

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA – UNIFOR-MG
CURSO DE DIREITO
LÚRIAN FONSECA MELO

**SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL: UM NOVO PARADIGMA PARA A
CONCEITUAÇÃO DE SUBORDINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO**

FORMIGA
2017

LÚRIAN FONSECA MELO

SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL: UM NOVO PARADIGMA PARA A
CONCEITUAÇÃO DE SUBORDINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Trabalho de conclusão de curso apresentado
ao Curso de Direito do UNIFOR-MG, como
requisito parcial para a obtenção do título de
bacharel em Direito.
Orientadora: Ana Flávia Paulinelli Rodrigues
Nunes

FORMIGA

2017

M528 Melo, Lúrian Fonseca.
Subordinação estrutural: um novo paradigma para a conceituação de subordinação nas relações de emprego / Lúrian Fonseca Melo. – 2017. 52 f.

Orientadora: Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes.
Trabalho de Conclusão de Curso (Direito)-Centro Universitário de Formiga-UNIFOR, Formiga, 2017.

1. Subordinação. 2. Pós-fordismo. 3. Releitura. I. Título.

CDD 344.01

Lúrian Fonseca Melo

SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL: UM NOVO PARADIGMA PARA A
CONCEITUAÇÃO DE SUBORDINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Trabalho de conclusão de curso apresentado
ao Curso de Direito do UNIFOR-MG, como
requisito parcial para a obtenção do título de
bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes
Orientadora

Formiga, ____ de _____ de 2017.

RESUMO

A subordinação enquanto elemento fático jurídico para configuração da relação de emprego constitui pressuposto decisivo para a aplicação da proteção justralhista. O referido pressuposto teve sua origem juntamente com o Direito do Trabalho, no período da Revolução Industrial, momento em que se assentou como determinante para esse ramo jurídico. Neste período histórico a subordinação teve sua primeira formulação denominada de subordinação clássica ou tradicional, marcada pela presença de ordens e vigilância constantes por parte do empregador. No entanto, em razão das diversas transições ocorridas no campo da prestação de trabalho, como a globalização e o advento de novas tecnologias, em virtude do modo de produção denominado pós-fordismo, mostrou-se necessária a releitura e expansão do conceito de subordinação, para conferir proteção a diversos trabalhadores que se encontram marginalizados do amparo inerente à legislação laboral. Em razão disso, foi proposta uma readaptação do conceito de subordinação, denominada de subordinação estrutural, que é o tema da presente pesquisa, ampliando as teorias até então adotadas, visando adequá-lo à dinâmica hodierna do mercado de trabalho. Para essa inovadora corrente a subordinação restaria configurada desde que o empregado esteja estruturalmente acolhido pela prestação de serviços, ainda que não receba ordens diretas do empregador, mas desde que faça parte da organização e funcionamento da empresa.

Palavras-chave: Subordinação. Pós-fordismo. Releitura.

ABSTRACT

Subordination as a legal factual element for the configuration of the employment relationship is a decisive presupposition for the application of the protection of work. This assumption had its origin along with Labor Law in the period of the Industrial Revolution, when it was established as a determinant for this legal branch. In this historical period the subordination had its first denomination denominated of classic or traditional subordination, marked by the presence of constant orders and vigilance by the employer. However, due to the various transitions in the field of labor supply, such as globalization and the advent of new technologies, due to the mode of production called post-Fordism, it was necessary to re-read and expand the concept of subordination, to grant protection to several workers who are marginalized from the protection inherent in labor legislation. As a result, it was proposed a readaptation of the concept of subordination, called structural subordination, which is the theme of the present research, expanding the theories hitherto adopted, aiming to adapt it to the current dynamics of the labor market. For this innovative current, the subordination would remain as long as the employee is structurally welcomed for the provision of services, although it does not receive direct orders from the employer, but as long as it is part of the organization and operation of the company.

Keywords: Subordination. Post-Fordism. Rereading.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 ASPECTOS HISTÓRICOS E EVOLUTIVOS DO DIREITO DO TRABALHO	8
2.1 Evolução histórica do Direito do Trabalho no mundo	8
2.2 Evolução Histórica do Direito do Trabalho no Brasil.....	12
3 A RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS ELEMENTOS FÁTICOS-JURÍDICOS	15
3.1 A Pessoa física	15
3.2 A personalidade	16
3.3 A Onerosidade.....	17
3.4 A não eventualidade	18
3.5 A subordinação	20
3.5.1 A dependência econômica	23
3.5.2 A dependência técnica.....	25
3.5.3 A dependência social.....	25
3.5.4 A Subordinação Clássica	26
3.5.5 A subordinação objetiva.....	27
3.5.5.1 A subordinação integrativa	29
3.5.5.2 A subordinação reticular	30
3.5.5.3 A subordinação estrutural.....	31
4 VIAS ALTERNATIVAS À RELAÇÃO DE EMPREGO	33
4.1 O Trabalhador autônomo.....	33
4.2 O trabalhador parassubordinado.....	34
5 A EVOLUÇÃO DOS MODOS DE PRODUÇÃO E A NECESSÁRIA RELEITURA DO TERMO SUBORDINAÇÃO: DO FORDISMO AO PÓS-FORDISMO	37
6 A EXPANSÃO DO DIREITO DO TRABALHO ATRAVÉS DA APLICAÇÃO DE UM NOVO PARADIGMA DE SUBORDINAÇÃO: A SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL	40
7 CONCLUSÃO	46
REFERÊNCIAS.....	48

1 INTRODUÇÃO

Para que reste configurada a relação de emprego é imprescindível que estejam preenchidos alguns requisitos, denominados elementos fáticos jurídicos da relação de emprego, que estão previstos de forma conjunta nos artigos 2º e 3º da CLT.

Os pressupostos são a necessidade de prestação de trabalho por pessoa física, prestação esta efetuada com personalidade pelo trabalhador, de forma não eventual e onerosa, bem como, com subordinação do trabalhador com relação ao tomador de seus serviços.

No que tange ao elemento da subordinação, que é tema central do presente trabalho, extraído do art. 3º da CLT, através da expressão “sob dependência”, sendo considerado o pressuposto mais importante para a caracterização da relação empregatícia e, por consequência, para a aplicação da tutela justralhista. É necessário mencionar que o legislador não previu de forma clara a definição do elemento em análise, o que abriu a possibilidade para que a doutrina e a jurisprudência pudessem, de acordo com o momento histórico no qual estava inserido, fazer interpretações atinentes ao tema, buscando uma melhor adaptação do conceito.

Assim, quando do assentamento do referido pressuposto, enquanto determinante para aplicação da proteção do Direito do Trabalho, ou seja, no período da implantação do capitalismo, permanecia um modo de produção caracterizado pela hierarquização na relação empregador/empregado, em que havia a presença de ordens diretas daquele com relação a este, motivo pelo qual esse elemento era de fácil constatação.

A subordinação nestes moldes prevalecia, principalmente em razão do modo de produção que estava sendo moldado, denominado de fordismo, em que cabia ao empregado a execução de tarefas simples e repetitivas, porquanto o importante era a produção em grande escala, período em que o trabalho intelectual era quase que deixado de lado.

Ocorre que, o mencionado modo de produção conferiu espaço para que o trabalhador pudesse repensá-lo e questioná-lo, buscando por reivindicações e melhorias, fato que, aliado a crise mundial do ano de 1970, ocasionou em uma

reestruturação nos modos de produção, caracterizado pela descentralização produtiva, presença de novas tecnologias e redução dos postos de trabalho, esse até então emergente modo de produção é denominado de pós-fordismo.

Neste período, o importante é a adaptação do mercado às necessidades do consumidor, e não mais a produção em grande escala e conseqüente acúmulo de mercadorias, assim, exige-se do empregado maior engajamento, flexibilidade e disponibilidade, sob pena de ficar às margens do campo de trabalho.

Diante desse contexto, considerando o surgimento de novas formas de prestação de trabalho, em virtude da adequação do mercado, a presente pesquisa tem por objetivo precípua analisar a releitura do conceito de subordinação até então adotado, aplicando-se, para tanto, a subordinação estrutural.

A princípio, será feita uma análise histórica do Direito do Trabalho, examinando sua evolução histórica no Brasil e no mundo, para que possa ser feita uma contextualização do tema em estudo.

Nesse contexto, é indispensável que sejam feitas algumas considerações atinentes aos elementos fáticos jurídicos da relação de emprego, consoante supracitado. Neste viés, serão estudadas as várias facetas do pressuposto da subordinação, de acordo com o momento histórico.

Em conseqüência, será apresentada uma análise das principais vias alternativas às relações de emprego, como o trabalhador autônomo e o trabalhador parassubordinado, este último pouco aceito na doutrina e jurisprudência do Brasil.

Por fim, será apontada a evolução nos modos de produção, nos sistemas fordismo e pós-fordismo, a fim de que se possa concluir pela necessidade de releitura do termo da subordinação, aplicando-se, para tanto, a subordinação estrutural como um novo paradigma, hábil a conferir a expansão do Direito do Trabalho.

2 ASPECTOS HISTÓRICOS E EVOLUTIVOS DO DIREITO DO TRABALHO

2.1 Evolução histórica do Direito do Trabalho no mundo

O Direito do Trabalho é resultado de um longo processo histórico e de lutas sociais, porquanto está em constante transformação, devendo acompanhar os anseios da sociedade.

Primeiramente, antes de adentrar ao cerne do presente capítulo, apontando a origem deste ramo do Direito, é imprescindível destacar conforme preleciona Amauri Mascaro Nascimento, a diferença entre a história do trabalho e a história do direito do trabalho:

Diferem história do trabalho e história do direito do trabalho. Os objetos são diversos. Na história do trabalho é a infraestrutura social e o modo como o trabalho, nos diferentes sistemas de produção de bens e prestação de serviços, desenvolveu-se. Na história do direito do trabalho objeto é a superestrutura normativa e o fim, o conhecimento e a aplicação das normas em cada período, as causas que determinaram e os valores sob os quais as normatizações se deram. (NASCIMENTO, 2015, p.37).

Nesse contexto, quanto ao trabalho propriamente dito, denota Jair Teixeira dos Reis que (2007, p. 13) “o trabalho é tão antigo quanto o homem”, em razão da necessidade de erradicar a fome do homem era imprescindível o exercício do trabalho, como instrumento hábil à sobrevivência.

O período mais remoto da manifestação do trabalho é a escravidão, em que o homem exercia trabalhos manuais de forma acentuada, principalmente os trabalhos considerados impróprios ou desonrosos para o homem livre.

O escravo não era considerado sujeito de direitos, mas apenas uma coisa, sem qualquer direito que lhe fosse inerente, consoante afirma Furquim (2013, p.18) “no mundo jurídico, o escravo era objeto de Direito e não sujeito de Direito, a relação que se mantinha era de direito real”.

Assim, neste período histórico de manifestação do trabalho, em que o escravo era considerado apenas um objeto, não havia qualquer exteriorização do Direito do Trabalho.

Posteriormente, com a abolição da escravidão, surgiu uma nova forma de exploração do trabalho, denominada de servidão, em que a principal ligação do homem era com a terra na qual iria produzir, portanto, o homem deixou de ser

considerado apenas um objeto, sendo considerado um servo que poderia estabelecer relações jurídicas.

O servo se submetia a um tipo de arrendamento das terras dos senhores feudais, nas quais poderia produzir obtendo a proteção destes senhores, em contrapartida estava obrigado a realizar trabalhos gratuitos, conforme se pode inferir a servidão em pouco contribuiu para a efetiva desvinculação do homem como coisa.

Segundo Furquim:

Os servos tinham poucos direitos e muitas obrigações. O senhor proporcionava a terra para trabalhar, as ferramentas de trabalho, enfim, os protegia dos eventuais males. Estavam presos à terra de tal forma que, no caso de transferência da terra por qualquer que fosse o motivo, os servos eram transferidos para o novo senhor, havendo, portanto, sérias restrições de deslocamento. (FURQUIM, 2013, p. 19).

Em um terceiro momento, a servidão sofreu um impacto em razão da migração do homem para as cidades, dando início assim, ao período das corporações de ofício, que eram compostas por artesãos.

De acordo com Teixeira (2007, p. 24) “as corporações gozavam de monopólio profissional, por isso, ninguém exercia uma profissão sem pertencer a uma corporação”. Nesse contexto, as corporações eram divididas em categorias, quais sejam, os mestres, os companheiros e os aprendizes, havendo subordinação e hierarquia entre eles.

Todavia, em virtude da grande concorrência existente, em razão do número de corporações de ofício, assim como em razão dos abusos perpetrados pelos mestres, as corporações caíram em declínio, sendo extintas no ano de 1791, conferindo espaço ao livre ingresso da mão de obra na indústria, o que culminou na Revolução Industrial, que é considerada a fonte material do Direito do Trabalho.

A respeito da relação de emprego é forçoso salientar que somente através do trabalho subordinado, pressuposto de tal relação, é possível se averiguar a existência do direito do trabalho, haja vista que esta é a essência deste ramo do direito, sendo fundamento para todos os institutos, princípios e regras peculiares criadas.

Em razão disso, Maurício Godinho assevera pela importância do trabalho livre para formação do direito do trabalho, a fim de que a pessoa do trabalhador possa

acolher o modo de direção do empregador e não se sujeitar pessoalmente a este, formando assim a relação empregatícia:

A existência do trabalho livre (isto é, juridicamente livre) é pressuposto histórico-material do surgimento do trabalho subordinado (e, via de consequência, da relação empregatícia), em decorrência dessa conexão histórica, material e lógica entre trabalho livre e trabalho subordinado, percebe-se que as relações jurídicas escravistas e servis são incompatíveis com o Direito do Trabalho. É que elas pressupõe a sujeição pessoal do trabalhador e não a sua subordinação. (DELGADO, 2015, p. 90).

Apenas com o rompimento das relações escravistas e servis, ou seja, após decorrido o período da Idade Média, é que se pode falar em trabalho subordinado e, por consequência, em relação de emprego hábil a contribuir para a formação do direito do trabalho com seus diversos institutos alcançados ao longo do tempo.

Este fenômeno ocorreu, conforme anotado anteriormente, e segundo apontado pela doutrina, de forma unânime, após o advento da Revolução Industrial, que de acordo com Barros (2010, p.63) “acarretou mudanças no setor produtivo e deu origem à classe operária, transformando as relações sociais”.

Neste período da história tinha-se um processo de mecanização nos setores produtivos, o que contribuiu para o desemprego em massa e a busca por uma mão-de-obra que menos onerasse o empregador, motivo pelo qual se utilizava o trabalho das mulheres e menores, em condições indignas.

Essa fase foi marcada pelo uso constante do trabalho dessas pessoas, assim como dos homens, predominando as longas horas de trabalho diárias, em condições precárias, sem horários fixados durante as jornadas para o exercício de necessidades básicas, como a alimentação. Do mesmo modo, em razão do período trabalhado, não era observado o tempo de descanso entre as jornadas, assim, segundo Furquim (2013, p.20) “a verdade é que se estava diante do aviltamento das condições de trabalho”.

O Estado em muito contribuiu para a consolidação de tais condições, tendo em conta que não intervinha nestas relações, se abstendo de criar normas a respeito da relação de emprego, fazendo com que prevalecesse a autonomia e a liberdade individual.

As desigualdades geradas pela Revolução Industrial instigaram a sociedade a questionar o abstencionismo do Estado, se insurgindo contra o liberalismo formado,

objetivando a mudança em seus institutos, acarretando na consciência coletiva e solidariedade entre as pessoas.

Consoante afirma Furquim (2013, p.20) “a partir de meados do século XIX inicia-se o processo de mudança. Surgem as revoluções operárias, principalmente na França e na Inglaterra, e tinham como principal foco contestar a ideologia liberal”.

E ainda Maurício Godinho:

O Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade. Em fins do século XVIII e durante o curso do século XIX é que se maturam, na Europa e Estados Unidos, todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre, mas subordinado e de concentração proletária, que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho. (DELGADO, 2015, p.92).

Destarte, pode-se afirmar que a promulgação dos diplomas legais que assentaram a existência do Direito do Trabalho, como ramo autônomo dessa ciência, somente se tornou possível após o advento da Revolução Industrial e o estabelecimento do trabalho subordinado, bem como a partir de movimentos reivindicatórios por melhores condições no exercício do trabalho, ocorrido naquela época.

No entanto, consoante afirma Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes (2016, p.65) “desde a Revolução Industrial, as relações de trabalho têm passado por grandes modificações, variando preponderantemente, de acordo com os meios de produção, de comunicação e com a economia”.

Nesse cenário, após a 1^o Guerra Mundial, o Direito do Trabalho ganhou espaço no contexto mundial, em razão da criação da Organização Mundial do Trabalho, bem como de sua inserção nas Constituições dos países.

Este fato contribui para a ascensão do paradigma do Estado Social, porquanto nos dizeres de Furquim (2013, p. 22) “na verdade tinha-se até então um Estado Liberal, modelo que não mais atendia às relações de trabalho em vista da predominância da absorção pelo homem do processo econômico”.

Porém, o ano de 1970 foi marcado por uma grande crise mundial, denominada crise do petróleo, o que colocou em risco o papel do Estado como promotivo das políticas sociais. O cenário mundial passou a enfrentar um instável período econômico, marcado pela concorrência empresarial, robotização e

renovação tecnológica, o que fez com que as bases do Direito do Trabalho até então conquistadas fossem abaladas.

Todavia, em que pese a crise ter marcado e abalado as estruturas do Direito do Trabalho até então existentes, certo é que atualmente a necessidade do referido ramo é patente, consoante denota Godinho:

Entretanto, passados mais de três décadas do início da crise do ramo juslaborativo, não se tornaram consistentes as catastróficas predições de uma sociedade sem trabalho [...]. Houve, sem dúvida, uma acentuada desregulação, informalização e desorganização do mercado de trabalho, especialmente nos países semiperiféricos ao capitalismo central (Brasil, incluído, especialmente, na década de 1990), porém, sem que se criassem alternativas minimamente civilizadas de gestão trabalhista, em contraponto com o padrão juslaborativo clássico. Na verdade, tornou-se ainda mais clara a necessidade histórica de um segmento jurídico com as características essenciais do Direito do Trabalho. (DELGADO, 2105, p. 104).

Dessa forma, não obstante a influência da globalização e da ideologia neoliberal para o Direito do Trabalho, no sentido de impor uma restrição à intervenção estatal neste segmento, defendendo uma liberdade exacerbada, esse ramo tem-se afirmado cada vez mais como essencial à garantia de dignidade aos trabalhadores, principalmente em razão das novas roupagens para prestação de serviços existentes atualmente.

2.2 Evolução Histórica do Direito do Trabalho no Brasil

O Brasil é um país de formação colonial, em que predominava o regime de agricultura quando do seu desenvolvimento e, do mesmo modo, as relações escravistas, momento em era possível averiguar a existência do trabalho livre apenas de forma sútil.

O Direito do Trabalho somente pode ser identificado após a constatação do trabalho subordinado, o qual foi fundamental para sua formação, assim, no período de desenvolvimento do país não haviam condições mínimas para o desenvolvimento do referido ramo, porquanto predominava-se as relações escravistas.

Dessa forma, embora a Lei Áurea não tenha caráter trabalhista, contribuiu de forma significativa para a estruturação do Direito do Trabalho no Brasil, uma vez que após esse período foi possível constatar o livre exercício do trabalho, de modo a propiciar a criação de legislações atinentes ao tema.

Nesse contexto, assevera Nascimento que:

Abolida a escravidão e proclamada a República, iniciou-se o período liberal do direito do trabalho, caracterizado por algumas iniciativas que, embora sem maior alcance, contribuíram para ulterior desenvolvimento da nossa legislação. (NASCIMENTO, 2014, p. 95).

Com a abolição da escravatura ainda predominava no país o regime agrícola e, de forma tímida, desenvolviam-se as indústrias, desse modo, o trabalho subordinado era representado, principalmente, na produção de café.

No entanto, nesse período estava-se diante do Estado Liberal, ou seja, aquele que pouco intervinha nas relações privadas, se negando a criar legislações alusivas ao Direito do Trabalho, havendo apenas a criação de leis esparsas, consoante afirma Maurício Godinho:

O período se destaca pelo surgimento ainda assistemático e disperso de alguns diplomas ou normas justralhistas, associados a outros diplomas que tocam tangencialmente na chamada questão social. Ilustrativamente, pode-se citar a seguinte legislação: Decreto n. 439, de 31/04/1890, estabelecendo as “bases para organização da assistência à infância desvalida”; Decreto n. 843, de 11/10/1890 concedendo vantagens ao “Banco do Operários”; Decreto n. 1.313, de 17/01/1891 regulamentando o trabalho do menor. (DELGADO, 2015, p.114).

Posteriormente, iniciou-se uma nova fase para a evolução do Direito do Trabalho no país, sendo marcada pelo intervencionismo do Estado, a partir do ano de 1930, com as políticas trabalhistas de Getúlio Vargas, momento no qual o Estado assumiu papel de protagonista nas questões sociais.

Nesse período a ordem jurídica do Brasil foi estruturada, com a criação de várias normas jurídicas, contribuindo de modo fundamental para a institucionalização do ramo no país, sendo criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (Decreto n. 19.433), legislação a respeito do trabalho das mulheres nas indústrias, bem como do menor (Decretos n. 21.417-A e 22.042, respectivamente), criação de decreto sobre o sindicalismo (Decreto n. 19.770), dentre outros diplomas legais.

Portanto, durante esse intervalo de tempo foram criadas várias legislações esparsas trabalhistas de forma desenfreada, uma vez que cada profissão tinha seu regulamento próprio.

Com o decorrer dos anos o Governo se deparou com a necessidade de reunião das várias legislações em um único diploma normativo, ou seja, a

Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei n. 5.452 de 01/05/1943), porquanto segundo Nascimento:

O governo resolveu, então, reunir os textos legais num só diploma, porém foi mais além de uma simples compilação porque, embora denominada Consolidação, a publicação acrescentou inovações, aproximando-se de um verdadeiro Código. (NASCIMENTO, 2014, p. 111).

O período enfrentado atualmente iniciou-se com a promulgação da Constituição da República de 1988, que representa um marco para a defesa dos direitos trabalhistas, posto que inseriu o direito do trabalho no rol dos direitos fundamentais (art. 1º, incisos III e IV e art. 6º da CR/88).

Entretanto, ainda que a promulgação da Constituição de 1988 tenha instituído no país uma redemocratização, a crise do ano de 1970 enfrentada no mundo, denominada crise do petróleo, foi sentida tardiamente no Brasil, no ano de 1990, ou seja, o país estava diante de um choque de valores.

De acordo com Godinho:

A crise e a transição do Direito do Trabalho, que despontaram na Europa Ocidental a partir de meados ou fins da década de 1970, fizeram-se sentir tardiamente no Brasil, ao longo da década de 1990 – em pleno processo de transição democrática desse ramo jurídico instigado pela Constituição de 1988. Essa coincidência temporal de processos – o de democratização, de um lado, e, de outro, o de desarticulação radical do ramo justralhista – tornou dramática a fase brasileira de crise e transição do Direito do Trabalho. (DELGADO, 2015, p. 121).

Porém, a crise também foi enfrentada em âmbito nacional, superando assim, o período de afirmação do Direito do Trabalho no país, denotando para a imprescindibilidade de sua existência.

Em que pese a afirmação da necessidade de existência de um ramo que conferisse proteção aos trabalhadores no Brasil, atualmente, o país está passando por um grave período de instabilidade, em razão da aprovação da reforma trabalhista, da forma como foi arquitetada.

É certo que há necessidade de aperfeiçoamento e mudanças nas legislações trabalhistas, com o objetivo de acompanhar os anseios e mudanças da sociedade, todavia, o que se infere da reforma trabalhista aprovada no Governo do Presidente Michel Temer é mudança no sentido de restrição de direitos trabalhistas, acarretando um retrocesso social, abandonando conquistas que o Brasil tanto

demorou para alcançar ao longo dos anos e que ainda está distante do que preconiza a Constituição da República de 1988.

3 A RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS ELEMENTOS FÁTICOS-JURÍDICOS

Para que a relação de emprego esteja caracterizada é necessário o preenchimento de alguns pressupostos indispensáveis, denominados elementos fáticos jurídicos, sem os quais não há que falar em relação de emprego, estes são extraídos da análise conjunta do art. 2, caput, e 3º da CLT. ¹

Nos dizeres de Godinho:

De fato, a relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fáticos-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação. (DELGADO, 2015, p. 299).

Portanto, os pressupostos são: a) prestação de trabalho por pessoa física; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) efetuada de forma não eventual; d) com subordinação do trabalhador ao tomador; e) prestação efetuada de forma onerosa.

3.1 A Pessoa física

Conforme registrado, para que reste configurada a relação de emprego faz-se necessário que estejam presentes os elementos-fáticos jurídicos da relação empregatícia.

Dentre esses elementos fáticos jurídicos, está a necessidade de prestação de trabalho por pessoa física, ou pessoa natural, uma vez que o Direito do Trabalho não se incumbe de regular a prestação de serviços por pessoa jurídica.

Principalmente levando-se em consideração que o Direito do Trabalho cuidará de regular os bens jurídicos atinentes à pessoa física, tais como a dignidade, a saúde, o lazer, dentre outros.

¹ 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. [...] Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Nesse sentido, preleciona Godinho (2015, p.301) que “é essencial a configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho pela pessoa natural, tenha o efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador”.

Dessa forma, para configuração da relação de emprego e, por consequência, para que haja a aplicação tutela justralhista é imprescindível que o prestador de serviço seja uma pessoa natural.

3.2 A personalidade

O elemento fático-jurídico da personalidade está intrinsecamente ligado ao pressuposto da prestação de serviço por pessoa física, no entanto, se diferem uma vez que o fato de a prestação de serviço ser efetuada por pessoa física não significa que será realizada de forma pessoal.

Esse elemento denota que a pessoa do trabalhador não poderá se fazer substituir durante a vigência do contrato de trabalho, porém há situações excepcionais em que isso poderá ocorrer.

Segundo denota Maurício Godinho Delgado:

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada – ou efetivamente cumprida – deve ser, desse modo, intuitu personae com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. (DELGADO, 2015, p.302).

Com relação às situações autorizadas da substituição da pessoa do trabalhador pode-se mencionar a substituição eventual, consentida pelo empregador, bem como as hipóteses previstas na legislação, tais como as férias, licença-gestante, dentre outras.

No entanto, registre-se que nessas circunstâncias o contrato de trabalho apenas se interrompe ou suspende, não havendo a descaracterização da personalidade em virtude disso.

Por fim, ressalte-se ainda que existem doutrinadores que não distinguem o pressuposto da prestação de serviço por pessoa física e o da personalidade, como por exemplo, Alice Monteiro de Barros que menciona:

O pressuposto da pessoalidade exige que o empregado execute suas atividades pessoalmente, sem se fazer substituir, a não ser em caráter esporádico, com a aquiescência do empregador. É exatamente o fato de a atividade humana ser inseparável da pessoa do empregado que provoca a intervenção do Estado na edição de normas imperativas destinadas a proteger sua liberdade e personalidade. Resulta daí que empregado é sempre pessoa física. (BARROS, 2010, p.264).

Assim, infere-se que o pressuposto da pessoalidade exige que a prestação de serviços se realize de modo pessoal, não podendo o trabalhador se fazer substituir durante a vigência do contrato de trabalho, a não ser em situações excepcionais, conforme registrado acima.

3.3 A Onerosidade

O exercício do trabalho visa fomentar a economia, dessa forma, um dos elementos fáticos-jurídicos da relação empregatícia é a onerosidade, ou seja, a necessidade de contraprestação paga pelo empregador ao empregado em razão do contrato de trabalho.

Segundo assevera Godinho (2015, p.307):

O contrato de trabalho é, desse modo, um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis. (DELGADO, 2015, p.307).

E ainda, consoante afirma Carlos Henrique Bezerra Leite a remuneração² paga pelo empregador ao empregado poderá abranger tanto o salário fixo, quanto comissões ou utilidades, sendo que o pagamento poderá ser realizado de diversas formas:

O empregado tem que receber remuneração, seja salário fixo, comissões ou utilidades, cujo pagamento pode ser estabelecido por dia, hora ou mês. O trabalho prestado a título gratuito, voluntário, por caridade, não é protegido pelo direito do trabalho. Uma advertência: o fato de o salário não ser pago não desfigura a relação de emprego, pois pode caracterizar mora salarial do empregador. (LEITE, 2015, p.151).

² Conjunto de parcelas contraprestativas devidas e pagas diretamente pelo empregador ao empregado, em virtude da relação de emprego (arts. 457, caput, e 76, CLT). DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2015, p. 760.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2015), a onerosidade poderá ser analisada em um plano objetivo e subjetivo, sob o plano objetivo a onerosidade significa o efetivo pagamento das parcelas dirigidas a remunerar o empregado. Por outro lado, sob o plano subjetivo a onerosidade manifesta-se pelo propósito contraprestativo conferido pelas partes, ou seja, restará caracterizado o elemento fático-jurídico da onerosidade caso a prestação de serviço tenha sido pactuada, pelo trabalhador, com a intenção da contraprestação, com o fito de auferir lucro.

A distinção mencionada é utilizada precipuamente para distinguir as hipóteses de servidão disfarçada que, embora de forma rara, ocorre na sociedade, em que o trabalhador firma relação com o empregador com a finalidade e obter ganhos econômicos, porém o empregador não corresponde dessa forma, não efetuando o pagamento real das parcelas devidas.

3.4 A não eventualidade

A noção de permanência é consagrada no Direito do Trabalho em razão do elemento fático-jurídico da não eventualidade, prestigiando-se assim as relações não eventuais no ramo justralhista.

Para que reste configurada a relação de emprego é imprescindível a prestação de serviços de forma frequente, permanente, regular, considerando para isso um interstício de tempo ou tarefa a ser desempenhada pelo empregado.

Afirma Carlos Henrique Bezerra Leite (2015, p.150) que “o trabalho eventual, esporádico, a princípio, não tipifica uma relação empregatícia”, o que denota a necessidade do caráter permanente da prestação de serviços.

Todavia, não há consenso entre a doutrina sobre o que conceito de não eventualidade, o que culminou na existência de teorias a respeito do assunto, sobre a noção de eventualidade, dentre estas a teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica.

A primeira teoria da descontinuidade foi veementemente rejeitada pela Consolidação das Leis Trabalhistas, uma vez que segundo Alice Monteiro de Barros (2009, p. 266) “observe-se que o legislador não se utilizou do termo “continuidade”. Logo, mesmo que descontínuo, isto é, intermitente, o serviço executado pelo empregado poderá ser de natureza não eventual”.

Para a teoria do evento, eventual é aquele trabalhador admitido no estabelecimento do empregador em razão de evento determinado e certo, impulsor da prestação de serviços ou da obra a ser executada. Porém, para a referida teoria, obras ou serviços que requeiram grande dilação de prazo não poderão ser consideradas como eventual.

Lado outro, a teoria dos fins do empreendimento assevera que o trabalhador eventual será aquele designado a executar tarefa que não se encontra abarcada aos fins da empresa, ou seja, tarefas aleatórias e circunstanciais, é o que afirma Carlos Henrique Bezerra Leite (2015, p.150) “geralmente, o critério da não eventualidade é extraído a partir da identificação do trabalho realizado pelo trabalhador e atividade econômica desenvolvida pela empresa”

Délio Maranhão adere a esta teoria, enfatizando que:

Circunstâncias transitórias, porém, exigirão algumas vezes admita-se o trabalho de alguém que se destina a atender a uma necessidade, que se apresenta com caráter de exceção dentro do quadro das necessidades normais do empreendimento. Os serviços prestados serão de natureza eventual e aquele que os prestar – trabalhador eventual – não será empregado. (MARANHÃO, 1987, p.49-50).

Por fim, a teoria da fixação jurídica denota que é trabalhador eventual aquele que não se fixa a uma fonte de trabalho, sendo que o empregado é aquele se fixa a determinado trabalho.

Destarte, com relação à existência de tais teorias no tocante ao pressuposto da não eventualidade, Maurício Godinho destaca que

Essa riqueza de formulações não impede, entretanto, o relativo impasse produzido pela escolha isolada de qualquer dessas teorizações elaboradas: é que cada uma das teorias sobre a noção de eventualidade pode produzir resultados concretos distintos em face das situações empíricas examinadas pelo operador jurídico. A conduta mais sensata, nesse contexto, é valer-se o operador jurídico de uma aferição convergente e combinada das distintas teorias em cotejo com o caso concreto estudado, definindo-se a ocorrência ou não da eventualidade pela conjugação predominante de enfoques propiciados pelas distintas teorias. (DELGADO, 2015, p. 303-304).

Deste modo, ainda que haja a existência de várias teorias a respeito do elemento fático jurídico em questão, não há que se falar que existe uma teoria mais acertada que deverá prevalecer, o julgador de acordo com o caso concreto deverá averiguar qual melhor se adequa à celeuma submetida a seu julgamento,

porquanto a adoção de apenas uma poderá criar obstáculos à efetiva constatação da relação empregatícia, em razão da diferenciação na abordagem e entendimento produzida em consonância com as situações vivenciadas, que serão analisadas pelo juiz.

3.5 A subordinação

O pressuposto da subordinação segundo Leite (2015, p.150) “é para a maioria dos doutrinadores, o mais relevante para caracterizar a relação empregatícia”, porquanto é pressuposto determinante para aplicação da tutela trabalhista.

Do mesmo modo, ensina Maria Célia de Araújo Furquim (2013, p.45) sobre a relevância do elemento fático-jurídico da subordinação “a subordinação é o requisito essencial para o reconhecimento da relação de emprego. É o de maior destaque entre os elementos fáticos jurídicos”.

No mesmo sentido Maurício Godinho Delgado denota a importância do pressuposto, destacando que este é um marco para diferenciação e assentamento da relação empregatícia ao longo da história:

Não obstante a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel dos cinco elementos fáticos-jurídicos que a compõem, será a subordinação, entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia. De fato, a subordinação é que marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão). (DELGADO, 2015, p. 310).

Em razão da inequívoca importância do pressuposto da subordinação, enquanto determinante para aplicação da proteção trabalhista, é que se mostra pertinente a pesquisa sobre o tema com o fito de garantir o exercício desse direito fundamental, consoante sustenta Thiago Chohfi:

Ora, se a subordinação é um pressuposto de existência do Direito do Trabalho, tal como proposto anteriormente, seu conceito é de suma importância e deve ser estudado de forma ampla, já que o campo de aplicação de regras de proteção trabalhista disso depende. Caso se consiga aumentar significativamente, com o tempo, a proteção ao trabalho subordinado como um todo, certamente o grau de respeito à dignidade humana do trabalhador aumentará também. (CHOHFI, 2009, p.22).

A origem do vocábulo subordinação está atrelada a sujeição de uma pessoa a outra, sendo que de acordo com Aurélio Buarque de Holanda (2004, p. 1621) “o termo tem origem do latim, subordinatione, que representa a unificação das palavras sub (baixo) e ordine (ordens). Traduz exatamente uma situação de submissão”.

Assim, a subordinação está unida a ideia de dependência produzida pelo direito do empregador de comandar, dirigir o seu negócio, determinando as tarefas que serão desempenhadas, devendo o empregado se submeter a essas ordens.

Portanto, a subordinação que interessa para o Direito do Trabalho é a subordinação jurídica, consoante afirma Furquim (2013, p. 45) “na verdade são várias as formas de subordinação, como econômica, hierárquica, técnica, mas a tese mais aceita e defendida pelos juristas é a da subordinação jurídica”.

O conceito de subordinação jurídica deriva da lei, asseverando Thiago Chohfi que:

E, por conter a palavra “jurídica”, logicamente é originada da lei – do poder de direção autorizado pela criação legislativa humana. [...] Assim, é que o próprio Homem que organiza o trabalho de outro Homem, de forma autorizada pela lei. Por isso, pode-se dizer que, quando tal submissão (ou dependência) deriva do próprio Direito (das regras criadas pelo Homem para regularem o próprio Homem em sociedade – o poder de direção permitido por lei), temos a subordinação jurídica, que marca a textura das relações de trabalho protegidas pelo Direito – o típico vínculo de emprego. (CHOHFI, 2009, p.22).

Sob esse contexto, no ordenamento jurídico brasileiro o elemento fático jurídico da subordinação foi extraído da análise do art. 3º da CLT³, através da expressão constante no referido artigo “sob dependência”.

Desse modo, a subordinação jurídica enquanto elemento fático jurídico indispensável e de suma importância para a caracterização da relação empregatícia e, por consequência, para aplicação da tutela do Direito do Trabalho, pode ser definida segundo Maurício Godinho Delgado como:

A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. (DELGADO, 2015, p. 311).

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

É imprescindível destacar que, a subordinação jurídica deve ser encarada sob o prisma objetivo, ou seja, deve incidir sobre o modo de atuação do empregado, relativamente sobre a maneira de realizar o trabalho e não quanto a sua pessoa. Destacando Delgado (2015) que é incorreta quanto estudada do ponto de vista jurídico, a noção subjetiva da subordinação, quando esta atua sobre a pessoa do trabalhador, estando este sujeito pessoalmente ao empregador, salientando ainda que, embora isso ocorra, ela não está apta a explicar sob o prisma sociojurídico, o conceito e a dinâmica da relação de subordinação.

No mesmo sentido, assevera Andrade (2015, p. 58) que “a visão subjetiva, que considera a subordinação sob o enfoque do trabalhador, como se este fosse objeto do contrato de trabalho, e não a própria prestação de serviços”.

Assim, o que importa para a análise do pressuposto da subordinação é seu estudo sob o enfoque da subordinação jurídica, ou seja, aquela que deriva da lei, bem como sob o prisma objetivo, atuando precipuamente no modo de prestação dos serviços e não sobre a pessoa do empregado.

Por derradeiro, registre-se que a subordinação possui dimensões que objetivam defini-la, principalmente, levando-se em consideração o contexto histórico nos quais estavam inseridas, assim, pode-se mencionar a subordinação clássica, que primeiramente surgiu na história, bem como a subordinação objetiva que, por sua vez, pode ser subdividida em integrativa, reticular e estrutural.

Lado outro, parte da doutrina aponta a existência da subordinação sob o enfoque dos critérios da dependência econômica, técnica e social do trabalhador com relação ao empregador.

No entanto, em que pese a adoção dos referidos critérios por parte da doutrina, Maurício Godinho faz uma crítica a essas posições doutrinárias, denotando que:

A teoria justralhista registra, contudo, antigas posições doutrinárias que não enxergavam, ainda, esse caráter eminentemente jurídico do fenômeno da subordinação. Acentuando a ideia de dependência (que tem matiz pessoal e não objetiva), já se considerou a subordinação ora como sendo uma dependência econômica, ora como sendo uma dependência técnica (ou tecnológica). (DELGADO, 2015, p. 312).

Assim, conforme explanou o referido autor a subordinação sob o enfoque da dependência não é hábil a determinar eventual aplicação das normas trabalhistas, porquanto atua de forma pessoal sob o trabalhador e não de forma objetiva, em

razão da prestação de serviços, sustentando que a subordinação jurídica é a única a explicar tal fenômeno.

3.5.1 A dependência econômica

A subordinação abordada sob o enfoque econômico traduz a ideia de dependência econômica do empregado com relação ao empregador, denotando que este necessita da contraprestação laboral para sua sobrevivência por ser hipossuficiente na relação estabelecida com o empregador.

Consoante afirma Barros (2009) em sua doutrina a subordinação econômica fica notória quando o orçamento da família e o patrimônio do empregado forem constituídos de forma basilar da remuneração que recebe do empregador.

Definindo o conceito de subordinação sob o enfoque econômico, bem como criticando este parâmetro Jair Teixeira do Reis denota que:

A espécie de subordinação econômica é originária da doutrina alemã e parte da circunstância que o empregado necessita do trabalho e do correspondente salário para sobreviver, em face da sua condição de hipossuficiente no plano econômico. Embora o empregado dependa, em geral, do salário para sua subsistência, o critério é falho, porque se baseia em elemento extrajurídico. Poderá, inclusive, ocorrer de o trabalhador possuir capacidade econômico-financeira e não necessitar de seu contrato de trabalho para sobreviver. (REIS, 2007, p.82).

No mesmo sentido, afirma Godinho (2015) que a subordinação sob a concepção econômica se baseia nos elementos socioeconômicos da organização empresarial, colocando o empregador e seus representantes em posição díspar à do empregado, o doutrinador, igualmente, critica a referida teoria:

Contudo, ainda que o critério econômico acima consignado tenha irrefutável validade sociológica, ele atua na relação jurídica específica como elemento externo, incapaz, portanto, de explicar, satisfatoriamente, o nexos preciso da assimetria poder de direção/subordinação. (DELGADO, 2015, p.313).

É importante consignar que, conforme anotado anteriormente o Direito do Trabalho surgiu justamente em virtude das desigualdades geradas pela Revolução Industrial, objetivando reparar os rastros da acentuada dependência econômica do empregado em relação ao empregador.

Na atualidade, há doutrinadores que defendem a retomada do critério da dependência econômica enquanto determinante para averiguar a existência de subordinação, porém não de forma isolada, mas conjuntamente com os demais critérios, com o objetivo de efetivar a proteção a trabalhadores.

Nesse sentido, afirma Evaristo de Moraes Filho que:

A retomada do critério da dependência econômica se justifica pela já mencionada “Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa sobre a Relação de Emprego”, da OIT, de 2008, o qual versa sobre a preocupação dos países-membros de reconhecerem a relação de emprego a trabalhadores que ficaram marginalizados de proteção com a globalização. (FILHO, 1995, p. 81).

Do mesmo modo, afirma Tatiana Guimarães Ferraz Andrade sobre a importância da subordinação analisada sob o critério da dependência econômica, em determinado momento da história, defendendo o resgate desse critério, como forma de conferir proteção a trabalhadores marginalizados:

No tocante ao critério da dependência econômica, a história mostrou que, em um primeiro momento, tal conceituação foi importante na tentativa de dar guarida a um maior número de trabalhadores, tendo em vista que o Direito do Trabalho surgiu justamente em um contexto de necessidade de proteção. [...] O fato é que, novamente, a história trouxe um conflito aos operadores do direito, pois a configuração da dependência como sendo somente a jurídica não se justifica mais em relações surgidas com o desenvolvimento de novas tecnologias e com a globalização. Assim há casos em que a sujeição do trabalhador às ordens do patrão não é facilmente identificável, o que pode afastar a configuração de um vínculo de emprego, deixando inúmeros trabalhadores marginalizados de seus direitos. Diante disso, eis o desafio proposto pela Organização Internacional do Trabalho, ou seja, retomar o critério da dependência econômica, não de forma isolada, como inicialmente utilizado pela doutrina, mas aliado à subordinação jurídica e a outros fatores que possam trazer dignidade a trabalhadores que estejam sob a égide de falsos autônomos. (ANDRADE, 2014, p.49-50).

Todavia, não obstante os posicionamentos contrários e, ainda, sem perder de vista a importância sociológica do critério da dependência sob o enfoque econômico, está se mostra insuficiente para averiguar eventual existência da subordinação, por não estar presente em todas as formas de prestação de trabalho, uma vez que, hodiernamente, nem sempre o trabalhador é dependente economicamente de seu empregador. Ademais, este critério pode estar presente inclusive em trabalhadores autônomos, que ressalte-se, não são objeto de tutela para o Direito do Trabalho, portanto, este critério é impreciso.

3.5.2 A dependência técnica

A subordinação atrelada ao critério da dependência técnica denota a ideia de sujeição do empregado à hierarquia e ao modo organizacional da empresa, o empregado está adstrito à maneira de execução do trabalho determinada pelo empregador, não possuindo liberalidade de escolher livremente, ficando vinculado às diretrizes deste, assevera Barros (2009, p.268) que quando o empregado “atende às regras de execução, aflora a subordinação técnica”.

Igualmente afirma Andrade (2014, p.50) “na subordinação técnica, o trabalhador necessita da orientação e direção de seu trabalho por outrem, o empregador, que possui os conhecimentos necessários para o desenvolvimento do serviço”.

No mesmo sentido, Delgado (2015) assevera que a subordinação através do critério da dependência técnica seria uma forma de controle do empregador quanto ao conhecimento dos meios de produção.

Por esse ângulo, Reis (2015, p.82) afirma que o referido critério surgiu na França, à vista disso, denota que “o empregador, em virtude de sua atividade, está em posição de comandar tecnicamente o trabalho dos que se encontram sob suas ordens”.

Há doutrinadores, como Andrade (2014, p.50) que defendem que esse critério está englobado pela subordinação jurídica, porquanto é intrínseco do próprio contrato de trabalho, uma vez que “o empregador na qualidade de detentor dos meios de produção, é o responsável por instruir os seus empregados acerca da forma que deseja que os serviços sejam prestados”.

Cumprе ressaltar que a referida teoria é criticada atualmente em virtude de que muitas vezes o empregado é detentor de conhecimentos que o empregador não possui, motivo pelo qual há a contratação. Outrossim, existem situações em que o empregado dispõe de mais entendimentos sobre técnicas do que o próprio patrão.

3.5.3 A dependência social

O conceito da subordinação sob o prisma do critério da dependência social, segundo Otávio Pinto e Silva, pode ser denominado como:

Subordinação social corresponde à soma dos conceitos de subordinação jurídica e dependência econômica. Em decorrência, o contrato de trabalho gera ao empregado, consequência do modo como sua atividade é exercida, um estado constante de submissão às ordens do empregador, do qual depende economicamente. (SILVA, 2004, p. 13).

De acordo com o critério em estudo a relação de emprego seria a responsável pela interação social do empregado, haja vista que através de seu emprego seria possível sua inserção na sociedade.

Segundo afirma Reis (2015, p. 83) “os adeptos dessa terminologia justificam-na com base no fato de que o empregado, para viver, depende do trabalho que lhe dá o empregador, sem assumir os riscos da atividade econômica, mas obedecendo ordens do patrão”.

Nos dizeres de Andrade, a subordinação sob a perspectiva da dependência social não apresenta qualquer peculiaridade determinante que fundamente o seu estudo como relevante para caracterização da relação empregatícia, confira-se:

Assim, pelo ato de a subordinação social poder ser aplicada a todos os seres que estejam em condição de inferioridade em uma relação jurídica, seja ela de natureza empregatícia ou não, tampouco a doutrina utiliza o referido critério como determinante para a existência do pacto laboral. (ANDRADE, 2014, p. 51).

Não obstante, percebe-se que o critério da dependência social na maioria das vezes, sequer é objeto de estudo pelos doutrinadores, o que demonstra que não é, via de regra, nem mesmo utilizado como forma de explicar o fenômeno da subordinação.

3.5.4 A Subordinação Clássica

O Direito do Trabalho teve sua origem com o fenômeno da Revolução Industrial, do mesmo modo, este período foi marcado pelo surgimento da subordinação enquanto pressuposto determinante dessa ciência.

Naquela época a execução do trabalho era desenvolvida dentro das indústrias, onde havia a presença constante do empregador, ou seu preposto, a fim de submeter o empregado a ordens, vigilância e controle constantes e diretas. Assim, o trabalhador era submetido à rigidez do empregador no modo de prestação

dos serviços, sem que houvesse, ainda que de forma mínima, liberalidade de sua parte.

Dessa forma, segundo Godinho (2015), a subordinação clássica ou tradicional manifesta-se pela intensidade das ordens do empregador dirigida ao trabalhador, caracterizando-se pela dimensão original da subordinação, que imediatamente surgiu na história.

Lorena Vasconcelos Porto aponta as principais características da subordinação em sua dimensão clássica:

A subordinação, em sua matriz clássica, corresponde à submissão do trabalhador a ordens patronais precisas, vinculantes, “capilares”, penetrantes, sobre o modo de desenvolver a sua prestação, e a controles contínuos sobre o seu respeito, além da aplicação de sanções disciplinares em caso de descumprimento. É essa a acepção clássica ou tradicional do conceito, que podemos sintetizar como a sua plena identificação com a ideia de uma forte heterodireção patronal dos diversos aspectos da prestação laborativa obreira. (PORTO, 2009, p.43).

Destarte, pode-se afirmar que a subordinação clássica surgiu em um contexto histórico em que havia a presença intensa de ordens diretas por parte do empregador, em um modo de produção capitalista, marcado pela hierarquia nas indústrias, sendo insuficiente, atualmente, para denotar a subordinação em um modo de produção em que não há a presença de ordens constantes do empregador para o empregado, bem como em situações em que este sequer presta serviços efetivamente dentro do estabelecimento empresarial do empregador, uma vez que houve significativo crescimento do trabalho a distância, do teletrabalho e do trabalho em domicílio.

3.5.5 A subordinação objetiva

A subordinação jurídica, em consonância com o exposto pela doutrina, pode ser manifestada pela ótica subjetiva, onde há sujeição do empregado ao poder de direção do empregador, ou objetiva, em que a subordinação está atrelada ao modo de prestação de serviços.

Nesse íterim, o conceito de subordinação no qual está é caracterizada pela presença de ordens e disciplina por parte do empregador, é insuficiente de acordo

com a realidade atual, porquanto incorpora uma visão de subordinação jurídica subjetivista, conforme anotado anteriormente.

De acordo com Barros (2009) há muitos anos alguns autores defendem a insuficiência do critério subjetivo da subordinação, que a considera como direção e fiscalização pelo empregador, correspondendo ao dever de obediência pelo empregado.

Nesse sentido, sustentam Arion Sayão Romita e Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena que:

A subordinação deve gravitar em torno da atividade e exercitar-se pela interação do empregado na organização empresarial. Neste contexto, 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. (ROMITA; VILHENA, apud BARROS, p. 269).⁴

A subordinação objetiva se manifesta pela integração da atividade desenvolvida pelo empregado na tarefa executada pelo empregador, significa que a atividade do trabalhador se encaixa na organização da empresa, em decorrência do vínculo contratual de trabalho existente entre as partes.

Nos dizeres de Andrade (2014, p.57-58), a subordinação objetiva pode ser definida como “aquela que o trabalhador desempenha atividades essenciais à vida organizacional da empresa e, por isso, deve ser tratado como efetivo empregado, ainda que não seja tão evidente a vinculação ao poder diretivo do empregador”.

Assim, Godinho a define como:

[...] Aquela que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços [...]. Como se percebe, a integração do obreiro e seu labor aos objetivos empresariais é a pedra de toque decisiva a essa dimensão do fenômeno sociojurídico subordinativo. (DELGADO, 2015, p. 314).

Destarte, para os defensores dessa corrente doutrinária, a subordinação seria analisada sob o prisma objetivo, realçando o exercício do trabalho, em sentido contrário ao defendido pela corrente subjetivista, segundo a qual a subordinação incidiria sobre a pessoa do trabalhador. No entanto, através do enfoque objetivo, a prestação de serviços é integrada aos fins da empresa, o que amplia o conceito e,

⁴ ROMITA, Arion Sayão. A subordinação no contrato de trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 1979 p. 80. e VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de emprego: Estrutura Legal e Pressupostos. São Paulo: Saraiva, 1975, p. 230.

por consequência, a proteção conferida pelo direito do trabalho, porquanto é bem mais abrangente que a mera prática do poder hierárquico exercido pelo empregador sobre a pessoa do empregado.

Todavia, em que pese a contribuição dos defensores dessa corrente, no sentido de tentar superar a acepção do aspecto subjetivo da subordinação, dando espaço para a visão objetiva, certo é que há muitas situações de prestações de serviços que ainda se encontram sem a tutela do direito do trabalho, enfatizando Barros (2009, p. 269) que “a subordinação objetiva não vem sendo admitida como critério autônomo para definir a existência de um contrato de trabalho”.

Nesse contexto, em razão da reorganização dos meios de produção e o surgimento de novas profissões no mercado de trabalho, o conceito de subordinação jurídica vem sendo revisto com o intuito de explicar a subordinação nas diversas formas de prestação de serviços, por ser este o elemento fático jurídico de mais destaque na relação empregatícia.

Conforme destaca Luiz Otávio Linhares Renault e Dárten Prietsch Medeiros:

No tocante a alguns tipos de empregados, como os intelectuais, os altos funcionários, os de finas tecnologias e os de atividades externas, a subordinação pode se apresentar de forma muito fraca [...], sendo, por conseguinte, de difícil percepção. (RENAULT; MEDEIROS, 2011, p. 186).

Dessa forma, em razão da relevância do pressuposto em menção, tendências expansionistas do conceito têm sido propostas por doutrinadores, dentre as quais pode-se mencionar a subordinação integrativa, defendida por Lorena Vasconcelos Porto, bem como a subordinação reticular, proposta por José Eduardo de Resende Chaves Júnior e Marcus Menezes Barberino Mendes.

É importante registrar que as novas tendências quanto ao pressuposto da subordinação jurídica, propostas pelos doutrinadores, não visam abandonar as demais existentes, mas acrescentar aos conceitos já existentes, para que possa ser atingido um número maior de trabalhadores.

3.5.5.1 A subordinação integrativa

Preleciona a referida autora que a subordinação integrativa passaria em um primeiro momento pela acepção de subordinação objetiva, no entanto, posteriormente, deverá ser averiguado critérios excludentes de autonomia. Dessa

forma, é necessária a certificação quanto a ausência de autonomia por parte do empregado, por intermédio de alguns critérios, mencionados pela doutrinadora, a saber:

Os referidos indícios são: o obreiro deve prestar a sua atividade para uma organização produtiva alheia; os frutos do trabalho não lhe pertencem, originariamente, mas sim, a esta última; não possui uma organização empresarial própria; ele não assume os riscos de ganhos ou de perdas, os quais são assumidos pelo empregador. (PORTO, 2009, p. 253).

Portanto, pode-se concluir que, considerando que a subordinação integrativa em um primeiro momento é analisada através da subordinação objetiva, esta restará caracterizada ou identificada quando o trabalho exercido pelo empregado estiver inserido no modo de organização da empresa. Contudo, examinar-se-á se o trabalhador não apresenta as características intrínsecas a um trabalhador autônomo.

Essa aceção da subordinação integrativa visa principalmente ampliar o campo de proteção do direito do trabalho, entretanto, propõe também separar trabalhadores eminentemente autônomos.

3.5.5.2 A subordinação reticular

Conforme mencionado a subordinação reticular foi proposta por José Eduardo de Resende Chaves Júnior e Marcus Menezes Barberino Mendes, em concordância com a referida teoria, Renault e Medeiros (2011, p.189) destacam que “de acordo com ela esse pressuposto não poderia mais ser visto apenas sob o prisma jurídico. Indispensável sua ampliação para o aspecto econômico, visando-se, com ela, a ampliação do alcance das normas trabalhistas”.

Segundo os difusores dessa nova concepção de subordinação a teoria visa principalmente conferir proteção a trabalhadores que em um mesmo momento são autônomos e dependentes, uma vez que a subordinação, nesse contexto, subsiste ainda de forma esparsa, asseverando que:

O trabalhador supostamente autônomo, mas habitualmente inserido na atividade produtiva alheia, a despeito de ter controle relativo sobre o próprio trabalho, não detém nenhum controle sobre a atividade econômica. Exemplo disso, podemos citar a hipótese 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 (JÚNIOR; MENDES, 2007, p.214).

Assim, a subordinação reticular visa analisar esse pressuposto não somente sob o enfoque jurídico, mas também sob o prisma econômico, asseverando que o modo de produção atual concebeu uma empresa denominada empresa-rede, que engloba a interligação de várias empresas, que irão beneficiar uma empregadora, assim, havendo subordinação econômica entre a empresa prestadora de serviços e a tomadora, esta seria diretamente responsável pelos empregados daquela.

3.5.5.3 A subordinação estrutural

A subordinação estrutural é uma releitura do conceito de subordinação, tendo como precursor Maurício Godinho Delgado, para que esse determinante conceito posse ser adaptado à dinâmica hodierna do mercado de trabalho.

Assim, o autor define o referido paradigma como sendo:

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços. (DELGADO, 2015, p. 314).

Dessa forma, para a subordinação sob o enfoque estrutural o fato de o empregado receber ou não ordens diretas do empregador não é de relevância, mas o que verdadeiramente se mostra essencial é que esteja inserido na essência da atividade empresarial, acolhendo, de modo fundamental, o desenvolvimento da tarefa.

A subordinação estrutural se difere da subordinação objetiva, porquanto, segundo Delgado (2006, p. 667), esta não se mostrou apta a diferenciar o trabalho autônomo do subordinado em situações específicas, como o trabalho exercido fora do estabelecimento empresarial.

Assim, é necessário constatar se a atividade desenvolvida pelo trabalhador se incorpora na organização da empresa, em caso positivo não haverá trabalho

autônomo, mas trabalho subordinado, em que poderá ser aplicada a tutela trabalhista, porquanto o trabalhador não organiza sua própria atividade.

A releitura do conceito de subordinação foi proposta com o objetivo de ampliar a atuação do Direito do Trabalho, protegendo determinados casos que não se enquadram no conceito tradicional ou clássico do elemento fático jurídico, haja vista que a ausência do pressuposto, em sua forma tradicional, exclui vários trabalhadores carentes da proteção normativa que possui o direito do trabalho, o que inviabiliza o disposto na Constituição da República, no sentido de proteção ao direito social do trabalho.

No mesmo sentido, ensina Andrade (2014, p. 104) que a subordinação estrutural busca evitar a dificuldade de enquadramento de trabalhadores, enquanto eminentemente subordinados, asseverando que “[...] a proposta da subordinação estrutural é alargar o conceito de subordinação, aplicando critérios que vão além da visão tradicional”.

Para Porto (2009, p.250) “a subordinação estrutural se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços, incorporando e se submetendo à sua cultura corporativa dominante”.

Nesse contexto, é importante ressaltar que esse posicionamento vem se difundindo na jurisprudência, colha-se o julgado:

TERCEIRIZAÇÃO E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL – RETICULAR. **Exercendo o trabalhador função inserida nas atividades empresariais da tomadora de serviços, e uma vez integrado no 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. Irrelevante a discussão acerca da ilicitude ou não da terceirização, pois, nesse caso, ressuma a relação de emprego, que exsurge da realidade econômica da empresa e do empreendimento e se aperfeiçoa em função da entidade final beneficiária das atividades empresariais. (TRT da 3ª Região; PJe: 0010800-56.2014.5.03.0077 (RO); Disponibilização: 26/10/2016; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: José Eduardo Resende Chaves Jr., grifo nosso)

Dessa forma, a subordinação estrutural foi proposta em razão da sociedade pós Revolução Industrial, em que se alteraram substantivamente os meios de produção, fazendo com que se tornasse difícil a constatação desse elemento fático jurídico, em razão das novas formas de prestação de serviços.

4 VIAS ALTERNATIVAS À RELAÇÃO DE EMPREGO

4.1 O Trabalhador autônomo

O trabalhador autônomo é aquele que exerce seu ofício por sua conta, não estando sujeito a ordens, tampouco está dependente ao tomador de serviços, dirigindo o modo de execução dos serviços, bem como determinando as diretrizes.

Segundo Maria Inês Moura S.A. da Cunha:

O trabalhador autônomo é aquele que trabalha por conta própria. Significa que assume os riscos de seu negócio, não se colocando sob a dependência de outrem. [...] Não estará tal trabalhador sujeito a horários, a ordens, nem estará sob a fiscalização daquele a quem o seu serviço aproveita. [...] (CUNHA, 1995, p. 46).

De acordo com Barros (2009, p.221) “no trabalho autônomo, o prestador de serviços atua como patrão de si mesmo, sem submissão aos poderes de comando do empregador [...]”.

Portanto, no trabalho autônomo o próprio profissional organiza o modo de prestação dos serviços, assumindo os riscos advindos deste fato, dessa forma o autônomo não possui vínculo empregatício, por lhe faltar um dos principais pressupostos, qual seja o da subordinação.

Para muitas pessoas o trabalho autônomo é visto como uma saída eficaz, o que contribuiu significativamente para o aumento de profissionais que assim atuam, em razão da lucratividade, tendo em conta que conforme Furquim (2013) os trabalhadores autônomos percebem mais do que quando eram somente empregados.

Por outro lado, ainda que o lucro no desenvolvimento de atividades como autônomo seja maior, a atuação também é feita de forma precária, em piores condições às que desempenham os empregados, uma vez que consoante assevera Nascimento (2014, p.1075) “constitui-se ainda numa forma de “escapar” das exigências legais e do custo do trabalho subordinado”.

Outrossim, no mesmo sentido de Nascimento afirma Furquim (2013, p.26) sobre a precariedade nas condições de execução do serviço por parte do autônomo “[...] atuam de forma precária, na economia informal, completamente alheios à proteção do Estado por não estarem incluídos na órbita celetista”.

Noutro ângulo, de acordo com Godinho a principal diferença entre o trabalhador autônomo e o empregado se concretiza em virtude da ausência da subordinação:

A diferenciação central entre as figuras situa-se, porém, repita-se, na subordinação. Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador de serviços. Autonomia é conceito antitético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante a modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. (DELGADO, 2015, p. 358).

Por isso, registre-se a importância do elemento fático jurídico da subordinação, para distinguir trabalhadores autônomos de empregados, a fim de garantir a proteção normativa àqueles, denotando ainda o autor quanto a importância da constatação desse pressuposto:

Todos os exemplos acima mencionados (serviços de transporte, de auditoria, de atividade contábil, etc.) podem ensejar, evidentemente, contratos de prestação de serviços – desde que realizados com autonomia por parte do prestador. Desse modo, é fundamental que, na concretização do serviço pactuado, não se preveja ou se consubstancie a subordinação, em qualquer de suas dimensões, isto é, a tradicional, a objetiva ou a estrutural. (DELGADO, 2015, p. 360).

Não obstante a ausência de proteção do direito do trabalho quanto a estes profissionais, este será segurado da previdência social, bem como poderá sindicalizar-se, tendo em conta que consoante afirma Nascimento (2014, p. 1082) “em nosso país a figura do autônomo está dividida entre o Direito Civil e o Direito do Trabalho, naquele pelo contrato de prestação de serviços, neste pelo direito de sindicalização, e na previdência social como segurado”. Portanto, percebe-se que o trabalhador autônomo poderá sindicalizar-se, assim como ter direitos atinentes à previdência social.

4.2 O trabalhador parassubordinado

A segunda metade do século XX foi marcada pela existência de novas formas de organização do trabalho o que, por consequência, exigiu modelos mais flexíveis de prestação de serviços. O mencionado fato resultou na existência de novas

relações de trabalho que, devido às peculiaridades, a princípio, não se encaixavam na concepção tradicional binária da autonomia/subordinação.

Dessa forma, de acordo com os ensinamentos de Marcelo Mascaro Nascimento, afluente na doutrina italiana uma figura intermediária, em razão da crise na subordinação em sua acepção clássica, porquanto:

Diante dessa situação fática e da dificuldade do Direito em emoldurar o mundo dos fatos dentro dos institutos jurídicos pré-existentes, a doutrina italiana criou uma figura intermediária, denominada parassubordinação e que foi introduzida no ordenamento jurídico desse país pela Lei Biaggi. (NASCIMENTO, 2015, s/p).

Do mesmo modo, assevera Jair Teixeira dos Reis sobre os impactos surgidos no campo da prestação de serviços em razão da globalização e novas tecnologias, no entanto, faz uma crítica àqueles que definem a parassubordinação como sendo uma nova face da subordinação:

Muito se falou que as novas formas de emprego surgidas com avanços tecnológicos (trabalho à distância, teletrabalho, etc.) iriam reduzir ou mesmo extinguir o fato subordinação, retirando assim um dos principais caracterizadores da relação de emprego. Havia quem dissesse que a subordinação tomaria uma roupagem nova, e passaria a ser caracterizada como a parassubordinação, que seria uma subordinação com ares de autonomia. Na verdade, em termos absolutos, seria um contra-senso. Já que a característica da subordinação é usada de forma objetiva: ou há subordinação ou não há subordinação. [...] Então o grande fator de discussão seria a prova da subordinação e não seu grau. (REIS, 2007, p.83-84).

Portanto, parassubordinado é aquele profissional que não se encontrava abarcado pelo trabalho autônomo, porquanto desenvolve a atividade com certa independência e sem a constante direção do tomador de seus serviços, no entanto integra a organização da empresa, representando uma nova forma de trabalho em que o intuito é fomentar o crescimento profissional com menor incidência da subordinação.

Não obstante, existe uma corrente que nos dizeres de Amauri Mascaro Nascimento apresenta a seguinte definição para a teoria em comento:

O trabalho parasubordinado é uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situam, como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é

prestado com personalidade, continuidade e coordenação. Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assemelháveis ao trabalho subordinado. (NASCIMENTO, 2004, p. 423).

De acordo com Furquim (2013) com frequência são constadas situações em que o profissional não se insere como autônomo e também não preenche os pressupostos para caracterização da relação de emprego, o que é em sua maioria prestado por pessoas com alto grau de especialização, sendo necessária a atribuição de um critério intermediário.

Essa figura intermediária existente entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado não é regulada no Brasil, sendo apenas uma corrente doutrinária que se encontra em construção, nos dizeres de Alice Monteiro de Barros:

A instituição do trabalho parassubordinado, ao lado do trabalho autônomo e do trabalho subordinado, implica, sem dúvida, redimensionamento do Direito do Trabalho. Em primeiro porque, se esses trabalhadores estão fugindo da esfera tutelar do Direito do Trabalho, o correto será estender-lhes o seu âmbito de aplicação e 'perseguir os fugitivos'. (BARROS, 2009, p. 292).

Na relação da parassubordinação há uma determinada medida de controle ou supervisão do trabalho despendido pelo profissional, no entanto, não se assemelha ao poder diretivo inerente a relação de trabalho subordinado, o prestador dos serviços detém, em certo grau, de autonomia para adotar a forma que melhor lhe aprouver na execução do trabalho, porém se submete aos resultados determinados pelo tomador.

Assim, não obstante os argumentos a favor dessa teoria, é certo que a parassubordinação, enquanto uma figura intermediária entre o trabalho subordinado e autônomo não encontrou amparo na doutrina e jurisprudência brasileira, haja vista que nos dizeres de Reis (2007) a subordinação é auferida, após análise do caso concreto, de forma objetiva, portanto ou a subordinação está presente, e tem-se um trabalhador com todos os seus direitos trabalhistas garantidos, ou esse elemento fático jurídico não se encontra presente e, portanto, não há que se falar em uma figura mediana.

Consoante preleciona Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes:

Resta, portanto, inquestionável que o Parassubordinado, prestando serviços sob um estágio coordenado, expressa uma certa dependência do empregador, enquadrando, conseqüentemente, no conceito amplo de

subordinação. O Parassubordinado é, portanto, um empregado com direito a todas as garantias trabalhistas. O aumento na autonomia do empregado não significa a sua independência. Independente, e, por conseguinte autônomo, é o empregado que possui os meios de produção e trabalha para si no mercado de trabalho, usufruindo integralmente dos frutos de seu trabalho, sem intermediários. (NUNES, 2016, p.75).

Dessa forma, pode-se afirmar que a parassubordinação é uma espécie de trabalho subordinado, sendo que esses trabalhadores possuem apenas a subordinação menos visível, o que não obsta sua proteção pelo Direito do Trabalho, sob pena de gerar um retrocesso social, assim como negar o objetivo precípua dessa ramo do Direito que é a proteção ao exercício do trabalho digno.

5 A EVOLUÇÃO DOS MODOS DE PRODUÇÃO E A NECESSÁRIA RELEITURA DO TERMO SUBORDINAÇÃO: DO FORDISMO AO PÓS-FORDISMO

O início do século XX foi marcado pela organização dos modos de produção segundo os ditames de Henry Ford e Frederick Taylor. O primeiro modo de produção foi caracterizado pela produção padronizada, em que os trabalhadores eram encarregados simplesmente da execução de tarefas simples e repetitivas, que não exigiam grande esforço intelectual ou técnico.

Igualmente, no modo de produção taylorismo a organização nos processos de produção foi reinventada de forma a aproveitar melhor a força de trabalho, em atividade mecanizada que, igualmente, exigia a execução de tarefas simples e repetitivas.

De acordo com os ensinamentos de Guerreiro Ramos, no tocante ao sistema fordista:

A contribuição fundamental de Ford (1863-1947) para a tecnologia do trabalho foi o mecanismo do trabalho repetitivo. Como se sabe, nas oficinas Ford, a peça por ser trabalhada é conduzida através de um transportador, ao longo do qual estão dispostos os operários, cada um dos quais deve realizar certo número de operações, dentro de um tempo estabelecido. [...] O fordismo é um sistema de racionalização mais ajustado à produção em série do que à produção em pequena escala. (RAMOS, 2009, p. 63).

Lado outro, com relação ao sistema Taylor o autor (RAMOS, 2009, p.58) ensina que “F.W. Taylor (1856-1915) foi o iniciador da organização racional do trabalho [...]. A tarefa principal de Taylor foi a racionalizar as tarefas, a de mostrar as pistas de uma verdadeira ciência do trabalho”.

Assim, o século mencionado se especificou na produção em série de mercadorias, através do controle do tempo, com o objetivo de maior lucratividade, sendo esse modo de produção denominado de fordismo.

Conforme registrado acima, o modo de produção denominado fordismo foi confirmado e aprimorado com o taylorismo, em que se buscava principalmente uma larga produção em um curto interstício de tempo.

Destarte, esse período prestigiava a produção homogênea de mercadorias, bem como generalização na execução do trabalho, desvalorizando habilidades individuais atinentes aos trabalhadores e aperfeiçoamento técnico, contribuindo para o crescente capitalismo.

No entanto, consoante assevera Nunes (no prelo) “ocorre que, esses novos métodos de trabalho, em que ocorreu a cisão da parte intelectual e da parte manual do trabalho, não foram acompanhados de fácil aceitação por parte dos trabalhadores”.

Assim, em razão da produção mecanizada e desprestígio do trabalho intelectual o trabalhador passou a questionar esse modo de produção, bem como buscar por melhorias no campo da prestação de serviços.

Essa fase foi marcada, igualmente, pela ascensão do Direito do Trabalho, após a 2^o Guerra Mundial, bem como pelo maior prestígio dos direitos sociais, momento em que foi instaurado o Estado Social, que tem como característica predominante a intervenção do Estado na atividade econômica e na efetivação de direitos sociais.

Apesar disso, em que pese o assistencialismo do Estado com a progressividade dos direitos sociais, tal fato não foi suficiente para mitigar a inquietação do trabalhador diante do modo de produção caracterizado pela rotina e abolição do trabalho intelectual.

Diante desse cenário, e considerando a crise mundial no ano de 1970, denominada crise do petróleo, o capitalismo passou a ser reestruturado, ocasionando o período histórico do modo de produção denominado pós-fordismo, marcado pela descentralização produtiva, presença de novas tecnologias e redução dos postos de trabalho.

Portanto, o modo de produção fordista conferiu espaço ao até então emergente pós-fordismo, caracterizado pela inserção de uma nova organização empresarial, demarcado pela inovação tecnológica.

Nesse cenário, afirma Nunes:

E então, na estrutura organizacional do trabalho, o que ocorre é o surgimento de um novo modelo de produção denominado pós fordista o qual é baseado na ideologia toyotista, que rompe com o modelo de produção fordista, gerando nova forma de organização do trabalho com novas formas de prestação de serviços. A ideologia Toyotista, foi uma forma de reorganização da estrutura produtiva que se pautou na produção motivada e direcionada para o consumidor e para a concorrência. Consubstancia-se em uma produção que sustenta maior qualidade e variedade de produtos em detrimento da produção em massa. (no prelo).

Não obstante, registre-se que não houve uma abandono do modo de produção fordista, mas hodiernamente há uma prevalência do pós-fordismo, assentado pela ideologia toyostista, que foi desenvolvida na empresa Toyota, no Japão.

Esse modo de produção caracteriza-se pela sua adaptação à dinâmica do mercado, prestigiando a adequação da produção às necessidade do consumidor, o que conseqüentemente valoriza o trabalho intelectual, exigindo maior qualificação do trabalhador e sua maior flexibilidade ao modo de produção que estava emergindo.

Portanto, trata-se de uma nova adaptação ao sistema de produção predominante, que vai muito além da tão somente produção em massa, como o era anteriormente. São idealizadas novas formas de organização do trabalho, nas quais o objetivo é principalmente formar estruturas em que se tenha maior liberdade e flexibilidade.

À vista disso, na estrutura da organização do trabalho, ocorreu um novo modelo de produção, denominado pós-fordismo, consoante denotado acima, o qual gerou uma nova forma de organização do trabalho e, por conseqüência, implicou no surgimento de novas formas de prestação de serviços.

O sistema pós-fordista é evidenciado pela necessidade de adequação do mercado às necessidades do consumidor, abandonando, de certa forma, a produção em massa, acarretando na reorganização do sistema produtivo.

Ora, considerando que o sistema é cada vez mais voltado às necessidades do consumidor e, ainda, que este está cada vez exigente, é imprescindível a valorização do trabalho intelectual.

Esse modo de produção ocasionou uma adaptação do mercado, em virtude da globalização, uma organização mais flexível, menos burocratizada e mais informacional.

Por consequência, exige-se do trabalhador, igualmente, maior disponibilidade com relação a seu empregador, maior flexibilidade para que possa se adequar à hodierna necessidade do mercado.

Em razão disso, foram surgidas novas formas de prestação de trabalho, no entanto, conforme ressaltado acima em que pese o sistema mencionado não ter sido abandonado, ele deu espaço às novas facetas do trabalho, em razão das tecnologias e globalização, nas quais a subordinação em sua acepção tradicional não se encontra tão nítida, tais como o trabalho a distância, o teletrabalho, a terceirização, etc.

Consoante afirma Fábio Ulhoa Coelho (2015, p.39) “o surgimento destas novas formas de trabalho, evidentemente, não poderia deixar de estimular os juslaboristas a refletirem sobre a pertinência do conceito de subordinação, nos tempos atuais, ou a necessidade de sua reinvenção”.

Nesse contexto, em virtude da dificuldade para constatação da subordinação no momento histórico denominado pós-fordismo, ganhou espaço entre a doutrina e jurisprudência brasileira a subordinação estrutural, que tem como precursor Maurício Godinho Delgado.

6 A EXPANSÃO DO DIREITO DO TRABALHO ATRAVÉS DA APLICAÇÃO DE UM NOVO PARADIGMA DE SUBORDINAÇÃO: A SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL

Em linhas gerais a palavra paradigma é definida como um exemplo a ser seguido, servindo de padrão e modelo. Para o campo das ciências, o paradigma é definido, segundo Thomas Kuhn (KUHN, apud Andrade, 2014, p.22) ⁵ como “regras aceitas, ou seja, um conjunto de ilustrações reiteradas e quase padronizadas, que decorrem de um determinado momento histórico, em uma certa especialidade científica”.

Assim, considerando que o paradigma é visto de acordo com o momento histórico em que se encontra inserido, é óbvio que sofrerá adaptações e modificações ao longo do tempo, visando corresponder aos anseios da sociedade.

⁵ KUHN, Thomas S. A estrutura das revoluções científicas. Trad. Beatriz Vianna Boeira e Nelson Boeira. São Paulo: Perspectiva, 1982, p. 67.

Voltado ao campo da ciência do direito o paradigma pode ser definido, nos dizeres de Jorge Luiz Souto Maior (MAIOR, 2007, p.30) como “a realidade fática para a qual a norma está voltada, devendo ela guardar correspondência para obter eficácia. O novo paradigma que se apresenta é a mudança da realidade, exigindo alteração no padrão jurídico existente”.

A história da subordinação surgiu juntamente com a do Direito do trabalho, momento em que se assentou como determinante para essa ciência e, conseqüentemente, para aplicação da tutela justrabalhista, dessa forma, em virtude disso, pode ser considerado como um paradigma.

Nesse contexto, denota Andrade que:

Como demonstrado, a subordinação sempre esteve presente nas relações entre trabalho e capital e, como não poderia deixar de ser, o direito criado para regular tais relações tem como fundamento justamente o trabalho subordinado. Trata-se, portanto, de um paradigma do Direito do Trabalho, pois até o presente momento é o divisor entre o trabalho subordinado e autônomo para os casos de dúvida, submetidos à apreciação do Judiciário. (ANDRADE, 2014, p. 25-26).

Como todo paradigma, a subordinação em razão das realidades nas quais se encontra inserida, necessita de constante releitura e modificação, para que possa ser adaptada as atualidades econômicas do mercado, que dá origem às novas formas de trabalho e de profissionais no mercado, haja vista que as empresas buscam cada vez mais profissionais com habilidade de decisão, de dirigir a própria prestação de serviços, mas que não deixam de ser empregados.

Segundo preleciona Maria Aurea Baroni Cecato e Veruska Santana Sousa de Sá:

Com efeito, compatível com a aludida mudança de gestão, o perfil do trabalhador recrutado para a condição também é outro, se comparado ao clássico empregado de poucas décadas atrás. As empresas têm buscado admitir trabalhadores menos dependentes, mais criativos, mais “autônomos”, com maior capacidade de resolver problemas e mesmo de liderar grupos. Há, nitidamente, uma tendência ao investimento no trabalhador que não espera determinações de seus superiores, que não aguarda ordens, que soluciona problemas e toma atitudes. (CECATO; SÁ, 2015, p.644).

Do mesmo modo, conforme denota Cláudio Armando Couce de Menezes (2005, p.51) o problema ocorre haja vista que “a nova realidade social trabalhista trouxe a transmutação da subordinação clássica e a aproximação de fato entre empregados e trabalhadores ditos autônomos”.

Portanto, em virtude das novas formas de prestação de serviços, e dos novos profissionais que surgiram devido às modificações ocorridas no modo de produção, a subordinação é cada vez mais difícil de ser constatada, porquanto a linha que separa o trabalhador subordinado do autônomo muitas vezes é tênue, motivo pelo qual, por ser um paradigma para o Direito do Trabalho, deve ser constantemente revisto, sob pena de se distanciar da atualidade que busca exprimir.

Dessa forma, o conceito de subordinação deve ser renovado, ampliando-se o campo de incidência e atuação do Direito do Trabalho, protegendo determinados casos em que a subordinação não se mostra expressada de forma tão nítida.

Ora, a ausência da constatação da subordinação, em sua forma tradicional, exclui vários trabalhadores que são, de fato, subordinados, da proteção normativa conferida pelo direito do trabalho, o que inviabiliza o disposto na legislação, no sentido de tutela a estes.

Assim, deve ser feita uma interpretação expansionista no que diz respeito à relação de emprego e seus elementos fáticos jurídicos, principalmente, quanto ao pressuposto da subordinação que é determinante para aplicação das normas trabalhistas.

De acordo com Porto (2008, p.52) “podemos observar, ao longo do século XX e até meados do final da década de 1970, uma tendência no sentido da expansão do conceito de subordinação [...], com a conseqüente ampliação do campo de incidência das normas trabalhistas”, sendo assim, a autora demonstrou a necessidade de releitura do conceito de subordinação, que é veementemente modificado em razão da transição que ocorre na organização e produção do trabalho.

E ainda, nos dizeres da mesma autora (PORTO, apud FRAGA, 2011, p.11)⁶ “a manutenção do conceito tradicional de subordinação, leva a grandes distorções, comprometendo a própria razão de ser e a missão do Direito do Trabalho”.

No Brasil, como a legislação não previu de forma taxativa o que seria o pressuposto em comento, mostra-se imprescindível à atuação da doutrina, bem como da jurisprudência, no sentido de expansão e ampliação desse ramo jurídico, aplicando-se, para tanto, a subordinação estrutural.

⁶ PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v.34, nº130, p.121, abril/jun.2008.

Para essa inovadora corrente a subordinação estaria caracterizada desde que o empregado esteja estruturalmente acolhido pela prestação de serviços, ou seja, é necessário que o profissional se encontre inserido na dinâmica de operacionalização da atividade do tomador de seus serviços.

Nesse sentido, elucida Maurício Godinho Delgado, precursor da referida concepção de subordinação, que não se almeja abolir a subordinação jurídica em sua forma clássica, ou as demais conotações existentes. Pelo contrário, o que se anseia é que todas as formas coexistam, com o objetivo de ampliação da proteção dos direitos trabalhistas:

A readequação conceitual da subordinação – sem perda de consistência das noções já sedimentadas, é claro –, de modo a melhor adaptar esse tipo jurídico às características contemporâneas do mercado de trabalho, atenua o enfoque sobre o comando empresarial direto, acentuando, como ponto de destaque, a inserção estrutural do obreiro na dinâmica do tomador de seus serviços. (DELGADO, 2006, p.37).

Desse modo, foi proposta uma releitura do paradigma da subordinação para que a tutela dos direitos trabalhistas não esteja adstrita às clássicas tendências empregatícias.

Para isso, consoante o novo paradigma apresentado, não é necessário que o empregado receba ordens diretas do empregador, mas tão somente, que integre a execução do serviço, de modo fundamental.

Nesse contexto, aponta Delgado e Miraglia:

Embora ainda prevaleça, na doutrina e jurisprudência, a concepção clássica de subordinação direta – exercício do poder de direção do empregador sobre o trabalhador –, compreende-se que o conceito de “subordinação estrutural” deve prevalecer devido à sua abrangência, atualidade e adequação aos princípios constitucionais e à finalidade teleológica do Direito do Trabalho. (DELGADO; MIRAGLIA, 2011, p.73).

A subordinação estrutural é um dos instrumentos hábeis a conferir a proteção ao trabalho, dando eficácia a esse ramo do Direito, bem como assegurando a proteção conferida na Constituição Federal.

É indubitável a necessidade histórica de proteção ao trabalho, como meio de assegurar a efetividade dos direitos fundamentais, bem como em razão da própria razão de ser do Direito do Trabalho, que foi criado para coibir os abusos existentes nas relações entre empregado empregador.

Assim, a Constituição em vários dispositivos consagra a proteção ao trabalho como direito fundamental, o que pode se inferir através da análise do princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III), valorização do trabalho e da justiça social (art. 170, caput), assim como a vedação do retrocesso social, devendo prevalecer a condição mais benéfica ao empregado (art.7º, caput).

Dessa forma, especificamente quanto ao princípio da dignidade da pessoa humana, que é influência para todos os ramos do direito, assim como alicerce da sociedade, assevera Nunes:

Trazendo o princípio da dignidade da pessoa humana para a seara trabalhista, tem-se que a dignidade do trabalhador será encontrada na aplicação das normas constitucionais que a contemplam. Portanto, trabalho digno é o que assegura uma patamar mínimo de direitos ao indivíduo, é instrumento de afirmação socioeconômica de grande parte da sociedade, com a devida valorização do trabalho e como instrumento de justiça social. (NUNES, 2016, p. 78).

Portanto, é por meio da proteção conferida ao trabalhador e ao exercício do trabalho que será propiciada a dignidade nas relações de empregado, haja vista que sem a referida proteção direitos fundamentais consagrados expressamente na Constituição estariam sendo negados.

O trabalho deve ser valorizado conforme preconiza a Constituição, promovendo assim a justiça social, que visa erradicar a assimetria existente entre os figurantes da relação de emprego, porquanto de um lado tem-se o empregador que é detentor das riquezas e, portanto, polo mais forte nesse vínculo, e de outro lado, tem-se o trabalhador que é hipossuficiente e carece de proteção acentuada.

Do mesmo modo, é cediço que o Direito do Trabalho é resultado de constantes lutas sociais, sendo que as garantias foram conquistadas através de longo processo histórico, à vista disso é que a Constituição veda o retrocesso social.

Sendo assim, considerando que o art. 3º da CLT, apesar de constar a expressão “sob dependência”, a fim de assentar a subordinação como elemento fático jurídico da relação empregatícia, não previu de forma expressa quando estaria caracterizado o referido pressuposto, conferiu-se a possibilidade da doutrina e jurisprudência debatem sobre o tema.

Logo, em virtude das mudanças históricas ocorridas ao longo do tempo, esse pressuposto deve ser analisado e interpretado de acordo com o momento em que se encontra inserido, sendo sua releitura atualmente medida que se impõe, como

instrumento hábil a conferir trabalho digno, efetivando direitos mínimos garantidos ao empregado pela legislação vigente, bem como evitando um retrocesso social.

7 CONCLUSÃO

A subordinação, enquanto elemento fático jurídico da relação empregatícia, é o mais expressivo e importante pressuposto, sendo determinante para constatação da relação de emprego e, por consequência, para aplicação da tutela conferida pelo Direito do Trabalho.

Assim, considerando que o legislador não previu de forma expressa a definição do pressuposto em análise, incumbe à doutrina e jurisprudência fazer as adaptações pertinentes para que nenhum trabalhador fique às margens da proteção supracitada.

Do mesmo modo que uma interpretação extensiva é benéfica ao empregado, uma compreensão restritiva desse pressuposto acabaria por negar direitos consagrados constitucionalmente ao trabalhador.

O Direito do Trabalho acompanha os anseios e mudanças da sociedade, principalmente com relação aos modos de produção, porquanto este fator é determinante para explicar o fenômeno da execução do trabalho, enquanto meio de sobrevivência do homem.

Portanto, em virtude das transformações ocorridas no referido campo, em razão da evolução da sociedade, ocasionando no modelo de gestão produtiva denominado pós-fordismo, em que surgiram novas formas de prestação de serviços, em razão da globalização, novas tecnologias e modernidade, exigiu-se do trabalhador uma nova postura.

Ora, aquele trabalhador que estava inserido em um modo de produção caracterizado pela execução de tarefas repetitivas em larga escala e, muitas vezes, desprovidas do caráter intelectual, sendo meramente cumpridor de ordens, viu-se na necessidade de se adaptar às novas exigências do mercado produtivo.

Este novo mercado produtivo demandou do trabalhador maior disponibilidade, engajamento e flexibilidade, acarretando no trabalho a distância, teletrabalho, terceirização trabalhista, etc., hipóteses nas quais a subordinação não é tão nítida e de fácil averiguação.

Dessa forma, registre-se que a subordinação, enquanto paradigma para o Direito do Trabalho, sofreu adaptações e modificações ao longo do tempo, visando corresponder aos desejos da sociedade na qual se encontrava inserida.

A subordinação, tal como se deu quando do assentamento do Direito do Trabalho, em uma sociedade com um modo de produção hierarquizado, não pode ser encarada do mesmo modo atualmente, em que há novas formas de prestação de serviços, devendo se adequar às atualidades do mercado, haja vista que as empresas buscam, cada vez mais, trabalhadores independentes, com poder de decisão e de gerir a própria prestação de serviços, mas que não deixam de ser eminentes empregados.

Sendo assim, a subordinação deve ser constantemente revista e modificada, uma vez que a linha que separa o trabalhador subordinado do autônomo muitas vezes é tênue, fato que pode excluir do manto protecionista do Direito do Trabalho vários empregados.

Deve ser feita uma interpretação expansionista do paradigma da subordinação, aplicando-se, para tanto, a subordinação estrutural, que é caracterizada pela inserção do trabalhador na dinâmica de seu tomador de serviços, independente de receber ou não suas ordens diretas.

A subordinação estrutural é o instrumento hábil a conferir a proteção trabalhista de que carecem os empregados, assegurando a efetividade dos direitos fundamentais, evitando ainda, o retrocesso social, em virtude das conquistas alcançadas por esse ramo do Direito.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. **As novas faces da subordinação e os impactos para o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

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

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *In: Vade Mecum*. Obra de autoria da Editora Rideel com a organização de Anne Joyce Angher. 22 ed. São Paulo: Rideel, 2016.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho de 1943. *In: Vade Mecum*. Obra de Autoria da Editora Rideel com a organização de Anne Joyce Angher. 22 ed. São Paulo: Rideel, 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região. Recurso Ordinário em Procedimento Sumaríssimo nº 0010800-56.2014.5.03.0077. Rel. José Eduardo Resende Chaves Jr. Julgado em:26/10/2016. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/detalhe.htm?conversationId=7950>>. Acesso em: 20 jul. 2017.

CECATO, M.A.B.; SÁ, V.S.S. **Relações de emprego: dimensão estrutural da subordinação contemporânea**. Disponível em: <<https://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/i135trx2/aIYBJgygPfoZPD53.pdf>>. Acesso em: 29.jul.2017.

CHOHFI, Thiago. **Subordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Subordinação Empresarial e Subordinação Estrutural**. Revista Magister de Direito do Trabalho, São Paulo, SP, ano 15, n.68, p. 37-43, set./out. 2015.

CUNHA, Maria Inês M.S. Alves da. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1995.

DELGADO, G.N.; MIRAGLIA, L.M.M. **A Tendência Expansionista do Direito do Trabalho: Breve Análise a partir do Fundamento de Proteção Previsto na Constituição Federal de 1988**. Revista Magister de Direito do Trabalho, São Paulo, SP, ano 11, n.42, p. 45-81, mai./jun. 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Fundamentais na Relação de Trabalho**. In: Congresso Nacional dos Procuradores do Trabalho, 2., 2007, Brasília. Anais ... Brasília: Ltr, 2007. Disponível em: <<http://sisbib.fdv.br/index.php/direitosegarantias/article/viewFile/40/38>>. Acesso em: 27 jul. 2017.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2006.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário Aurélio de Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Positivo, 2004.

FERREIRA, D.M.; JEHA, M.C.M.L. **A subordinação estrutural e a terceirização trabalhista**. Migalhas. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/arquivos/2014/1/art20140130-18.pdf>>. Acesso em: 01 ago. 2017.

FILHO, Evaristo de Moraes. **Introdução do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

FRAGA, Cristiano. **Subordinação estrutural: um novo paradigma para as relações de emprego**. 2011. 39 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul-PUCRS, Rio Grande do Sul, 2011. Disponível em: <http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduação/tcc/tcc2/trabalhos2011_1/cristianofraga.pdf>. Acesso em: 05 ago. 2017.

FURQUIM, Maria Célia de Araújo. **Nem empregado, nem autônomo: parassubordinado**. São Paulo: LTr, 2013.

GONÇALVES, F. A. (Coord.); NUNES, A. F. P. R. (Coord.). **Reflexões no Direito Público e Privado: uma visão na contemporaneidade**. 1º ed. Pará de Minas: Virtual Books Editora, 2016.

GUSTIN, Miracy; DIAS, Maria Tereza Fonseca. **(RE)Pensando à Pesquisa Jurídica**. Belo Horizonte: Del Rey, 2006.

JÚNIOR, J.E.R.C.; MENDES, M.M.B. **Subordinação estrutural reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica**. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Marcus_Jose.pdf>. Acesso em: 10.ago.2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Relação de emprego no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987.

MENEZES, Cláudio Armando Couce. **Os novos contornos da relação de trabalho e de emprego. Direito do Trabalho e a nova competência estabelecida pela emenda nº 45/04**. Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/1505288>>. Acesso em: 29.jul.2017.

MERÇON, Paulo. **Relação de emprego: o mesmo e novo conceito**. Revista Tribunal Regional do Trabalho 3º Região, Belo Horizonte, v.56, n.86, p.141-162, jul./dez. 2012. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_86/paulo/mercon.pdf>. Acesso em 29 jul. 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S.M. **Curso de Direito do Trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Parassubordinado: o meio termo entre o empregado e o autônomo**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2015-nov-18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregado-autonomo>>. Acesso em: 01 ago.2017.

NUNES, Ana Flávia Paulinelli. **A reação necessária: uma proposta humanizadora, uma subjetividade mediada**. No prelo 2018.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico**. 2008. 353 p. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Direito, Belo Horizonte, 2008. Disponível em: <http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_PortoLV_1.pdf>. Acesso em 14 jul. 2017.

_____. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009.

RAMOS, Guerreiro. **Uma introdução ao histórico da organização racional do trabalho**. Brasília: CFA, 2009.

REIS, Jair Teixeira dos. **Subordinação Jurídica e o Trabalho a Distância**. São Paulo: LTr, 2017.

RENAULT, L.O.L.; MEDEIROS, D.P. **A subordinação sem derivações semânticas**. Disponível em: <<http://as.1.trt3.jus.br/bdrt3/bitstream/handle/11103/1668/luiz%20renault%20%a%subordinao.pdf?sequence=3&isAllowed=Y>>. Acesso em: 12.ago.2017.

SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

VAZ, V.A. et. al. **Manual de normalização de trabalhos acadêmicos**. 6 ed. Formiga: Unifor-MG, 2017.

ZAPATA, Daniela Lage Mejia. **A subordinação estrutural como mecanismo de modernização do Direito do Trabalho**. 2010. 123 p. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Direito, Belo Horizonte, 2010. Disponível em: <http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_ZapataDL_1.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2017.