

A Subordinação sem Derivações Semânticas

LUIZ OTÁVIO LINHARES RENAULT E
DÁRLEN PRIETSCH MEDEIROS

“Quanto tempo temos antes de voltarem aquelas ondas
Que vieram como gotas em silêncio tão furioso.”

(Zé Ramalho)

1. Introdução

O modelo tradicional de contrato de emprego, enlaçado rigidamente pelos pressupostos do art. 3º da CLT, dentre os quais se inclui a subordinação, permaneceu praticamente inalterado pelos diferentes modos de organização do trabalho até meados dos anos 80, porque, em certa medida, o mundo até então também não sofrera grandes alterações. Ainda que bipolar, ele era o mesmo do pós-guerra. As mudanças mais significativas começaram a desenhar-se no horizonte justralhista com o advento das inovações tecnológicas e da globalização, que acentuaram a concorrência capitalista, assim como permitiram as mudanças na estrutura da empresa e na organização do trabalho, com forte impacto sobre o modelo clássico da subordinação.

Na esfera jurídico-trabalhista, fortemente influenciada pela economia, a grande mudança ocorreu a partir do momento em que a iniciativa privada passou a ter acesso, em larga escala, às sofisticadas tecnologias da informação até então utilizadas basicamente pelos serviços de segurança e de espionagem das grandes nações, principalmente pelos Estados Unidos da América e pelos demais países ricos do bloco ocidental, integrantes da OTAN.

Com a queda do muro de Berlim, a Guerra Fria chegou ao fim, sem risco de qualquer aquecimento que não fosse a globalização da economia, altamente competitiva, e altamente dependente do petróleo e de seus derivados.

Diante desse novo modelo, pautado pelas sofisticadas redes de informação e de comunicação, típicas da sociedade informacional, o trabalho do homem em seu modelo hegemônico, ainda com a mesma intensidade de absorção do regime anterior, passou a ser possível de duas maneiras: a) com subordinação visível; b) com subordinação invisível.

Muito embora continuasse a ser subordinada, com inúmeras adjetivações possíveis, a relação jurídica modeladora da prestação de serviços desenhou novo perfil do trabalhador, vestindo-lhe novos trajes, sem alterações de ordem substancial.

Como sublinhado, a primeira grande mudança ocorreu com a empresa — o capital sempre estabeleceu a forma de produção e de recrutamento da mão de obra.

Assim, analisando a questão sob a óptica do prestador de serviços, o que se verifica é que, no fundo, houve uma mera transferência de modelo, que se reproduziu por dentro e por fora.

Em certo grau, os estudos iniciais desse novo modelo mantiveram a perspectiva do passado — análise da questão referente à subordinação centrada na figura do prestador de serviços.

Externamente, a empresa impôs o modelo que implantara interiormente.

Na pós-modernidade, a empresa já não é mais a mesma de décadas atrás. Quem comanda o homem não é necessariamente o homem. É a máquina, que diferentemente do fordismo, não necessita mais de ficar dentro da empresa, que não quer controlar mais todas as fases da produção. O foco dela é a produção em escala e a baixo custo, internalizada ou externalizada, mantida a mesma fragmentação, sem receio, contudo, de o conhecimento, isto é, o *know how*, ficar nas mãos do trabalhador.

Logo, em termos jurídico-trabalhistas, para fins de tipificação, o importante é que se contraste a subordinação com a produção industrial, e não com a indústria em si. É preciso saber o que constitui o eixo essencial empresarial, em cujo seio repousam todos os contratos de emprego, e o que é periférico, e que, portanto, em face da nova lógica, pode ser excluído do âmbito do contrato de emprego.

Assim, o que excede ao eixo, ao foco, ao núcleo produtivo não está no âmbito de abrangência da relação de emprego.

Em suma, quem *suga* (não enxuga⁽¹⁾) o trabalho do homem, atraindo-o para a esfera do Direito do Trabalho, é a empresa, consideradas as atividades necessárias para a produção do bem ou do serviço a que se propõe oferecer para o mercado, ainda que ela possua *braços invisíveis*, para não dizer *braços insensíveis*, para executar as tarefas que considera periféricas.

Como consequência dessas alterações na estrutura física e organizacional dos meios de produção, novas profissões e modernos modelos de execução do trabalho foram incorporados ao cotidiano trabalhista, gerando muitas discussões e releituras de conceitos já consagrados na doutrina, com destaque para a subordinação.

(1) A palavra “enxugamento das atividades empresariais” caiu no gosto do capital produtivo, porque a competição levou as empresas à redução de custos, nem sempre possível quando se trata da matéria-prima, da energia e do trabalho intelectual e criativo.

Não obstante a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel dos cinco elementos fático-jurídicos que a compõem, será a subordinação, entre todos estes elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia. (DELGADO, 2007:301)

Com efeito, nos últimos anos, novas teorias têm surgido para explicar e justificar a subordinação existente na relação entre empregado e empregador. Atualmente, com base nessas teorias, a subordinação tem sido exibida com novas roupagens, ou mesmo travestida. Como a subordinação possui diversos matizes, quando ela se apresenta tenuemente, procura-se, por vezes, fazer o seu apagamento, excluindo alguns trabalhadores do seu âmbito de incidência.

Por outro lado, também tem sido apresentado, por parte expressiva da doutrina, o elastecimento dos filamentos intrínsecos e extrínsecos da subordinação, fazendo-a infiltrada nas dobras de supostas atividades autônomas. Percebe-se, portanto, que para além do revisitamento de conceitos há certo substrato ideológico nessa discussão, que não é meramente acadêmica.

Anteriormente, o seu conceito era predominante jurídico. Hoje, ela é tanto quanto ou até mais econômica e social.

2. Subordinação

A busca pela fixação de critérios seguros que auxiliem na identificação de um contrato de emprego se justifica pelas mudanças sociais ocorridas nas últimas décadas, e, sendo a subordinação elemento essencial para afirmação da existência da relação de emprego, é compreensível que ela tenha sido alvo de muitos estudos.

O conceito de subordinação é essencial para o Direito do Trabalho, decisivo mesmo para afirmação da existência da relação de emprego, uma vez que os demais elementos (pessoalidade, não eventualidade e onerosidade) podem estar presentes em outras espécies de relações jurídicas em que há o predomínio da atividade humana.

Mesmo antes de promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho, era a subordinação (ou dependência) apontada como a pedra de toque do contrato do trabalho: há contrato de trabalho sempre que presente a nota de dependência. (ROMITA, 1979:58)

Embora até os dias de hoje exista uniformidade de entendimento quanto ao reconhecimento da dependência para a configuração da relação de emprego, persistem divergências na sua conceituação. O problema, há muito, não é mais de configuração, porém de identificação.

E qual é essa identidade?

É difícil responder com segurança, em meio à crise, sempre e sempre esfaceladora de identidades.

Talvez por essa razão, diversos critérios foram sugeridos para qualificar essa dependência, ao longo do tempo. Ei-los: a) subordinação jurídica ou dependência hierárquica; b) dependência econômica; c) dependência técnica; d) dependência social.

Dentre os critérios citados, a subordinação jurídica tem maior aceitação na doutrina e na jurisprudência. Porém, dificuldades têm surgido para sua identificação diante da forma como as empresas passaram a se apropriar do trabalho do homem.

São características da subordinação:

A atividade do empregado consistiria em se deixar guiar e dirigir, de modo que as suas energias convoladas no contrato, quase sempre indeterminadamente, sejam conduzidas, caso por caso, segundo os fins desejados pelo empregador. Tanto ao poder de comando como ao de direção do empregador corresponde o dever específico do empregado obedecer. O poder de comando seria o aspecto ativo, e o dever de obediência, o passivo da subordinação jurídica. (GOMES e GOTTSCHALK, 2007:133).

No âmbito justrabalhista, a subordinação atua sobre o modo de realização do trabalho e não sobre a pessoa do empregado, quanto a isso não há dúvida.

Embora não possa destacar o trabalho da pessoa, a empresa está interessada no resultado, na produção e não na pessoa do trabalhador. É um jogo sem muitas surpresas. Porém o capital impõe a sua lógica — dualidade na unicidade. Tanto isso é verdade que a legislação não possui um sistema geral de garantia de emprego, que é extremamente pontual⁽²⁾.

Cumpra ainda observar que, 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, pálida e tênue, sendo, por conseguinte, de difícil percepção.

Para a caracterização da subordinação, que será tratada como clássica, para distinguir das demais propostas estudadas a seguir, *não é mister que o empregador exerça sua autoridade sobre o empregado em todo o curso da prestação do trabalho. Basta que tenha a possibilidade de fazê-lo.* (DONATO, 1975:94)

A sua configuração dá-se, portanto, em potência e não em ato, que, em incontáveis situações, de comissivo passa a ser omissivo.

Dentre os elementos imprescindíveis para a configuração da relação de emprego, destaca-se a subordinação, denominada como pedra de toque⁽³⁾, uma vez que os demais

(2) As garantias de emprego previstas em lei são mínimas: gestante, dirigente sindical, membro da CIPA, acidentado.

(3) Tão difícil, em certos casos, tem sido a identificação da subordinação que ela passou a ser não apenas a pedra de toque, mas uma pedra de toque difícilíssimo, como se fosse uma pedra preciosa a qual nenhum olhar pudesse invadir o seu interior.

elementos (pessoalidade, não eventualidade e onerosidade) podem estar presentes em outras espécies de contratos de atividade, como no contrato de prestação de serviço autônomo. Costuma-se afirmar que a subordinação é a contraface do poder diretivo, eis que da subordinação, enfim, resulta para o empregador o poder de:

- a) dirigir e comandar a execução da obrigação contratual pelo empregado;
- b) controlar o cumprimento dessa obrigação;
- c) aplicar penas disciplinares (advertência, suspensão, dispensa) quando o empregado não satisfaz, devidamente, a prestação a que se obrigou, ou se comporta de modo incompatível com a confiança, que está na base do contrato. (MARANHÃO, 1978: 57)

Em razão da importância da subordinação, assim como da insuficiência do modelo tradicional, correntes expansionistas e reducionistas têm sido propostas.

3. Derivações semânticas

3.1. Parassubordinação e supersubordinação

Não seria possível falar de algumas das derivações semânticas da subordinação sem discorrer, ainda que brevemente, sobre o tema que dá nome a esta obra — parassubordinação — homenagem pequena ao enorme professor Márcio Túlio Viana.

As discussões acerca deste instituto iniciaram-se na Itália, mas o formato também foi difundido através de figuras análogas em outros países da Europa, como Portugal e Alemanha.

Este instituto propõe um modelo de subordinação intermediário entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, ou seja, o trabalho parassubordinado ou coordenado. Conforme informa Porto (2009), os obreiros pertencentes a essa categoria intermediária recebem várias denominações, entre elas: parassubordinados, quase subordinados, autônomos dependentes, autônomos economicamente dependentes, semiautônomos, semidependentes, novos autônomos, autônomos de segunda geração, autônomos de nova geração, autônomos aparentes.

O instituto almeja, em sua pureza, tutelar trabalhadores que não estão na condição de subordinados, mas que atuam na cadeia produtiva da empresa. Seriam considerados trabalhadores parassubordinados aqueles que reúnem dois elementos: *prestar a atividade laborativa predominantemente para apenas um tomador (ou obter de apenas um tomador, na média, mais da metade da sua renda) e prestá-la pessoalmente e, essencialmente, sem auxílio de empregados.* (PORTO, 2009:105)

Tratar-se-iam, em linhas gerais, de trabalhadores que, embora não sejam subordinados, são considerados hipossuficientes, pois dependem economicamente do tomador de seus serviços e, em razão disso, fazem jus a alguns dos direitos previstos

pelas legislações trabalhista e previdenciária (um rol menor de direitos do que o destinado ao empregado subordinado).

- Sob uma crítica mais severa, no entanto, pode-se dizer que o parassubordinado é um ser da mitologia jurídica moderna. Uma espécie de trabalhador minotauro, meio subordinado, meio autônomo. Só não se sabe se da metade para cima ou da metade para baixo...

A nomeação em questão não guarda nenhuma correspondência com a realidade. Diz-se que a utilidade da criação de uma espécie intermediária entre subordinados e autônomos é a de eliminar a zona cinzenta que muitas vezes se forma na separação dos dois, facilitando a aplicação do Direito do Trabalho em relações de trabalho não abrangidas por este.

No entanto, o efeito concreto é o de se criar mais uma linha de fronteira, também cinzenta, entre o empregado e o parassubordinado, além daquela que separa este do autônomo (verdadeiramente autônomo). (SOUTO MAIOR, 2008:166-167)

Em um primeiro momento, a parassubordinação pareceu representar um avanço, pois conferiria maior proteção a trabalhadores que não estavam sob a égide da Legislação Trabalhista. Contudo, o que se verificou é que a parassubordinação esvaziaria a esfera do trabalho subordinado, dando a este uma interpretação mais restrita e que representaria o oposto da tendência expansionista do Direito do Trabalho.

Como crítica ao fenômeno precarizante da parassubordinação, Souto Maior (2008) se refere a uma outra acepção da palavra subordinação, a supersubordinação:

Assim, se há uma relação de trabalho, pela qual o trabalho alheio é utilizado para o desenvolvimento de um projeto de acumulação de capital, sem o efetivo respeito aos direitos sociais (que servem, muitos deles, para preservação da saúde e para o convívio social e familiar), quebra-se o vínculo básico de uma sociedade sob a égide do Estado de Direito Social.

O dado da exploração é o único que sobressai. É a exploração pela exploração, nada mais. Aliás, a compensação de natureza social não existindo gera uma superexploração. Juridicamente falando, a subordinação se potencializa, fazendo surgir, então, a figura da supersubordinação.

O supersubordinado, portanto, por definição, é o trabalhador, ser humano, reduzido à condição de força de trabalho, já que desrespeitados, deliberadamente e como estratégia econômica, seus direitos fundamentais. O supersubordinado não é um tipo específico de trabalhador. É a designação do trabalhador, em qualquer relação de emprego, que tenha tido a sua cidadania negada pelo desrespeito deliberado e inescusável aos seus direitos constitucionalmente consagrados.

Aquele a quem se denomina parassubordinado é, na verdade, quase sempre, um supersubordinado. (SOUTO MAIOR, 2008:180)

Independentemente da denominação, o elemento fático-jurídico essencial para a configuração da relação de emprego não pode ser objeto de reestruturações prejudiciais ao empregado, tampouco ser contrário aos princípios basilares do Direito do Trabalho.

3.2. Subordinação estrutural

Idealizada pelo jurista e professor Mauricio Godinho Delgado, que propõe uma adequação ou renovação do conceito de subordinação para permitir alargar o campo de incidência juslaborativa e conferir resposta normativa aos recentes instrumentos desestabilizadores, a subordinação estrutural parte do conceito de subordinação objetiva, que despontaria da simples integração da atividade do trabalhador nos fins da empresa, mas superando as críticas dirigidas a esse conceito, que não possibilitava a distinção do verdadeiro trabalho autônomo e do trabalho subordinado.

Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na *dinâmica* do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, *mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento*. (DELGADO, 2006:164, grifos do autor)

Em síntese, o renomado doutrinador e ministro do TST, brilhante do início ao fim, propõe que o conceito de subordinação deva ser revisto para que sejam considerados subordinados aqueles empregados cujas atividades desenvolvidas se integrem aos objetivos empresariais. *Assim, 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*. (PORTO, 2009:250)

Nesse entendimento, a ideia essencial é a de que, no novo contexto da atividade produtiva da empresa pós-industrial e flexível, torna-se dispensável a ordem direta do empregador, que passa a ordenar apenas a produção, como um todo, em que o controle se faz através do resultado do trabalho.

3.3. Subordinação reticular

A expressão *subordinação reticular* foi originalmente proposta por José Eduardo de Resende Chaves Júnior e Marcus Menezes Barberino Mendes.

De acordo com ela, esse pressuposto não poderia mais ser visto apenas sob o prisma jurídico. Indispensável a sua ampliação para o aspecto econômico, visando-se, com ela, a ampliação do alcance das normas trabalhistas.

Chaves Júnior⁽⁴⁾ explica que a nova organização produtiva concebeu a empresa-rede, que se irradia por meio de um processo de expansão e fragmentação, que, por seu

(4) Dissertando sobre a Subordinação Reticular em voto proferido no Processo n. 01251-2007-110-03-00-5, publicado no dia 11.4.2008 pela 1ª Turma do TRT3.

turno, tem necessidade de desenvolver uma nova forma correlata de subordinação: a reticular. Ou seja, o modelo atual apresenta empresas interligadas em rede, que no final dessa cadeia irão beneficiar uma empregadora. A partir daí, tem-se que, havendo subordinação econômica entre a empresa prestadora de serviços e a tomadora, esta seria diretamente responsável pelos empregados daquela, configurando a subordinação estrutural reticular.

Segundo os autores, a subordinação econômica seria derivada do princípio da mais-valia de Karl Marx, ou seja, aquele que recebe a maior importância a título de mais-valia seria identificado como responsável.

No campo simbólico, portanto, a relação jurídica empregatícia compõe a solução de compromisso político, em que a apropriação do excedente pelos proprietários lhes transfere o risco integral da atividade econômica. (MENDES, CHAVES JÚNIOR, 2008a:04)

Entendem os autores que esse novo conceito pode abraçar até mesmo casos de alguns trabalhadores em situações especiais:

Contudo, discordamos dos que entendem não haver subordinação nas hipóteses de trabalho “autônomo-dependentes”. A “subordinação” neste contexto subsiste, ainda que difusa, latente e diferida, justificando, dessa forma, a extensão a eles dos direitos celetistas. 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. (MENDES, CHAVES JÚNIOR, 2008a:15)

Jorge Luiz Souto Maior faz uma sinopse da proposta:

Não se querendo ir muito longe em argumentos teóricos para se chegar à configuração da relação de emprego nas contratações em rede, basta lembrar que o art. 2º da CLT considera empregador a empresa que assume os riscos da atividade econômica. Ou seja, em palavras mais diretas: é empregador o capital e não a pessoa física ou jurídica que pura e simplesmente emite ordens ao trabalhador. (SOUTO MAIOR, 2008:191)

Com isso, entendem os autores da proposta que o conceito de subordinação estrutural-reticular abre a possibilidade de sancionar concretamente o *dumping social*, violador das regras de concorrência intercapitalista através da eliminação de direitos sociais erigidos pela contratação coletiva entre as entidades sindicais do capital e do trabalho. (MENDES, CHAVES JÚNIOR, 2008a:15).

Analisada a questão sob vários ângulos, sem angústia para açambarcar, sem sambarca, vários excluídos da cadeia produtiva, altamente difusa e especializada, por imposição capitalista, esta é a tônica da denominação proposta — subordinação reticular.

3.4. Subordinação integrativa

Formulada por Lorena Vasconcelos Porto, a subordinação integrativa não visa abandonar a subordinação clássica, mas, sim, acrescer ao conceito tradicional uma nova dimensão, que seria resultante da interpretação das leis e da jurisprudência, portanto, sem necessidade de legislar sobre a matéria. Segundo sugere a autora, é possível a configuração de subordinação sob duas dimensões: clássica e integrativa.

A dimensão clássica, como vimos, consiste na sujeição do trabalhador ao poder diretivo empresarial, à forte e constante heterodireção da sua prestação laborativa, em seus diversos aspectos (*v. g.*, modalidade, tempo, lugar), por parte do empregador.

O conceito de subordinação integrativa, por sua vez, parte da noção de subordinação objetiva, que consiste na inserção da prestação laborativa do empregado nos fins da empresa. Importa observar que essa noção não se confunde com a ideia de “atividades-fim”, pois é perfeitamente possível a inserção da prestação obreira em “atividades-meio” do empregador. (PORTO, 2009:252)

Assim, preleciona a autora que, considerando as críticas à subordinação objetiva, a solução passaria pela conjugação dessa acepção com critérios excludentes de autonomia. Portanto, após a constatação de subordinação objetiva, o intérprete deve verificar se estão presentes alguns indícios de ausência de autonomia, para então concluir pela configuração de subordinação integrativa.

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, 2009:253)

Dessa forma, pode-se concluir que a subordinação integrativa ocorre quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não apresenta as características de um autônomo. Assim, essa acepção da subordinação, por ser mais ampla que a dimensão clássica, abrangeria relações que antes não eram tratadas como empregatícias.

4. Alguma jurisprudência ilustrativa (quando a teoria e a prática se encontram)

BANCÁRIO. ENQUADRAMENTO. GRUPO ECONÔMICO. TRATAMENTO ISONÔMICO ENTRE EMPREGADOS DO BANCO BANESPA E DA BANESPA S/A — CORRETORA DE CÂMBIOS E TÍTULOS.

JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL DE SEIS HORAS. ART. 224, CAPUT, DA CLT. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. CARACTERIZAÇÃO. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, deve ser admitido o apelo para melhor análise da arguição de violação do art. 224, *caput*, da CLT. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. BANCÁRIO. ENQUADRAMENTO. GRUPO ECONÔMICO. TRATAMENTO ISONÔMICO ENTRE EMPREGADOS DO BANCO BANESPA E DA BANESPA S/A — CORRETORA DE CÂMBIOS E TÍTULOS. JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL DE SEIS HORAS. ART. 224, CAPUT, DA CLT. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. CARACTERIZAÇÃO. Demonstrado, diante das circunstâncias narradas e delineadas no acórdão regional, que a Reclamante prestava serviços específicos de bancário, porquanto as tarefas executadas se inseriam na atividade-fim do Reclamado e a ele eram revertidas, pois essenciais ao funcionamento do próprio Banco, bem como que a obreira se encontrava integrada à estrutura e dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços (Banco Banespa), realizando atividades comuns àquelas desempenhadas pelos bancários, ao se submeter à cultura corporativa dominante, a conclusão que se demonstra mais fiel às circunstâncias registradas no acórdão, e em consonância com o princípio da isonomia, é a de que o enquadramento da obreira deve ser feito com observância ao disposto no art. 224, *caput*, da CLT. devendo ser reconhecida a jornada especial de seis horas diárias, nos limites estabelecidos em sede de recurso de revista, sob pena de configurar-se discriminação e aviltamento do valor da força de trabalho, mormente quando reconhecida a existência de grupo econômico entre os Reclamados. Recurso de revista conhecido e provido. (RR n. 1767/2001-044-15-42.8, 6ª Turma do TST, DEJT 5.11.2009)

SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E OBJETIVADA, COM POUCOS TRAÇOS SUBJETIVOS — MÉDICOS E OUTROS PROFISSIONAIS DE NÍVEL SUPERIOR OU DE ALTA QUALIFICAÇÃO — CONTRATO DE EMPREGO — SUBORDINAÇÃO SEM AÇÃO E SEM ROSTO — RESTOS DE UM MODELO QUE SE DESPEDAÇOU E CUJOS FRAGMENTOS SE REDIRECIONAM PARA AS CÉLULAS DE TRABALHO COM OUTRA CONFORMAÇÃO — APROXIMAÇÃO DE CONCEITOS: NÃO EVENTUALIDADE E SUBORDINAÇÃO — TIPO DO SERVIÇO PRESTADO E NÚCLEO MATRICIAL DA ATIVIDADE EMPRESARIAL — IMPUTAÇÃO JURÍDICA QUE SE FAZ NECESSÁRIA SOB PENA DE DESPOVOAMENTO DA EMPRESA E DA SUA FUNÇÃO SOCIAL — Subordinação é, simultaneamente, um estado e uma relação. Subordinação é a sujeição, é a *dependência* que alguém se encontra frente a outrem. Estar subordinado, é dizer que uma pessoa física se encontra sob ordens, que podem ser explícitas ou implícitas, rígidas ou maleáveis, constantes ou esporádicas, em ato ou em potência. Na sociedade pós-moderna, vale dizer, na sociedade info-info (expressão do grande Chiarelli), baseada na informação e na informática, a subordinação não é mais a mesma de tempos atrás. Do plano subjetivo — corpo a corpo ou boca/ouvido — típica do *taylorismo/fordismo*, e, até por assemelhação própria dos regimes políticos da época, ela passou para a esfera objetiva, projetada e derramada sobre o núcleo empresarial, própria do *toyotismo*. Do modelo norte-americano de plantas pesadas, com todas as consequências que lhe são inerentes (país de grande extensão territorial) passamos, pouco a pouco, para o modelo japonês (país de modesta dimensão territorial), de onde veio a concepção do *small is beautiful*. A empresa moderna livrou-se da sua *represa*; nem tanto das suas *presas*. Enxugou-se; tornou-se ágil e flexível. Manteve-se fiel ao compromisso primeiro com o lucro. Mudaram-se os métodos, não a sujeição, que trespassa o próprio trabalho, nem tanto no seu modo de fazer, mas no seu resultado. O controle deixou de ser realizado diretamente por ela ou por prepostos. Passou a ser exercido pelas suas sombras; pelas suas sobras — em células de produção. Empregada é aquela pessoa física que não faz o que quer e, sob essa ótica, não se pode negar que haja uma transferência de parte do seu livre arbítrio em troca de salário. Empregada é quem faz o que lhe é determinado, por quem comanda a prestação de serviços. Autônoma, ao revés, e aquela que dita as suas próprias *normas*. Tem a liberdade de trabalhar, pouco ou muito, e até de não trabalhar. Faz o que quer, como quer e quando quer, respeitando, obviamente, os contratos que livremente celebra. Diz-se que a subordinação é jurídica: nasce e morre *para* e *no* contrato de emprego, dela se servindo a

empregadora, dentro da lei, para atingir os seus objetivos. Liricamente, haveria um sistema de freios e contrapesos, porque todo direito (principalmente de pessoa para pessoa, de subordinante para subordinado) tem de ser exercido com parcimônia, sem abuso. Cruamente, sabe-se que não é bem assim. Faltam à empregada o freio e o contrapeso, vale dizer, o direito de resistência, que é irmão gêmeo da garantia de emprego. Assim, a subordinação deve ser analisada como quem descortina o vale do alto de uma montanha — repleto de encantos e de cantos, de segredos e de gredas. Múltiplas e diversificadas são as formas de subordinação: inclusive aquela caracterizada por muita *sub* e pouca *ação*. As suas cores, as suas tonalidades e sonoridades variam: a voz da tomadora de serviços pode ser grave ou aguda, como pode ser um sussurro, ou mesmo o silêncio. A subordinação objetiva, estrutural ou reticular aproxima-se muito da não eventualidade: não importa a expressão temporal nem a exteriorização dos comandos. No fundo e em essência, o que vale mesmo é a inserção objetiva do trabalhador no núcleo, no foco, na essência da atividade empresarial. Nesse aspecto, diria até que para a identificação da subordinação se agregou uma novidade: núcleo produtivo, isto é, atividade matricial da empresa. A empresa moderna, por assim dizer, se subdivide em atividades centrais e periféricas. Nisso ela copia a própria sociedade pós-moderna, de quem é, simultaneamente, mãe e filha. Nesta virada de século, tudo tem um núcleo e uma periferia: cidadãos que estão no núcleo e que estão na periferia. Cidadãos incluídos e excluídos. Trabalhadores com vínculo e sem vínculo empregatício. Trabalhadores contratados diretamente e terceirizados. Sob essa ótica de inserção objetiva, que se me afigura alargante (não alarmante), eis que amplia o conceito clássico da subordinação, o alimpamento dos pressupostos do contrato de emprego torna fácil a identificação do tipo *justabalhista*. Com ou sem as marcas, as marchas e as manchas do comando tradicional, os trabalhadores inseridos na estrutura nuclear de produção são empregados. Na zona *grise*, em meio ao *fog* jurídico, que cerca os casos limítrofes, esse critério permite uma interpretação teleológica desaguadora na configuração do vínculo empregatício. Entendimento contrário, *data venia*, permite que a empresa deixe de atender a sua função social, passando, em algumas situações, a ser uma empresa fantasma — produz sem empregados. Da mesma forma que o tempo não apaga as características da não eventualidade; a ausência de comandos não esconde a *dependência*, ou, se se quiser, a *subordinação*, que, modernamente, face à empresa flexível, adquire, cada dia mais, os contornos mistos da clássica dependência econômica. Revelando a prova que a Médica prestou serviços pessoalmente com a nota da não eventualidade, mediante subordinação e onerosamente, emerge o contrato de emprego. Deformação do tipo jurídico atribuído por desvio de propósitos e formação do contrato de emprego, por força e por vontade da lei. (RO 00845-2009-105-03-00-5, 4ª Turma do TRT da 3ª Região/MG, DEJT 9.11.2009).

RELAÇÃO DE EMPREGO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ATRAVÉS DA CONTRATAÇÃO DE COOPERATIVA. Considerada a essência do ato cooperativo, tem-se que a cooperativa é uma sociedade civil que não se destina a atender interesses de terceiros e seu objetivo deve estar longe de ser, unicamente, qual aquele de uma empresa fornecedora de mão de obra: seu intento mais elevado é o de buscar desenvolver a cultura da solidariedade, tendo por meta principal a melhoria da condição econômica dos seus participantes. Se a realidade fática descortinada nos autos demonstra que o reclamante prestou serviços à primeira reclamada, tomadora, de forma continuada, durante todo o período em que permaneceu “filiado” à terceira ré, a cooperativa, sem ter havido qualquer interrupção ou alteração no *modus faciendi* da prestação dos serviços, que estavam inseridos no processo produtivo da tomadora, em prol de cuja atividade econômica o autor dedicou o seu labor (o que denota uma subordinação jurídica objetiva), sem ter sido substituído em suas funções, emerge, logo de início, a presença dos pressupostos fático-jurídicos da personalidade, da não eventualidade e da própria subordinação jurídica, não havendo dúvida de que o trabalho realizado pelo reclamante atendeu aos interesses da dita tomadora dos serviços, que deve ser assim considerada sua empregadora, formando-se com ela o vínculo empregatício buscado. (RO n. 01804-2004-044-03-00-6, 5ª Turma do TRT da 3ª Região/MG, DEJT 17.12.2005)

ADVOGADO E OUTROS TRABALHADORES DE ALTO PADRÃO INTELLECTUAL — FORMAS VARIADAS DE PACTUAÇÃO DE SEUS SERVIÇOS — CONTRATO DE EMPREGO E CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AUTÔNOMOS — DISTINÇÃO POSSÍVEL, DIÁLOGO PERMANENTE COM O INTÉRPRETE — DEPENDÊNCIA *NOUVELLE VAGUE* — AVENÇAS QUE SE SUCEDEM: EMPREGO E AUTONOMIA — MÁSCARA MORTUÁRIA QUE NÃO ESCONDE A VERDADEIRA VIDA CONTRATUAL — Estatui o art. 442, da CLT, que contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Como os princípios são induzidos do ordenamento jurídico, o artigo retromencionado constitui o berço do princípio da primazia da realidade: os fatos acima da forma, sem prévia máscara mortuária. Assim, a espécie contratual se revela, por completo, com base nos fatos decorrentes da dinâmica contratual, uma vez que os pressupostos previstos no art. 3º, da CLT, possuem uma rigidez extremamente abstrata. Empregado, sem nenhum preconceito terminológico-profissional, é toda e qualquer pessoa física, do mais alto padrão intelectual, como advogados, médicos, jornalistas, arquitetos, engenheiros, ao mais reduzido padrão intelectual, que presta serviços de natureza contínua, sob dependência e mediante salário. Nada tão simples e tão complexo. Simples na sua fixidez conceitual; complexo na sua tridimensão fático-axiológica-normativa. Polissemia e plurissubjetividade em torno de um pressuposto, que se impõe sobre os demais: dependência/subordinação. A semântica é a parte da lexicologia que estuda o significado das palavras e as suas diversas variações no tempo e no espaço; a subjetividade é, por sua vez, a razão atuando sobre os fatos, deles extraíndo a seiva da verdade. O Advogado é o profissional detentor de curso superior em Direito, possuidor de conhecimento científico específico na área das ciências sociais aplicadas, pelo que a sua prestação de serviços pessoais, inserida na estrutura organizacional da empresa, mediante determinada contraprestação, projeta o elemento fático relativo à dependência/subordinação sem expressiva coloração na rede intersubjetiva de prestações, cujos traços exteriores se estruturam e se desenvolvem no âmbito pessoal do profissional e não do tomador de serviços, figura ligeiramente apagada neste modelo jurídico. A razão é óbvia e, simultaneamente, lógica, porém sem paradoxo: quem detém o conhecimento, determina o que fazer, embora faça aquilo que lhe é determinado. Início por determinação alheia; meio por conformação própria; dependência/subordinação aferida a partir dos fatos e de sua materialidade puramente objetiva, em um sistema de inversão de foco: do prestador de serviços para o núcleo empresarial, rompido o tradicional cordoamento heterodiretivo intenso. Extensamente, o laço subordinativo é o mesmo, acoplamento do trabalho, com reencontro no subsolo da histórica dependência socioeconômica, realçada pelas relações econômico-produtivas em rede, nas quais as novas tecnologias favorecem uma pseudoautonomia de certos profissionais, em especial daqueles que podem trabalhar fora da empresa. Trabalho sem muros, mas em muros, é bom que se diga. A dependência passou por diversas ondas — econômica, social, social-econômica, subordinação jurídica. A *nouvelle vague* é uma síntese de todas elas, com nítida fluidez, em certos casos, da subordinação ordinária, *tête à tête*, *face to face*, cara a cara, cabendo ao intérprete realizar uma análise particularizada dos fatos condicionantes do trabalho, desde a sua raiz até os seus frutos, em consonância com a estrutura organizacional da empresa. Na dinâmica da vida socioeconômico-científica, nossos olhos jurídicos não podem ficar distantes como os de *Carolina* (figura de pensamento buarquiana), para quem o “tempo passou na janela”. No caso em tela, em que se discutem as características da nova subordinação, o Autor talvez sirva de exemplo clássico de quem viveu dois momentos pretensamente distintos: a) um, como empregado reconhecido; b) outro, exercendo a mesma função para o idêntico tomador de serviços, como se fosse autônomo. Despido o véu contratual, a unidade orgânica expõe-se exuberantemente, por força de uma atributividade superveniente progressiva, fruto da porosidade social e da polaridade juscientífica típica do art. 3º, da CLT, sábio como os seus autores, que souberam ser os atores do futuro. (RO n. 1405/2008-009-03-00.1, 4ª Turma do TRT da 3ª Região/MG DEJT 11.9.2009)

VÍNCULO DE EMPREGO COM A TOMADORA DOS SERVIÇOS — SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL.

Estando o trabalhador inserido na rede da estrutura produtiva da empresa pós-industrial e flexível, não há mais necessidade de ordem direta do empregador, que passa a organizar apenas a produção. Nesse ambiente pós-grande indústria, cabe ao trabalhador ali inserido habitualmente apenas “colaborar”. A nova organização do trabalho pelo sistema da acumulação flexível imprime uma espécie de cooperação competitiva entre os trabalhadores, que prescinde do sistema de hierarquia clássica. Em certa medida, desloca-se a concorrência do campo do capital, para introjetá-la no seio da esfera do trabalho, pois a própria equipe de trabalhadores se encarrega de cobrar, uns dos outros, o aumento da produtividade do grupo; processa-se uma espécie de sub-rogação horizontal do comando empregatício. A subordinação jurídica tradicional foi desenhada para a realidade da produção fordista e taylorista, fortemente hierarquizada e segmentada. Nela prevalecia o binômio ordem-subordinação. Já no sistema ohnista, de gestão flexível, prevalece o binômio colaboração-dependência, mais compatível com uma concepção estruturalista da subordinação. (RO n. 435/2009-015-03-00.3, 4ª Turma do TRT da 3ª Região/MG, DEJT 16.4.2010)

SÓCIO OU EMPREGADO? CONTRATO DE SOCIEDADE COMERCIAL DEVIDAMENTE FORMALIZADO — CONTEÚDO SUBSTANCIAL — DEPENDÊNCIA OU SUBORDINAÇÃO COM SEUS DIVERSOS TONS E SOBRETONS — ALTOS TRABALHADORES E PROFISSIONAIS LIBERAIS — ENGENHEIROS

— Qualquer pessoa física, desde o engenheiro ao profissional menos qualificado, pode ser autônomo, empregado, integrante de determinada sociedade ou cooperado, trabalhando da forma que melhor lhe aprouver, segundo seus interesses pessoais. Para o Direito do Trabalho, o importante é que se preserve a pureza da natureza da relação jurídica, sem muito se impressionar com a forma e com o grau de qualificação do prestador de serviços. A forma nem sempre *dat esse rei*. O Direito institui certas solenidades para viabilizar a prática de determinados atos, sem lhe cravar a substancialidade absoluta dos seus efeitos, admitindo, ao revés, cada vez mais, que se proceda a conversão do seu conteúdo, para que haja uma maior aproximação entre a forma e o fundo, entre o continente e o conteúdo. A dependência, com as vestes da subordinação, continua sendo o traço diferenciador dos diversos contratos de atividade afins. A afinidade está no labor humano; a falta de afinidade está na forma de prestação de serviços. Este o afã do intérprete: encontrar os filamentos de um e de outro instituto jurídico. No caso, o traço distintivo mais marcante entre os dois tipos contratuais é a subordinação/dependência, típica do contrato de emprego, que, por natural incompatibilidade, o exclui de todo e qualquer risco, e a *affectio societatis*, filamento inconfundível do contrato de sociedade. Embora o art. 3º da CLT utilize a expressão “dependência”, doutrina e jurisprudência, após afastarem as suas várias espécies (econômica, social, técnico-hierárquica), cristalizaram o entendimento de que a pessoa física prestadora de serviços será considerada empregada sempre que esteja subordinada juridicamente ao dador de trabalho, desde que presentes os demais requisitos. Ocorre, todavia, que a subordinação, quer se queira ou não, está, em certa medida, presente em vários tipos contratuais. Basta ver que ninguém na esfera da prestação de serviços faz o que quer, exceto o autônomo, que, mesmo assim, depois que celebra o contrato, tem de observar as regras livremente ajustadas. Portanto, é livre, mas dentro do contrato. Logo, o grau de subordinação é tradicionalmente mais intenso no contrato de emprego, podendo os seus matizes ser identificados em função das especificidades de cada caso. Neste contexto, por mais que se queira alcançar a distinção, com base em critério científico seguro, alguns aspectos referentes aos novos e modernos métodos de apropriação do trabalho humano não podem ser totalmente desprezados. Os fatores da produção modificaram-se. O capital e o trabalho mudaram alguns de seus métodos e suas formas de convivência. Por conseguinte, os tipos jurídicos e os respectivos conteúdos passaram a apresentar novas e modernas feições. No que tange à subordinação, a realidade tem demonstrado que o seu conceito não ficou estático diante das mudanças do mundo do trabalho do homem. Em termos gerais, a subordinação sempre foi, simultaneamente, um estado e uma relação. Subordinação continua sendo a sujeição, a dependência, que alguém

se encontra frente a outrem. Estar subordinado é dizer que quem presta serviços se encontra sob ordens, que podem ser explícitas ou implícitas, rígidas ou maleáveis, constantes ou esporádicas, em ato ou em potência. Na sociedade pós-moderna, vale dizer, na sociedade info-info (expressão do grande Chiarelli), baseada na informação e na informática, a subordinação já não é mais a mesma de tempos atrás. Do plano subjetivo — corpo a corpo ou boca a ouvido — típica do *taylorismo/fordismo*, ela passou para a esfera objetiva, objetivada e derramada sobre o núcleo da atividade econômica, qualquer que seja a sua dinâmica. Assim, mudaram-se os métodos de obtenção do lucro, não a sujeição, que trespassa o trabalho, nem tanto no seu modo de fazer, mas no seu resultado, nas metas a serem cumpridas. O saber, agora, vem do prestador e não do dador de serviços, impondo-se verificar o percentual de cotas do Autor, que, no caso, era ínfima, se comparado com o outro pretense sócio. Nesta mudança de eixo, a subordinação deve ser analisada como quem descortina o vale do alto de uma montanha — repleto de encantos e cantos, de segredos e de gredas. Neste sentido, em ambos os casos, contrato de trabalho versus *affectio societatis*, na exata visualização do tipo jurídico, há de prevalecer a realidade dos fatos. Nunca se saberá exatamente se se trata de uma ou de outra espécie contratual sem que se examinem as nuances do caso concreto. Vale dizer, o Direito não se compraz mais com as aparências, nem muito valor atribui às formalidades: é preciso descerrar o véu, desnudar a realidade, ver e sentir o que realmente ocorreu no plano do mundo real. Só assim forma e fundo ditam o Direito. (RO n. 00241-2009-003-03-00-8, 4ª Turma do TRT da 3ª Região/MG, DEJT 13.10.2009)

LEI GERAL DE TELECOMUNICAÇÕES. FORMAÇÃO DE VÍNCULO DIRETO COM O BENEFICIÁRIO DA MÃO DE OBRA. SUBORDINAÇÃO RETICULAR. A contratação terceirizada, por si só, não representa violação direta à legislação trabalhista, quando permite o repasse das atividades periféricas e/ou extraordinárias, promovendo com isto um incremento na oferta de postos de trabalho, os quais, se a princípio são precários, podem vir a se tornar efetivos. Entretanto, quando se verifica que os serviços terceirizados estão intrinsecamente ligados à atividade-fim da tomadora, como no caso das atividades de *telemarketing*, em que há efetiva promoção e comercialização de produtos e serviços da empresa, desvirtua-se o instituto, que não pode e nem deve servir de instrumento para alijar o empregado das garantias creditórias ofertadas por estas empresas que, geralmente, ostentam maior solidez econômico-financeira em relação às prestadoras de mão de obra. Se a empresa cliente, através da fornecedora de mão de obra, não contratou serviços especializados ligados à sua atividade-meio, mas à sua atividade essencial, impõe-se o reconhecimento da subordinação difusa em relação à tomadora do serviço. (RO n. 853/2009-013-03-00-8, 4ª Turma do TRT da 3ª Região/MG, DEJT 5.3.2010)

SUBORDINAÇÃO RETICULAR — TERCEIRIZAÇÃO — EXTERNALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES ESSENCIAIS — VÍNCULO DE EMPREGO COM O TOMADOR DE SERVIÇOS. 1. O conjunto probatório produzido pelas partes revela que o autor foi contratado por interposta empresa, integrante do mesmo grupo econômico do banco econômico, para execução de serviços essencialmente inseridos nas atividades empresariais da instituição financeira beneficiária dos serviços, jungidos à subordinação estrutural ou integrativa. E uma vez inserido nesse contexto essencial da atividade produtiva da empresa pós-industrial e flexível, não há mais necessidade da ordem direta do empregador, que passa a determinar apenas a produção. Nesse ambiente pós-grande indústria, cabe ao trabalhador ali inserido habitualmente apenas “colaborar”. A nova organização do trabalho, pelo sistema da acumulação flexível, imprime uma espécie de cooperação competitiva entre os trabalhadores que prescinde do sistema de hierarquia clássica. Em certa medida, desloca-se a concorrência do campo do capital, para introjetá-la no seio da esfera do trabalho, pois a própria equipe de trabalhadores se encarrega de cobrar, uns dos outros, o aumento da produtividade do grupo; processa-se uma espécie de sub-rogação horizontal do comando empregatício. A subordinação jurídica tradicional foi desenhada para a realidade da produção fordista e taylorista, fortemente hierarquizada e segmentada. Nela prevalecia o binômio ordem-subordinação. Já no sistema ohnista, de gestão flexível, prevalece o binômio colaboração-dependência, mais compatível

com uma concepção estruturalista da subordinação. Nessa ordem de ideias, são irrelevantes os fatos de o autor prestar serviços nas dependências da prestadora de serviços, subordinado diretamente apenas aos prepostos desta e percebendo também remuneração diretamente desta, pois no contexto fático, ressume da prova a subordinação encoberta e reticular do reclamante-trabalhador ao banco-reclamado, beneficiário final de seu trabalho humano, o que, aliás, ficou evidente pelo comunicado de dispensa que expressamente faz menção de que o reclamante estava “dispensado dos serviços do Banco Citibank S/A”. Vale lembrar que na feliz e contemporânea conceituação da CLT — art. 2º, *caput* — o empregador típico é a empresa e não um ente determinado dotado de personalidade jurídica. A relação de emprego exsurge da realidade econômica da empresa e do empreendimento, mas se aperfeiçoa em função da entidade final beneficiária das atividades empresariais. 2. Assim, o poder de organização dos fatores da produção é, sobretudo, poder, e inclusive poder empregatício de ordenação do fator-trabalho. E a todo poder corresponde uma antítese necessária de subordinação, já que não existe poder, enquanto tal, sem uma contrapartida de sujeição. Daí que é decorrência lógica concluir que o poder empregatício do empreendimento empresarial subsiste, ainda que aparentemente obstado pela interposição de empresa prestadora de serviço. O primado da realidade produtiva contemporânea impõe reconhecer a latência e o diferimento da subordinação direta. (RO n. 1486/2008-134-03-00.8, 4ª Turma do TRT da 3ª Região/MG, DEJT 19.6.2009)

SUBORDINAÇÃO JURÍDICA — DIMENSÕES PERTINENTES (CLÁSSICA, OBJETIVA E ESTRUTURAL) — A subordinação jurídica, elemento cardeal da relação de emprego, pode se manifestar em qualquer das seguintes dimensões: a clássica, por meio da intensidade de ordens do tomador de serviços sobre a pessoa física que os presta; a objetiva, pela correspondência dos serviços deste aos objetivos perseguidos pelo tomador (harmonização do trabalho do obreiro aos fins do empreendimento); a estrutural, mediante a integração do trabalhador à dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços, incorporando e se submetendo à sua cultura corporativa dominante. Atendida qualquer destas dimensões da subordinação, configura-se este elemento individuado pela ordem jurídica trabalhista (art. 3º, *caput*, CLT). (RO n. 00287-2007-106-03-00-2, 1ª Turma do TRT da 3ª Região/MG, Publicado em 24.8.2007)

5. Conclusão

A análise teórica e prática das diversas interpretações do instituto da subordinação conduz a um denominador comum: a busca de ampliação da abrangência da atuação do Direito do Trabalho, na tentativa de ampliar o rol de pessoas beneficiadas por esse ramo de tutela jurídica especial.

A causa é nobre, os argumentos são sólidos, mas os resultados, desconhecidos. Será realmente necessária a criação de uma nova subordinação? A subordinação tradicional, com características dedutíveis na lei, não estaria apta a abarcar a maioria das situações, como demonstrou Souto Maior (2008), ao interpretar o art. 2º da CLT?

Subordinação continua sendo subordinação. A elevação ou a diminuição de seu grau não retira nem reduz a retina, formadora de sua imagem, que pode ser pintada, palheta na mão, com cores fortes e intensas, ou com sombras e sombreamentos.

Tudo depende do intérprete, que, no fundo e em essência, também possui rasgos de criatividade.

O fenômeno, hoje mais intenso por diversos fatores de natureza econômica e com pigmentação ideológica, já era identificado pela doutrina nacional, mesmo antes

da CLT, como lembrou Romita (1979), em obra de curto fôlego, porém, sob certo enfoque, exauriente e inexcedível da matéria.

Em última análise, cabe aos intérpretes transpor a camuflagem das novas e modernas denominações, tirar a máscara, isto é, descer o véu das novas maneiras de apropriação do trabalho do homem e ver que as adjetivações não enfraquecem, antes, tonificam a substantivação do substantivo, que por si só designa a substância a que se refere. Afinal, subordinação é um substantivo feminino, que significa “o ato ou efeito de subordinar(-se)”. Nada mais simples e verdadeiro, cujo significado todo empregado conhece, no corpo, na carne e na alma. Não há palavras que a expliquem melhor...

6. Referências bibliográficas

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. In: *Revista de Direito do Trabalho*, ano 32, n. 123, jul./set. 2006. São Paulo, Revista dos Tribunais, p. 143-165.

_____. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DONATO, Messias Pereira. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1975.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

MARANHÃO, Délio. *Direito do trabalho*. 6. ed. rev. e aum. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1978.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural: reticular e alienidade. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 32, jan./jun. 2008a.

_____. Subordinação estrutural: reticular e alienidade. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 32, p. 127-146, jan./jun. 2008b. Disponível em: <http://www.trt15.jus.br/escola_da_magistratura/revista5.shtml> Acesso em: 1º jun. 2009.

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

ROMITA, Arion Sayão. *A subordinação no contrato de trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A supersubordinação: invertendo a lógica do jogo. In: *Revista do TRT3*. Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p. 157-193, jul./dez. 2008.