XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM HELDER CÂMARA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE

FREDERICO DA COSTA CARVALHO NETO

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

Copyright © 2015 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

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

Diretoria – Conpedi
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP
Secretário Executivo -Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Conselho Fiscal
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR
Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches - UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)
Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias
Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC
Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU
Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC
Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC
Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM
Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA
Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladmir Oliveira da Silveira – UNINOVE

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara;
coordenadores: Everaldo Gaspar Lopes De Andrade, Frederico da Costa carvalho Neto, Rodrigo Garcia Schwarz – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-083-1
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25. : 2015 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34

CONPEDI
Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Florianópolis – Santa Catarina – SC
www.conpedi.org.br

XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC /DOM HELDER CÂMARA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

A presente publicação, concebida no marco do XXIV Congresso do CONPEDI, realizado sob o tema Direito e Política: da Vulnerabilidade à Sustentabilidade, que tem por escopo problematizar a questão da sustentabilidade sob o viés das soluções para as vulnerabilidades pensadas em termos de capacidade de equilíbrio entre condicionantes políticas, econômicas, sociais, ambientais e jurídicas - relacionando, assim, em última instância, a conexão entre vulnerabilidade e sustentabilidade à capacidade do Direito de produzir Justiça e de fazê-lo por meio da Política -, (re)pensando as relações entre Direito e Política, seja nos seus aspectos analítico-conceituais e filosóficos, seja no aspecto das políticas públicas e do funcionamento das instituições político-jurídicas, oferece ao leitor, através dos 29 (vinte e nove) artigos apresentados no Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I" durante o XXIV Congresso do CONPEDI, a diversidade e a pluralidade das experiências e do conhecimento científico das quais se extrai, no seu conjunto, o "espírito", ou seja, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, a partir da apreensão do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho, revelando, assim, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e de distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil, e das correspondentes instituições político-jurídicas e das suas possibilidades de produção de Justiça social, em termos axiológicos, filosófico-normativos e teórico-dogmáticos.

Somam-se, assim, as vozes de Adélia Procópio Camilo, Alana Borsatto, Alessandro Severino Valler Zenni, Amanda Netto Brum, Ana Maria Viola de Sousa, Ana Sylvia da Fonseca Pinto Coelho, Camila Leite Vasconcelos, Carla Cirino Valadão, Carla Cristine Ferreira, Cleber Sanfelici Otero, Cristiano Lourenço Rodrigues, Diogo Basilio Vailatti, Elen Carla Mazzo Trindade, Eliete Doretto Dominiquini, Ellara Valentini Wittckind, Erica Fabiola Brito Tuma, Evandro Trindade do Amaral, Fábio Gabriel Breitenbach, Guilherme Domingos de Luca, Henrique Augusto Figueiredo Fulgêncio, Jane de Sousa Melo, José Soares Filho, Lafayette Pozzoli, Larissa Menine Alfaro, Leandro Cioffi, Leonardo Nascimento Rodrigues, Leonardo Raphael Carvalho de Matos, Lorena Machado Rogedo Bastianetto , Lucas Rodrigues Vieira, Luiz Filipe Santos Lima, Magno Federici Gomes, Manuela Corradi Carneiro Dantas, Mara Darcanchy, Maria Aurea Baroni Cecato, Maria Cristina Alves Delgado de Avila, Nayara

Toscano de Brito Pereira, Paulo Ricardo Vijande Pedrozo, Pedro Dias de Araújo Júnior, Prudêncio Hilário Serra Neto, Rafael Veríssimo Siquerolo, Rita Daniela Leite da Silva, Rogeria Gladys Sales Guerra, Sergio Torres Teixeira, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, Taiane da Cruz Rolim, Tiago Augusto de Resende Melo, Vanessa Rocha Ferreira, Veruska Santana Sousa de Sá e Yann Dieggo Souza Timotheo de Almeida, e a destes coordenadores, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, Frederico da Costa carvalho Neto e Rodrigo Garcia Schwarz, em torno dessas discussões, fundadas na perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho digno, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, do Direito do Trabalho enquanto possibilidade de produção de Justiça social.

Nesses artigos, são tratadas, assim, distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho, com a abordagem das questões pertinentes à ação sindical e à negociação coletiva, à erradicação do trabalho infantil, à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, envolvendo múltiplos coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da saúde e da intimidade no trabalho e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de flexibilização do Direito do Trabalho, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho, dos próprios marcos renovados do direito processual do trabalho na efetivação do Direito do Trabalho e, portanto, e sobretudo, das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos criativos de proteção do trabalho.

Daí a especial significação desse conjunto de artigos, que, da vulnerabilidade à sustentabilidade, fornece ao leitor uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho digno e da promoção da Justiça social.

Os Coordenadores,

Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

Frederico da Costa carvalho Neto

Rodrigo Garcia Schwarz

RELAÇÕES DE EMPREGO: DIMENSÃO ESTRUTURAL DA SUBORDINAÇÃO CONTEMPORÂNEA

LABOR RELATIONS: STRUCTURAL DIMENSION OF CONTEMPORARY SUBORDINATION

Maria Aurea Baroni Cecato
Veruska Santana Sousa de Sá

Resumo

Entendida como o mais expressivo dentre os elementos caracterizadores da relação de emprego, a subordinação consolidou-se, ao longo do século XX, em boa parte do Ocidente, como o elemento capaz de distinguir, com maior precisão, a referida relação das demais relações de trabalho. Entretanto, as relações laborais, e, dentre estas, notadamente as de emprego, vem sofrendo, nas últimas décadas, os reflexos das modificações que, em razão da atual dinâmica do capital, foram implementadas nas empresas, tornando-as mais competitivas, mas fazendo surgir novas modalidades de prestação de serviços, menos estáveis e mais precárias. Dessa forma, também a subordinação, em seu modelo tradicional, parece ser hoje inapropriada, deixando aberturas para a não proteção do trabalhador. Nesse quadro, o presente texto propõe abordar a questão da configuração de relação de emprego, com o objetivo de colaborar para a demonstração da necessidade de que o novo modelo de subordinação, menos caracterizada pelo subjetivismo é mais voltada para a integração do trabalhador na empresa. Com esse propósito, estabelece-se o seguinte problema: no atual quadro concernente às tecnologias resultantes das técnicas criadas nas últimas décadas, técnicas essas que repercutem fortemente na seara do trabalho, que conceito de subordinação melhor se adapta às novas formas de relações laborais e á inclusão social do trabalhador? Em termos metodológicos, a abordagem deste texto é conceitual e teórica. Nela utilizam-se documentos normativos, nomeadamente a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho, além de embasamentos teóricos para dar sustentação aos argumentos empregados.

Palavras-chave: Subordinação estrutural, Dignidade do trabalhador, Relação de emprego

Abstract/Resumen/Résumé

Understood as the most expressive among the elements which characterize the labor relations, the subordination was consolidated, along the XX Century and in much of the West, as the element able to, more precisely, distinguish that relation from the other labor relations. However, the labor relations, notedly the ones of employment, keep suffering the reflexes of modifications deployed in the enterprises in the last decades, following the actual dynamics of capitalism, which made them more competitive and gave rise to new modalities of service delivery, less stable and more precarious. Therefore, in its traditional model, the subordination, likewise, now seems to be inappropriate, leaving breaches for the lack of

protection to the worker. In this frame, the present paper tries to address the question of configuration of the employment, with views to collaborate to the discussion regarding the necessity of adopting a new model of subordination, less characterized by subectivism and more focused on integration of the worker in the enterprise. For this purpose, one poses the following question: in the present situation, concerning to technologies which resulted from techniques developed in recent decades, which strongly reflect on the work definition by itself, what is the best concept of subordination to fit to the new labor relations? The approach here is conceptual and theoretical, based on normative documents, namely the Federal Constitution and the Consolidation of Labor Laws, as well as on theoretical grounds to sustain the arguments here employed.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Structural subordination, Worker dignity, Employment relationship

1 INTRODUÇÃO

A subordinação, enquanto um dos elementos caracterizadores da relação de emprego, é considerada, pela maioria dos estudiosos do tema, como o mais expressivo deles. Em geral se entende que ela representa a grande distinção entre o vínculo de emprego e as demais relações de trabalho. Tal ocorre ao ponto de se ver utilizada a expressão "trabalho subordinado" como sinônimo do trabalho objeto da relação de emprego, conquanto se tenha ciência de que os elementos de configuração da mencionada relação são cinco e que, na ausência de um deles, a rigor, o vínculo de emprego não é reconhecido.

De resto, pode-se asserir que a centralidade da subordinação, ao longo da estruturação do direito do trabalho foi historicamente assentada, a partir da Revolução Industrial, posto que se trata do momento da História em que o trabalho por conta de outrem se mostra inserido em um contexto fortemente caracterizado, da parte do empregador, pelo poder de direção e de mando e no que se refere ao empregado, pela correspondente obrigação de acatar e cumprir ordens. Concernindo ao aspecto geográfico, essa figura se expandiu por quase todo o Ocidente, formando um quadro relativamente unânime de compreensão da necessidade de tratamento distinto das prestações de serviços onde o trabalhador é submetido às ordens do seu tomador de serviços.

Esse quadro, entretanto, foi paulatinamente sendo modificado na medida em que o direito cuidou de regulamentar as relações de emprego de forma distinta do que estabelecia o direito civil. Por outro lado, basicamente em todo o Ocidente, normas de proteção ao trabalhador foram estabelecidas a partir de meados do Século XIX, mas mais fortemente ao início do Século XX. Essa regulamentação teve seu marco fincado no constitucionalismo social e na criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Vale registrar que tal regulamentação resulta, em grande parte, das reivindicações dos próprios trabalhadores coletivamente organizados.

Entretanto, as relações de emprego e, de certa forma, as laborais em seu conjunto, em razão de seu forte lastro na realidade, são atavicamente ligadas às modificações econômicas, políticas e sociais implementadas nas sociedades. Alias, é bastante claro aos olhos de quem se debruça sobre as questões atinentes ao trabalho, que as revoluções tecnológicas sempre aportam consigo fortes mudanças nas relações de labor.

É nesse contexto que se verificam os impactos produzidos nas aludidas relações pelas técnicas criadas ao final do século XX. Com efeito, as novas formas de comunicação e produção reverberaram na organização das empresas, agora condicionadas a uma

concorrência muito mais ampla e também sem fronteiras. Mais horizontais que antes e, preferencialmente estruturadas em rede, priorizam as terceirizações e as contratações provisórias e precárias, além do recrutamento de trabalhadores de perfil independente, mais empreendedores e autônomos.

Considerando-se o cunho mais fortemente social das normas trabalhistas, há que se perceber que o entrecruzamento destas com o quadro acima anotado torna nitida a necessidade de mudanças nas formulações, interpretações e mesmo nas estruturas jurídicas das referidas normas.

É dessa forma que se deve entender o contexto da realização de serviços por conta de outrem que adentra no século XXI carente de adaptações, dentre as quais a referente à noção de subordinação que aqui se aborda.

Este texto propõe a abordagem da subordinação que objetiva colaborar para a demonstração da necessidade de se adotar outro conceito para a categoria em apreço, necessidade esta que se vincula ao contexto atual dos novos direcionamentos das empresas e dos conseqüentes distintos formatos de trabalho realizado por conta de outrem. Esse novo conceito deve ser capaz de contribuir para a integração do trabalhador na empresa e, indiretamente, para sua inclusão social.

Nesse propósito, estabelece-se o seguinte problema: no atual quadro concernente às tecnologias resultantes das técnicas criadas nas últimas décadas, técnicas essas que repercutem fortemente na seara do trabalho, que modificações devem ser implementadas à noção de subordinação para melhor conformação dessa figura jurídica às novas formas de relações laborais e à inclusão social do trabalhador ?

A abordagem desse texto é conceitual e teórica. Nela utilizam-se documentos normativos, nomeadamente a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho, além de embasamentos teóricos para dar sustentação aos argumentos empregados.

O tratamento do que se propõe parte da subordinação em sua definição clássica, demonstrando o que sustenta o quadro definido nos primórdios do surgimento do direito do trabalho, seguindo para as transformações dos meios de trabalho e a necessidade de reexame da definição de subordinação e finalizando com a abordagem da subordinação estrutural e de sua sustentação no quadro da atual dinâmica do capital.

2 A subordinação em sua definição clássica

Para que se configure a relação de emprego, nos moldes em que a concebeu a

Consolidação das Leis do Trabalho, em seus artigos 2º e 3º, faz-se necessário que o trabalho seja prestado por uma pessoa física, com pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade. Estes são os elementos configuradores da referida relação, sem os quais pode-se estar diante de outro tipo de relação de trabalho, mas não de uma relação emprego.[1]

Dentre tais requisitos, a subordinação, no âmbito juslaboral, sempre mereceu especial destaque, visto se caracterizar como o elemento definidor, por excelência, de uma relação empregatícia. Trata-se, assim do requisito que, de forma primordial, permite caracterizar uma dada forma de prestação de serviços como decorrente de um vínculo de emprego. Com efeito, a subordinação desponta como o principal elemento diferenciador de uma relação de emprego em contraponto às diversas outras modalidades de prestação de serviços, notadamente, de caráter autônomo.

Nas palavras de Porto[2], os outros elementos citados, como a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade, podem estar presentes em outras relações, como no trabalho autônomo, de modo que o que servirá de suporte para a afirmação de que se está diante de uma relação de emprego é a subordinação.

A subordinação, nos dizeres de Andrade[3], sempre esteve presente nas relações entre capital e trabalho, levando a que o direito criado para regular tais relações tenha como fundamento o trabalho subordinado. Acrescenta, a autora, que se trata de um paradigma do Direito do Trabalho, pois até o presente momento é o divisor entre o trabalho subordinado e o autônomo para os casos de dúvidas submetidos à apreciação do Judiciário.

Além de afirmar que é pela subordinação que se diferencia a relação de emprego da maior parte das demais relações de trabalho, Appio[4], observa que seu conceito, entre todos os pressupostos da relação empregatícia, é o de maior relevância por se configurar como o mais dinâmico e mais controvertido na doutrina e na jurisprudência.

Dessa feita, a subordinação se apresenta como elemento essencial e apto a

---

[1] A Consolidação das Leis do Trabalho, ao conceituar as figuras do empregador e do empregado, apresenta os requisitos configuradores da relação empregatícia. Ocorre que a CLT foi criada através do Decreto-Lei nº. 5.452/1943, sob a égide da Constituição Federal de 1937, em um período em que o Brasil, que, até então, tinha, na agricultura a sua principal fonte de economia, iniciava um processo de industrialização, através do Governo de Getúlio Vargas. Tratava-se, portanto, de regular essa nova relação incipiente entre os donos dos meios de produção e o operariado.

2 PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária.** São Paulo: Ltr, 2009, p. 32.

3 ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz Andrade. **As novas faces da subordinação e os impactos para o direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2014, p. 26.

[4] 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: 14 fev 2015. E-book, p. 27.

caracterizar ou distinguir a existência de relação de emprego – e, por conseguinte, assegura a aplicação das tutelas protetivas próprias da esfera juslaboral –, na grande maioria de situações em que se discute a natureza jurídica de uma relação de prestação de serviços.

Na visão tradicional celetista, um empregado é aquele que presta serviços, em geral, dentro de determinada empresa, recebendo ordens específicas, laborando diariamente com o pagamento respectivo de seu salário. O trabalhador assalariado, portanto, ao colocar à "venda" a sua força de trabalho, coloca, à disposição do empregador, sujeitando-se ao seu poder diretivo, isto é, às suas ordens e orientações quanto ao trabalho a ser executado. E não apenas isso, posto que também se submete ao seu poder fiscalizatório, disciplinar e organizacional, em estado de dependência, seja esta econômica, técnica ou social.[5]

Faz-se mister destacar que, em seu artigo 3º, ao definir empregado, o legislador celetista atrelou o requisito da subordinação ao termo dependência. Verifica-se, então, que a subordinação foi concebida, inicialmente, com base em um aspecto subjetivo, isto é, centrada nos sujeitos envolvidos na pactuação empregatícia, em que o empregador mandava, e o obreiro, obedecia.

Assim, a subordinação, como uma dos requisitos configuradores do contrato empregatício, expressava o estado de dependência do trabalhador ao empregador, dependência esta que se manifestava nas esferas diretiva, fiscalizatória, punitiva e econômica.

Essa acepção clássica de subordinação, de submissão direta da força de trabalho do empregado ao empregador, oriunda da percepção do trabalho prestado por conta de outrem a partir da Revolução Industrial, foi compreendida diante do modelo tradicional de trabalho existente à época da construção do direito do trabalho em todo o Ocidente. No Brasil, assim foi desde os primórdios desse ramo do direito e, mais claramente, a partir da promulgação da CLT e nos anos que a seguiram, eis que, em geral, o labor era executado de forma presencial, em uma rotina de serviço simples, regular ou padronizada.

Conforme pontua Porto[6], quando do surgimento do Direito do Trabalho, o trabalhador estava submetido a uma disciplina e organização hierárquica rígidas, sendo reduzida ao mínimo a sua discricionariedade, a possibilidade de efetuar escolhas, mesmo que puramente técnicas. E prossegue, a autora, afirmando que a subordinação foi identificada com a presença constante de ordens intrínsecas e específicas, sob a vigilância e controle assíduos

[5] A identificação da dependência como referida é apresentada por Andrade, op. cit., p. 46.

[6] PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária.** São Paulo: Ltr, 2009, p. 32.

do empregador e de seus prepostos.

O caráter subjetivo da subordinação foi sempre tido como vigoroso e intenso, conquanto os doutrinadores tenham sempre insistido no fundamental do atrelamento da obediência devida pelo empregado ao empregador ao *modus faciendi* da tarefa a ser realizada.

A subordinação clássica ou tradicional, portanto, é marcada pela sujeição direta do trabalhador à direção do seu tomador de serviços, no que se refere à forma de prestação de serviços. Nesse sentido, Fragale Filho[7] lembra que o direito não pode admitir que a subordinação atinja a pessoa do trabalhador, "[...] uma vez que o objeto do contrato não seria a pessoa em si, mas sim o trabalho pela mesma produzido, com todas as qualidades que lhe são inerentes". Entretanto, malgrado os esforços da doutrina jurídica trabalhista no fito de dissociar o trabalhador de sua força de trabalho ou, "[...] usando categorias essencialmente jurídicas, entre pessoa e coisa, continua a revelar uma certa perplexidade quando se indaga acerca do estatuto jurídico do corpo do empregado na relação de trabalho."

3. Transformações dos meios de trabalho e necessidade de reexame da definição de subordinação

Com o fenômeno da globalização econômica e o avanço tecnológico, foram introduzidas, nas empresas e nas relações laborais, novas ferramentas de trabalho, acarretando, como consequência, o surgimento de formas variadas de prestação de serviços, distintas do modelo tradicional consagrado de labor subordinado, inclusive, no que tange ao local de execução de seus serviços.

De acordo com Rodrigues[8], as alterações, nas relações sociais, implicaram mudança na forma de desenvolvimento das relações de trabalho, principalmente no que se refere a dois de seus elementos: o objeto – trabalho – e o vínculo que une os sujeitos da relação.

A otimização das ferramentas de comunicações com a disseminação do uso de aparelhos eletrônicos com acesso à rede mundial de computadores, além da utilização das redes sociais ou aplicativos de conversas instantâneas, permitiu ao trabalhador prestar

---

[7] 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, p.121.

8 RODRIGUES, Bruno Alves. Novo paradigma de subordinação na relação de emprego. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho - 3ª Reg**., Belo Horizonte, v.39, n.69, p.57-74, jan./jun. 2004, p. 59.

serviços em qualquer lugar do mundo, inclusive em local distinto da sede da empresa para a qual trabalha. As novas técnicas de comunicação viabilizam a troca de informações, orientações e concretização de negócios de forma eficaz e rápida. As mudanças tecnológicas importaram em alterações na forma das pessoas interagirem e de se comunicarem.

Um forte exemplo dos efeitos decorrentes da utilização de novas ferramentas de labor é o teletrabalho ou trabalho à distância – que já encontra respaldo no ordenamento jurídico brasileiro, conforme art. 6º da CLT, em sua nova redação. Muitos empregados não precisam mais executar os seus serviços dentro do espaço físico da empresa, pois o que se espera dele é produção, resultado e não mais o cumprimento de uma jornada e a presença no espaço físico pertencente ao empregador.

Trata-se, de resto, de uma tendência. Essa idéia é calçada pelo fato de que são nítidas as largas vantagens que existem para o empregador na aplicação dessa modalidade de labor. Por outro lado, o empregado não costuma opor resistência à proposta empregatícia (o que é resultado de seu receio de descontentar o tomador de serviços) e, em alguns casos, mostra-se mesmo interessado, frequentemente em razão de suas condições pessoais, especialmente quando o local onde deverá desenvolver sua atividade é sua residência. Evidentemente, fala-se, aqui, ao menos prioritariamente, de trabalhadores cuja atividade não exige permanência no estabelecimento empresarial e que são, em geral, medianamente qualificados.

Os novos equipamentos ou ferramentas eletrônicas, com o aperfeiçoamento a que são submetidos, rotineiramente, têm permitido que o teletrabalho ou trabalho remoto seja executado, em proporções ou condições sequer imaginadas quando do advento do diploma celetista, com uma nova divisão de trabalho em que o resultado final do serviço pode ser aferido de qualquer localidade do mundo. Ampliaram-se as fronteiras.

Segundo Brandão[9], a divisão do trabalho, nestes novos tempos é acentuada, e tem o suporte da informatização que permite um amplo controle do resultado produtivo total, do resultado produtivo por setor, prejuízos, lucros, em uma dimensão intercontinental. Atualmente, segundo o mesmo autor, a divisão do trabalho não possui limites espaciais.

Ora, atualmente, não causa nenhuma surpresa ou estranheza que um empregado se vincule a um empregador com o qual jamais estabeleceu contatos pessoais e em cuja sede jamais se fez presente. Sequer se apresenta como implausível que os sujeitos pactuantes residam, até mesmo, em países distintos.

---

9 BRANDÃO, Jefferson Ramos. Contrato de trabalho na sociedade pós-industrial e a necessidade de revisão dos requisitos da relação de emprego. In: DALLEGRAVE NETO, José Afonso (Coord.). **Direito do trabalho contemporâneo: flexibilização e efetividade**. São Paulo: Ltr, 2003, p. 61.

Ainda ocorre, em algumas situações, de um obreiro trabalhar, exemplificativamente, em sua própria residência, e ali ter instalado um ramal de sua empregadora, através do qual pode fazer ou receber ligações telefônicas como se estivesse na empresa.

Desta feita, a depender do tipo de atividade a ser desempenhada pelo obreiro, não há, em princípio, óbices à descentralização dos seus serviços, a serem executados, fora de uma vigilância direta, como classicamente sempre se concretizaram as relações laborais de subordinação.

Conforme elucida Andrade[10], as alterações, no modo de produção, trouxeram novas profissões como *web designer* e outras decorrentes do uso da informática, por exemplo. Acrescenta, em seguida, que, mais que novas profissões, as mudanças de padrões trouxeram implicações a profissões que sempre existiram, a teor do que ocorre com os advogados, em geral, posto que, com o uso dos meios telemáticos, permitiu-se que um profissional dessa categoria passasse a dispor de maior autonomia no desempenho de suas funções, podendo trabalhar até mesmo à distância do empregador.

Modificou-se, ainda, a própria estrutura de funcionamento das empresas e de comunicação interna. Há empresas, por exemplo, que eliminaram os telefones fixos, utilizando rede social própria com discussões em grupo e troca de informações, além de arquivos ou programas de conversas instantâneas aptos a transmitirem mensagens escritas, por voz, vídeos e imagens.

O modelo de organização das empresas baseado na estrutura hierárquica rígida ou consolidada também foi impactado nos últimos anos, com a extinção da figura do chefe ou superiores intermediários. Com efeito, a empresa, no atual quadro de acirramento da concorrência, compatível com a tenuidade das fronteiras e, evidentemente, com a nova dinâmica do capital, tende a amenizar sua estrutura vertical, assumindo um formato mais horizontal, organizando-se prioritariamente em rede.

A título ilustrativo, registre-se que alguns empreendedores investem em um modelo de gestão diferente do tradicional, apostando em um ambiente de maior liberdade, permitindo a expansão da criatividade de seus trabalhadores e mitigando a rigidez da relação chefe-subordinado.[11] São diversos os casos de empresas com estrutura menos tradicional que têm

---

10 ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz Andrade. **As novas faces da subordinação e os impactos para o direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2014, p. 74-75.

11 Nesse propósito – e unicamente a título figurativo e exemplificativo, observe-se: na empresa Vagas Tecnologia, que gerencia o portal Vagas.com, não há chefes, o que acarreta a liberdade dos trabalhadores para participarem dos projetos que desejarem. Por sua vez, na produtora de games Valve, a figura do chefe foi substituída por um sistema em que grupos temporários são formados por profissionais de várias áreas,

surgido neste novo contexto de mudança tecnológica.

Aliás, vale referir que no contexto de tais mudanças na gestão empresarial, cabe também o novo perfil de empregado idealizado. Com efeito, compatível com a aludida mudança de gestão, o perfil do trabalhador recrutado para a condição também é outro, se comparado ao clássico empregado de poucas décadas atrás. As empresas têm buscado admitir trabalhadores menos dependentes, mais criativos, mais "autônomos", com maior capacidade de resolver problemas e mesmo de liderar grupos. Há, nitidamente, uma tendência ao investimento no trabalhador que não espera determinações de seus superiores, que não aguarda ordens, que soluciona problemas e toma atitudes. Evidentemente, em geral tal ocorre prioritariamente no que se refere a trabalhadores que fazem parte da estrutura administrativa intermediária da empresa.

Não se deve, todavia, entender que a subordinação está, portanto, sendo descartada em face de uma nova gestão. O direito, assim, não haverá de se iludir a esse respeito. O trabalhador empregado é subordinado. As questões que efetivamente dizem respeito ao núcleo deliberativo e determinante de resultados da empresa não ficam em suas mãos.

Assim, na dinâmica pós-industrial, em que surgem novas formas de prestação de serviços, cabe ao Direito do Trabalho evoluir e apresentar nova roupagem aos requisitos tradicionais de caracterização de liame empregatício, sob pena de negar proteção a empregados que, a um olhar menos esmerado, podem ser confundidos com autônomos. A legislação trabalhista, portanto, deve se despir de sua caracterização tradicional, permitindo, uma atualização ou revisão de seus conceitos e requisitos clássicos, com vistas a abranger, de forma justa e eficaz, as novas modalidades de relações de trabalho.

Antunes[12] é um dos estudiosos da questão que observa esse quadro. E ele o faz sob um olhar não jurídico, mas sociológico, por isso mesmo de grande relevância, justamente por permitir observação distinta e a partir de uma ciência que embasa grande parte das dimensões do direito:

> compreender a classe trabalhadora hoje, de modo ampliado, implica entender

---

inexistindo imposição para que determinada pessoa participe de um projeto ou que apenas um líder seja responsável pela coordenação dos demais naquela tarefa. A noticia pode ser encontrada em: http://info.abril.com.br/noticias/carreira/conheca-empresas-que-apostaram-em-novas-formas-de-trabalho-26032013-25.shl?p=2. Acesso em 26 jul 2015.

12 ANTUNES, Ricardo Luiz C.. **O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005, p. 52.

> esse conjunto de seres sociais que vivem da venda da sua força de trabalho, que são assalariados e são desprovidos dos meios de produção. Nessa (nova) morfologia da classe trabalhadora, sua conformação é ainda mais fragmentada, mais heterogênea e mais complexificada do que aquela que predominou nos anos de apogeu do taylorismo e do fordismo.

Em estudo que segue nesse mesmo sentido, Brandão[13] chama atenção para as novas figuras contratuais e as transformações que destoem dos modelos tradicionais de prestação de serviços, desafiando o antigo modelo normativo no caminho "[...] rumo à exclusão de grande parcela de trabalhadores, carentes da tutela protetora".

A subordinação, nesse quadro, em se tratando do marco na discussão da caracterização do vínculo empregatício, deve ser adequada à realidade de cada época, moldando-se aos eventos imediatos que repercutem em tal tipo de relação jurídica.

Trata-se, portanto, de adaptar a própria estrutura teórica à nova realidade decorrente das contemporâneas ferramentas e modos de prestação de serviço. Destaque-se, porém, que a revisão ou ampliação do conceito de subordinação decorre de uma necessidade efetivamente prática e não meramente teórica.

Segundo Appio[14], se as relações trabalhistas foram, progressivamente, transformadas ao longo da história, o conceito de subordinação, enquanto pressuposto de aplicação do Direito do Trabalho, deve acompanhar o seu dinamismo, sob pena de perder o contato com a realidade social que visa exprimir.

No mesmo sentido, Oliveira[15] sustenta que a insuficiência da subordinação jurídica se demonstra, porquanto seu sentido prevalecente e hegemônico (subordinação subjetiva) é a noção de subordinação pessoal ou hierárquica. Seu conteúdo corresponde, essencialmente, ao dueto ordem-punição, elementos externos pautados em uma relação rígida e hierárquica do empregador (superior) com o empregado (inferior). Ainda segundo o mencionado autor, as dinâmicas contemporâneas de trabalho se firmam, cada vez mais, em uma relação aparente de colaboração, ruindo com a antiga e rígida hierarquia. A contemporaneidade enfraquece o enunciador (ordens e fiscalização) para uma afirmação subliminar do enunciado (trabalho).

Desse modo, deve ser conferida uma interpretação mais ampla do requisito da

---

13 BRANDÃO, Jefferson Ramos. Contrato de trabalho na sociedade pós-industrial e a necessidade de revisão dos requisitos da relação de emprego. In: DALLEGRAVE NETO, José Afonso (Coord.). **Direito do trabalho contemporâneo: flexibilização e efetividade.** São Paulo: Ltr, 2003, p. 64.

14 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: 14 fev 2015. E-book, p. 45.

15 OLIVEIRA, Murilo C. S. A ressignificação da dependência econômica. **Revista trabalhista: direito e processo,** São Paulo, ano 10, n. 40, p. 128-147, 2011, p. 131.

subordinação, como instrumento de inserção social do trabalhador e, por conseguinte, concretizador da dignidade da pessoa humana, enquanto direito fundamental do homem, mormente diante dos atuais movimentos de desregulamentação e precarização dos direitos sociais.

Conforme Delgado[16], o emprego, regulado e protegido por normas jurídicas, desponta como um dos principais e mais abrangentes veículos de afirmação socioeconômica da ampla maioria dos trabalhadores, na atual sociedade capitalista. O emprego regulado e protegido por normas jurídicas, desponta como um dos principais e mais abrangentes veículos de afirmação socioeconômica da ampla maioria dos trabalhadores, na atual sociedade capitalista.

4 Quadro no qual se insere a subordinação estrutural

No atual cenário de novas ferramentas de trabalho e de mudanças na estrutura organizacional das empresas, em que não se encaixa a definição clássica e subjetivista de subordinação, buscou-se uma acepção diferenciada de subordinação que permitisse abranger os trabalhadores que, embora não submetidos diretamente aos poderes e ordens dos empregadores, não deixam de ser autênticos empregados.

Conforme discorre Porto[17], houve uma metamorfose do poder no mundo do trabalho, de modo que, à primeira vista, o poder empregatício pode parecer atenuado ou mesmo ausente. Porém, tal ausência é, apenas, aparente, pois dito poder continua presente, por vezes até com mais força, mas se apresenta camuflado ou disfarçado, dificultando sua identificação.

Despontou, então, na doutrina e na jurisprudência o conceito de subordinação estrutural, assim definida pelo jurista Delgado[18]: "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." É ainda Delgado que complementa, nesse mesmo propósito de definir a subordinação estrutural:

> A idéia de subordinação estrutural supera as dificuldades de enquadramento de situações fáticas que o conceito clássico de subordinação tem

16 DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. **Revista Direitos e Garantias Fundamentais,** Vitória, Ano 2, p. 11-40, jan-dez 2007, p. 19.

17 PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária.** São Paulo: Ltr, 2009, p. 82.

18 DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. **Revista Direitos e Garantiras Fundamentais.** Faculdade de Direito de Vitória (FDV), Ano 2, jan-dez 2007, p. 37.

> demonstrado, dificuldades que se exacerbaram em face, especialmente, do fenômeno contemporâneo da terceirização trabalhista. Nessa medida, ela viabiliza não apenas alargar o campo de incidência do Direito do Trabalho, como também conferir resposta normativa eficaz a alguns de seus mais recentes instrumentos desestabilizadores – em especial, a terceirização.

Assim, a subordinação estrutural consiste, em princípio, na sujeição ou subordinação decorrente da inserção do trabalhador na dinâmica e estrutura da empresa, de modo que o seu trabalho integra as atividades que fazem parte do objeto da mesma.

Nos dizeres de Porto[19], a subordinação objetiva se revela na integração da atividade do trabalhador na empresa, fazendo-se presente quando o objeto do contrato de trabalho, isto é, a função a ser executada pelo empregado e as tarefas a serem por ele desempenhadas integram-se e se incorporam na atividade empresarial, compondo a dinâmica geral da empresa, em seu processo produtivo ou de fornecimento de bens e serviços, de sorte que a atividade obreira se apresenta crucial para a consecução dos objetivos empresariais, sejam eles econômicos, técnicos, operacionais ou administrativos.

Deste modo, a subordinação estrutural ou integrativa se afigura de caráter, eminentemente objetivo, com vistas a corrigir os abusos ou as distorções de algumas situações de labor, em que, de forma indubitável, o trabalho do prestador de serviços se apresenta essencial para a consecução do objeto social de sua tomadora de serviços, isto é, quando esteja atrelado à atividade-fim ou atividade essencial da mencionada empresa.

A subordinação estrutural se manifesta, nomeadamente, em situações, em que se busca afastar a roupagem fraudulenta de contratos autônomos, para corroborar o vínculo empregatício em contratos à distância ou descentralizados e, ainda, em terceirizações ilícitas.

A título de exemplo, não há como uma empresa, cujo objeto seja a venda de determinados produtos, alcançar o seu fim, o seu objetivo social, sem, ao menos um vendedor em seu quadro, afigurando-se, *a priori*, fraudulenta a contratação de representantes comerciais ditos autônomos.

Mendes e Chaves Júnior[20], atestando suas experiências adquiridas na condição de magistrados, se referem aos chamados autônomos-dependentes, defendendo que a subordinação, no contexto de tais trabalhadores, persiste, ainda que difusa, latente e diferida,

---

19 PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária.** São Paulo: Ltr, 2009, p. 69.

20 MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural-reticular: o desafio contemporâneo do regime constitucional brasileiro. **Revista trabalhista: direito e processo**. Ano 7, n.28 – São Paulo: Ltr, 2008, p. 109.

o que justifica a extensão a eles dos direitos celetistas. Complementam que o trabalhador, supostamente autônomo, mas, habitualmente inserido na atividade produtiva alheia, a despeito de ter controle relativo sobre o próprio trabalho, não detém nenhum controle sobre a atividade econômica. Citam, como exemplo, a hipótese do motorista agregado, que é proprietário do caminhão em que trabalha (meio de produção). Mesmo na hipótese de dispor de relativa liberdade sobre a execução do trabalho, nada delibera sobre os dois fatores determinantes da legítima autonomia: para quem e quando será prestado o serviço.

De igual forma, a circunstância de um empregado prestar serviços em sua residência ou em outra localidade distinta da sede da empresa, não afasta, por si só, o reconhecimento de sua condição de empregado, notadamente quando o resultado de sua tarefa é essencial ou intrinsecamente vinculada à atividade-fim da contratante.

Ainda, não há como olvidar a estreita relação entre o instituto da terceirização e a subordinação estrutural. O Tribunal Superior do Trabalho (TST), através da Súmula nº. 331, construída jurisprudencialmente, demonstra a clara preocupação e cuidado em restringir a terceirização a atividades acessórias ou secundárias da empresa tomadora de serviços – à exceção do contrato de trabalho temporário, em que há provisoriedade e excepcionalidade de sua aplicação –, resguardando o núcleo principal, ou seja, a consecução do objeto social da referida empresa para os empregados efetivos desta. Permite-se, deste modo, que a empresa tomadora direcione sua atenção, precipuamente, à sua atividade principal, à sua atividade-fim.

A subordinação integrativa, portanto, apresenta o mesmo pressuposto básico aplicável à terceirização ilícita. Esse pressuposto permite que se afaste a roupagem fraudulenta de uma contratação que tem por escopo o alcance da atividade-fim da empresa, ou seja, de seu objeto principal.

Ainda, é importante frisar, que tanto a terceirização quanto a subordinação integrativa se respaldam também na essencialidade do serviço prestado pelo trabalhador, isto é, aquele que, embora não inserido diretamente na classificação do objeto social da empresa, é imprescindível à dinâmica ou ao funcionamento do núcleo empresarial.

Comprovada a execução, pelo obreiro, de serviços essenciais à atividade econômica ou atividade-fim da empresa tomadora de tal labor, desnatura-se a licitude da terceirização e se configura a subordinação estrutural ou integrativa, posto que aquele trabalho alcança o processo produtivo e a dinâmica estrutural de funcionamento ou operacionalidade da tomadora de serviços.

Essa nova noção de subordinação objetiva evitar os abusos e excessos de utilização da contratações precárias de mão-de-obra em atividades em que deve haver a efetiva criação de

postos de trabalho.

Esclarece, ainda, Rodrigues[21] que quando se propõe um novo paradigma de subordinação integrativa, este resulta do próprio desenvolvimento social, de forma a viabilizar a subsunção de um maior universo fático às normas trabalhistas. Em outras palavras, não é porque não se evidencia, em determinado caso concreto, com toda clareza, o poder diretivo ou fiscalizatório, que determinado prestador de serviços deixaria de ser empregado.

A subordinação compreendida em sua dimensão integrativa ou estrutural, supera, portanto, o requisito da evidente emissão de ordem por parte do empregador e reconhece o vínculo empregatício nas situações de efetiva inserção do trabalhador nas atividades-fim ou essenciais da empresa contratante.

5 Conclusão

Diante das constantes e perenes mudanças ocorridas nas formas de prestação de serviços, no atual cenário pós-industrial, notadamente, a tendência à desregulamentação e flexibilização dos direitos trabalhistas, a releitura da subordinação desponta como fator de suma importância para o desenvolvimento e a justiça social, de modo a adequar ou alargar o alcance de sua definição a uma gama maior de trabalhadores.

A releitura do alcance do requisito da subordinação não apresenta, portanto, unicamente, um viés protetivo do trabalhador, mas também social. Com efeito, tutelando os direitos sociais, o Direito do Trabalho não pode ignorar as mudanças pelas quais a sociedade moderna tem passado – não, apenas, em termos tecnológicos como também comportamentais e que, indubitavelmente, repercutem nas formas de prestação de serviços –, sob pena de, em se mantendo estagnado, acarretar a marginalização ou exclusão de um relevante número de trabalhadores.

O alargamento da definição de subordinação, mostra-se premente como fator de inclusão social, de desenvolvimento e de reafirmação do princípio da dignidade da pessoa humana – princípio nuclear da Constituição Federal, para o qual convergem todos os demais – acarretando um maior envolvimento participativo do indivíduo na sociedade e de pleno exercício da cidadania.

Na medida em que busca uma nova análise dos requisitos configuradores do vínculo de emprego – notadamente, a subordinação –, evita-se que uma gama de trabalhadores,

---

21 RODRIGUES, Bruno Alves. Novo paradigma de subordinação na relação de emprego. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho - 3ª Reg**., Belo Horizonte, v.39, n.69, jan./jun.2004, p. 72.

inseridos em um novo contexto de modo de labor venha a ser excluída da tutela justrabalhista. A forma de inclusão desses trabalhadores se faz, conforme aqui se demonstra, através da adoção de nova noção da subordinação, valorizando as novas formas de prestação de serviços que apresentam características que, a uma leitura feita sob as bases da estrita subordinação clássica, alijariam da proteção do direito do trabalho e do padrão mínimo civilizatório por este criado, um número cada vez maior de trabalhadores que são, de fato, subordinados.

Não se trata, porém, de extinguir a definição clássica e tradicional de subordinação e relação de emprego e, sim, de conferir uma interpretação mais ampla e moderna a tais conceitos, de forma a adequá-los à nova realidade social.

Deste modo, no atual cenário econômico, em que as exigências de maior produtividade e diminuição de custos interferem na configuração contemporânea do mercado de trabalho, com um crescente processo de flexibilização e desregulamentação dos direitos trabalhistas, a releitura do conceito de subordinação se apresenta como relevante conceito.

Ele contribui para retirar o trabalhador da marginalização da tutela protecionista do Direito do Trabalho, inclusive – vale lembrar – das normas protecionistas do direito constitucional do trabalho, nomeadamente no que se refere aos artigos 7º a 11 da Constituição Federal – atuando como fator de inclusão social, de justiça social e de reafirmação do princípio da dignidade da pessoa humana.

6. Referências

ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz Andrade. **As novas faces da subordinação e os impactos para o direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2014.

ANTUNES, Ricardo Luiz C.. **O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005.

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: 14 fev 2015. E-book.

BARRETO. Juliano. Conheça empresas que apostaram em novas formas de trabalho. Disponível em: http://info.abril.com.br/noticias/carreira/conheca-empresas-que-apostaram-em-novas-formas-de-trabalho-26032013-25.shl?p=2. Acesso em 26/07/2015

BRANDÃO, Jefferson Ramos. Contrato de trabalho na sociedade pós-industrial e a necessidade de revisão dos requisitos da relação de emprego. In: DALLEGRAVE NETO, José Afonso (Coord.). **Direito do trabalho contemporâneo: flexibilização e efetividade**. São Paulo: Ltr, 2003.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 11 jun 2015.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 22 jun 2015.

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, pp.121-138, 2002.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. **Revista Direitos e Garantias Fundamentais,** Vitória, Ano 2, p. 11-40, jan-dez 2007.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural-reticular: o desafio contemporâneo do regime constitucional brasileiro. **Revista trabalhista: direito e processo,** São Paulo. ano 7, n. 28, p. 95-113, 2008.

MENDONÇA, Francisco Hirllen de Oliveira. Proteção jurídica do teletrabalho. **Revista da ESMAT 13,** São Paulo, a. V, n.5, p. 65-72, dezembro/2012 .

OLIVEIRA, Murilo C. S. A ressignificação da dependência econômica. **Revista trabalhista: direito e processo,** São Paulo, ano 10, n. 40, p. 128-147, 2011.

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

RODRIGUES, Bruno Alves. Novo paradigma de subordinação na relação de emprego. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho - 3ª Reg**., Belo Horizonte, v.39, n.69, p.57-74, jan./jun. 2004.