

**XXVII ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI SALVADOR – BA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

ELDA COELHO DE AZEVEDO BUSSINGUER

MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFBA

Coordenadores: Elda Coelho de Azevedo Bussinguer; Marco Antônio César Villatore – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-595-9

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Salvador, Brasil).

CDU: 34



XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Cumpre-nos apresentar os dezenove trabalhos selecionados para publicação que foram discutidos no Grupo de Trabalho “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II”, apresentados no XXVII Congresso Nacional do CONPEDI - Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito realizado em Salvador/BA, entre os dias 14 a 16 de junho de 2018.

Os artigos apresentados propiciaram uma excelente discussão, que são apresentados, de forma resumida, com a indicação de seus respectivos autores.

A primeira exposição ocorre com o trabalho “DA NECESSIDADE DE EFETIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR FRENTE À PRÁTICA DO DUMPING SOCIAL NO AMBIENTE LABORAL” de MURIANA CARRILHO BERNARDINELI e de JOSSIANI AUGUSTA HONÓRIO DIAS, em que as autoras fazem uma análise sobre a efetivação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana em relação ao “Dumping” social.

Na sequência, MARCELO LUCCA e VÍVIAN DE GANN DOS SANTOS, no artigo “REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO SOB A ÓTICA DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA”, discutem as modificações trazidas pela reforma trabalhista, principalmente em relação às normas de segurança do trabalho, cuja averiguação é complicada.

Neste momento a autora ÉRICA SILVA TEIXEIRA apresenta o tema “AS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS SOBRE A PROIBIÇÃO DE RELACIONAMENTOS AFETIVOS ENTRE EMPREGADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO”, em que aborda a possibilidade ou não de relacionamentos afetivos entre empregados, sendo importante a utilização de métodos de ponderação de interesses.

A questão envolvendo os direitos da pessoa com deficiência em relação aos novos documentos, com o Estatuto, além da Convenção da Organização das Nações Unidas e da legislação brasileira é a discussão travada no artigo “O EMPREGO FORMAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO”, por LARISSA DE OLIVEIRA ELSNER.

Em seguida foi abordado o problema que a globalização trouxe em relação à crise do Estado Social e as relações laborais, no artigo “REFLEXÕES SOBRE A CRISE DO ESTADO SOCIAL DEVIDO A GLOBALIZAÇÃO E SEUS REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO”, apresentado por EUSELI DOS SANTOS.

As autoras ANNA LETICIA PICCOLI e ROSANE MACHADO CARNEIRO, com o seu trabalho intitulado “O BALANCING TEST COMO TÉCNICA DE PONDERAÇÃO NAS QUESTÕES DE LIMITAÇÃO DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO PENSAMENTO DO TRABALHADOR”, discutem a utilização da técnica do “balancing test” como parâmetros analisando casos concretos, com o intuito de se chegar à efetiva liberdade de expressão do pensamento.

MIRELLA KAREN DE CARVALHO BIFANO MUNIZ, além de muito bem apresentar o tema “O TABELAMENTO DA INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL NO DIREITO DO TRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA: VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA” demonstrou a sua força de vontade em representar o coautor, Ronaldo Mayrink de Castro Garcia Dias, que infelizmente faleceu em um acidente de automóvel apenas um mês antes do Congresso.

As questões relativas ao Direito Coletivo do Trabalho com base no negociado sobre o legislado são tratadas por LEANDRA CAUNETO ALVÃO e LEDA MARIA MESSIAS DA SILVA no artigo “REFORMA TRABALHISTA - NEGOCIADO SE SOBREPÕE AO LEGISLADO: ANÁLISE À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL”.

A controvertida possibilidade de dispensas coletivas pela Lei 13.467/2017 é abordada no artigo “BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE AS DISPENSAS EM MASSA PÓS REFORMA TRABALHISTA DE 2017”, por KAROLYNNE GORITO DE OLIVEIRA.

A temática dos direitos fundamentais da Pessoa com Deficiência também foi objeto do artigo apresentado por Fernanda Resende Severino denominado “DIREITO FUNDAMENTAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AO TRABALHO DIGNO NO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO”.

De outra parte, YNES DA SILVA FÉLIX assenta comentários quanto à Convenção 158 da OIT e a necessidade de motivação para a dispensa, no artigo “DISPENSA IMOTIVADA NO BRASIL E A CONVENÇÃO Nº. 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO”.

Em sequência, trata-se da questão da reforma trabalhista e a terceirização e sua relação com a subordinação no artigo “O IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM NO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL”, por THIAGO CIRILLO DE OLIVEIRA PORTO.

A seguir, WAGNER CAMILO MIRANDA aborda a figura do avanço da tecnologia e a possibilidade de surgir lista suja com não contratação de empregados que já tenham ajuizado ações trabalhistas, no artigo “A PUBLICIDADE DO NOME DO RECLAMANTE VIA APLICATIVO JTE (JUSTIÇA DO TRABALHO ELETRÔNICA) EM PAUTAS DE AUDIÊNCIAS E A PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA ATRAVÉS DAS ‘LISTAS SUJAS’”.

No artigo “ESCRAVOS DA MODA: UMA ANÁLISE EMPÍRICA SOBRE O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NA INDÚSTRIA DA MODA”, uma das autoras LARISSA PIMENTEL GONÇALVES VILLAR, aborda questões em que a situação análoga à escravidão ocorre, inclusive na indústria da moda.

MARIA JÚLIA BRAVIEIRA CARVALHO explica o tem “INTERVALO INTRAJORNADA: UMA ANÁLISE DO ART. 611-A, III DA CLT SOB A PERSPECTIVA DA PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR”, principalmente o problema da redução do intervalo para 30 minutos mesmo para os trabalhadores acima de seis horas de trabalho diárias.

O Juiz Trabalhista JOSÉ ARNALDO DE OLIVEIRA explicou o estudo doutrinário, além do jurisprudencial, sobre o tema “O DIREITO DE IMAGEM DO EMPREGADO E O USO DE FARDAMENTO COM LOGOMARCA E/OU IMAGENS DE PRODUTOS DOS FORNECEDORES DO EMPREGADOR”.

Com o artigo “A REGULAMENTAÇÃO DA PROSTITUIÇÃO E O COMBATE À MARGINALIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DO SEXO”, SUIARA HAASE PACHECO traz luz à discussão a viabilidade da regularização do trabalho do profissional do sexo, sempre em respeito à legislação nacional.

“AS NOVAS TECNOLOGIAS COMO FERRAMENTA DE INCLUSÃO: UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO COMO MEIO DE INSERÇÃO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO” é o tema explicado pela autora MARYLAD MEDEIROS DA SILVA, sendo a reforma trabalhista e as novas tecnologias, como possíveis geradores de novos empregos a pessoas com deficiência.

Nesse compasso, os coordenadores do Grupo de Trabalho “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II”, do XXVII Congresso do CONPEDI, agradecem e parabenizam aos autores dos artigos que compõem esta obra, na certeza da valiosa contribuição científica proporcionada por cada um dos trabalhos apresentados, os quais merecem a leitura e, quiçá, a aplicação pelas comunidades acadêmica e jurídica.

Profa. Dra. Elda Coelho de Azevedo Bussinguer – Faculdade de Direito de Vitória

Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore – PUCPR, UNINTER e UFSC

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

O IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM NO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL

THE IMPACT OF THE OUTSOURCING OF THE MAIN ACTIVITY IN THE CONCEPT OF STRUCTURAL SUBORDINATION

Amanda Luna Torres Zenaide ¹
Thiago Cirillo De Oliveira Porto ²

Resumo

Com o avanço tecnológico, novas ferramentas de trabalho foram inseridas, passando as empresas a funcionar num espaço de ampla competitividade, onde surgem novas modalidades de prestação de serviços. Neste contexto, a subordinação se exibe insuficiente à proteção justralhista, surgindo a subordinação estrutural, critério de relevância na seara da terceirização, para integrar o trabalhador à dinâmica da empresa, por afastar contratos fraudulentos que alcançavam a atividade essencial da empresa. Diante da reforma trabalhista, autorizando a terceirização da atividade-fim, este trabalho objetiva analisar, no âmbito da relação terceirizada, a suficiência da subordinação estrutural para determinação de um vínculo empregatício.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Subordinação estrutural, Terceirização, Relação de emprego, Reforma trabalhista

Abstract/Resumen/Résumé

With technological advances, new labor tools were inserted, passing the companies to operate in a space of wide competitiveness, where new modalities of services appear. In This context, the Subordination is insufficient to legal protection. The Structural subordination arises, to integrate the worker to the company's dynamic, a criterion of relevance in the area of outsourcing for avoiding fraudulent contracts that reached the company's essential activity. With the labor reform, authorizing the outsourcing of the final activity, this article aims to analyze, within the scope of the outsourced relationship, the sufficiency of structural subordination to determine an employment relationship.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor law, Structural subordination, Outsourcing, Employment relationship, Labor reform

¹ Mestranda em Direito e Desenvolvimento no Centro Universitário de João Pessoa - UNIPÊ.

² Mestrando em Direito e Desenvolvimento no Centro Universitário de João Pessoa - UNIPÊ.

1 INTRODUÇÃO

Diante do cenário de ampla competitividade e diminuição de fronteiras em que se encontram as empresas, bem assim ante as novas modalidades de prestação de serviços, cuja instabilidade e precariedade se mostram agudizadas, passou-se a discutir acerca da insuficiência do clássico critério de subordinação para proteger os novos trabalhadores.

Neste novel contexto laboral, onde se faz presente um crescente processo de flexibilização e de ausência de regulamentação dos direitos trabalhistas, relevante se fez uma releitura do conceito de subordinação, com bases objetivas, isto é, voltadas para a integração do trabalhador na empresa.

Com efeito, a subordinação com vistas à dimensão integrativa, que ultrapassa a compreensão de dependência e subjugação do empregado para com o empregador – ainda muito arraigada, passou a ser adotada pela doutrina e jurisprudência, para fins de identificar nas relações laborais um camuflado vínculo empregatício, nomeadamente na seara da terceirização.

Neste trilhar, a subordinação estrutural se mostrou relevante para detectar a terceirização ilícita, nos termos da súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho – TST, permitindo, com o afastamento dos contratos fraudulentos que alcançavam a atividade-fim da empresa, uma efetiva tutela justralhista.

Ocorre que, com a vigência da Lei nº 13.467/2017, a qual legitimou a terceirização de forma ampla, ou seja, de quaisquer das atividades da contratante (tomadora), inclusive de sua atividade principal, figurou-se superada a distinção entre atividades-fim e atividades-meio, anteriormente adotada pela jurisprudência (Súmula nº. 331).

Deste modo, apresentando-se, após a destacada reforma trabalhista, irrelevante a discussão acerca da ilicitude ou não da terceirização, mediante a análise das tarefas realizadas pelo trabalhador - se relacionadas à atividade-fim ou atividade-meio da empresa tomadora, o presente texto, a partir de um exame qualitativo da pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, tem por objetivo analisar se o conceito de subordinação integrativa do trabalhador na dinâmica da empresa se encontra mitigado, e, portanto, insuficiente para determinação da existência de um vínculo empregatício no âmbito da terceirização.

2 SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA

Os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT são dois preceitos que, combinados, contemplam cinco elementos fático-jurídicos inarredáveis: pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade, os quais, quando conjugados, são caracterizadores de uma relação de emprego.

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.

Entrementes, é a subordinação que se destaca e desponta como critério caracterizador de um vínculo empregatício, nomeadamente porque todos os outros requisitos encimados podem contemplar relações de trabalho, até mesmo de natureza autônoma, diante das várias fórmulas de contratação existentes, contudo, somente ela que identificará um vínculo de empregatício. (PORTO, 2009, p. 32)

Ocorre que, mesmo antes da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, apontava-se a subordinação com verdadeira pedra de toque do contrato trabalhista, entendendo-se pela existência deste, sempre que estivesse presente uma impressão de dependência (ROMITA, 1979, p. 58).

É que a subordinação se mostrou um relevante traço distintivo da relação de emprego perante as tradicionais e históricas modalidades de produção (servidão e escravidão), mantendo-se como elemento nuclear de diferenciação entre a relação de empregatícia das diversas formas contemporâneas de prestação de serviço, inclusive a de caráter autônomo (DELGADO, 2016, p. 310).

Revela-se, pois, a essencialidade da subordinação, na medida em que é elemento, por excelência, divisor entre trabalho subordinado do autônomo, chegando-se, até mesmo, a ser confundido com o próprio Direito do Trabalho (CHOHFI, 2009, p. 11), a representar, assim, um pressuposto jurídico para a verificação da relação de emprego e, por conseguinte, um capital instrumento para direitos e garantias laborais (ROBORTELA, 1994, p. 51).

Delgado (2016, p. 310), a destacar a importância da subordinação para caracterização da relação de emprego, aponta o posicionamento do jurista italiano Renato Corrado, o qual afirmou não importar, para a conceituação do contrato empregatício, o conteúdo da prestação

de serviços, e sim a maneira pela qual estes eram prestados, isto é, se o eram de forma subordinada ou não.

Nem sempre foi pacificada a concepção da subordinação sobre um enfoque objetivo, com vistas à atividade do empregado - objeto este do contrato de trabalho. Antigas posições acerca deste fenômeno se fincavam na ideia de subjetividade, isto é, de pessoalidade. Tanto é assim, que a CLT, em seu art. 3º, traz a expressão “dependência”, como sinônimo de subordinação.

Mesmo que alguns acreditem de modo diverso, a correspondente semântica trazida pelo sobredito diploma, sem dúvidas, aguça a percepção de uma matiz subjetivista, isto é, de que a subordinação teria uma atuação não sobre o trabalho produzido, mas sobre a pessoa do empregado, a engendrar neste, portanto, um evidente estado de sujeição, subordinação e inferioridade.

Sob este viés tradicional, a subordinação tem como essência a dependência jurídica de uma relação de dever e poder, no momento em que o empregado resta obrigado a cumprir as ordens e diretrizes emanadas pelo seu empregador (MANNRICH, 1998, p. 120), ainda se submetendo à fiscalização e determinações relativas à disciplina e organização, em um estado de ampla dependência.

Nestas condições, o trabalhador, em razão de uma situação jurídica oriunda de um contrato de trabalho, obriga-se a acolher o poder de mando do empregador, no que diz respeito ao modo de realização da sua prestação laborativa, manifestando-se, pois, a subordinação clássica pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre aquele que, respectivamente, os presta. (DELGADO, 2016, p. 313)

Neste diapasão, a atingir a pessoa do trabalhador, conquanto, ao revés disto, o objeto do contrato fosse o trabalho por ela desenvolvido, com todas as qualidades que lhes são inerentes, compreendia-se a subordinação como decorrente de um estatuto pessoal do trabalhador, uma manifestação de um vínculo de hierarquia e submissão do indivíduo (FRAGALE FILHO, 2002, p. 121).

Não raro este *status subjectiones* ainda incidir em diversas situações, a subordinação sedimentada sob o prisma subjetivo não tem o condão de explicar, com fundamento sociojurídico, o conceito e a dinâmica elementar da relação subordinada, mormente quando se mostra incapaz de captar a presença deste elemento quando do aparecimento de novas formas de organização produtiva e de trabalho.

Neste trilhar, o direito do trabalho se fixou na concepção objetiva de subordinação, como critério essencial da caracterização do contrato de trabalho, a estabelecer, assim, sua

noção de integração da atividade do trabalhador na organização da empresa – objeto do contrato laboral, onde contemplam critérios diretivos para a prestação do trabalho (ROMITA, 1979, p. 83).

Isto porque, como ocorre com qualquer outro fenômeno social, a subordinação sofreu (e sofre) interferências, ao longo dos tempos, em razão de transformações no âmbito trabalhista, decorrentes da introdução de mudanças econômica e sociais, as quais são determinantes às novas percepções no direito laboral, cujas formas de produção e trabalho não se mostram mais como ontem.

3 NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A INSUFICIÊNCIA DO TRADICIONAL CRITÉRIO SUBJETIVISTA

Como expendido, numa visão clássica de subordinação, a submissão do empregado às ordens emanadas pelo empregador se mostrava acentuada. Apresentava-se este critério diferenciador suficiente no momento histórico em que predominava o trabalho agrícola ou uma sociedade industrial primitiva, onde o grau de conhecimento e expertise do empregador e do empregado não havia distinção (BARROS, 2009, p. 284).

Contudo, com o passar dos anos, este conceito tradicional de subordinação evoluiu, de modo a se adaptar as tantas transformações advindas pelas mudanças econômicas, que engendram novas formas de trabalho, e pelo surgimento de novas circunstâncias sociológicas, as quais incentivam o aparecimento de novas formas de trabalho, encontrando o direito laboral grande óbice para responder suas demandas (FRAGALE FILHO, 2002, p. 123).

Neste contexto, depreende-se que, por grande lapso temporal, a subordinação - sediada num enfoque clássico, logrou êxito em tutelar grande contingente de trabalhadores, pelo que estes, quando da celebração dos respectivos contratos laborais, tinham suas atividades resguardadas, plenamente, pelo Direito do Trabalho.

Entretanto, a partir do avanço tecnológico e da globalização, novas ferramentas de trabalho foram inseridas nas relações laborais, passando as empresas a funcionar num espaço de ampla competitividade e sem fronteiras, onde surgem novas modalidades de prestação de serviços que, inclusive, vem se apresentando, na maioria das vezes, destacadamente instáveis e precárias.

Em decorrência deste cenário, o tradicional critério de subordinação vem sendo discutido, seja na doutrina ou no âmbito jurisprudencial. É que o caráter subjetivista, com vistas ao dever de obediência e poder de direção das partes envolvidas na relação laboral,

além de ir de encontro ao tema de direitos humanos, em evidência social, tornou-se insuficiente à efetiva proteção trabalhista.

A complexidade da sociedade moderna, derivada, nomeadamente, do progresso na área tecnológica e científica, implicou em significativas mudanças nas relações de trabalho. Note-se que o padrão de organização empresarial não é mais o mesmo, na medida em que se exhibe mais horizontalizado e arranjado em rede, bem assim com o modelo de gestão voltado para um ambiente mais livre, onde se valoriza a criatividade e participação dos trabalhadores.

E não poderia ocorrer de forma diferente com o perfil dos trabalhadores. Estes se mostram mais independentes, inventivos e com capacidade de solucionar imbróglios e liderar equipes, ou seja, nasce, assim, uma nova modalidade de empregado, mais independente, com alto padrão intelectual e amplo *Know How*, com a competência de atuar na atividade empresarial, sem a necessária ordem direta do seu superior hierárquico (TEIXEIRA, 1996, p. 1311).

Começa-se, portanto, a se compreender que o emprego não é uma forma exclusiva ou, sequer, preponderante de trabalho, passando o direito laboral a enfrentar uma situação de manifesta redefinição, em razão da minguada hegemonia da típica relação jurídica. Nestas condições, surge, inclusive, a necessidade de uma mudança legislativa que venha a tutelar, efetivamente, as relações de labor que não necessariamente sejam empregatícias (CHOHFI, 2009, p. 13).

Com efeito, em que pese haver uma ampla legislação com vistas à garantia dos direitos trabalhistas, sobretudo ditames constitucionais que destacam e consagram uma destacada proteção ao trabalhador, considerável parcela destes se encontra, na atual conjuntura, às margens do Direito laboral, pelo que, a partir do critério tradicional de subordinação jurídica, tal sistema protetivo se exhibe inócuo.

Destarte, deve se readequar a percepção de subordinação, sem, contudo, abandonar-se, por completo, da sua ideia tradicional, para acomodá-la às características modernas do mercado laboral, com o fito de, atenuando as atenções voltadas à direção laborativa do empregador, manter a missão nuclear e a razão de existir do Direito do trabalho.

Será com a incorporação da dimensão clássica a uma nova matriz de subordinação, que, de forma efetiva, haverá a proteção dos trabalhadores, pois, assim, poderá ser ampliado o objeto do Direito Laboral para o alcance das tantas formas contratuais surgidas em decorrência das alterações na realidade do mundo trabalhista e novas percepções cotejadas pela ciência jurídica.

4 SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL

Consoante expendido, as novas formas de organização produtiva terminam por causar a fragilidade do conceito de subordinação, inclusive fazem com que este fenômeno jurídico, em diversas hipóteses, torne-se cada vez mais imperceptível, quando analisado com base na percepção de subordinação jurídica, fincada na submissão do empregado à direta influência do poder diretivo patronal.

Deste modo, muitos trabalhadores, em decorrência da invisibilidade do traço diferenciador das relações de trabalho e emprego, passaram a não ter seus vínculos empregatícios reconhecidos, por serem considerados como verdadeiros prestadores, autônomos, de serviços.

Doutra banda, no que tangencia ao aparecimento de novas modalidades de trabalho, o Direito laboral passa, até mesmo, a não mais ter respostas para as respectivas demandas, na medida em que a própria noção acerca da subordinação se torna afetada (FRAGALE FILHO, 2002, p. 123).

Neste contexto, nasce a subordinação estrutural, também denominada de objetiva ou integrativa, caracterizada pelo atrelamento da atividade do trabalhador ao escopo empresarial, isto é, a sua dimensão estrutural. Sua origem se deu a partir dos doutrinadores europeus influenciados por Otto Kahn-Freund, a exemplo de Mário Ghidini, destacando-se, no Brasil, por meio dos adeptos Paulo Emídio Ribeiro de Vilhena e Arion Sayão Romita.

O doutrinador Romita Arion Sayão (1979, p. 82), ao tratar acerca do conceito objetivo de subordinação, afirmou que:

Chega-se à assertiva de que ela consiste em integração da atividade do trabalhador na organização da empresa mediante um vínculo contratualmente estabelecido, em virtude do qual o empregado aceita a determinação, pelo empregador, das modalidades de prestação de trabalho.

A ratificar a conceituação exibida pelo sobredito autor, Vilhena (2005, p. 526) estabelece a seguinte definição de subordinação objetiva: “Tem-se, pois, conceitual e objetivamente, a subordinação como a participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do credor de trabalho”.

Afirmando que a subordinação estrutural vem superar as dificuldades de se enquadrar eventual situação fática a partir de uma dimensão originária, Delgado (2016, p. 314), aduz que tal critério se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica organizacional e funcional daquele que toma seus serviços, independentemente de receber ou não as suas ordens diretas.

Contudo, conforme Appio (2015, p. 53), a mencionada definição, a despeito de se conformar com as anteriores definições, mostra-se um tanto equivocada, quando considera que a subordinação objetiva se dá pela inserção da atividade do trabalhador, e não deste na dinâmica do tomador de serviço, haja vista que, mesmo sendo a relação de trabalho intersubjetiva, o vínculo de subordinação objetivista, porquanto visa à sua atividade do empregado (ROMITA, 1979, p. 82).

Em harmonia com os encimados doutrinadores, Lorena Porto (2009, p. 253) trata de subordinação com viés integrativo, ao qual afirma se fazer presente na oportunidade em que a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregado, e este não possui uma organização empresarial própria; não assume riscos de perdas ou ganhos, bem assim não tem propriedade sobre os rendimentos auferidos pelo seu trabalho, os quais pertencem à organização produtiva para a qual presta seus serviços.

Portanto, a superar o enfoque subjetivista da subordinação – o qual se mostra incapaz, diante do novo contexto social e laboral, de captar a presença desse pressuposto do vínculo de emprego em diversas relações jurídicas, a concepção estruturalista, abrangente e harmonizada à subordinação objetiva e integrativa, funda-se na inserção da atividade do trabalhador integrada à dinâmica daquele que toma os seus serviços, para, além de dar maior efetividade ao Direito Laboral, estender a base de incidência deste ramo normativo.

5 SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL E O TRABALHO TERCEIRIZADO

Ademais de efetivar a proteção dos trabalhadores excluídos do campo de atuação do Direito do Trabalho, por meio da ampliação dos direitos e garantias laborais a teoria estruturalista de subordinação encontra relevância quando observado a sua função de combater fraudes contempladas nas relações de emprego, quando identifica contratos autônomos camuflados.

Nestas condições, não se teria como deixar de fazer uma conexão entre a subordinação estrutural e o instituto da terceirização, o qual, ao longo dos anos, aguçou a dificuldade de enquadrar situações fáticas demonstradas pelo conceito clássico de subordinação, em razão de trabalhadores contratados mediante empresas interpostas prestarem, ilicitamente, atividade essencial e vinculada à atividade-fim da empresa contratante.

Por muito tempo, a terceirização restou compreendida pela transferência de atividades para empresas especializadas, detentoras de avançada e própria tecnologia, que tivessem esta atividade terceirizada como sua atividade-fim, propiciando que a tomadora pudesse vir a concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, de modo a melhorar a sua

produtividade, com redução de custos e aumento de sua competitividade. (SILVA, 2003, p. 76).

Ao longo dos anos, o destacado instituto, cuja essência se balizava exatamente no repasse de serviços ou atividades especializadas para empresa detentoras de melhores condições técnicas para realizá-las, mostrou-se um potencial instrumento da precarização do trabalho.

É que, com a conservação das atividades essenciais à existência da empresa tomadora de serviço, onde nelas concentra os seus esforços, transferindo às empresas tecnicamente especializadas somente as atividades acessórias, a melhoria do seu produto e redução dos custos com a mão-de-obra terminou por diminuir o poder aquisitivo dos trabalhadores decorrente.

Entretanto, a despeito destas condições, a terceirização restou desregulamentada, vindo a ser regulada por meio da interpretação dos preceitos normativos constantes dos artigos 2º, 3º, 9º e 442 da Consolidação das Leis Trabalhistas e, tempos depois, pela Súmula de nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho - TST, construída jurisprudencialmente. Senão, vejamos:

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

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

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

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

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

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

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

Segundo o entendimento sumular, pode-se extrair que somente as atividades-meio, isto é, as secundárias ou acessórias de uma empresa tomadora de serviço poderiam ser alvo de terceirização por um empresa prestadora (excepcionando-se o contrato de trabalho temporário), para que aquela pudesse, assim, priorizar suas atividades principais e contempladas no seu objeto social.

Nesta senda, seria formado um vínculo empregatício entre o trabalhador da empresa tomadora do serviço e a empresa que prestadora do serviço, podendo aquela, eventualmente, ser responsável subsidiariamente por créditos oriundos de dívidas trabalhistas pleiteado pelo obreiro.

Por outro lado, nas hipóteses em que o obreiro viesse a executar a atividade-fim da empresa contratante, isto é, serviços essenciais à sua dinâmica de funcionamento, quando a indigitada súmula permitia realizar apenas tarefas relacionadas à atividade-meio, restaria desvirtuada e licitude da terceirização, em fraude direta à legislação, com a consequente configuração do vínculo de emprego entre o obreiro e empregado.

A prestar esclarecimentos acerca do que são atividades-fim e atividades-meio, segundo o entendimento jurisprudencial (súmula nº 331 do TST), Maurício Godinho Delgado (2016, p. 503) aduz que a diferença entre uma e outra está no ajuste da tarefa à essencialidade da dinâmica empresarial do tomador de serviços, sendo aquelas atividades nucleares e definitórias e estas periféricas ou secundárias.

Neste contexto, verificou-se a capital importância do conceito de subordinação com enfoque estruturalista no combate às transvestida contratações terceirizadas, na medida em que permitia captar ali uma manifesta relação empregatícia, quando, objetivamente, identificava a inserção (integração) do trabalhador na dinâmica estrutural e organizacional da empresa.

Copiosos foram os julgados proferidos pelo Superior Tribunal do Trabalho – STJ e Tribunais Regionais do Trabalho - TRT, que, ao aplicar a acepção estrutural de subordinação, detectaram fraudes trabalhistas decorrente da desnaturação da licitude do instituto da terceirização e reconheceram vínculos de emprego entre obreiros e tomadores de serviços. Vejamos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nº 13.015/2014 E 13.105/2015 - DESCABIMENTO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. TRABALHO EM ATIVIDADE-FIM. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. VÍNCULO DE EMPREGO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. 1. Resultado de bem-vinda evolução jurisprudencial, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 331, que veda a

"contratação de trabalhadores por empresa interposta", "formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços", ressalvados os casos de trabalho temporário, vigilância, conservação e limpeza, bem como de "serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta" (itens I e III). 2. O verbete delimita, exaustivamente, os casos em que se tolera terceirização em atividade-fim. 3. A vida contemporânea já não aceita o conceito monolítico de subordinação jurídica, calcado na submissão do empregado à direta influência do poder diretivo patronal. Com efeito, aderem ao instituto a visão objetiva, caracterizada pelo atrelamento do trabalhador ao escopo empresarial, e a dimensão estrutural, pela qual há "a inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços" (Maurício Godinho Delgado). 4. O Regional revela que as tarefas desenvolvidas pelo autor se enquadram na atividade-fim da tomadora de serviços. 5. Impositiva a incidência da compreensão da Súmula 331, I, do TST. 6. A responsabilidade solidária, portanto, em caso de terceirização ilícita decorre da configuração de fraude às relações de trabalho, com respaldo nos arts. 186, 927 e 942 do CCB. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (TST - AIRR: 104483420145150152, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 24/05/2017)

TERCEIRIZAÇÃO E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. ISONOMIA. Na terceirização irregular, o princípio constitucional da isonomia tem inteira aplicação como forma de assegurar ao trabalhador os mesmos direitos conferidos aos empregados do tomador de serviços, e também, por aplicação analógica do artigo 12 da Lei 6.019/74 (trabalho temporário). Essa lei garante ao trabalhador temporário o direito à remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente (TRT-3 - RO: 01990201401803009 0001990-75.2014.5.03.0018, Relator: Adriana Goulart de Sena Orsini, Data do Julgamento: 07/07/2017)

RECURSOS ORDINÁRIOS DAS RECLAMADAS BRADESCARD E C&A MODAS. TERCEIRIZAÇÃO EM ATIVIDADE-FIM. VÍNCULO DE EMPREGO DIRETAMENTE COM A TOMADORA DE SERVIÇOS. ILICITUDE. Uma vez constatada a fraude na terceirização de mão de obra, eis que relacionada à atividade-fim da tomadora dos serviços, é de ser reconhecido o vínculo empregatício diretamente com ela, nos termos previstos na Súmula nº 331, item I, do TST. Somando-se a isso, comprovou-se a realização de serviços inerentes à dinâmica do negócio da BRADESCARD, sendo esses essenciais ao empreendimento econômico, de forma que não há como afastar o reconhecimento do vínculo de emprego direto da autora com o banco reclamado, pois configurada a incidência do art. 9º da CLT, pouco importando de quem a reclamante recebia ordens diretas, nos termos do conceito doutrinário da teoria da subordinação estrutural. Assim, exsurge dos elementos dos autos a convicção de que a autora exercia atividades bancárias, no espectro da atuação de seu verdadeiro empregador, sobressaindo a realidade factual ao aspecto meramente formal da relação jurídica. Entendo que qualquer atividade exercida pelos trabalhadores para permitir e viabilizar direta ou indiretamente a concessão de crédito, seja um único ou vários produtos, insere-se nas atividades finalísticas das empresas bancárias e/ou financeiras, e por assim ser, não há como transferir a execução de tais afazeres para obreiros contratados por empresas prestadoras de serviços. (TRT-13. RO nº 01311178320155130008, Relator: Wolney de Macedo Cordeiro, Data de Julgamento: 08/03/2016)

Diante dos argumentos doutrinários e precedentes jurisprudenciais colacionados ao presente estudo, conclui-se que a subordinação estrutural consiste em ferramenta interpretativa assaz eficiente para, afastando a roupagem fraudulenta dos contratos autônomos, reconhecer vínculos empregatícios nas recentes formas de produção e trabalho, notadamente nas situações de efetiva inserção do trabalhador nas atividades-fim ou essenciais da empresa contratante.

6 REFORMA TRABALHISTA E A MITIGAÇÃO DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL

A Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei nº 4.302/1998, em 23 de março de 2017, para alterar dispositivos contemplados na Lei nº 6.019/1974, a qual dispõe acerca do trabalho temporário em empresas urbanas, bem assim sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Sancionado com três vetos pela Presidência da República, em 31 de março de 2017, o sobredito Projeto veio a se tornar a Lei nº 13.429/2017.

Antes da vigência da Lei nº 13.429/2017, com já delineado, a terceirização das relações de trabalho era desregulamentada. Seus limites eram derivados de uma bem-vinda evolução jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, o qual editou a súmula nº 331 para este fim, bem assim da interpretação dos preceitos normativos contidos nos artigos 2º, 3º, 9º e 442 da CLT.

O Poder Judiciário tinha, nestas condições, que examinar a validade da terceirização, no caso concreto, com base na vedação da terceirização de atividade-fim, exceto quanto ao trabalho temporário, decorrente de interpretação sediada em precedentes jurisprudenciais (súmula nº 331), como também analisar a subordinação jurídica, como elemento componente da relação de emprego (artigos 2º e 3º da CLT), na sua dimensão estrutural - instrumento, igualmente, interpretativo, hábil a combater fraudes nas relações laborais.

Neste contexto, a terceirização passa a ser regulamentada pela Lei 13.429/2017, a qual trouxe uma relevante modificação para o instituto, qual seja, a possibilidade de contratação de prestador de serviços pela empresa tomadora para desenvolver atividades que são essenciais à sua dinâmica de funcionamento.

A partir da reforma em comento, passou-se a se admitir a terceirização de forma ampla, ou seja, de quaisquer das atividades da contratante (tomador de serviços), inclusive daquela principal e definitiva à essencialidade da tarefa realizada para à sua dinâmica

empresarial, a se mostrar, portanto, superada a distinção entre atividades-fim e atividades-meio, anteriormente adotada não só pela jurisprudência, mas, também, pela doutrina.

Para tanto, a Lei nº 13.429/2017, mais precisamente em seu art. 4º, previu quais as empresas poderiam ser objeto de terceirização, sem, por óbvio, estabelecer qualquer tipo de vedação ao tipo de atividades passíveis de ser atingidas pelo indigitado instituto, senão, vejamos:

Art. 4º - A: Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos

§ 1º - A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

§ 2º - Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.

Ocorre que, em que pese a subordinação estrutural ter sido, no âmbito terceirização, reconhecida como uma importante ferramenta para detectar as fraudes patrocinadas em desfavor do ordenamento jurídico, e, por conseguinte, e proteger o trabalhador com o resgate do valor do trabalho, que é, inegavelmente, uma fonte de realização e dignificação do indivíduo, com a reforma a sua relevância/utilidade passa a ser questionada. Explica-se:

A partir da vigência da nova lei, tornou-se irrelevante a discussão acerca da ilicitude ou não da terceirização, por meio da análise das tarefas realizadas pelo trabalhador - se relacionadas à atividade-fim ou atividade-meio da empresa tomadora dos serviços, na medida em que restou superada a distinção que era adotada pela jurisprudência e pelos doutrinadores.

Destarte, quando examinada ampliação do processo de transferência de atividades à empresas prestadoras de serviço, ou seja, quando analisado o instituto da terceirização em sua nova versão, após a destacada reforma trabalhista, conclui-se que a subordinação integrativa do trabalhador na dinâmica estrutural da empresa se mostra um critério insuficiente para, no âmbito da relação terceirizada, determinar a existência de um vínculo empregatício.

Neste contexto de mitigação da subordinação objetiva na seara do trabalho terceirizado, para definir a existência ou não de uma relação empregatícia surge a necessidade, conforme destacado por Alice Monteiro Barros (2009, p. 287) de se socorrer a critérios outros e complementares, tidos como idôneos para aferição da subordinação, dentre eles:

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

Portanto, diante da chancela legislativa da prática de terceirização em quaisquer tipos de atividades, ainda que relativas àquelas entendidas como essenciais à dinâmica de funcionamento e organização da empresa, figura-se o conceito de subordinação estrutural mitigado, pelo que, numa situação de controvertida relação terceirizada de trabalho, faz-se mister examinar se ocorrem os supostos da autonomia, para, assim, descaracterizar a subordinação.

7 CONCLUSÃO

Diante de um cenário de grande complexidade da sociedade moderna, derivada, notadamente, do progresso na área tecnológica e científica, significativas mudanças nas relações de trabalho ocorreram, de maneira tal que considerável parcela dos trabalhadores passaram a se encontrar, na atual conjuntura, às margens do Direito laboral.

Nestas condições, o critério tradicional de subordinação jurídica, baseado no dever de obediência e poder de direção das partes envolvidas na relação laboral, além de ir de encontro ao tema de direitos humanos, tornou-se insuficiente à efetiva proteção justralhista, pelo que se viu a necessidade da ampliação do clássico conceito.

De modo a superar o enfoque subjetivista, nasce a subordinação estrutural, denominada, igualmente, de objetiva ou integrativa. Caracterizada pelo atrelamento da atividade do trabalhador à sua dimensão estrutural, passou a ter uma relevante função: combater fraudes existentes nas relações de emprego, notadamente nas que envolviam terceirizações ilícitas, que as quais alcançavam a atividade-fim da empresa, em afronta aos termos da súmula nº 331 do STJ.

Entretantes, em razão da reforma trabalhista, ocorrida com a publicação da Lei nº 13.467/2017, restou legitimada a terceirização de quaisquer das tarefas da tomadora de serviço prestado, seja ela relacionada a atividade-fim ou atividade-meio, a ficar, pois, superada tal distinção, anteriormente adotada pela jurisprudência.

Assim, neste contexto de ampliação do instituto da terceirização, verifica-se que a subordinação integrativa do trabalhador na dinâmica da empresa se mostra insuficiente para,

no âmbito da relação terceirizada, determinar a existência de um vínculo empregatício, pelo que, ante a sua mitigação, faz-se necessário o exame da ocorrência de supostos da autonomia, para, assim, descaracterizar, eventualmente, uma subordinação.

REFERÊNCIAS

APPIO, Eduardo dos Santos. **Subordinação Estrutural: Uma Releitura Necessária da Relação de Emprego.** Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/36354/000817536.pdf?sequence=1>. Acesso em: 07 fev. 2018.

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

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 104483420145150152. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Data de Julgamento: 24 maio 2017. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/465719571/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-104483420145150152>. Acesso em: 12 fev. 2018.

_____, Tribunal Regional do Trabalho, Recurso Ordinário nº 0001990-75.2014.5.03.0018. Relator: Adriana Goulart de Sena Orsini, Data de Julgamento: 07/07/2017. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/513000432/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1990201401803009-0001990-7520145030018>. Acesso em: 12 fev. 2018.

_____, Tribunal Regional do Trabalho, Recurso Ordinário nº 01311178320155130008. Relator: Wolney de Macedo Cordeiro, Data de Julgamento: 08/03/2016. Disponível em: <https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/321767007/1311178320155130008-0131117-8320155130008>. Acesso em: 12 fev. 2018.

CHOHFI, Thiago. **Subordinação nas Relações de Trabalho.** São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 15 ed. São Paulo: LTr, 2016.

FRAGALE FILHO, Roberto. **As transformações do trabalho e seu impacto no conceito de subordinação jurídica.** Revista da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET), Ano II, nº 2, 2002.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 38ª edição, São Paulo: LTr, 2013.

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

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1994.

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

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

TEIXEIRA, Sergio Torres. **O novo modelo de relação de emprego – repercussões das inovações tecnológicas sobre os elementos estruturais do vínculo empregatício**. In Revista Ltr, nº 10, vol. 60, Outubro de 1996.

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