídica. Dessa forma, a relação de emprego se estabelece com a pessoa física ou jurídica que se encontra na titularidade da empresa à qual a atividade do trabalhador é integrada e não com a própria empresa. Entretanto, em certas circunstâncias, interessa mais ao Direito do Trabalho a empresa do que a própria pessoa física ou jurídica contratante.

Nesse sentido, explica Carmen Camino:

[...] a necessidade da força de trabalho só tem razão de ser na empresa. Quem vier a alienar a empresa para outrem não mais terá necessidade da força de trabalho entregue pelo empregado que contratou enquanto empresário. O novo titular, contudo não prescindirá da força de trabalho do empregado admitido pelo antigo titular, porque essa força de trabalho continua a integrar o giro da empresa que adquiriu.<sup>75</sup>

Nos termos do art. 10 da CLT, “qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.” O art. 448 do mesmo diploma legal, por sua vez, dispõe que “a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.” Dessa forma, a despersonalização do empregador permite a concretização do princípio da continuidade da relação de emprego, impedindo o seu rompimento com a substituição do titular da empresa em que se encontra incorporada a atividade do trabalhador.

---

<sup>74</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 373.

<sup>75</sup> CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Editora Síntese, 2004. p. 215.

A despersonalização do empregador também está atrelada à desconsideração da personalidade jurídica, em busca de responsabilização dos integrantes da sociedade titular da empresa nos casos de insuficiência patrimonial daquela. Nesse sentido, destaca Mauricio Godinho Delgado:

Advirta-se, no presente debate, sobre a existência de corrente hermenêutica, cada vez mais prestigiada na jurisprudência laboral, que enxerga na própria matriz do Direito do Trabalho, em especial no *princípio da despersonalização do empregador*, o fundamento jurídico basilar para a desconsideração do manto da pessoa jurídica, em busca da responsabilização subsidiária de todos os sócios integrantes da entidade societária, em contexto de frustração patrimonial pelo devedor principal na execução trabalhista. Em harmonia a esse princípio, o sentido funcional conferido à expressão *empresa*, pela CLT, ao se referir ao empregador (*caput* do art. 2º, art. 10 e art. 448, por exemplo, todos da Consolidação), tudo demonstraria a intenção da ordem jurídica de sobrelevar o *fato* da organização empresarial, *enquanto complexo de relações materiais, imateriais e de sujeitos jurídicos*, independentemente do envoltório formal a presidir sua atuação no campo da economia e da sociedade.<sup>76</sup>

### 2.3 O Poder Diretivo

Segundo José Martins Catharino:

Todo grupo social somente se mantém como tal, enquanto organizado, e sem autoridade e liberdade qualquer um entra em crise, em agonia, e morre. Por isso, a liberdade de cada componente do grupo social e de todos que o sejam, deve estar assegurada pela autoridade a quem cabe organizá-la e, também completando a sua tarefa, coordená-la consigo própria.<sup>77</sup>

É por isso que o legislador celetista incumbiu, no art. 2º da CLT, ao empregador a tarefa de dirigir a prestação pessoal de serviço. Sob esse aspecto, afirma Carmen Camino, citando Octavio Bueno Magano, que “a expressão ‘dirigir’ deve ser tomada em ampla concepção, ‘capacidade atribuída ao empregador de dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando à realização das finalidades da empresa’.”<sup>78</sup>

Com efeito, ao conceber-se a empresa como atividade voltada para um fim (não necessariamente lucrativo), extraem-se duas considerações básicas. Se, externamente, ela

<sup>76</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 448-449.

<sup>77</sup> CATHARINO, José Martins. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**, vol I. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972. p. 137.

<sup>78</sup> CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Editora Síntese, 2004. p. 229.

realiza fins, internamente, se organiza, porquanto é imprescindível coordenação, harmonia e confluência de ações na vida interna da empresa para que ela alcance seus fins. É por isso que Paulo Emílio sustenta que “[...] a direção, que qualifica a pessoa como empregador, é um poder, mas um poder-função, isto é, que se acha adstrito a um campo certo de misteres e que tem por objeto o cumprimento de determinados fins, de natureza técnica.”<sup>79</sup> Nesse contexto, portanto, a função diretiva consiste em homogeneizar as disponibilidades e as ações dos elementos que compõe a empresa.

Entretanto, é preciso salientar, com amparo em Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, que

[...] o poder diretivo não se revela somente quando atua ou a todo o momento se manifesta, através de ordens, indicações, disposições gerais, ou quaisquer atos de comando que imprimem um sentido concreto e imediato na atividade do empregado. Há momentos e situações, dada a natureza do trabalho prestado ou da categoria do trabalhador, que esse pode se atenuar, e até mesmo se não percebe nem pressinta. Nem por isso, entretanto, deixa de existir.<sup>80</sup>

Há que se referir, ademais, que o poder diretivo do empregador é jurídico e, por isso, exercita-se entre esferas jurídicas e não sobre homens. Portanto, devemos afastar, definitivamente, a ideia personalística de poder hierárquico<sup>81</sup>. Com efeito, se o objeto do contrato de trabalho é a atividade do trabalhador, se é ela que tem em vista o empregador ao admitir o obreiro na empresa, é, logicamente, sobre ela que deve se concentrar o poder diretivo.

Amauri Mascaro do Nascimento ensina que o poder de direção manifesta-se mediante três principais formas: o *poder de organização*, o *poder de controle* sobre o trabalho e o *poder disciplinar* sobre o empregado [ou melhor, sobre a sua atividade].<sup>82</sup>

Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, entretanto, entende que essa visão do poder diretivo é estreita e insuficiente para compreendê-lo em toda a sua essência. Segundo o autor, tal poder compreende também a disponibilidade da atividade do obreiro, enquanto meio de produção. Por isso, “estende-se a todos aqueles atos de previsão que, sobre o trabalho de outrem,

<sup>79</sup> VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 254.

<sup>80</sup> VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 254.

<sup>81</sup> Nesse sentido, entende Mauricio Godinho Delgado que “ tal expressão carrega-se de uma rigidez incompatível com a democrática configuração contemporânea do fenômeno intra-empresarial de poder.” In: DELGADO, Mauricio Godinho. **O poder empregatício**. São Paulo: LTr, 1996. p. 176.

<sup>82</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 661.

impliquem em garantia dos meios de manter-se a regular atividade do processo produtivo ou de troca de bens e serviços.”<sup>83</sup>

Com efeito, embora nas pequenas empresas e nos serviços mais elementares ou gerais, o poder diretivo seja emanado em todas, ou quase todas as suas manifestações, em se tratando de atividade especializada ou externamente desenvolvida, esse poder se torna diluído, ou melhor, apenas revelado objetivamente na conduta funcional do trabalhador. Assim, sob essa concepção, o poder diretivo assume caráter quase que exclusivamente objetivo, ou tácito, consubstanciado no comportamento do obreiro,<sup>84</sup> uma vez que se revela pela efetiva e expectada participação integrativa da sua atividade na atividade geral da empresa.

Em suma, nas palavras do autor:

Se há atividade, se há trabalho pessoal para a empresa, cujo círculo de repercussão esteja dentro da normal previsão do empregador está-se exercitando, sobre esse trabalho, poder diretivo, porque esse trabalho se integra, necessária e continuamente, na atividade geral da empresa.<sup>85</sup>

Nesse sentido, a análise feita por Lorena Vasconcelos Porto a respeito do poder é importante para melhor compreender essa concepção. Segundo ela, “[...] um indivíduo exerce poder quando provoca intencionalmente o comportamento de outro [...]”<sup>86</sup> Por isso, bem compreende a autora que “o poder pode ser exercido de múltiplas maneiras: da persuasão à manipulação, da ameaça de uma punição à promessa de recompensa.”<sup>87</sup>

## 2.4 A Terceirização

Na exegese de Rodrigo Lacerda Carelli, “a terceirização é o processo de repasse para a realização de complexo de atividades por empresa especializada, sendo que estas atividades

---

<sup>83</sup> VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 259.

<sup>84</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **Subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009. p. 68.

<sup>85</sup> VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 259.

<sup>86</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **Subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009. p. 38.

<sup>87</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **Subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009. p. 38.

poderiam ser desenvolvidas pela própria empresa.”<sup>88</sup> Na mesma linha, Ciro Pereira da Silva a conceitua como:

A transferência de atividades para fornecedores especializados, detentores de tecnologia própria e moderna, que tenham esta atividade terceirizada como sua atividade-fim, liberando a tomadora para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos e gerando competitividade.<sup>89</sup>

Verifica-se, portanto, que a terceirização, à primeira vista, não se trata de um instituto jurídico, e sim um fenômeno emergente de outras ciências, tais como a Administração e a Economia. Entretanto, é inegável a sua importância para a aplicação do Direito do Trabalho, tendo em vista os efeitos que dela decorrem no que tange à visualização dos pressupostos da relação de emprego. Com efeito, não cabe ao Direito do Trabalho a regulação das atividades econômico-empresariais, mas tão somente determinar a existência (ou não) de intermediação de mão-de-obra fraudulenta.<sup>90</sup>

#### *2.4.1 Terceirização x Intermediação de Mão-de-Obra*

Como se pode observar do exposto, os conceitos de terceirização, em nenhum momento, se referem ao fornecimento de mão-de-obra. Sob esse aspecto, é imprescindível a diferenciação formulada, de forma didática e precisa, por Carmen Camino a respeito da intermediação de mão-de-obra e da terceirização de serviços: Segundo a eminente doutrinadora:

São frequentes as confusões em torno da terceirização e da intermediação de mão-de-obra própria ao trabalho temporário. [...] Na terceirização inexistente a figura do intermediador, da interposta pessoa, eis que a força de trabalho não é colocada à disposição do contratante dos serviços. Ao contrário, no trabalho temporário, a empresa prestadora dessa espécie contrata e assalaria

---

<sup>88</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 75.

<sup>89</sup> SILVA, Ciro Pereira da. **A terceirização responsável**: modernidade e modismo. São Paulo: LTr, 1997, p. 30 *apud* CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 76.

<sup>90</sup> No Brasil, a única forma “lícita” de intermediação de mão-de-obra consiste no trabalho temporário, previsto pela Lei nº 6.019/74, com prazo máximo de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra, nos termos do art. 10 do referido diploma legal.



o trabalhador, colocando-o à disposição da empresa cliente, que desfruta da força de trabalho.<sup>91</sup>

Portanto, não se deve confundir a delegação de atividades a empresa especializada, que constitui o fenômeno da terceirização, com a intermediação de mão-de-obra, que somente é permitida para atender a necessidades transitórias de substituição de empregados ou em casos de acréscimo extraordinário de serviços, e nos limites da lei nº 6.019/74.

Nesse sentido, a própria Súmula n.º 331 do TST é elucidativa:

**SUM-331 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011**

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Com efeito, os itens I e II da supracitada Súmula tratam da intermediação de mão-de-obra. No item I está consignada a ilegalidade de tal intermediação, com exceção do trabalho temporário de que trata a lei nº 6.019/74, bem como a consequente formação de vínculo de emprego diretamente com o tomador, por força dos arts. 2º, 3º e 9º<sup>92</sup>, da CLT. O item II, por sua vez, ressalta a impossibilidade de configurar-se o vínculo de emprego com a Administração Pública nos casos de intermediação de mão-de-obra com violação do limite temporal de 3 meses estabelecido pela lei nº 6.019/74. Nesses casos, entretanto, o TST vem

<sup>91</sup> CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Editora Síntese, 2004. p. 300.

<sup>92</sup> Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

reconhecendo o direito dos empregados do intermediador os mesmos direitos assegurados aos empregados do tomador, por aplicação analógica do art. 12 da referida lei, consoante dispõe a Orientação Jurisprudencial nº 383 da SDI-1, *in verbis*:

**OJ-SDI1-383 TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, “A”, DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974 (mantida) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011**

A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, “a”, da Lei nº 6.019, de 03.01.1974.<sup>93</sup>

Os demais itens da Súmula nº 331 do TST, por sua vez, tratam da terceirização de *serviços especializados*. Nesse sentido, o item III destaca dois exemplos de serviços especializados cuja terceirização é permitida pelo nosso ordenamento jurídico, desde que ausentes os pressupostos da relação de emprego entre o trabalhador e o tomador dos serviços, caso em que configurar-se-ia a intermediação de mão-de-obra. Sob esse aspecto, Mauricio Godinho Delgado muito bem percebe a necessidade de especialização do serviço ao afirmar que:

Ressalte-se, porém, que *vigilante não é vigia*. Este é empregado não especializado ou semiespecializado, que se vincula ao próprio ente tomador de seus serviços (trabalhando em geral, em condomínios, guarda de obras, pequenas lojas, etc.). Vigilante é membro de categoria especial, diferenciada – ao contrário do vigia, que se submete às regras da categoria definida pela atividade do empregador. O vigilante submete-se a regras próprias não somente quanto à formação e treinamento da força de trabalho como também à estrutura e dinâmica da própria entidade empresarial.<sup>94</sup>

Do mesmo item III, extrai-se, ainda, que apenas as atividades-meio são passíveis de terceirização. Aliás, partindo-se da premissa de que a terceirização tem por finalidade a especialização e a concentração de esforços na atividade central, essa conclusão se apresenta lógica. Com efeito, se o novo modelo de administração empresarial prega que cada empresa concentre-se em sua atividade principal, delegando as de apoio a prestadores de serviços

<sup>93</sup> Nesse caso, merece referência o equívoco técnico cometido pela Colenda 1ª Subseção de Dissídios Individuais ao utilizar o termo *terceirização* para denominar a *intermediação de mão-de-obra* de que trata a citada Orientação Jurisprudencial.

<sup>94</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 417.

especializados, seria inaceitável que ela delegasse a sua própria atividade central a terceiros. Assim o fazendo, estaria resumindo a sua atividade à especulação financeira.

#### 2.4.2 Críticas

Não obstante os argumentos utilizados pelos defensores da ampliação do fenômeno da terceirização, no sentido de propiciar serviços de qualidade, aumento da produtividade, redução de custos e aumento do lucro, a prática tem evidenciado, de forma constrangedora, efeitos muito prejudiciais à classe trabalhadora, como, por exemplo, o excessivo foco na redução de custos com mão-de-obra, a redução de direitos, a exigência de jornadas excessivas e ilegais, a precarização do meio ambiente do trabalho, a dispersão e a falta de representatividade sindical.

Nesse sentido, merece destaque uma pesquisa recentemente divulgada Central Única dos Trabalhadores, que demonstra o quadro nefasto proporcionado à classe trabalhadora por conta da terceirização em nosso país:

**Tabela** - Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha

	TERCEIRIZADOS	EFETIVOS	VARIAÇÃO
Remuneração média	R\$ 1.329,40	R\$ 1.824,20	-27,1%
De 1 a 3 salários mínimos	84%	52%	+32%
De 4 a 6 salários mínimos	4%	17%	-13%
Acidentes totais, inclusive fatais	80%	20%	+60%
Carga horária semanal	X+3h	X	+3h
Permanência média	2,6 anos	5,8 anos	-3,2 anos
Taxa de rotatividade	44,9%	22%	22,9%
Escolaridade (ensino médio e superior)	61,14%	75,67%	-14,53%
Empresas com mais de 100 funcionários	53,4%	56,1%	-2,7%

Fonte: Central Única dos Trabalhadores – CUT: “Terceirização e Desenvolvimento – uma conta que não fecha” (dados de dezembro de 2010 e elaborados com base na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) na Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) e em sindicatos). Disponível em: <http://www.cut.org.br/destaque-central/46232/impressa-repercute-estudo-da-cut-sobre-terceirizacoes>. Acesso: 10 de novembro de 2011.

Essa pesquisa, corroborada por diversas outras, evidencia que os trabalhadores terceirizados, apesar de possuírem níveis de escolaridade semelhantes aos empregados efetivos, recebem remuneração inferior, trabalham mais, têm menos direitos e, principalmente, estão 4 vezes mais sujeitos a acidentes de trabalho.

Além disso - bem destaca Livia Mendes Moreira Miraglia:

[...] o pensamento dominante tenta passar a ideia de que a prática terceirizante produz uma vantagem ao gerar postos de trabalho dentro e fora das empresas, além de movimentar a economia através da criação de novas empresas prestadoras de serviço. [...] No entanto, sobressai do referido discurso uma tentativa de encobrir importante fato: os trabalhadores terceirizados de hoje são os empregados de ontem, aos quais são repudiados parte dos direitos trabalhistas que outrora lhes eram assegurados.<sup>95</sup>

Jorge Luiz Souto Maior também tece ferrenhas críticas ao fenômeno da terceirização e, especialmente, ao tratamento que lhe foi dado pelo TST com a edição da Súmula nº 331. O autor apresenta dois argumentos principais para a infelicidade da Súmula:

Primeiro porque, para diferenciar a terceirização lícita da ilícita, partiu-se de um pressuposto muitas vezes não demonstrável, qual seja, a diferença entre atividade-fim e atividade-meio. É plenamente inseguro tentar definir o que vem a ser uma e outra. O serviço de limpeza, por exemplo, normalmente apontado como atividade-meio, em se tratando de um hospital, seria realmente uma atividade-meio?

Mas, o mais grave é que a definição jurídica, estabelecida no Enunciado 331, do TST, afastou-se da própria realidade produtiva. Em outras palavras, o Enunciado 331, do TST, sob o pretexto de regular o fenômeno da terceirização, acabou legalizando a mera intermediação de mão-de-obra, que era considerada ilícita, no Brasil, conforme orientação que se continha no Enunciado n. 256, do TST.

A terceirização trata-se, como visto, de técnica administrativa, para possibilitar a especialização dos serviços empresariais. No entanto, o Enunciado 331, do TST, não vincula a legalidade da terceirização a qualquer especialização. Isto tem permitido, concretamente, que empresas de mera prestação de serviços sejam constituídas; empresas estas sem qualquer finalidade empresarial específica e, pior, sem idoneidade econômica.<sup>96</sup>

Na verdade, conforme salientado, a Súmula nº 331 do TST não legalizou a intermediação de mão-de-obra. Além disso, consignou de forma expressa que somente a terceirização de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador não configura relação de emprego com o tomador dos serviços. O que, de fato, tem propiciado a intermediação de mão-de-obra é a interpretação restrita do conceito de subordinação por parte

<sup>95</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. A terceirização Trabalhista no Brasil. São Paulo: Quartier Latin, 2008. p. 126-127.

<sup>96</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Trabalho descentralizado: A terceirização sob uma perspectiva humanista. In: Revista Latinoamericana de Derecho Social, n. 9, julio-diciembre de 2009. p.160.

da doutrina e da jurisprudência. Diante disso é que parte da doutrina tem sustentado a necessidade de reinterpretação desse conceito a fim de combater a fraude à relação de emprego.

### 3 A TEORIA DA SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL

“Nada mais pacífico e controvertido, em Direito do Trabalho, do que a subordinação. Pacífico como linha divisória, controvertido como dado conceitual.”<sup>97</sup> Essa frase célebre de Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena simboliza muito bem a dificuldade com a qual se depara qualquer estudioso justrabalhista que se aventure a estudar a subordinação.

De fato, a subordinação, tal como vê o jurista em seu tempo, é um desprendimento de fundo histórico e representa o pensamento dominante a respeito da função e dos rumos do Direito do Trabalho em cada época. Dessa forma, se as relações trabalhistas foram, progressivamente, transformadas ao longo da história, é evidente que o conceito de subordinação, enquanto pressuposto de aplicação do Direito do Trabalho, deve acompanhar o seu dinamismo, sob pena de perder o contato com a realidade social que visa a exprimir.

Esse terceiro capítulo tratará do objeto central do presente estudo: a teoria da subordinação estrutural. Iniciar-se-á com a apresentação dos fundamentos constitucionais para a reinterpretação do conceito de subordinação. Em seguida, será abordado o contexto histórico no qual foi estabelecido o seu conceito tradicional, bem como a necessidade de readaptação aos novos tempos, especialmente, a partir das transformações ocorridas na sociedade a partir das últimas décadas.

Após demonstrada, então, a necessidade de uma releitura do conceito de subordinação, será delineada a sua teoria estrutural. Em primeiro lugar será exibida a definição elaborada por Mauricio Godinho Delgado, um de seus mais prestigiados defensores, bem como a identificação dessa definição com a proposta pela teoria da subordinação objetiva, advogada há décadas por Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena e por Arion Sayão Romita. Após, será dissecado o conteúdo da subordinação sob a acepção estruturalista e as críticas a ela manifestadas pela doutrina.

Por fim, analisar-se-á a sua aplicabilidade no combate à fraude à relação de emprego, a fim de extrair conclusões acerca da sua viabilidade jurídica, econômica e social.

---

<sup>97</sup> VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 510.

### 3.1 Os Direitos Fundamentais do Trabalho e a Relação de Emprego

A valorização do trabalho é arrolada pela Constituição como um dos princípios fundamentais da ordem constitucional brasileira, nos termos do seu art. 1º, inc. IV. Entretanto, com exceção de alguns trabalhadores autônomos altamente especializados, essa valorização somente é garantida pela incidência de normas jurídicas protetivas emanadas pelo Estado, tendo em vista a notória hipossuficiência do trabalhador face ao detentor do capital. Nesse sentido, destaca Mauricio Godinho Delgado:

O emprego, regulado e protegido por normas jurídicas, desponta, desse modo, como o principal veículo de inserção do trabalhador na arena sócio-econômica capitalista, visando a propiciar-lhe um patamar consistente de afirmação individual, familiar, social, econômica e, até mesmo, ética. É óbvio que não se trata do único veículo de afirmação econômico-social da pessoa física prestadora de serviço, uma vez que, como visto, o trabalho autônomo especializado e valorizado também tem esse caráter. Mas, sem dúvida, trata-se do principal e mais abrangente veículo de afirmação sócio-econômica da ampla maioria das pessoas humanas na desigual sociedade capitalista.<sup>98</sup>

Dessa forma, é imprescindível à efetivação dos direitos fundamentais do trabalho que o campo de incidência do Direito do Trabalho seja readequado à realidade pós-industrial. Só assim será possível garantir o mais elevado padrão de afirmação do valor-trabalho e da dignidade do ser humano. Tanto é assim, que a “busca do pleno emprego” está expressamente enunciada na Constituição como princípio da ordem econômica, nos termos do art. 170, inc. VIII.

Nesse contexto, a idéia de expansão dos direitos fundamentais do trabalho a todas as modalidades de trabalho humano parece, à primeira vista, sedutora. Entretanto, como bem destaca Mauricio Godinho Delgado,

[...]os experimentos que o legislador tem feito nas últimas décadas no Ocidente e neste país, de alargamento de certo estuário de direitos trabalhistas para, supostamente, fora das fronteiras da relação de emprego têm se destacado como artifícios de desregulamentação e/ou flexibilização trabalhistas. Em síntese, como a antítese ao alargamento dos direitos fundamentais, erigindo-se, na verdade, como mecanismo em prol da sua pulverização.<sup>99</sup>

<sup>98</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. In **Revista Legislação do Trabalho**, São Paulo: LTr, nº 6, Junho de 2006. p. 659-660.

<sup>99</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. In **Revista Legislação do Trabalho**, São Paulo: LTr, nº 6, Junho de 2006. p. 665.

De qualquer forma, não seria razoável desconsiderar-se por completo a substancial diferença entre o trabalhador subordinado (independentemente da aceção adotada) e o trabalhador autônomo – que organiza os seus meios de produção, assume os riscos e auferes os lucros de sua atividade – porquanto esse tem condições de se afirmar no plano sócio-econômico sem a proteção específica do Direito do Trabalho.

Por outro lado, é inegável que existem prestadores de serviço que não se enquadram no conceito tradicional de empregado, mas são verdadeiramente hipossuficientes, porquanto destituídos da força competitiva dos supramencionados autônomos clássicos. Na verdade, esses trabalhadores não organizam a sua atividade nem auferem os lucros dela, apesar de, em alguns casos, dividirem os riscos com o tomador dos seus serviços.

Diante disso, parece evidente a necessidade de estender-se a esses trabalhadores hipossuficientes os direitos fundamentais do trabalho (insculpidos no art. 7º da Constituição da República), sob pena de violação do princípio fundamental da valorização do trabalho e, conseqüentemente, da própria dignidade humana em sua dimensão social. E para tal desiderato, a via mais factível e eficiente consiste na readequação do campo de incidência do Direito do Trabalho, a fim de que esses trabalhadores voltem a ser por ele tutelados.<sup>100</sup>

Nesse contexto é que se apresenta a teoria da subordinação estrutural como uma proposta de readequação da relação empregatícia pelo método interpretativo, ou seja, por meio de uma releitura universalizante do conceito de subordinação, a fim de tutelar os trabalhadores hipossuficientes que, por alterações no contexto das relações de trabalho, foram excluídos do conceito tradicional de empregado.

### 3.2 Uma Releitura Necessária do Conceito de Subordinação

Conforme demonstrado, o conceito de subordinação é essencial para a afirmação da existência ou não da relação de emprego. Consoante destaca Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, trata-se de “um *quid*, interceptado na conduta das partes em um contrato de atividade e que, como suporte fático, fisionomiza esse contrato como de trabalho.”<sup>101</sup> Entretanto, desde o

---

<sup>100</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. In **Revista Legislação do Trabalho**, São Paulo: LTr, nº 6, Junho de 2006. p. 667.

<sup>101</sup> VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 518.



surgimento do Direito do Trabalho, as relações de trabalho, acompanhando a evolução da sociedade, sofreram profundas transformações em sua forma. Diante disso, como não poderia ser diferente, as formas de manifestação do estado de subordinação também evoluíram, motivo pelo qual os seus padrões conformadores, cristalizados no início do século XX, logo deixaram de ser suficientes à efetivação dos direitos fundamentais do trabalho e à conformação da ordem jurídica brasileira aos princípios constitucionais da dignidade humana em sua dimensão social e da valorização do trabalho. Portanto, é evidente a necessidade de reinterpretar o conceito de subordinação a fim de melhor compreender o seu conteúdo enquanto pressuposto da relação de emprego na sociedade pós-industrial.

Segundo Mauricio Godinho Delgado:

O critério da subordinação [...] é natural e historicamente elástico. Comporta, assim fórmulas alternativas em que se contrapõem tanto padrões constituídos por elevada concentração de ordens e controle objetivo (em geral, em atividades não especializadas ou nos exemplos típicos do início e consolidação do capitalismo, no século XIX) com padrões constituídos por rarefeita presença de ordens e instrumentos de controle (trabalhadores altamente especializados ou intelectuais).<sup>102</sup>

Portanto, é perfeitamente possível a readequação do âmbito de atuação do Direito do Trabalho pela via interpretativo-jurisprudencial, readaptando aos novos tempos os parâmetros de aferição da subordinação, seu pressuposto por excelência. Aliás, a jurisprudência sempre teve um papel muito importante na conceituação da subordinação, mesmo em sua acepção tradicional, tendo em vista a amplitude do conceito legal.

### *3.2.1 A Origem do Conceito Clássico de Subordinação*

Não obstante a origem do Direito do Trabalho remonte ao século XIX, certo é que a sua institucionalização e consolidação como ciência jurídica autônoma somente ocorreu no século XX, quando os direitos dos trabalhadores passaram a ser reconhecidos nas Constituições e, efetivamente, a legislação trabalhista ganhou consistência. Portanto, é nesse contexto - cujo marco histórico apontado pela doutrina corresponde ao final da Primeira Guerra Mundial - que ocorreu a sistematização do Direito do Trabalho e, por consequência, a definição dos seus conceitos mais caros, com destaque para a Subordinação.

<sup>102</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **O poder empregatício**. São Paulo: LTr, 1996. p. 140.

Diante disso, é importante, ainda que brevemente, traçar um perfil do sistema produtivo sobre o qual se debruçaram os doutrinadores e legisladores justralhistas para determinarem o âmbito de atuação do Direito do Trabalho.

Consolidado o capitalismo como sistema econômico e fortalecida a grande indústria como meio de produção de bens, estavam criadas as condições materiais objetivas para a introdução dos princípios da administração científica, criados por Taylor. Assim, quando, em 1915, Henry Ford introduziu as linhas de montagem para seus automóveis, o capitalismo atingiu o limiar da chamada produção em alta escala.

O sistema taylorista de organização da produção era baseado em princípios que determinavam a fragmentação das tarefas, a padronização do tempo, a premiação pela produtividade e supervisão funcional. Em suma, o sistema é exatamente o retratado pelo clássico filme “Tempos Modernos”, de Charles Chaplin.

Foi sob esse contexto social e econômico que os estudiosos do Direito do Trabalho cunharam o conceito tradicional de subordinação, que pode ser definido como o estado de sujeição do trabalhador às ordens diretas e fiscalização do empregador.

### *3.2.2 As Transformações no Mundo do Trabalho*

Sobretudo, a partir do final da década de 70, ocorreram profundas transformações na organização social ocidental, com significativos reflexos no mundo do trabalho. Nesse contexto, merecem destaque os avanços tecnológicos, a reestruturação empresarial e o aumento da concorrência capitalista no plano internacional.

Com as inovações tecnológicas no campo da robótica, da informática e da microeletrônica, trabalhadores da indústria passaram a desenvolver atividades mais complexas, como controle de automação, e não mais tarefas simples e repetitivas. Diante disso, o mercado de trabalho passou a requerer pessoas mais qualificadas, multifuncionais, responsáveis por processos e com autonomia de decisão.

Nesse sentido, afirma Sérgio Torres Teixeira:

O surgimento de novas funções técnicas, envolvendo uma grande concentração de conhecimento tecnológico, está provocando o nascimento de uma nova modalidade de empregado, de alto padrão intelectual e com amplo *know how*, capaz de exercer suas atribuições sem a supervisão de um superior hierárquico. Tal espécie de empregado, assim, dispensa a presença

de ordens, atuando com base no seu próprio domínio acerca da atividade empresarial.<sup>103</sup>

No que tange à reestruturação empresarial, iniciou-se uma tendência de torná-la mais enxuta, com a transferência de parcelas do ciclo produtivo para diversas outras empresas menores. A nova empresa passou a ter como principais características agilidade e flexibilidade. Além disso, com o avanço do setor de telecomunicações, algumas atividades da empresa passaram a ser realizadas fora dos seus estabelecimentos. O modelo científico de administração proposto por Taylor foi substituído pelas novas teorias do *management* participativo, que devolvem ao trabalhador a autonomia necessária para que ele demonstre as suas qualidades pessoais na realização da sua atividade.

É verdade que essas mudanças ainda não se universalizaram. O novo sistema produtivo aparece de forma generalizada apenas nos setores produtivos e nas economias mais desenvolvidos, porquanto sua implantação depende de recursos financeiros e de mão-de-obra qualificada. Todavia, nos setores e nos países em que foi introduzido, causou profundas transformações na configuração das relações de trabalho, especialmente, no que tange à autonomia do trabalhador no exercício de suas atividades.

Com efeito, as novas técnicas de gestão empresarial, à primeira vista, parecem ter atenuado ou até mesmo suprimido a subordinação do trabalhador face ao empregador. Entretanto, como bem destaca Lorena Vasconcelos Porto:

A aparente atenuação do controle exercido pelo empregador, todavia, não implica a ausência de subordinação, pois que a atividade exercida pelo trabalhador continua plenamente inserida no processo produtivo da empresa, do qual é parte integrante e essencial. O poder empregatício – a contraface da subordinação – continua a existir, a sua essência permanece. O que mudou foi apenas a forma como se exterioriza, que não mais consiste na emanção de ordens diretas e constantes na efetuação de controles rígidos, na heterodireção patronal intensa e constante. Esta, portanto, não pode mais ser utilizada como único revelador possível da presença da subordinação no contrato de trabalho.<sup>104</sup>

De fato, o poder diretivo do empregador permanece vivo e com a mesma intensidade de outrora, só que menos visível, porquanto internalizado na própria consciência do trabalhador. Nesse sentido, merece destaque a política, cada vez mais frequente, de remuneração por produtividade, que transfere ao próprio trabalhador o controle da sua

<sup>103</sup> TEIXEIRA, Sérgio Torres. O novo modelo de relação de emprego – repercussões das inovações tecnológicas sobre os elementos estruturais do vínculo empregatício. In **Revista Legislação do Trabalho**, São Paulo: LTr, n.º 10, vol 60, Outubro de 1996. p. 1311.

<sup>104</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **Subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009. p. 82.

produtividade. É curioso observar, nesse caso, como até na prestação do empregador pode estar embutida uma nova prestação do empregado – ou mais exatamente um comando implícito para a intensificação do seu trabalho. E – o que é mais curioso – esse comando parte do próprio empregado, pois é ele quem se obriga a produzir mais, para receber mais, ou para não ganhar menos.

Efetivamente, o poder diretivo do empregador deixou de ser manifestado por meio de ordens diretas para se revelar em cláusulas de objetivos e resultados por uma questão de necessidade de adaptação às novas e mais eficientes técnicas de gestão empresarial. Mas isso não significa que tenha desaparecido ou sido atenuado. Simplesmente, se alteraram os paradigmas do mundo do trabalho.

### 3.2.3 A Necessidade de Releitura

Conforme exposto, as transformações ocorridas na sociedade ocidental nas últimas décadas causaram profundas alterações nas características da relação de emprego e, especialmente, no que tange à manifestação do seu pressuposto *subordinação*. Grande parte das relações de trabalho, mormente no setor de serviços de informação e comunicação, se afastaram progressivamente da noção tradicional de subordinação e se aproximaram do trabalho autônomo, porquanto o poder diretivo do empregador restou atenuado e, por vezes, até manifestado de forma indireta. Dessa forma, elementos tradicionalmente considerados pela doutrina e pela jurisprudência, como o controle de horário e o local da prestação do serviço, deixaram de corresponder a critérios seguros de diferenciação entre o trabalhador subordinado e o autônomo. Segundo Giuseppe Ferraro, citado por Lorena Vasconcelos Porto, “torna-se cada vez mais evidente a inadequação dos atuais cânones classificatórios da subordinação, utilizados pela jurisprudência para descrever o núcleo essencial e qualificativo do trabalho subordinado”.<sup>105</sup>

Em razão dessa aparente autonomia, muitos trabalhadores deixaram de ter seu vínculo de emprego reconhecido e passaram a ser considerados prestadores autônomos de serviço. Entretanto, por não organizarem livremente os seus meios de produção e não auferirem os

---

<sup>105</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **Subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009. p. 45.

lucros de sua atividade, jamais deixaram de ser dependentes dos seus tomadores de serviço.<sup>106</sup> Nesse sentido, Marcus Menezes Barberino Mendes e José Eduardo de Resende Chaves Júnior citam o caso do motorista agregado

[...] que é proprietário do caminhão em que trabalha (meio de produção) e ainda que tenha liberdade relativa sobre a execução do trabalho, nada delibera sobre os dois fatores determinantes da legítima autonomia, como, por exemplo, para quem e quando será prestado o serviço.<sup>107</sup>

Ante o exposto, percebe-se a inviabilidade da manutenção da subordinação jurídica em sua matriz tradicional, essencialmente subjetiva (caracterizada pela sujeição do trabalhador às ordens diretas e à fiscalização do empregador), sob pena de comprometimento da própria essência do Direito do Trabalho. Por isso, uma parcela considerável da doutrina e da jurisprudência vem sustentando a necessidade de releitura do seu conceito a fim de tutelar o direitos dos trabalhadores hipossuficientes que não mais se enquadram no modelo empregatício estabelecido no início do século XX. Nessa senda, assevera Lorena Vasconcelos Porto:

Essa ampliação é necessária sob pena de violar a própria razão de ser (teleológica) do Direito do Trabalho: a proteção dos trabalhadores. Com efeito, ao se adotar um conceito restrito de subordinação restam excluídos do seu campo de aplicação – e, por conseguinte, dos direitos e garantias por ele assegurados – trabalhadores que necessitam da sua proteção. Trata-se de clara violação ao princípio da isonomia, por se conferir um tratamento diferenciado a pessoas em condições equivalentes.

Como vimos, a subordinação é a contraface do poder empregatício. Este apresenta três dimensões – direção do trabalho, organização da empresa e punição do empregado, de modo que não é necessária a presença simultânea e efetiva das três para se falar em poder empresarial. De fato, uma das dimensões pode não estar concretamente presente, ou, ao menos, não na mesma intensidade do que as demais, sem prejuízo da presença do poder e da correlata subordinação.<sup>108</sup>

Na verdade, o conceito clássico de subordinação corresponde a uma sinédoque: tendo em vista a realidade em que foi cunhado, restou identificado com o conteúdo de apenas uma

<sup>106</sup> Na exegese de Jorge Luiz Souto Maior, “Do ponto de vista de uma avaliação técnico jurídica, deve-se lembrar que trabalhador autônomo é apenas aquele que ostenta os meios de produção e trabalha para si, sem intermediários, junto ao mercado de consumo, usufruindo, integral e livremente, do fruto de seu trabalho.” In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A Supersubordinação – Invertendo a lógica do jogo. In **Revista Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, ano 25, nº 297, setembro de 2008. p. 74.

<sup>107</sup> MENDES, Marcus Menezes Barberino. CHAVES JUNIOR, José Eduardo Resende. Subordinação Estrutural-Reticular e Alienação. In **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 46, nº 76, julho a dezembro de 2007. p. 214.

<sup>108</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **Subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009. p. 93.

de suas modalidades.<sup>109</sup> Entretanto, essa é apenas uma das formas possíveis de concretização da subordinação na realidade. Por isso, em nome do princípio da proteção, basilar do Direito do Trabalho, é necessário retomar a noção mais ampla de subordinação, enquanto pressuposto da relação de emprego.

### 3.3 A Subordinação Estrutural como Proposta de Interpretação

A teoria estrutural da subordinação surge como uma proposta de releitura desse pressuposto da relação de emprego, a fim de tutelar também os trabalhadores hipossuficientes que se encontram excluídos do conceito tradicional de empregado, bem como de combater a fraude à relação de emprego e o movimento de redução progressiva dos direitos trabalhistas surgidos ao longo das últimas décadas.

#### 3.3.1 Definições e Nomenclaturas

Na exegese de Mauricio Godinho Delgado, um dos seus mais ilustres defensores, a subordinação estrutural consiste na “subordinação que se manifesta 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.*”<sup>110</sup>

Na verdade, há uma pequena imperfeição na referida definição, uma vez que a subordinação se dá pela inserção da atividade do obreiro, e não do próprio obreiro, na dinâmica do tomador de serviço. Subordinado não é o trabalhador, e sim o modo pelo qual ele deverá agir dentro da empresa. Nesse sentido, destaca com precisão Arion Sayão Romita que:

A subordinação gravita em torno da atividade. Exercita-se, porém, sobre comportamentos de recíproca expressão, que se definem pela integração da atividade do empregado na organização empresarial. É certo que a própria

<sup>109</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **Subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009. p. 44-45.

<sup>110</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. In **Revista Legislação do Trabalho**, São Paulo: LTr, nº 6, Junho de 2006. p. 667.

pessoa do trabalhador esta envolvida na relação de trabalho, mas é a atividade do empregado que se insere na organização da empresa. A relação de trabalho, caracterizada pela subordinação, é uma relação intersubjetiva (por isso não isenta de conotações pessoais), mas o vínculo de subordinação é de ordem objetiva, pois visa à atividade do empregado.<sup>111</sup>

Aliás, esse é o entendimento do próprio Ministro e professor, como se percebe do seguinte trecho extraído do seu “Curso de Direito do Trabalho”, *in verbis*: “Como se percebe, no Direito do Trabalho a subordinação é encarada sob o prisma objetivo: ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador.”<sup>112</sup>

Com efeito, não se trata de preciosismo terminológico sem implicações práticas, porquanto no trabalho a domicílio e no teletrabalho não há inserção do trabalhador na dinâmica da empresa e sim integração da sua atividade na atividade daquela. Dessa forma, a correção se apresenta imprescindível à tutela de tais trabalhadores.

Além disso, apesar da negativa de Mauricio Godinho Delgado, a verdade é que a teoria da subordinação estrutural tem conceitos idênticos aos da teoria da subordinação objetiva, defendida por Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena e Arion Sayão Romita há décadas, como será demonstrado. Com efeito, afirma Mauricio Godinho Delgado 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 ideia de integração aos objetivos empresariais.<sup>113</sup>

Entretanto, a subordinação objetiva não está diretamente relacionada à inserção da atividade obreira nos fins e objetivos da empresa. Nas palavras do próprio Arion Sayão Romita:

Fixando o conceito objetivo de subordinação, chega-se à assertiva de que ela consiste em integração da atividade do trabalhador na organização da empresa mediante um vínculo contratualmente estabelecido, em virtude do qual o empregado aceita a determinação, pelo empregador, das modalidades de prestação de trabalho.<sup>114</sup>

<sup>111</sup> ROMITA, Arion Sayão. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1979. p. 81.

<sup>112</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 281.

<sup>113</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. In **Revista Legislação do Trabalho**, São Paulo: LTr, nº 6, Junho de 2006. p. 667.

<sup>114</sup> ROMITA, Arion Sayão. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1979. p. 82.

A análise comparativa das duas definições não deixa dúvida a respeito da correspondência entre as teorias, porquanto ambas consideram que a subordinação se dá pela integração (ou inserção) da atividade do trabalhador na organização (dinâmica) do tomador dos serviços. A fim de confirmar essa correspondência, é conveniente citar, ainda, a definição de subordinação objetiva estabelecido por Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena: “Tem-se, pois, conceitual e objetivamente, a subordinação como a participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do credor de trabalho.”<sup>115</sup>

É bem verdade que a integração da atividade do trabalhador na composição da dinâmica geral da empresa consiste em uma exigência técnica e funcional do tomador de serviço, por ser vital à consecução dos objetivos econômicos técnicos e administrativos da empresa.<sup>116</sup> Entretanto, essa é uma realidade inarredável mas não exclusiva, porquanto pode haver trabalhador cuja atividade integra a dinâmica da empresa por mera vontade do empregador e não por exigência ligada a consecução dos objetivos da empresa. Diante disso, é possível afirmar com segurança que a subordinação estrutural e a subordinação objetiva correspondem ao mesmo ideal teórico.

Impõe-se abordar, ainda, a teoria da subordinação integrativa, defendida na doutrina de Lorena Vasconcelos Porto. Segundo a autora:

A subordinação, em sua dimensão integrativa, faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente os riscos de perdas ou de ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade.<sup>117</sup>

Em sua definição, percebe-se que a autora pretende conjugar ao conceito de subordinação estrutural a noção de “alienidade”, bem como estabelecer critérios de exclusão da autonomia, antítese por excelência da subordinação.<sup>118</sup>

Com efeito, não obstante existam notas distintivas entre as doutrinas apresentadas a respeito do assunto, a verdade é que todas elas se conjugam na definição de subordinação enquanto *integração da atividade do obreiro na dinâmica da empresa*. Por isso, no presente

---

<sup>115</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 526.

<sup>116</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 521.

<sup>117</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **Subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009. p. 253.

<sup>118</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **Subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009. p. 253.



estudo será abordado, de forma abrangente e sob o título *subordinação estrutural*, tanto o conteúdo da subordinação objetiva quanto da subordinação integrativa.

### 3.3.2 Conteúdo

De forma abrangente e harmonizadora, pode-se conceituar subordinação estrutural nos seguintes termos: *Subordinação estrutural é a participação integrativa da atividade do trabalhador na organização da empresa.*

Essa definição permite amalgamar os supracitados conceitos estabelecidos por Mauricio Godinho Delgado, Arion Sayão Romita, Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena e Lorena Vasconcelos Porto, de forma a extrair o somente o que há de essencial e definitivo em cada um. Nesse sentido, embora Lorena Vasconcelos Porto tenha incluído critérios negativos de aferição da subordinação em sua própria definição, optou-se por excluí-los, uma vez que a participação integrativa em organização empresarial alheia pressupõe a inexistência de “organização empresarial própria”. Aliás, a própria autora admite isso quando afirma que:

[...]o fato de o trabalhador “acolher, estruturalmente, a dinâmica de organização e funcionamento” do empregador, como observa *Mauricio Godinho Delgado*, é uma decorrência do fato de ele não possuir uma organização produtiva própria e de sua prestação estar integrada em uma organização produtiva alheia, a que assume os riscos de ganho e de perda.<sup>119</sup>

Além disso, a assunção dos riscos da atividade não pode ser considerada como elemento descaracterizador da subordinação, porque é, justamente, a possibilidade de transferência desses riscos ao trabalhador que incita os empresários ao cometimento de fraude à relação de emprego por meio de falsas empresas e cooperativas de mão-de-obra. Ainda, quanto à propriedade dos frutos do trabalho, adverte-se a existência previsão na própria CLT de participação nos resultados por parte do trabalhador subordinado, como no caso de invenção (art. 454). Portanto, esse critério também não se apresenta apto a diferenciar, de forma definitiva, o trabalho autônomo do trabalho subordinado.

De fato, os indícios de trabalho autônomo destacados pela eminente doutrinadora são de grande importância à verificação, em cada caso, da existência de trabalho autônomo ou

---

<sup>119</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *Subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009. p. 254.

subordinado. Entretanto, não representam critérios suficientes à descaracterização por completo da subordinação sob pena de chegar-se à mesma insuficiência do conceito clássico no que tange ao combate à fraude trabalhista.

*A participação integrativa da atividade do trabalhador na organização da empresa*, enquanto definição da subordinação estrutural, extrai-se da concepção de que o objeto do contrato de trabalho é a atividade a ser exercida pelo empregado, que se incorporará no giro total da empresa, e não o próprio trabalhador. Diante disso, conclui Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena que:

O encontro de energias, a do trabalhador e a dos demais elementos componentes da empresa em sua dinâmica, assim como a garantia desse encontro é que formam o ponto de interseção entre o mundo livre, da atividade incondicionada, autônoma, e o mundo da subordinação, da atividade vinculada e/ou expectada, que garante o regular e contínuo funcionamento de uma empresa.<sup>120</sup>

Portanto, não obstante a impossibilidade de se separar o trabalho da pessoa do seu prestador, a subordinação, sob o prisma objetivo, deve ser verificada a partir da atividade e concentrar-se nela. É por isso que a subordinação consiste em instrumento voltado a um procedimento produtivo e não a um estado de sujeição do trabalhador ao seu tomador de serviços. Nessa tônica, conclui-se que as determinações estabelecidas pelo empregador nada mais são do que normas funcionais que estruturam a organização empresarial e, assim, o poder diretivo do empregador se apresenta limitado à adequação da atividade do trabalhador à regular atividade da empresa, em sua dinâmica de produção de bens e/ou serviços.

Entretanto, é preciso estabelecer o que, efetivamente, significa *inserção da atividade do obreiro na organização da empresa*, a fim de precisar o conteúdo da subordinação estrutural.

Segundo Carmen Camino:

Tal conceito se explicita numa visão dinâmica do vínculo hierárquico, a manter o trabalhador junto à empresa, como um dos componentes do seu “giro total” em movimento, assim como o são a atividade dos seus diretores, o desempenho das máquinas e o próprio capital, compondo todo o processo produtivista ou de fornecimento de bens. Desse encontro de energias, da certeza e da garantia de que tal encontro venha perdurar indefinida e permanentemente, através da ‘atividade vinculada e expectada’, surge a noção de trabalho subordinado que transcende a simples sujeição a ordens, orientação e disciplina do empregador.<sup>121</sup>

<sup>120</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 521.

<sup>121</sup> CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Editora Síntese, 2004. p. 192.

Portanto, consoante destaca Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, a integração da atividade do obreiro na dinâmica da empresa resulta da reiteração de recíprocas expectativas entre o empregado e o empregador e se desdobra em uma situação de dependência mútua. Do lado do empregador, evidencia-se a ocupação contínua ou alternada de uma área de atividade essencial da empresa. Do lado do trabalhador, “compõe-se um desdobrar de condutas mais ou menos sequentes, que participam da atividade da empresa e em sua atividade se incorporam, de tal maneira que, agregada à de outros trabalhadores, à dos dirigentes, conforma o seu *continuum*”.<sup>122</sup>

A partir dessa situação de dependência mútua é que se evidencia o entrelaçamento havido entre a subordinação e a não-eventualidade<sup>123</sup> no âmbito da relação de emprego. Afinal, em um mesmo contexto visualiza-se, pelo ângulo do empregador, a não-eventualidade e, pelo ângulo do trabalhador, a subordinação.

Outra questão que merece destaque é a ligação da subordinação e da não-eventualidade com os conceitos de atividade essencial e de atividade-fim. Com efeito, são atividades essenciais aquelas que compõem o quadro de necessidades normais de uma empresa, tendo relevância para que esta alcance os seus fins. Diante disso, conforme se denota dos conceitos examinados na subseção 1.2.3, supra, essas atividades são sempre não-eventuais. Entretanto, podem ser exercidas tanto de modo autônomo quanto subordinado. Isso vai depender do *modus faciendi*: se a atividade é desenvolvida com organização própria ou de forma integrada às demais atividades da empresa.

Entre as atividades essenciais, encontram-se as atividades-fim, que são

“[...] 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.”<sup>124</sup> (grifos acrescidos).

Corolário lógico desses conceitos, portanto, é o fato de que as atividades-fim de uma empresa são, além de não eventuais, invariavelmente, exercidas de modo subordinado. De

<sup>122</sup> VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 526.

<sup>123</sup> Nesse sentido, Carmen Camino destaca com perspicácia que “é perfeitamente possível associar o estado subordinado do empregado à não-eventualidade dos serviços por ele prestados porque a regra é que esses dois atributos andem juntos”. In: CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Editora Síntese, 2004. p. 189.

<sup>124</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 418.

fato, seria impossível ao trabalhador executar tarefas que se ajustam ao núcleo da atividade de outrem sem integrar a sua dinâmica empresarial.

### 3.3.3 A Crítica Doutrinária

Alice Monteiro de Barros, em seu “Curso de Direito do Trabalho”, tece diversas críticas ao conceito de subordinação estrutural (por ela denominado subordinação objetiva ou integrativa). Afirma a doutrinadora, que “o problema desse critério é saber o que é ‘organização’ ou integração”.<sup>125</sup> Assevera, ademais, que a participação integrativa do trabalhador no processo produtivo da empresa é insuficiente como critério de determinação da existência de uma relação de emprego, como tem-se sustentado nas doutrinas e jurisprudências inglesa e italiana. Diante disso, defende a necessidade de se recorrer a critérios complementares para aferição da subordinação, tais como:

[...]se a atividade laboral poderá ser objeto do contrato de trabalho, independentemente do resultado dela consequente; se a atividade prevalentemente pessoal é executada com instrumentos de trabalho e matéria-prima da empresa; se a empresa assume substancialmente os riscos do negócio; se a retribuição é fixada em razão do tempo do trabalho subordinado, pois, se ela é comensurada em função do resultado da atividade produtiva, tende à subsistência de um trabalho autônomo, embora essa forma de retribuição seja compatível com o trabalho a domicílio subordinado; a presença de um horário fixo é também indicativa de trabalho subordinado, o mesmo ocorrendo se a prestação de serviço é de caráter contínuo.<sup>126</sup>

A primeira crítica aventada por Alice Monteiro de Barros não se sustenta porque os conceitos de organização e integração não são dúbios. Organização empresarial é o modo pelo qual os fatores de produção, entre os quais se encontra o trabalho, são dispostos a fim de cumprir determinadas funções. Integração, por sua vez, significa a inserção (da atividade do obreiro) em um grupo (de atividades da empresa).

A crítica relacionada aos critérios complementares de aferição da subordinação enunciados pela ilustre doutrinadora, por outro lado, merece uma análise mais apurada. Em primeiro lugar, há que se destacar que a identificação da subordinação em um caso concreto, independentemente do conceito que se adote, não prescinde dos indícios formulados e

<sup>125</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. Ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 224.

<sup>126</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. Ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 225.

consolidados pela doutrina e pela jurisprudência. Com efeito, se o conceito tradicional de subordinação tem elementos próprios de aferição, tais como controle de jornada e cumprimento de ordens diretas, a sua acepção estruturalista também deve possuir os seus.

Portanto, tem razão a ilustre doutrinadora ao apontar a necessidade de se procurar, em cada caso, a existência de elementos caracterizadores do trabalho autônomo, a fim de descaracterizar a subordinação. Aliás, esse entendimento é sustentado até mesmo pelos defensores da subordinação estrutural, com destaque para as palavras de Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena:

Prudente é o juiz que ao apreciar a controvertida situação das partes em uma relação de trabalho, postar-se do outro lado da equação fática e examinar também se os supostos da autonomia ocorrem e se são bastantes para absorverem a penumbrosa face da suposta subordinação.<sup>127</sup>

Entretanto, alguns reparos devem ser feitos nos critérios enunciados pela prestigiada autora. Com efeito, é evidente que se a relação jurídica em análise estiver enquadrada na hipótese de incidência dos arts. 2º e 3º da CLT, será objeto possível e obrigatório de um contrato de emprego. Por isso, conclui-se pela inutilidade do primeiro critério apontado (se a atividade laboral poderá ser objeto do contrato de trabalho, independentemente do resultado dela consequente).

O segundo critério que merece críticas é o relativo à assunção dos riscos da atividade. Como já referido anteriormente, esse critério não pode ser considerado para fins de descaracterização da subordinação, porquanto é justamente a possibilidade de transferência desses riscos ao trabalhador que incita os empresários ao cometimento de fraude à relação de emprego por meio de falsas pessoas jurídicas e cooperativas de mão-de-obra.

Ante o exposto, conclui-se que os critérios complementares de aferição da subordinação têm total compatibilidade com a teoria da subordinação estrutural. Aliás, sua utilização é absolutamente necessária ao enriquecimento dessa teoria.

---

<sup>127</sup> VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 534.

### 3.4 A Subordinação Estrutural e o Combate à Fraude à Relação de Emprego

Inicialmente, cumpre esclarecer, com base na irretocável exegese de Pontes de Miranda, do que se trata a fraude à lei. Segundo o eminente doutrinador:

[...] há **algumas regras jurídicas** que, além de estabelecerem a sanção de nulidade, ou outra sanção, **têm em consideração algum resultado prático que elas vedam, ou preestabelecem**. Tais regras jurídicas são subclasse, comum, das regras jurídicas proibitivas e impositivas (cogentes). **São as regras jurídicas cogentes, fraudáveis, isto é, suscetíveis de violação indireta**. A lei proíbe aos pais a venda aos filhos (art. 1.132): A vende a B, para que B transfira ao filho; A não vendeu ao filho, simulando vender a B: A vendeu a B, que pode ser, por exemplo, cônjuge do filho (cf. Supremo Tribunal Federal, 18 de julho de 1944, OD., 30, 380). Tal a noção científica. (grifos acrescentados)<sup>128</sup>

Além disso, destaca o autor que a fraude à lei não prescinde da intencionalidade de violar indiretamente a norma jurídica cogente. Nas palavras do autor:

O étimo e o conceito de infração, que alude a fração, corte, mais traduzem o que se passa com a incidência da regra jurídica de sanção, ainda se indireta a violação da lei. De modo que, **se se usa “fraude à lei”, tem-se de abstrair da intencionalidade. Não há por onde se procurar o *intuitus*; basta a infração mesma. Toda investigação do intuito pode levar a confusão da fraude à lei com a simulação**. O conceito é jurídico; a teoria, jurídica. Não se inuire de motivos morais, ou de boa-fé, ao se ter de verificar se se infringiu a lei: tanto a infringe quem indiretamente a infringe quanto quem a infringe diretamente. Não há pensar-se em interpretação extensiva, a que se tenha oposto a noção jurídica de fraude a lei [...]. Não há o pressuposto do intuito; a infração da lei, qualquer que seja, é objetiva [...] Se a lei é tal que se lhe pode descobrir o resultado, positivo, ou negativo, que ela colima, e para alcançar esse fim determina a sanção, há-se de entender que a sanção apanha quaisquer infrações diretas ou indiretas. Donde ser indiferente ter havido, ou não, a intenção. O intuito não é elemento necessário do suporte fático salvo se a própria infração direta o exigiria, ou em se tratando de mudança de estatuto. É preciso que a sanção chegue ao mesmo resultado, positivo ou negativo, que seria o da lei, se fosse, observada; portanto, deve haver equipolência entre a sanção à violação indireta e a sanção à violação direta. Se a regra jurídica fraudável tem por sanção a nulidade, ao mesmo resultado há de chegar a sanção à violação indireta;<sup>129</sup> (grifos acrescentados)

Portanto, conclui-se que a violação indireta de uma norma jurídica que preestabelece um resultado prático como sanção deve ter como consequência esse mesmo resultado.

<sup>128</sup> PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. Tratado de Direito Privado. Tomo 1, v. 1. 3. ed. Rio de Janeiro: Borsoi, 1970. p. 43.

<sup>129</sup> PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. Tratado de Direito Privado. Tomo 1, v. 1. 3. ed. Rio de Janeiro: Borsoi, 1970. p. 43-44.

A fraude à relação de emprego consiste, pois, na violação indireta dos arts. 2º, 3º e 442 da CLT. Conforme analisado nos dois primeiros capítulos do presente estudo, a combinação do art. 2º com o art. 3º da CLT resulta em norma cogente que prescreve como sanção a formação da relação de emprego. O art. 442 da CLT, por sua vez, determina que o contrato individual de trabalho pode ser formado tanto de forma expressa quanto, tacitamente, pela incidência dos referidos arts. 2º e 3º.

Diante disso, ainda que haja contratante intermediário, ou que se firme contrato de prestação serviços nos termos do código civil, estando presentes os pressupostos da relação de emprego (analisados no subcapítulo 1.2), formar-se-á, tacitamente, contrato de trabalho entre o obreiro e o seu tomador de serviços. Assim preceitua o art. 9º da CLT, *in verbis*: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

Nesse contexto, a teoria da subordinação estrutural se apresenta como uma proposta de releitura desse pressuposto da relação de emprego, com o objetivo de desfazer a sinédoque imposta pela sua teoria clássica e, com isso, conferir resposta normativa eficaz à fraude à relação de emprego.

#### 3.4.1 A Subordinação Estrutural e a Intermediação de Mão de Obra

O Direito do Trabalho, em sua principiologia, veda a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo de emprego diretamente com o tomador dos serviços, com pontuais exceções previstas em lei: o trabalho temporário e os serviços de vigilância. O objetivo de tal proibição é a valorização do trabalho humano, prevista na Constituição da República, evitando que a mão-de-obra, elemento inseparável do trabalhador seja tratada como mercadoria pelos seus intermediadores.

A terceirização, consoante destacado no capítulo 2º, tem por finalidade originária permitir que as empresas concentrem seus esforços em suas atividades essenciais, deixando para terceiros a responsabilidade pela prestação de serviços que operacionalizam e administram fatores acessórios à produção. Entretanto, a terceirização tem se mostrado, em nosso país, mero instrumento de precarização do trabalho, afinal ela proporciona a redução do custo da mão-de-obra necessária à consecução dos seus fins. Esse mecanismo acarreta a diminuição do poder aquisitivo da classe trabalhadora e, conseqüentemente, afeta a própria

economia. Além disso, tem sido uma das grandes causas de acidente de trabalho, conforme os dados apontados na subseção 2.4.2 do presente estudo.

O nosso ordenamento jurídico, com exceção da Lei n.º 7.102/83, não tem regulamentação específica para o fenômeno da terceirização de serviços no setor privado. Entretanto, a correta interpretação das normas contidas nos arts. 2º, 3º, 9º e 442 da CLT se apresentam suficientes para coibir os excessos que resultam em fraude à relação de emprego. Com efeito, foi a partir de tais preceitos normativos que o TST, por meio da Súmula nº 331, estabeleceu os limites entre a terceirização de serviços e a intermediação de mão-de-obra que configura fraude trabalhista.

Nesse sentido, vale repisar que, de acordo com a referida Súmula, apenas atividades periféricas de uma empresa podem ser delegadas a prestadores de serviço, que ademais, devem ser especializados. Além disso, com exceção do trabalho temporário (nos estritos limites da Lei nº 6.019/74), qualquer hipótese em que se perfectibilizem os pressupostos da relação de emprego terá como consequência a configuração do vínculo empregatício entre o obreiro e o tomador da sua prestação pessoal de serviços.

Sob esse aspecto, a leitura estruturalista da subordinação produz efeitos muito importantes no combate à fraude à relação de emprego praticada sob a forma de intermediação de mão-de-obra. Pela sua aplicação, sempre que os trabalhadores diretamente envolvidos na prestação de serviços de uma empresa (ou cooperativa) tiverem a sua atividade organizada de forma a integrar a dinâmica geral da empresa contratante, o vínculo empregatício se estabelecerá com esta e não mais com aquela.

Para melhor elucidar a aplicação da subordinação estrutural aos casos de intermediação de mão-de-obra, é mister apresentar alguns julgados paradigmáticos, nos quais trabalhadores tiveram seu vínculo de emprego reconhecido diretamente com o tomador dos serviços com base nessa teoria.

O *leading case* da subordinação estrutural foi o famoso voto proferido pelo juiz do trabalho José Eduardo de Resende Chaves Junior, integrante da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, publicado em agosto de 2007, nos autos da reclamação trabalhista nº 00059-2007-0110300-0. No caso, um instalador de cabos telefônicos formalmente empregado por empresa prestadora de serviços teve o vínculo de emprego reconhecido com a companhia telefônica contratante pelos seguintes fundamentos:

**Na função de instalador/emendador de cabos telefônicos, o autor exercia função perfeita e essencialmente inserida nas atividades empresariais da companhia telefônica (TELEMAR) recorrida. E uma vez inserido neste**



contexto essencial da atividade produtiva da empresa pós-industrial e flexível, não há mais necessidade de ordem direta do empregador, que passa a ordenar apenas a produção.

**É oportuno acrescentar que da prova dos autos resta claro, especialmente do depoimento de Luiz Carlos Silva (f. 493-494)), que o autor cumpria ‘ordens de serviço’, que só podiam mesmo emanar, ainda que de maneira interposta, do centro de produção do tomador final dos serviços telefônicos.**

Nesse ambiente pós-grande indústria, cabe ao trabalhador ali inserido habitualmente apenas “colaborar”. A nova organização do trabalho, pelo sistema da acumulação flexível, imprime uma espécie de cooperação competitiva entre os trabalhadores que prescinde do sistema de hierarquia clássica.

Em certa medida, desloca-se a concorrência do campo do capital, para introjetá-la no seio da esfera do trabalho, pois a própria equipe de trabalhadores se encarrega de cobrar, uns dos outros, o aumento da produtividade do grupo; processa-se uma espécie de sub-rogação horizontal do comando empregatício.

A subordinação jurídica tradicional foi desenhada para a realidade da produção fordista e taylorista, fortemente hierarquizada e segmentada. Nela prevalecia o binômio ordem-subordinação. Já no sistema ohnista, de gestão flexível, prevalece o binômio colaboração-dependência, mais compatível com uma concepção estruturalista da subordinação. [...] Conclui-se, portanto, que a existência de empresa interposta não obsta a configuração da subordinação estrutural em relação à TELEMAR.<sup>130</sup> (grifos acrescidos)

Percebe-se do transcrito excerto que o ilustre juiz relator direcionou a sua análise à atividade do obreiro e à atividade do empregador e, a partir disso, identificou nas ordens de serviço instrumento revelador do poder diretivo da reclamada. De fato, era por meio de tais ordens de serviço que a reclamada organizava a atividade do reclamante e a integrava à sua dinâmica.

Outro acórdão interessante a respeito da aplicação da subordinação estrutural no combate à fraude trabalhista é o proferido pela 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que reconheceu o vínculo de emprego entre um apanhador de frangos e uma empresa dedicada ao comércio de aves abatidas e produtos correlatos. No voto do Desembargador Relator Anemar Pereira Amaral restaram consignados os seguintes fundamentos:

Percebe-se, assim, que a Avivar [empresa tomadora dos serviços] coordena todo o ciclo de sua produção ou como queira, cadeia produtiva, desde a etapa inicial, já que possui fábrica de ração, setor de incubatória, granjas de sócios e dispõe de técnicos que fazem o controle da qualidade dos produtos (aves) nos galpões dos granjeiros integrados. [...] Dessa forma, as atividades exercidas pelo autor não podem ser vistas como periféricas ou acessórias, mas, pelo contrário, necessárias aos serviços de “abate (em estabelecimento

<sup>130</sup> TRT 3ª Região. RO 00059-2007-011-03-00-0. Relator Juiz José Eduardo de Resende Chaves Junior, 1ª Turma, Data de Publicação: 03/08/2007.

próprio ou de terceiros) e criação de aves, fabricação de ração para consumo próprio e venda, bem como ainda o comércio varejista e atacadista de aves abatidas, inteiras ou em pedaços e produtos correlatos”, compreendendo, portanto, a dinâmica empresarial da empresa tomadora, pois efetivamente contribuíram para a definição do posicionamento da Avivar em seu contexto empresarial e econômico.

Não há, destarte, como conceber que a “pega” de frangos seja meramente acessória às atividades descritas no objeto social da 1ª recorrida.[...]

Ora, nesse contexto, é inegável que o recorrente, em que pese ter estado sob o poder empregatício do 2º demandado, integrou, ao longo da prestação dos serviços, a dinâmica produtiva da Avivar, que sempre foi a destinatária principal dos misteres prestados, caracterizando o que a doutrina moderna denomina de subordinação estrutural.<sup>131</sup>

Diversas turmas do TST também têm aplicado a acepção estruturalista de subordinação para combater a fraude à relação de emprego por intermediação de mão-de-obra. Nesse sentido, merece destaque o voto proferido pelo Ministro Vieira no AIRR 48840-14-2006-5-06-0010, cujo excerto ora se transcreve:

No caso dos autos, o art. 94, II, da Lei nº 9.472/97 dispõe que a concessionária do serviço poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço.

A leitura atenta do dispositivo mencionado permite inferir que não houve autorização do legislador para a intermediação de mão de obra, mas a contratação com terceiros para o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço. Ou seja, refere-se à prestação de serviços prevista na legislação civil e cujo objeto é qualquer das atividades inerentes, acessórias ou complementares do serviço de telefonia. A contratação permitida é “com terceiros” e não “de terceiros”.

À luz das premissas estabelecidas anteriormente, quanto às diferenças entre os contratos de trabalho e de prestação de serviços, constata-se que **a atividade desenvolvida pelo reclamante, de instalação e manutenção de redes telefônicas, além de ser o objeto do contrato, tem natureza continuativa. A empresa prestadora não foi contratada para executar um serviço autônomo e especializado, mas apenas para fornecer mão de obra ao serviço de telefonia. Nesse sentido, emerge o outro elemento diferenciador, qual seja, a subordinação, que, no caso, é estrutural e sistemática, porquanto insere-se na dinâmica de organização e funcionamento da Telemar. O contrato, portanto, foi “de terceiro”, no caso, o reclamante, e não “com terceiro”.**

Do acima exposto, presente a subordinação, a continuidade e, sendo o objeto do contrato a própria atividade do trabalhador, e não meramente o resultado do serviço prestado, está-se diante de verdadeira terceirização de mão de obra, que, nos termos da Súmula nº 331, I, do TST, é ilegal, formando-se vínculo diretamente com o tomador dos serviços.

Repita-se que a o art. 94, II, da Lei nº 9.472/97 não autorizou a intermediação de mão de obra, mas apenas a contratação com terceiros de

---

<sup>131</sup> TRT 3ª Região. RO 00298-2010-098-03-00-8. Relator Desembargador Ademar Pereira Amaral, 6ª Turma, Data de Publicação: 06/12/2010.

atividades ligadas ao serviço, por meio do contrato de prestação de serviços previsto no art. 593 do Código Civil.<sup>132</sup>

Impõe-se citar, ainda, a aplicação dada pelo próprio Ministro Mauricio Godinho Delgado à sua tese, *in verbis*:

**[...] o Reclamante trabalhava na conferência de cheques e numerários do banco, recebia envelopes de depósitos que vinham das agências, fazia digitação de cheques e autenticação de documentos e, ao final do serviço, o fechamento e envio dos documentos para a agência.**

Tais circunstâncias demonstram que o Reclamante prestava serviços específicos de bancário para o Reclamado Banco ABN AMRO Real S.A., a quem se encontrava efetivamente subordinado. Evidenciado, assim, que as atribuições exercidas se inseriam na atividade fim do Reclamado e a ele eram revertidas, pois essenciais ao funcionamento do próprio Banco.

**Configurou-se, na hipótese, a chamada “subordinação estrutural”, por se encontrar o Autor integrado à estrutura e dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços (Banco ABN AMRO Real S.A.), realizando atividades comuns àquelas desempenhadas pelos bancários, ao se submeter à cultura corporativa dominante.**

Em face desse panorama fático, realizando o Reclamante atividades comuns àquelas desempenhadas pelos bancários, não há como lhe negar os direitos assegurados a essa categoria profissional, sob pena de desprestígio do trabalhador e premiação da discriminação, repugnada pela ordem jurídica.<sup>133</sup>

Ante os argumentos e decisões exibidas no presente estudo é possível afirmar, com segurança, que a subordinação estrutural consiste em instrumento interpretativo extremamente eficaz no combate à intermediação de mão-de-obra e, ao contrário do que sustentam os seus opositores, encontra contornos bem definidos para diferenciá-la da autêntica prestação de serviços especializados de que trata o item III da Súmula 331 do TST.

### 3.4.2 Subordinação Estrutural e o Trabalhador Autônomo

Além da intermediação de mão-de-obra, existem formas de contratação direta de trabalhadores que também podem configurar fraude à relação de emprego. Nesse sentido, merecem destaque o contrato civil de prestação de serviços, disciplinado pelos arts. 593 a 609 do Código Civil, bem como o contrato de Representação Comercial, regido pela lei nº 4.886/65. Não obstante esses contratos encontrem previsão legal, certo é que nenhum deles

<sup>132</sup> TST. **AIRR - 48840-14.2006.5.06.0010**, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 29/06/2011, 1ª Turma, Data de Publicação: 05/08/2011

<sup>133</sup> TST. **RR - 9600-18.2006.5.06.0010**. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 22/06/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: 01/07/2011.

tem o condão de afastar a incidência dos arts. 2º e 3º da CLT. Aliás, o próprio art. 593 do Código Civil dispõe que “a prestação de serviço que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo [da prestação de serviços]”. Da mesma forma, o art. 1º da lei nº 4.886/65 determina que:

Art . 1º Exerce a representação comercial autônoma a pessoa jurídica ou a pessoa física, sem relação de emprego, que desempenha, em caráter não eventual por conta de uma ou mais pessoas, a mediação para a realização de negócios mercantis, agenciando propostas ou pedidos, para, transmiti-los aos representados, praticando ou não atos relacionados com a execução dos negócios.

Entretanto, nem todos os pressupostos da relação de emprego se apresentam aptos a diferenciar uma fraude trabalhista de um autêntico contrato de prestação de serviços ou de representação comercial. De fato, é a subordinação que, efetivamente, estabelece esses limites, tendo em vista que a pessoalidade, a onerosidade e a não-eventualidade também podem estar presentes nessas modalidades contratuais.

Assim, a teoria da subordinação estrutural encontra aplicação também no combate à fraude trabalhista cometida por meio da contratação do trabalhador na condição de “autônomo”. Aliás, o próprio TST já se valeu da subordinação estrutural para reconhecer o vínculo de emprego a trabalhadores contratados como autônomos. Cita-se como exemplo o julgamento unânime proferido pela 6ª Turma no RR 7140-75-2008-5-09-0666, assim ementado:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Restou demonstrada aparente violação legal nos termos exigidos no artigo 896 da CLT. Agravo de instrumento provido para determinar o processamento do recurso de revista.

RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Da leitura do acórdão regional observa-se que restou explícita a referência a fatos que revelam a existência de emprego: a prestação de trabalho se dava em uma oficina do reclamado, o qual assumia inteiramente os custos do labor (local, ferramentas, etc) e os riscos da atividade econômica. **O trabalho estava sujeito à organização interna preestabelecida pelo reclamado (subordinação estrutural), inclusive no que toca à atribuição de trabalho e à sua remuneração.** A onerosidade se revela pela retribuição em percentual correspondente a 50% do valor ajustado entre o cliente e preposto do reclamado, não sendo esse um valor incompatível com o emprego na seara da produção de serviços, em que o preço não compreende valor de mercadoria, mas somente o custo das instalações e do trabalho. Assim, constata-se que estão configurados os

elementos caracterizadores da relação de emprego. Recurso de revista conhecido e provido.<sup>134</sup> (grifos acrescidos)

No caso do representante comercial, por outro lado, os tribunais têm evitado aplicar a subordinação estrutural, tendo em vista as disposições contidas na lei nº 4.886/65, que dificultam ainda mais a tarefa do jurista na definição dos limites havidos entre o representante comercial autônomo e o vendedor empregado. De fato, o art. 29 da referida lei submete os representantes comerciais a ingerências, à primeira vista, incompatíveis com o trabalho autônomo ao determinar que o representante comercial deve agir de acordo com as instruções do representado. Além disso, o seu art. 27, alínea “i”, autoriza ao representado o estabelecimento de cláusula de exclusividade, um dos indícios de subordinação.

Assim, é muito difícil que não se configure a subordinação estrutural em um contrato de representação comercial. Como bem percebe Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena:

De tal maneira entrelaçam-se representante autônomo e subordinado à luz da lei n. 4.886/65, em virtude da integração daquele na atividade da empresa comitente – quer como estreito colaborador, sujeito a produção mínima, à fidelidade no desempenho de sua função, ou à exclusividade ou a restrições de zona – que ao aplicador não se concedem maiores alternativas no sopeso de dados, senão a missão de avaliar, em cada uma das cláusulas contratuais, no dia-a-dia de sua execução, o tônus de ingerência de poderes empresariais sobre a atividade do prestador.<sup>135</sup>

Diante disso, deverá o interprete, em tais casos, socorrer-se dos indícios de trabalho autônomo previstos no conceito de subordinação formulado por Lorena Vasconcelos Porto (subseção 3.3.1), bem como os enunciados por Alice Monteiro de Barros (subseção 3.3.3), com destaque para a existência de organização própria, por meio da qual possa o trabalhador modificar, ampliar ou substituir os processos técnico-operacionais de seu empreendimento pessoal.<sup>136</sup>

---

<sup>134</sup> TST. **RR 7140-75.2008.5.09.0666**, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 28/09/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: 07/10/2011.

<sup>135</sup> VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 566.

<sup>136</sup> VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 566.

## CONCLUSÃO

A subordinação é pressuposto essencial de definição dos contornos da relação de emprego e, conseqüentemente, dos limites da atuação do Direito do Trabalho. Entretanto, desde os albos desse ramo jurídico especializado que seu conceito se apresenta controvertido na doutrina e na jurisprudência. Isso ocorre porque os seus meios de manifestação evoluem na mesma medida em que se atualizam as técnicas de organização do trabalho.

Assim, é imprescindível que os juristas lhe confirmem interpretação adequada ao seu dinamismo, sob pena de perder o contato com a realidade social que visa a exprimir. Nesse contexto, diante das profundas transformações sofridas pelas relações de trabalho a partir do final da década de 1970, resta evidente que o conceito clássico de subordinação deixou de ser suficiente à compreensão o seu conteúdo enquanto pressuposto da relação de emprego na sociedade pós-industrial.

A Teoria da Subordinação Estrutural consiste, pois, em uma proposta de releitura universalizante do conceito de subordinação, com o objetivo de desfazer a sinédoque imposta pela doutrina tradicional e tutelar também os trabalhadores hipossuficientes que se encontram excluídos da condição de empregado. Também visa a fornecer ao intérprete instrumento eficaz ao combate à fraude à relação de emprego.

Entretanto, não se trata de uma teoria inédita. Ao cotejarmos a definição proposta por Mauricio Godinho Delgado com as doutrinas de Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena e Arion Sayão Romita, percebemos que a teoria da subordinação estrutural tem conceitos idênticos aos da teoria da subordinação objetiva, defendida há décadas por esses autores. Também é possível identificá-la com a teoria da subordinação integrativa, defendida, recentemente, por Lorena Vasconcelos Porto. Com efeito, apesar da existência de pequenas notas distintivas entre essas doutrinas, é seguro afirmar elas correspondem ao mesmo ideal teórico, uma vez que se conjugam na definição de subordinação enquanto *participação integrativa da atividade do trabalhador na organização da empresa*.

Sob a acepção estruturalista, portanto, a subordinação consiste em instrumento voltado a um procedimento produtivo e não a um estado de sujeição do trabalhador ao seu tomador de serviços. As determinações estabelecidas pelo empregador nada mais são do que normas funcionais que estruturam a organização empresarial e, assim, o poder diretivo do empregador

se apresenta limitado à adequação da atividade do trabalhador à regular atividade da empresa, em sua dinâmica de produção de bens e/ou serviços.

A integração da atividade do obreiro na dinâmica da empresa resulta da reiteração de recíprocas expectativas entre o empregado e o empregador e se desdobra em uma situação de dependência mútua. Dessa dependência mútua resulta o entrelaçamento havido entre a subordinação e a não-eventualidade no âmbito da relação de emprego. Pelo ângulo do empregador, visualiza-se a não-eventualidade; pelo ângulo do trabalhador, a subordinação. É por isso que, em regra, esses dois atributos andam juntos.

Do conceito de subordinação estrutural é possível concluir, ademais, que as atividades-fim de uma empresa são, além de não eventuais, invariavelmente, exercidas de modo subordinado, porquanto seria impossível ao trabalhador executar tarefas ajustadas ao núcleo da atividade de outrem sem integrar a sua dinâmica empresarial.

Têm razão alguns autores quando apontam a necessidade de se procurar, em certos casos, a existência de elementos caracterizadores do trabalho autônomo, a fim de descaracterizar a subordinação estrutural. Entretanto, isso não desvaloriza essa teoria, afinal ela não tem a pretensão de se consolidar como pressuposto único de aferição da relação de emprego, e sim elemento a ser investigado em conjunto com os demais. Aliás, nem o critério clássico de subordinação prescinde da investigação da autonomia nos casos mais complexos.

De fato, a subordinação estrutural possui abrangência muito maior do que a subordinação clássica. Entretanto, incorrem em petição de princípio aqueles que a refutam sob o argumento de que ela abrangeria também os trabalhadores autônomos cuja atividade estivesse inserida na dinâmica da empresa. Afinal, para a teoria da subordinação estrutural, autônomo é, justamente, aquele trabalhador que não integra organização alheia, porquanto possui organização própria. O cerne da questão, portanto, é ideológico.

Um dos principais objetivos desse trabalho foi verificar a eficácia da teoria da subordinação estrutural no combate à fraude trabalhista e a sua viabilidade jurídica enquanto critério de aferição da existência de uma relação de emprego. Por isso, foram investigados diversos aspectos relacionados aos limites havidos entre a prestação de serviços e a intermediação de mão-de-obra, bem como analisados diversos julgamentos em que Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho aplicaram essa teoria.

Feita essa análise, conclui-se, pois, que a teoria da subordinação estrutural consiste em instrumento interpretativo extremamente eficaz no combate à intermediação de mão-de-obra e, ao contrário do que sustentam os seus opositores, encontra contornos bem definidos em

relação ao trabalho autônomo. Portanto, é juridicamente viável enquanto critério de aferição da existência de uma relação de emprego.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)>. Acesso em: 27 nov. 2011.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 27 nov. 2011.

BRASIL. **Lei 4.886, de 9 de dezembro de 1965**. Regula as atividades dos representantes comerciais autônomos. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L4886a.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4886a.htm)>. Acesso em: 27 nov. 2011.

BRASIL. **Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm)>. Acesso em: 27 nov. 2011.

BRASIL. **Lei 7.102, de 20 de junho de 1983**. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências.

Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7102.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7102.htm)>. Acesso em: 27 nov. 2011.

BRASIL. **Lei 9.477, de 16 de julho de 1997**. Dispõe sobre a organização dos serviços de telecomunicações, a criação e funcionamento de um órgão regulador e outros aspectos institucionais, nos termos da Emenda Constitucional nº 8, de 1995. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9472.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9472.htm)>. Acesso em: 27 nov. 2011.

BRASIL. **Lei 9.608, de 18 de fevereiro de 1998**. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9608.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm)>. Acesso em: 27 nov. 2011.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**, vol I. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Comercial**. 13. ed. v. 1. São Paulo: Saraiva, 2009.

COSTA, Armando Casimiro; FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. **Revista Legislação do Trabalho**, São Paulo: LTr, nº 6, Junho de 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **O poder empregatício**. São Paulo: LTr, 1996.

FILHO, Francisco das C. Lima. A Subordinação Estrutural como elemento definidor da Relação de Emprego. **Repertório de Jurisprudência IOB**. São Paulo: 1ª quinzena de maio de 2008, nº 09, vol. 2.

FOULCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento das prisões. 31. ed. Petrópolis: Vozes, 2006.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JUNIOR, José Eduardo Resende. Subordinação Estrutural-Reticular e Alienação. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 46, nº 76, julho a dezembro de 2007. p. 214.  
MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. **A terceirização trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2010.

PEREIRA, Adilson Bassalho. **A Subordinação como objeto do contrato de emprego**. 1. ed. São Paulo: LTr, 1991.

PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcante. **Tratado de Direito Privado**. Tomo 1, v. 1. 3. ed. Rio de Janeiro: Borsoi, 1970. p. 43-44.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **Subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho: Parte I – Dogmática Geral**. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2009.

ROMITA, Arion Sayão. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Relações terceirizadas de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A Supersubordinação – Invertendo a lógica do jogo. **Revista Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, ano 25, nº 297, setembro de 2008.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Trabalho descentralizado. A terceirização sob uma perspectiva humanista. **Revista Latinoamericana de Derecho Social**, n. 9, julio-diciembre de 2009.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TEIXEIRA, Sérgio Torres. O novo modelo de relação de emprego – repercussões das inovações tecnológicas sobre os elementos estruturais do vínculo empregatício. **Revista Legislação do Trabalho**, São Paulo: LTr, nº 10, vol 60, Outubro de 1996.

VIANA, Márcio Túlio; BARROS, Alice Monteiro de (coord.). **Curso de direito do trabalho**: estudos em memória de Célso Goyatá. 3 ed. São Paulo: LTr, 1997. v. 2.

VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: Estrutura Legal e Supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.