

# **As Espécies de Subordinação Propostas pela Doutrina Justrabalhista Brasileira.**

Diego G. O. Budel

## **RESUMO**

Utilizando o método de pesquisa bibliográfico serão elencados no presente trabalho as propostas doutrinárias de interpretação do elemento/requisito da relação de emprego identificado no texto celetista como dependência. O elemento que já foi objeto de discussão doutrinária em períodos não tão atuais da história recente do direito do trabalho em nosso país foi interpretado pela doutrina de diversas formas. Demonstradas as formas de interpretação clássicas e as mais recentes propostas oriundas da doutrina moderna, este trabalho apresenta críticas e vantagens com relação às referidas propostas sem se posicionar pela prevalência de qualquer uma delas.

Palavras-chave: subordinação. Dependência. Propostas doutrinárias.

## **ABSTRACT**

Using the method of literature search will be listed in this paper, the proposed doctrinal interpretation of the element / requirement of employment's relationship identified in this labor legal text as a dependency. The element that has been the subject of discussion not so doctrinaire in periods from recent history of labor law in our country by the doctrine has been interpreted in several ways. Demonstrated ways of interpreting classic and the latest proposals from the modern doctrine, this paper presents the benefits and criticisms in regard to the position without such proposals by the prevalence of any of them.

Key-Words: Subordination. Dependence. Doctrinal proposals.

# 1 A SUBORDINAÇÃO E A EVOLUÇÃO DOS SISTEMAS PRODUTIVOS

## 1.1 BREVE HISTÓRICO

A história recente do trabalho, este considerado em seu significado de “ação humana fruto da consciência, da cultura, do aprendizado, tendente a transformar a natureza ou a desenvolver ideias em busca de benefícios.” (ALVES, 2005, p.11) Desde os regimes escravagistas, ao de trabalho servil (feudalismo), e mediante subordinação jurídica (capitalismo) demonstram que o trabalho sempre esteve presente na sociedade humana organizada (PERRONE *apud* PORTO 2009, p. 19) e sempre de maneira subordinada (em seu sentido amplo), pois Desde o Primeiro dia em que o trabalho surgiu no mundo, a subordinação estava presente, ainda que seja a subordinação do trabalhador ao grupo a que pertencia (CHOHFI, 2009, p.31).

Apesar da regulamentação dessas relações pelos Estados apenas surgir após a revolução industrial, tal regulamentação não findou o embate entre capital e trabalho que é intrinsecamente natural à relação de trabalho, ainda que tenha amenizado seus efeitos em maior ou menor medida ao longo do tempo por meio da tutela dos direitos do trabalhador empregado.

O Direito do Trabalho surgiu, portanto, como produto da revolução Industrial e do capitalismo, fixando “controles para esse sistema” conferindo-lhe “certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia.” (DELGADO, 2012, p. 83).

Em meio às legislações criadas, ainda que rígidas e aprimoradas com o passar do tempo, o capitalista sempre teve a necessidade de acumular capital com o lucro de sua atividade, mais ainda em tempos de crise e concorrência global, sendo em grande parte das vezes pela diminuição ou eliminação da comutatividade entre a remuneração e a prestação dos

serviços do trabalhador devido às dificuldades do mercado, retirando daí o que Marx denominou mais-valia.

O problema, em realidade, não são as crises e suas alterações, mas tão somente a forma como o capital, com o intuito de aumentar seus lucros, utiliza tais circunstâncias históricas para diminuir o campo de incidência da proteção conferida pelo direito do trabalho. Assim altera conceitos de subordinação e camufla a efetiva dependência de uma parte a outra, que ainda predomina na relação, e faz imperar a vontade do mais forte perante o mais fraco. (CHOHFI, 2009 p. 31-32).

Após a criação dos modos de produção em série, fordismo e taylorismo, houve uma expansão do consumo em âmbito mundial, e com a evolução tecnológica a concorrência no se tornou mais acirrada e mais abrangente, pois o mercado que antes era local se tornou internacional, e com o aumento da extensão do mercado surgiram novos concorrentes, já que diversas empresas disputavam o mesmo mercado.

Nesse contexto histórico de desenvolvimento da economia e das tecnologias surgem novas formas de organização da produção. Com o advento de crises e o crescimento da concorrência, o mercado deixa de absorver como outrora, a produção em larga escala, fruto da fábrica característica do modelo de produção fordista. Assim se tornou necessário diminuir os custos para não perder o lucro e esta diminuição acontece justamente nos gastos de natureza trabalhista, desse modo os salários e os empregos sofreram redução considerável. Como não havia um mercado tão receptivo como antes da globalização, pois este se tornou mais exigente, era necessária, também, uma reengenharia para adaptar a grande fábrica ao mercado em retração, possibilitando que ela concorresse até mesmo em nível mundial no mercado globalizado. Dessa maneira, tornou-se a fábrica mais “enxuta” sem acarretar perda de mercado e de lucro. (CORIAT *apud* ALVES, 2005, p.27).

Com o surgimento das crises, surgem também reações imprevisíveis dos agentes que compõem a relação de trabalho, principalmente dos capitalistas, reações estas que algumas vezes demandam inovações também no mundo jurídico.

Surgem como exemplo de adaptação á nova realidade e fruto de reestruturação empresarial após a Segunda Guerra Mundial, conceitos como o de “fabrica mínima” e “administração pelos olhos” adotados pela empresa automobilística japonesa Toyota. (CORIAT *apud* ALVES, 2005, p.27-28)

As mudanças no modelo de produção advindas das inovações tecnológicas (Toyotismo) e da conseqüente globalização acarretaram várias mudanças no mercado de trabalho, como uma tendência a contratação de trabalhadores autônomos, ou com uma carga de autonomia e especialização cada vez maior e que fizeram surgir novas ocupações.

Assim surgiram as figuras do teletrabalhador, do trabalhador em domicílio, entre outras que trabalham de maneira coordenada ou mesmo subordinada, seguindo metas, e que tem controladas sua produção, ou até mesmo o modo de prestação do serviço por meio eletrônico, sendo dadas diretrizes e comandos cada vez mais genéricos em função da própria qualificação do trabalhador.

## 1.2 A CRISE DA SUBORDINAÇÃO

As referidas ocupações rapidamente despertaram preocupação nos juristas por serem ocupações com características próximas da relação de emprego, (já regulada pela legislação trabalhista para garantir a igualdade substancial – O Direito do Trabalho deve pautar-se por ser o ramo jurídico apto a proporcionar aos trabalhadores condições de igualdade no momento da contratação de sua força de trabalho (ALVES, 2005, p. 22) – ou a comutatividade das prestações, a depender do ponto de vista, mas também a dignidade do trabalhador (dignidade humana) e acarretar uma melhoria nas condições dessas pactuações em um nível acima do mínimo que a sociedade pode conceber, este ultimo conforme entendimento de Maurício Godinho Delgado), no entanto, tais ocupações não se enquadravam o âmbito de abrangência da referida legislação devido a um critério essencial para a verificação desta, que é a subordinação jurídica.

Os sintomas dessa fuga, ou melhor, da crise da subordinação<sup>1</sup> são sentidos pela sociedade e por cada indivíduo socialmente, mas o retrato fiel da situação pode ser demonstrado por meio de pesquisas, como traz Thiago Chohfi ao se referir á pesquisa realizada pelo IBGE em 2007 que constatou que a taxa de desocupação no Brasil (proporção de pessoas desocupadas no total de pessoas economicamente ativas) atinge o valor de 8,2% - praticamente a mesma porcentagem aferida em 2006 (8,4%), um número razoavelmente elevado. Não bastasse, dos cerca de 90 milhões de pessoas economicamente ativas e ocupadas, apenas o montante correspondente a 32 milhões, ou seja, 35,3% da população ocupada possuem a CTPS assinada. Em suma, alarmantes pouco mais de um terço de nossos trabalhadores possuem vínculo de emprego e conseqüentemente gozam da proteção celetista (CHOHFI, 2009, p. 100).

### 1.3 ESPÉCIES DE SUBORDINAÇÃO

A discussão acerca da interpretação do elemento dependência presente no Art. 3º da CLT já é antiga, e as opções trazidas pelos doutrinadores ao longo do tempo foram objeto de críticas que demonstraram seus pontos fracos.

Devido á importância da definição do elemento dependência, compreendido há algum tempo como subordinação jurídica, sendo esta a subordinação clássica, entendida como a heterodireção patronal, que permite àquele que detém o poder diretivo definir o modo de prestação dos serviços, fiscalizar e aplicar penalidades ao trabalhador, sendo esse poder diretivo definido como uma contra-face da subordinação.

Por subordinação jurídica entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito do empregador de comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente do empregado de se submeter a essas ordens (MORAES FILHO *apud* MARANHÃO, 1985, p.53).

---

<sup>1</sup> “Vários autores afirmam a crise da subordinação como categoria jurídica, argumentando que ela perdeu seu valor qualificador, pois que, frente á complexa e diversificada realidade do mundo do trabalho na atualidade, esse conceito mostra-se incapaz de desempenhar o papel de inclusão e exclusão do campo de aplicação do Direito do Trabalho.” (PORTO, 2009, p. 86)

Conceituamos subordinação como uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará.

[...]

A subordinação é nítida na base hierárquica da empresa. (NASCIMENTO, 2005, p. 196-198)

Sendo a Subordinação a pedra de toque do direito do trabalho, já que fundamental para a definição de sua abrangência, surgem novas espécies de subordinação propostas pela doutrina com o fito de aumentar a abrangência da proteção do direito do trabalho, alcançando aqueles que dela efetivamente dela necessitam.

Apesar de hodiernamente existirem algumas posições doutrinárias defendendo novas espécies de subordinação para ampliar o âmbito de abrangência da CLT, existem também posicionamentos antigos que já são tidos por grande parte da doutrina como superados. Um exemplo é a subordinação técnica:

Outro critério que já foi estabelecido como traço dominante do contrato de trabalho é a dependência técnica. O empregado não tem a liberdade técnica para executar o trabalho, e cabe ao empregador estabelecer os critérios norteadores da execução da atividade, detentor da orientação técnica do serviço. (AMANTHÉA, 2008, p.30)

Tal teoria é tida como a mais imprecisa dentre as que serão abordadas. Cada vez mais com o passar do tempo até a atualidade, há a necessidade de empregados especializados no mercado de trabalho que tenham uma certa autonomia para trabalhar e principalmente conheçam mais aquele ramo em que exercem suas atividades do que o próprio empregador, que não detêm o conhecimento técnico, como é o caso dos trabalhadores intelectuais. Uma sociedade empresária pode necessitar, por exemplo, de um advogado e contrata-lo sem que seus sócios possuam qualquer conhecimento do ramo jurídico, que advirá de um individuo que tenha esse conhecimento para atender as necessidades da empresa. Não há, portanto, como utilizar-se da dependência técnica para estabelecer um vínculo empregatício. (AMANTHÉA, 2008, p.30). Assim, “Não há falar, por outro lado, em dependência técnica, que nem sempre ocorre. A subordinação revela, antes, uma dependência hierárquica.” (MARANHÃO, 1985, p. 54).

Apesar de a subordinação técnica ser comum na relação de emprego, ela não está necessariamente presente, não podendo ser tida como um pressuposto/requisito desta, até porque no mercado de trabalho atual a dependência técnica vem se tornando cada vez mais rara, pois a cada dia as empresas demandam trabalhadores mais especializados. O inverso do retrato do início da revolução industrial, quando o trabalhador realizava basicamente atividades simples e repetitivas.

Outra espécie de subordinação que também é objeto de muitas críticas é a subordinação econômica. Alguns doutrinadores utilizam essa característica para constatar a presença de poder social<sup>2</sup> <sup>3</sup> na relação e assim justificar a necessidade da intervenção do Estado conferindo direitos à parte hipossuficiente da relação, porém enquanto pressuposto da relação de Emprego por interpretação da dependência elencada no Art. 3º da CLT esta também encontra-se superada.

A dependência ou subordinação Econômica tenta explicar que o traço característico do contrato de trabalho é a dependência da remuneração em relação àquele para quem desforça-se. Assim, aquele trabalho em que se insere o trabalhador subordinado há de ser seu meio de subsistência preponderante. De imediato, surge um problema: se a condição econômica do laboralista for melhor que a do empregador, ou se aquele trabalho não for seu principal ou único meio de sobreviver, tal elemento caracterizador restaria prejudicado. (AMANTHÉA, 2008 , p. 29)

Orlando Gomes e Elson Gottschalk criticam essa espécie de subordinação levando em consideração a presença ou não de disponibilidade de tempo para prestar serviços á outros tomadores ou de cláusula de exclusividade como determinantes para a natureza da relação sob o prisma da dependência econômica:

---

<sup>2</sup> “Essa absoluta ausência de simetria permite que aquele que detenha um poder social, então, condicione a manifestação de vontade dos que ocupem uma posição de inferioridade, pois, a fundo, o poder social aflora abruptamente nas situações de disparidade social.” (SOMBRA, 2011, 50)

<sup>3</sup> “Em seu significado mais geral, a palavra “poder” designa “a capacidade ou a possibilidade de agir, de produzir efeitos”. Pode se referir a indivíduos e a grupos humanos ou a fenômenos naturais (como o vento, o calor, a tempestade). No sentido especificamente social, ou seja, no que se refere a vida do homem em sociedade, o poder pode ser definido como “a capacidade do homem em determinar o comportamento do homem: Poder do homem sobre o homem. O homem é não só o sujeito, mas também o objeto do poder social.” (BOBBIO; METTEUCCI; PASQUINO *apud* PORTO, 2009, p. 37)

Ora, a natureza de um contrato não pode ficar a mercê da quantidade de tempo gasto no cumprimento das obrigações, que engendra, como ficaria em face da irreversível identificação entre a dependência econômica e a exclusividade de trabalho. O mesmo contrato não pode ser e deixar de ser de trabalho, conforme as circunstâncias. (GOMES; GOTTSCHALK *apud* AMANTHÉA, 2008, p. 30).

Vale ressaltar ainda que a exclusividade não é requisito da relação de emprego, portanto, um trabalhador pode ter várias relações de emprego, de modo que a simples existência de uma relação não interfere na natureza jurídica da outra.

Ainda citando as espécies de subordinação propostas pela doutrina, temos espécies mais recentes e que encontram defensores na atualidade, entendendo estes que esta é a interpretação que deve prevalecer frente à subordinação clássica.

Uma delas é a subordinação objetiva, defendida por parte da doutrina, a exemplo de Paulo E. R. de Vilhena, citado por Lorena V. Porto. Vejamos:

A subordinação objetiva se revela na integração da atividade do trabalhador na atividade da empresa: “o conceito de subordinação deve extrair-se objetivamente e objetivamente ser fixado”, devendo ser definido “como a participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do credor de trabalho.” (VILHENA *apud* PORTO, 2009, p.69)

A subordinação se faz presente quando o objeto do contrato de trabalho, isto é, a função a ser exercida pelo empregado, as tarefas que ele deve executar, se integram e se incorporam na atividade empresarial, compondo a dinâmica geral da empresa, em seu processo produtivo ou de fornecimento de bens e serviços. Assim, a atividade obreira é crucial para a consecução dos objetivos empresariais, sejam eles econômicos, técnicos, operacionais ou administrativos. (PORTO, 2009, p.69)

A citação acima, data máxima vênia, passa certo descrédito, já que na opinião do autor do presente trabalho, trata-se de uma releitura de construção doutrinária de aplicação em outro campo, outro elemento fático-jurídico da relação empregatícia, o da eventualidade. Teoria que além de não ser a prevalecente, claramente está mais próxima do elemento não-eventualidade que da subordinação.

[...]a teoria dos fins da empresa, para a qual o empregado é o trabalhador cuja atividade coincide com os fins normais da empresa e eventual é o trabalhador que vai desenvolver numa empresa serviços não coincidentes com os seus fins normais. (NASCIMENTO, 2005, p.202)

Não bastasse essa constatação, Lorena Porto ainda tece a crítica de que embora a intenção tenha sido louvável, o conceito de subordinação objetiva não se consolidou na área jurídica por ser demasiadamente amplo e desproporcional aos objetivos visados. Ou seja, o critério acabava por abranger trabalhadores verdadeiramente autônomos, mostrando-se, assim, incapaz de diferenciar, em situações concretas, o trabalho realmente autônomo daquele subordinado, principalmente quando a prestação laborativa era realizada fora do estabelecimento empresarial. (PORTO, 2009, p. 250)

Em suma, há pelo menos, uma insegurança causada pela identificação de conceitos demonstrada, sendo certo, porém, que a intenção de ampliar o âmbito de abrangência da legislação trabalhista, apesar de nesse caso ter sido falha, é algo salutar. Portanto, “A subordinação objetiva é, destarte, um conceito mais amplo, pois é capaz de abranger hipóteses não alcançadas pela noção tradicional ou clássica.” (PORTO, 2009, p.71).

Outra proposta que também alarga bastante o âmbito de incidência das normas trabalhistas é a da subordinação estrutural, defendida por Maurício Godinho Delgado.

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 *apud* PORTO, 2009, p. 250).

A espécie de subordinação proposta pelo referido autor utiliza como critério de classificação do trabalhador como empregado ou não, a circunstância dele possuir organização empresarial própria, ou utilizar-se da estrutura organizacional do tomador de seus serviços.

A subordinação integrativa proposta por Lorena Porto é mais recente e também amplia o âmbito de incidência das normas trabalhistas quando comparada à subordinação clássica.

A subordinação, em sua dimensão integrativa, faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente os riscos de perdas ou de ganhos e não é o proprietário dos frutos de seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta sua atividade. (PORTO, 2009, p. 253).

Observa-se então que ela é um misto da subordinação estrutural com as teorias do alheamento nos frutos, no mercado e nos riscos, teorias oriundas da doutrina espanhola que restringem a incidência da subordinação, nesse caso da estrutural, resultando ainda assim numa abrangência mais ampla que a atualmente adotada pela doutrina juslaboralista pátria apesar da restrição que restringe o âmbito de incidência das normas trabalhistas imposto pela teoria anteriormente citada. No entanto a autora afirma que a subordinação estrutural é uma consequência da subordinação integrativa.

Cumprir observar que o fato de o trabalhador acolher, estruturalmente, a dinâmica de organização e funcionamento do empregador, como observa Maurício Godinho Delgado, é uma decorrência do fato de ele não possuir uma organização produtiva própria e de sua prestação estar integrada em uma organização produtiva alheia, a qual assume os riscos de ganho e de perda. Todavia, em razão de esse fator estrutural ser uma **consequência** e não uma característica da subordinação integrativa, preferimos não incluir na definição proposta. (PORTO, 2009, p. 254, Grifo nosso)

A subordinação reticular foi originalmente proposta por José Eduardo Resende Chaves Junior e Marcus Menezes Barberino Mendes. Tais autores defendem sua proposta de alargamento do conceito de subordinação, que por sua vez está mais direcionada ao fenômeno da terceirização. Vejamos as lições de Luiz Otávio Linhares Renault e Dárlen Prietsch Medeiros:

Chaves Junior explica que a organização produtiva concebeu a empresa-rede, que se irradia por meio de um processo de expansão e fragmentação, que, por seu 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. (RENAULT; MEDEIROS *apud* CHAVES JUNIOR, 2011, p. 189-190).

Por fim vejamos o conceito de subordinação potencial, proposta de Danilo Gaspar, exposta em sua dissertação de mestrado, nos seguintes termos:

A noção de subordinação potencial perpassa, portanto, pela potencialidade do poder diretivo destacada no item anterior. Assim, podendo o poder diretivo gravitar de um grau mínimo a um grau máximo, a sua existência é real, sendo, entretanto, o seu exercício potencial. (GASPAR, 2011, p. 233).

O autor toma por base afirmações de diversos doutrinadores que afirmam que a simples possibilidade de o tomador dos serviços poder dar ordens já caracteriza a subordinação. Nesse sentido são as lições de Arion Sayão Romita.

Para que haja subordinação, não é necessário que o empregador oriente tecnicamente o trabalho. O simples fato de poder dar ordens é suficiente. (ROMITA *apud* GASPAR, 2011, p. 232).

## **2 CONCLUSÃO**

Assim buscam os doutrinadores desviar das tendências impostas pela globalização e evolução tecnológica de desregulamentação do direito do trabalho pela fuga do seu âmbito de incidência.

Propõem novas interpretações do termo dependência constante no Art. 3º da CLT, diferentes da clássica correspondente a heterodireção patronal, e que acarretam um alargamento do âmbito de incidência das normas trabalhistas pela facilitação do enquadramento do trabalhador como empregado.

Com o referido enquadramento, possibilitado por alguma das propostas que futuramente venha a se tornar hegemônica, os fins de elevação do patamar protetivo dos trabalhadores objetivados pela CLT se tornarão mais eficientes por abrangerem um número maior de trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

- AMANTHÉA, Dennis Veloso. **A Evolução Da Teoria Da Parassubordinação: O Trabalho A Projeto**. São Paulo: LTR, 2008.
- ALVES, Amauri Cesar. **Novo Contrato de Emprego: Parassubordinação Trabalhista**. São Paulo: LTR, 2005.
- CHOHFI, Thiago. **Subordinação Nas Relações De Trabalho**. São Paulo: LTR, 2009.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTR, 2012.
- GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da Subordinação Jurídica Clássica Enquanto Elemento Definidor da Relação de Emprego e a Proposta da Subordinação Potencial**. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, p. 228-237.
- MARANHÃO, Délio. **Direito Do Trabalho**. Rio de Janeiro: FGV, 1985.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2005.
- PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação No Contrato De Trabalho: Uma Releitura Necessária**. São Paulo: LTR, 2009.
- RENAULT, Luiz Otávio Linhares; MEDEIROS, Dárten Prietsch. A Subordinação Sem Derivações Semânticas. RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda(coord.). **Parassubordinação: Homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana**. São Paulo: LTR, 2011, p.183-200.
- SOMBRA, Thiago Luís Santos. **A Eficácia Dos Direitos Fundamentais Nas Relações Privadas**. São Paulo: Atlas, 2011.