

# UMA ANÁLISE SOBRE O OBJETO DO DIREITO DO TRABALHO NO CONTEXTO DA NOVA ORGANIZAÇÃO PRODUTIVA



Larissa Lopes Matos <sup>1</sup>

## RESUMO

Aborda-se a necessidade de reformulação do conceito de subordinação jurídica diante do hodierno sistema capitalista de produção que acarreta profundas mudanças nas relações de trabalho, em uma visão dialética do assunto e análise de legislação, teoria e jurisprudência sobre o tema, a partir de um artigo de atualização. Discute-se o referido conceito como elemento essencial de transformação das relações laborais e modificações socioeconômicas fundadas na justiça social. Conclui-se que a reformulação pretendida, se alcançada, poderá ensejar a inserção, no campo de incidência principal do Direito do Trabalho, de vários trabalhadores que necessitam da sua tutela.

**Palavras chave:** Direito do Trabalho. Organização Produtiva. Modernização. Subordinação Jurídica. Dignidade da Pessoa Humana.

## AN ANALYSIS OF THE OBJECT OF LABOR LAWS IN THE CONTEXT OF THE NEW PRODUCTIVE ORGANIZATION

### ABSTRACT

This article aims at analyzing the need of reformulating the conception of juridical subordination due to the contemporary capitalist system having produced a deep transformation in what refers to employment relationships, within a dialectical view of the matter as well as a legislation, theory and jurisprudence analysis carried out from an updating article. A new understanding of juridical subordination is an essential element for the transformation of these employment relationships, and subsequently, socioeconomic modifications based in social justice. As a conclusion, we believe this attitude will incite the insertion of many employees under the protection of labor law.

**Keywords:** Labor Law. Productive Organization. Modernization. Juridical Subordination Dignity of the Human Person.

---

<sup>1</sup> Docente do Curso de Direito (Direito do Trabalho) da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte - FARN. Mestranda em Direito do Trabalho pela Universidad de Palermo – Buenos Aires. E-mail: matos\_larissa@hotmail.com



## 1 INTRODUÇÃO

A organização produtiva do sistema capitalista vem passando por profundas transformações de natureza econômica, social, política e institucional cujas manifestações mais visíveis são as privatizações, as terceirizações, a informatização, a microeletrônica, os processos produtivos automatizados e as mudanças nas relações sociais de trabalho.

Neste contexto, é indiscutível que um dos fatores de mudança das tradicionais estruturas de organização empresarial tem sido o fenômeno da descentralização produtiva. Ainda, as relações de trabalho, segundo Franco Filho (1998), vêm sofrendo profundas alterações em decorrência da globalização e da atuação das transnacionais.

A descentralização produtiva provoca mudanças na estrutura empresarial tradicional que passa a ser desarticulada. Grandes redes empresariais se relacionam com empresas integrantes num vínculo de cooperação, alcançando vários setores de produção de bens e serviços.

No plano jurídico a descentralização se mostra de várias formas: através das terceirizações, dos contratos de franquias, dos contratos de representação comercial etc.

Silva Filho (2001) nos leva a compreender que a manifestação mais genuína da globalização ante o setor laboral é a imperiosa necessidade de realizar mudanças urgentes no sistema regulamentar deste setor, e dessa maneira estar à altura das novas exigências do setor produtivo, garantindo sempre os direitos humanos, civis, laborais próprios das sociedades democráticas.

As novas tecnologias da comunicação e da informação e as transformações na relação capital – trabalho colocam em xeque tanto o protecionismo do Direito do Trabalho, quanto à dicotomia trabalho subordinado *versus* trabalho autônomo. Como consequência, torna-se necessário

canalizar a insatisfação generalizada contra o teratológico regime de relações trabalhistas em vigor, que oprime os desempregados e expulsa os trabalhadores para a informalidade, de um lado, e retira competitivamente das empresas, de outro, para se iniciar com coragem e espírito republicano um novo capítulo na história do Direito do Trabalho, no Brasil (MANNRICH, 2007b, p151-169).

Nas palavras de Kuntz (1998) os novos padrões de tecnologia e de gerencia criam multidões excedentes que deixam aos planejadores e políticos um novo problema: descobrir um meio de reincorporar milhões de trabalhadores à atividade produtiva.

Esse conjunto de transformações ocorridas nos últimos anos, com especial atenção para o liberalismo econômico, provocam um profundo impacto no mundo do trabalho.

Neste modelo econômico posto em marcha, o Estado passa a ter um papel diferenciado, privatizando as empresas públicas e implementando políticas de diminuição de custos sócio laborais.

A nova organização produtiva suscita desafios para os quais devem ser formuladas respostas jurídicas atuais. Dentre os maiores desafios, podem ser destacados: a análise do desenvolvimento da atividade industrial; a evolução das práticas de negócios; e, a alteração que causam no conceito atual de subordinação jurídica, cujas bases precisam ser revistas, de forma a adequá-lo à atualidade.

## **2 ESTUDOS SOBRE A TEMÁTICA DA SUBORDINAÇÃO**

Segundo lições de Uriarte e Alvarez (2003, p. 1170), o conceito de subordinação como fator fundamental do âmbito de aplicação do Direito do Trabalho foi proposto em 1901 por Ludovico Barassi, em seu livro intitulado "Il Contratto di Lavoro nel Diritto Positivo Italiano". Ele entendia ser subordinação a sujeição plena e exclusiva do trabalho ao poder diretivo e de controle do empregador.

Esse conceito baseado na dependência foi construído pela doutrina e jurisprudência considerando a realidade contratual e produtiva apresentada.

As novas tecnologias, a competitividade e as novas formas de organização do trabalho mudam todo o quadro de construção do conceito de dependência. Por isso, paira sobre o Direito do Trabalho uma crise relacionada ao conceito de subordinação.

Os estudos sobre a temática da subordinação no Brasil são recentes e pouco numerosos. Os doutrinadores que abordaram, registraram suas reflexões em artigos publicados em revistas jurídicas ou em meios eletrônicos especializados, de forma pioneira.

Barros, trata de maneira rápida, especificamente sobre o trabalho parassubordinado, restringindo-se a discutir o conceito de parassubordinação,

no qual sugere ser “[...] um modelo intermediário entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo” (BARROS, 2003, p. 266).

Cassar, fez abordagens sem maiores pretensões ou explicações sobre a necessidade de ampliação do conceito. Para essa autora, a parassubordinação é “[...] sinônimo de subordinação e designa o estado de sujeição do trabalhador que não é empregado, podendo ser autônomo, eventual, ou qualquer outra espécie” (CASSAR,2008, p. 269).

Nascimento,explora o assunto com maior profundidade, dedicando, inclusive, um capítulo de seu curso ao tema em referência. O autor fez um comparativo entre a subordinação, a parassubordinação e a autonomia, bem como sobre a colaboração, a coordenação e a continuidade, ensinando que:

O trabalho parassubordinado é uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situa, como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação. Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assimiláveis ao trabalho subordinado (NASCIMENTO,2009a, p. 456).

O autor em questão relaciona alguns autores, a maioria italianos, que tratam da necessidade de reconstrução da teoria da subordinação, numa espécie de comparação entre a doutrina pátria e internacional, sem responder questionamentos essenciais como a configuração da relação de emprego de pessoas que trabalham no sistema de teletrabalho, por exemplo.

Explica Uriarte e Alvarez (2003) que a situação de debilidade contratual dos trabalhadores autônomos que exercem uma colaboração contínua e coordenada, tem sido objeto de tratamento por parte da doutrina italiana que tem desenvolvido o conceito de parassubordinação.

Avançando no tema subordinação, autonomia e parassubordinação, Silva (2004) demonstra que o direito do trabalho enfrenta momento de redefinições, tendo em vista as novas formas de produção e a precarização das relações de trabalho, seja com o aumento do número de trabalhadores, seja com a ampliação das formas de subcontratação de trabalho (terceirização, cooperativas), seja com a simples informalidade ou clandestinidade. Assim, passa a analisar a subordinação e parassubordinação, defendendo a revisão

do âmbito pessoal do direito individual do trabalho, a fim de que passe a abranger todas as formas de relações de trabalho (subordinado, autônomo e parassubordinado).

O direito italiano, conforme ensina Pedreira (2007), trata da *fattispecie* intitulada contrato de trabalho a projeto, uma espécie de parassubordinação acrescida do elemento projeto, onde o trabalhador atuará num projeto, que permite diversas atividades e modalidades de execução. O autor tenta fazer uma diferença entre o trabalho a projeto e a parassubordinação, mas parece não pretender aplicar o instituto a nossa realidade, pois se limita apenas a formular um conceito.

Porto (2009), analisando a características subordinação, declara ter sido o conceito de subordinação identificado com a presença de elementos como a predeterminação de um horário rígido e fixo de trabalho, o exercício da prestação laborativa nos próprios locais da empresa, sob a vigilância e controle assíduos do empregador e de seus prepostos. Trata-se da aceção clássica ou tradicional da subordinação, que podemos sintetizar como a sua plena identificação com a idéia de uma heterodireção patronal, forte e constante, da prestação laborativa, em seus diversos aspectos.

Em seguida, destaca que a figura do trabalhador parassubordinado na Itália e de figuras análogas em outros países europeus, trata-se de trabalhadores que, embora não sejam subordinados (são juridicamente autônomos), são hipossuficientes, pois que dependem economicamente do tomador dos seus serviços. Assim, fazem jus a alguns dos direitos previstos pelas legislações trabalhista e previdenciária.

Ainda, afirma Porto:

[...] a distinção entre as duas hipóteses – subordinação e parassubordinação – se baseia na intensidade do poder diretivo do tomador. Quando este é mais intenso e constante, determinando em detalhes o conteúdo da prestação (além de aspectos relativos ao tempo e lugar em que esta ocorre) está-se diante da subordinação; quando o poder diretivo é menos intenso, expressando-se por meio de instruções mais genéricas, configura-se a parassubordinação. Assim, a plena diferenciação entre os dois conceitos somente é possível caso se adote uma concepção mais restrita de subordinação, que a identifique com a heterodireção patronal forte e

constante da prestação laborativa em seus diversos aspectos, o que corresponde à noção clássica ou tradicional do conceito. De fato, caso se adote uma acepção mais ampla e extensiva de subordinação, as duas figuras acabam se confundindo (PORTO, 2009, p.3).

Em relação ao surgimento de outras formas de trabalho ressalta-se que:

O surgimento de outras formas de trabalho, além do autônomo ou subordinado, corresponde a uma das manifestações da crise do Direito do Trabalho. A figura do chamado trabalho parassubordinado, envolvendo contratos a projeto, para muitos críticos não comprova apenas a crise da subordinação, mas a necessidade de proteger determinados trabalhadores aos quais a lei não dispensa proteção alguma, pelo simples fato de não serem empregados típicos (MANNRICH, 2007a).

No tocante ao posicionamento jurisprudencial, os tribunais ainda têm uma visão tradicional. Apresenta-se de forma especial o Tribunal do Trabalho de Minas Gerais (TRT da 3ª Região), que tem prolatado algumas decisões utilizando terminologias recentes como a subordinação estrutural e subordinação reticular para adequar o critério da subordinação aos anseios dos trabalhadores no contexto das novas relações de trabalho. Vejamos algumas jurisprudências que são verdadeiras doutrinas:

**EMENTA: TERCEIRIZAÇÃO E SUBORDINAÇÃO RETICULAR** – No exercício da função de tele atendimento, inclusive com venda de linhas telefônicas, a autora exercia função perfeita e essencialmente inserida nas atividades empresariais da companhia telefônica (TELEMAR). **E uma vez inserida nesse contexto essencial da atividade produtiva da empresa pós-industrial e flexível, não há mais necessidade de ordem direta do empregador, que passa a ordenar apenas a produção. Nesse ambiente pós-grande indústria, cabe ao trabalhador ali inserido habitualmente apenas ‘colaborar’. A nova organização do trabalho, pelo sistema de acumulação flexível, imprime uma espécie de cooperação competitiva entre os trabalhadores que prescinde do sistema de hierarquia clássica.** Em certa

medida, desloca-se a concorrência do campo do capital, para introjetá-la no seio da esfera do trabalho, pois a própria equipe de trabalhadores se encarrega de cobrar, uns dos outros, o aumento da produtividade do grupo; processa-se uma espécie de sub-rogação horizontal do comando empregatício. **A subordinação jurídica tradicional foi desenhada para a realidade da produção fordista e taylorista, fortemente hierarquizada e segmentada. Nela prevalecia o binômio ordem-subordinação. Já no sistema ohnista, de gestão flexível, prevalece o binômio colaboração-dependência**, mais compatível com uma concepção estruturalista da subordinação. Nessa ordem de idéias, é irrelevante a discussão acerca da ilicitude ou não da terceirização, como também a respeito do disposto no art. 94, II da Lei 9.472/97, pois no contexto fático em que se examina o presente caso, resume da prova a subordinação do reclamante-trabalhador ao empreendimento de telecomunicação, empreendimento esse que tem como beneficiário final do excedente do trabalho humano a companhia telefônica. Vale lembrar que na feliz e contemporânea conceituação da CLT - artigo 2º, caput - o empregador típico é a empresa e não um ente determinado dotado de personalidade jurídica. A relação de emprego exsurge da realidade econômica da empresa e do empreendimento, mas se aperfeiçoa em função da entidade final beneficiária das atividades empresariais (RO 00785-2008-113-03-00-4, Relator Convocado José Eduardo de Resende Chaves Júnior, 1ª turma, DJ 20/02/2009) (Grifos nossos).

-----  
-----  
-----

**EMENTA: CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. TERCEIRIZAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO COM O TOMADOR. No magistério do em. Maurício Godinho Delgado, a subordinação estrutural é a 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.** Incide, dessa forma, o entendimento jurisprudencial firmado pelo inciso I, da Súmula nº 331 do Colendo TST: '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 02/01/1974). Recurso desprovido (RO-00612-2007-026-03-00-3. Desembargador Relator Caio Luiz de Almeida Vieira de Melo. DJ. 23/02/2008). (Grifos nossos).

-----

-----

-----

EMENTA: 'SUBORDINAÇÃO RETICULAR' - TERCEIRIZAÇÃO - EXTERNALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES ESSENCIAIS - EMPRESA-REDE - VÍNCULO DE EMPREGO COM BANCO - **1. A nova organização produtiva concebeu a empresa-rede que se irradia por meio de um processo aparentemente paradoxal, de expansão e fragmentação, que, por seu turno, tem necessidade de desenvolver uma nova forma correlata de subordinação: a 'reticular'.**

2. O poder de organização dos fatores da produção é, sobretudo, poder, e inclusive poder empregatício de ordenação do fator-trabalho. E a todo poder corresponde uma antítese necessária de subordinação, já que não existe poder, enquanto tal, sem uma contrapartida de sujeição. Daí que é decorrência lógica concluir que o poder empregatício do empreendimento financeiro subsiste, ainda que aparentemente obstado pela interposição de empresa prestadora de serviço. O primado da realidade produtiva contemporânea impõe reconhecer a latência e o deferimento da subordinação direta (RO-01251-2007-110-03-00-5. Juiz Convocado José Eduardo de R. Chaves Júnior. DJ. 11/04/2008). (Grifos nossos).

-----

-----

-----

EMENTA: DIRETOR-PRESIDENTE DE SOCIEDADE COMERCIAL – PUREZA E IMPUREZAS DA RELAÇÃO EMPRESARIAL – MARCO DIVISÓRIO, MAS NÃO INTRANSPONÍVEL ENTRE O VÍNCULO ESTATUTÁRIO E O TRABALHISTA STRICTO SENSU – A forma, nem sempre, dá ser à coisa (dat esse rei). **A forma só representa segurança jurídica quando corresponde à realidade dos fatos, pois é a partir desta e não da solenidade, em si, que se formam e se adensam os institutos jurídicos, que, felizmente, estão a cada dia mais rentes à dinâmica social.** Sem uma efetiva correspondência entre a forma e o fundo, a forma afunda e o conteúdo vem à tona. Por conseguinte, a eleição de determinada pessoa física para ocupar o cargo

de diretor, inicialmente, mediante eleição pelo Conselho de Administração, não significa necessariamente que a relação jurídica se desdobrou sob a regência do Direito Comercial. **No terreno trabalhista, nada se forma ou se transforma sem que se examinem os fatos referentes à prestação de serviço.** Exteriormente, a forma pode apontar para um tipo de relação, ao passo que, internamente, para outro bem diferente. Daí a importância do exame dos fatos, isto é, da dinâmica contratual, cujas interfaces podem se revestir de comandos próprios do contrato de emprego, cujo determinismo possui índole cogente. **A subordinação jurídica, atualmente, desvelada e revelada por seus aspectos objetivos, estruturais e reticulares, em certas ocasiões, se dilui sem que desapareça.** Altos empregados ocupam, como designa a própria denominação, cargos situados no ápice da estrutura empresarial. Compará-los com outros empregados é tarefa vã. Nesses casos, não deve haver comparação, porém avaliação introspectiva, vale dizer, intracontratual. Altos empregados, também denominados de executivos empresariais, são aquelas pessoas, que se encontram na alta esfera de comando, mas podem ser comandados, tenuemente, por isso que não perdem a condição subordinativa. Aliás, quem não é sócio majoritário ou proprietário só ocupa cargo desta natureza porque possui uma capacidade diferenciada. No fundo, diferenciam-se dos demais empregados pela posição hierárquica e não pelo tipo contratual. **A subordinação possui diversos matizes, que variam entre a intensidade e a brandura. Se da análise dos fatos se depreende que a prestação de serviços ocorreu sob o comando empresarial, pouco importando se forte ou fraco, presente estando a subordinação estrutural, reticular ou objetiva, tanto no período em que a empresa se constituiu sob a forma de sociedade anônima, quanto no outro lapso de tempo em que se constituiu sob a forma de sociedade por cotas de responsabilidade limitada, o contrato de emprego há de ser declarado, desde que presentes os demais elementos fáticos jurídicos - pessoa física, não eventualidade e onerosidade** (RO 00506-2008-081-03-00-2, 4ª turam, Relator Luiz Otávio Linhares Renault, D. J. 15/06/2009) (Grifos nossos).

Nesta linha, Rapassi (2008) corrobora ser esta nova corrente uma concepção estruturalista da subordinação, com o objetivo de incluir no conceito de empregado todo o trabalhador inserido na “dinâmica do tomador de seus serviços”, vale dizer, no âmbito de repercussão das decisões da empresa principal, ainda que apenas para ‘colaborar’ indiretamente, mas de forma dependente e habitual, visando integrar aqueles que passaram a estar desprotegidos no também denominado sistema de acumulação flexível.

Delgado (2009), ao tratar da evolução do conceito de subordinação, ensina que esta deve ser encarada hoje sob um prisma objetivo, que atua sobre o modo de realização da prestação e não estando a concepção subjetiva do fenômeno da subordinação inteiramente superada, já que é incapaz de captar a presença de subordinação na hipótese de trabalhadores intelectuais e altos funcionários.

A literatura atual, em sua maioria, deixa ainda lacunas conceituais e concretas, bem como justificativas para caracterizar o instituto da subordinação na realidade contemporânea.

Esses novos modos de produção geram relações de trabalho que não se enquadravam na típica relação de emprego, como acontece com o teletrabalho, uma espécie de trabalho a distancia cujo trabalhador tem a sua atividade baseada no sistema *on line* de produção.

Explica Mannrich (2007b, p.151) que “não é mais tão simples determinar quando certa relação é de emprego, apresentando-se em muitos casos rarefeita a subordinação”. Nessa compreensão, apesar de tantas transformações que atingiram o Direito do Trabalho, existe uma insistência em manter a *summa divisio* trabalho subordinado X trabalho autônomo. Enfatiza que há outras formas, como a nova categoria de trabalho a projeto, incorporada à legislação italiana mediante contratos de colaboração continuada e coordenada, às vezes consideradas expedientes astutos para fraudar a legislação protetora.

Apesar das dificuldades de visualização do trabalho subordinado, não se pode fechar os olhos para os casos de dependência diluída ou mascarada que pode ser observada através de indícios que caracterizam a subordinação.

Nesse sentido, importa anotar os registros de Porto (2009) sobre a aplicação do instituto da parassubordinação na legislação italiana:

[...] a parassubordinação gerou resultados diametralmente opostos àqueles sustentados por seus defensores. Estes afirmavam que ela seria uma forma de estender parte da proteção do Direito do Trabalho a trabalhadores autônomos, que dela são excluídos. Mas, na verdade, ela ocasionou a restrição do conceito de subordinação, reduzindo-o à sua noção clássica ou tradicional. Disso resultou que trabalhadores tradicionalmente – e pacificamente – enquadrados como empregados passaram a ser considerados parassubordinados, sendo, assim, privados de direitos e garantias trabalhistas. Foram estendidas pouquíssimas tutelas aos parassubordinados e, mesmo assim, em entidade bastante inferior às correspondentes aplicáveis aos empregados. O resultado é que o custo de um trabalhador parassubordinado é muito inferior àquele de um empregado, o que torna a figura uma via preferencial de fuga ao Direito do Trabalho. Assim, sob a aparência de ampliativa e protetora, a figura é, na essência, restritiva e desregulamentadora. É exatamente o oposto da tendência expansionista necessária para a realização das finalidades e objetivos do Direito do Trabalho (PORTO, 2009).

Nas lições de Mannrich:

Não existe, em nosso ordenamento jurídico, a figura do trabalhador parassubordinado. De acordo com nossa legislação, ou o trabalhador é autônomo, sem proteção alguma, ou é empregado, a quem são garantidos todos os direitos.

No entanto, seria possível corrigir graves distorções com que nos deparamos, nesse sistema dicotômico, assegurando-se a determinados trabalhadores – tidos como autônomos, alguma forma de proteção, com maior segurança jurídica para quem trabalha e quem os contrata, mesmo porque, apesar da autonomia, a dependência econômica justifica alguma forma de proteção própria de empregado (MANNRICH, 2007a).

Talvez esses posicionamentos doutrinários jurisprudenciais de vanguarda, ainda tímidos, sejam os primeiros passos para o reconhecimento de situações antes não consideradas relações de emprego, face ao apego

formal e tradicional da maioria da doutrina pátria, que precisa beber em águas internacionais para uma renovação essencial aos anseios sociais, construindo uma nova hermenêutica protetiva, numa forma de levar justiça a uma classe tida por hipossuficiente dentro da relação de trabalho, fazendo com que o Direito do Trabalho tenha seu objeto preservado de forma atual.

### **3 UMA ANÁLISE ATUAL SOBRE O CRITÉRIO DA SUBORDINAÇÃO**

Uma das conseqüências do sistema capitalista de produção foi a criação de um novo sujeito social: o trabalhador dependente, que não é escravo, nem servo. É um homem livre, como foi declarado pela revolução burguesa, mas atado ao jugo do capitalismo que o tem como força humana a serviço do capital.

O trabalho dependente está diretamente ligado ao conceito de subordinação, que existe como característica essencial da relação de emprego e representa o acesso dos trabalhadores aos direitos e garantias trabalhistas, na medida em que a partir da existência da subordinação na relação de trabalho é possível caracterizar o contrato de trabalho nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho [CLT].(BRASIL, 2009).

O conceito de subordinação é bastante difícil de ser captado por parte dos doutrinadores pelo fato de estar diretamente ligado e influenciado pelas relações econômicas. Mas para grande parte da doutrina o que caracteriza o contrato de trabalho é a existência de subordinação jurídica, ou seja, a sujeição de um trabalhador às ordens e instruções do empregador que goza do poder diretivo.

Essa noção está baseada num esquema contratualista, cuja subordinação jurídica é vista como uma característica do poder hierárquico, cujo empregado é submetido à vontade do empregador.

Há quem entenda a subordinação apenas vinculada ao aspecto econômico ou salarial, bem como técnico. A dependência econômica surge do fato de o empregado ser pago diretamente pelo empregador. Já a dependência técnica está relacionada à faculdade do empregador de dirigir, vigiar e controlar o trabalho do subordinado, que deve obedecer às instruções, métodos, modalidade e disciplinas daquele.

Conceituando subordinação, Mannrich afirma que:

[...] consiste na transferência, ao empregador, do poder de direção sobre a atividade a ser prestada, em decorrência dos naturais limites da autonomia da vontade em face da obrigação assumida de ficar à disposição. Por conta do contrato de trabalho, o empregado coloca-se em estado de sujeição pessoal em face do empregador que, no dia-a-dia, dá conteúdo às obrigações pactuadas genericamente. De todas as notas, a subordinação é o traço essencial para estabelecer-se, com segurança, a distinção entre empregado e autônomo, e entre contrato de trabalho e os demais tipos contratuais, especialmente o de prestação de serviços: trata-se de seu traço fisionômico (MANNRICH, 2007a).

Mas de fato, o dinamismo do sistema capitalista acaba por tornar ultrapassado esse conceito de subordinação advindo de antigos sistemas de produção, pois as mudanças ocorridas no sistema produtivo ensejam novas formas de organização do trabalho e, portanto, alterações nas subordinações do trabalho nas últimas décadas, em especial no que se refere à terceirização; ao teletrabalho ou trabalho a distância; à descentralização da produção; à fusão e à incorporação de empresas; e, à fragmentação do trabalho.

Uriarte e Alvarez (2003, p.1175) elencam uma série de situações aplicadas a nossa realidade no qual se percebe uma fuga ou exclusão do conceito de subordinação e, conseqüentemente, do âmbito de aplicação das normas trabalhistas: "a) a constituição de cooperativas; b) a subcontratação; c) a contratação através de empresas de trabalho temporário; d) o teletrabalho; e) o contrato de franquia; f) a representação comercial; g) *staff leasing e pay rolling*".

Ensina Pedrazzoli (1989 ) que a relação normal de trabalho está perdendo rapidamente a importância em todos os países desenvolvidos. Esta constatação enseja, inclusive na Itália, um ponto de partida para analisar as mudanças mais significativas do Direito do Trabalho nos últimos anos. Os trabalhos atípicos e suas formas jurídicas se multiplicaram, deixando à vista um pluralismo nos esquemas normativos disponíveis; o trabalho autônomo é utilizado para regular as prestações que anteriormente eram realizadas através do trabalho subordinado; incluso dentro do trabalho dependente mais típico, o impacto das novas tecnologias e da informatização acarreta a diversificação de modalidades, formas e tipos de prestações.

Esse fenômeno por que passa a economia tem contribuído para a desestruturação, não só dos mecanismos de solidariedade entre os

trabalhadores, mas inclusive das próprias relações jurídicas laborais. Trata-se das novas formas de organização produtiva que esmaecem a categoria central do Direito do Trabalho brasileiro: a subordinação jurídica, investigando inclusive suas conexões mais estendidas com o conceito de alienação (MENDES; CHAVES JÚNIOR, 2008).

Considerando que na economia e sociedade contemporâneas o vértice do Direito do Trabalho é um tipo especial de trabalhador, qual seja, o empregado, o conceito de subordinação precisa ser analisado, compreendido e ampliado, para situá-lo no contexto atual do capitalismo, tendo em vista que a manutenção do conceito tradicional de subordinação leva a grandes distorções, comprometendo a razão de ser e a própria missão do Direito do Trabalho.

Entender a subordinação é compreender as novas relações de emprego dentro de uma realidade onde acontecem as terceirizações, parcerias público-privadas, privatizações de empresas e várias formas de flexibilização que tentam minorar conquistas laborais conseguidas no longo período de crescimento econômico e de implementação de políticas sociais, que caracterizaram o chamado Estado de Bem-Estar Social, a partir do imediato pós-guerra.

Nas lições de Alleva (2009), a figura do trabalhador traçado sob o conceito de heterodireção que continua a definir o trabalho subordinado está superada, já que as empresas exigem sujeitos capazes de efetuar escolhas autônomas, e não sujeitos pagos para trabalhar e não pensar.

Isto decorre do fato de atualmente o mercado de trabalho buscar a figura do profissional multifuncional ou empregado polivalente, aquele apto ao exercício de diversas atividades ao mesmo tempo e apto a tomar decisões.

Ampliar ou mesmo adequar o conceito de subordinação tem, pois, um efeito socioeconômico fundado na justiça social, na medida em que serão inseridos no campo de incidência principal do Direito do Trabalho vários trabalhadores que necessitam da sua tutela, para não terem as integridades física, psíquica e moral violadas, estando, assim, protegido o objeto desse Direito tuitivo.

#### **4 A NECESSIDADE DE MODERNIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO**

O Direito é, pois, um fenômeno histórico-cultural que transforma a sociedade e é por ela transformado. Desta forma, os conceitos jurídicos devem evoluir de modo a acompanhar as mudanças econômicas, sociais e político-institucionais.

Nas palavras de Barros (2003) a relação de trabalho clássica não pode mais ser considerada como medida geral de utilidade das regras do direito do trabalho. Não é equitativo os trabalhadores independentes continuarem excluídos automaticamente da aplicação do direito do trabalho, tendo-se em conta a necessidade de proteção social desse grupo.

Ademais, ensina Caamano Rojo (2005) que para compreender o atual processo de transformação do trabalho produtivo e seus efeitos jurídicos no ordenamento trabalhista tradicional, é indispensável considerar que o tipo de trabalho que serve de aplicação para o Direito do Trabalho nasceu e se desenvolveu durante a segunda revolução industrial, em uma classe muito particular de organização empresarial, como é a de caráter fordista-taylorista.

Seguindo as idéias do autor em tela, importa registrar que foi o método fordista-taylorista que dividiu os trabalhadores em categorias rígidas (subordinados e autônomos) como também exigia uma rígida supervisão e controle por parte dos superiores, ensejando o desenvolvimento do poder disciplinar e da subordinação.

Mas hoje esse método encontra-se superado, o que acarreta a necessidade de reavaliação das normas trabalhistas, tema atualmente em discussão na seara laboral.

Entretanto, registro que esta distinção foi historicamente necessária. O contrato de trabalho utilizado pelo legislador serviu como mecanismo para identificar os grupos que necessitam de proteção no mercado de trabalho. Assim, pode o legislador, em entendendo a diferença clara que havia entre trabalho autônomo e subordinado, compensar com elevados níveis de proteção jurídica a subordinação a que eram submetidos os trabalhadores.

Enfatizando as transformações do Direito do Trabalho, Mannrich afirma:

O Direito do Trabalho enfrentou longa trajetória, podendo-se apontar quatro fases, seguindo a lição de Maria do Rosário Palma Ramalho:

- de afirmação como área jurídica (final do séc.XIX e final da primeira grande guerra);
- de publicização como ramo jurídico – período entre as duas Grandes Guerras;
- da reprivatização, entre os anos 50 e anos 80, do séc.passado;

- atual, tida como fase da crise do Direito do Trabalho. Nessa trajetória, o Direito do Trabalho sofreu fortes impactos, não só decorrentes da reestruturação provocada pela chamada globalização, como das novas tecnologias da comunicação e informação. Em consequência, surgiram outras modalidades de trabalho, que não o subordinado típico ou autônomo propriamente dito, que não encontraram ainda regulamentação adequada (MANNRICH, 2007a).

Por isso, existe uma necessidade de modernização do Direito do Trabalho. E isto é tão essencial que em 27 de julho de 2007 foi publicado no Jornal Oficial da União Européia o Parecer do Comitê Econômico e Social Europeu sobre o "Livro Verde" – Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI. A Secção Especializada de Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania, incumbida da preparação dos correspondentes trabalhos, emitiu parecer em 2 de Maio de 2007, do qual foi relator D. Retureau (JORNAL, 2009).

Uma das finalidades do parecer foi identificar os principais desafios decorrentes da disparidade entre os regimes jurídico e contratual em vigor e as realidades do mundo do trabalho, com a ênfase no campo de aplicação pessoal do direito do trabalho mais do que do direito coletivo do trabalho.

Ainda, a partir do Tratado de Amsterdã (TRATADO, 2010) a União Européia encomendou a um grupo de profissionais especializados de diversos países, sob a coordenação de Alain Supiot, um estudo sobre as transformações ocorridas no mundo do trabalho e suas repercussões no Direito do Trabalho. Desse estudo saiu um relatório conhecido como Supiot, um complexo de informações sobre a atividade laboral e as mudanças ocorridas hodiernamente.

Nesta perspectiva, uma nova leitura do contrato de trabalho deve ser realizada, tendo em vista o desenvolvimento da atividade industrial e a evolução das práticas de negócios, sendo impraticável entender o conceito de subordinação como foi compreendido nos últimos anos do século passado, numa realidade fordista e taylorista.

Na realidade, conforme afirma Singer (1998) muitas atividades desconectadas do grande capital monopolista passam a ser exercidas por pequenos empresários, trabalhadores autônomos e cooperativas de produção, numa forma de mascarar a realidade fática da relação de emprego.

Como consequência, certo número de postos de trabalho de 'emprego' formais "deixam de oferecer garantias e direitos habituais e de carregar os custos correspondentes. Se for verdadeira a hipótese de que o capital se descentraliza ou que ele prefere cada vez mais explorar o trabalho humano mediante compra de serviços, em vez de contratar a força de trabalho, as relações de produção essenciais do capitalismo estão sofrendo uma transformação radical" (SINGER, 1998, p. 17).

Afirma Viana (2006) que na América Latina, os efeitos da globalização têm sido especialmente profundos, tendo um grande número de países realizado reformas sob o argumento de que precisam ser economicamente competitivos. Assim, fala-se com frequência em aumentar o tempo de trabalho e procura-se incentivar a negociação em nível de empresa.

Considerando esse novo aspecto do sistema de produção é necessário adequar à realidade atual o significado da palavra subordinação. Partindo da premissa de que as antigas formas de produção estão superadas devem ser analisados os aspectos teóricos e empíricos da subordinação, para que o Direito do Trabalho siga as mudanças das relações do trabalho.

Em face de novos fenômenos como, por exemplo, a desverticalização da subordinação (também chamado de terceirização), é preciso abandonar a visão reducionista da relação de emprego, que compreende a relação empregatícia apenas no plano patrimonial.

Ensina Viana (2006, p. 34) que "a reestruturação produtiva recoloca em causa a própria noção de empregador. Para que se possa responsabilizá-lo, é preciso superar os critérios tradicionais e penetrar no interior da rede, como um fio que se desenrola num labirinto."

Nas palavras de Mendes e Chaves Júnior (2008), o que se pretender é revalorizar o conceito tradicional, já sedimentado e absorvido pelo sistema, atualizando-o para o contexto contemporâneo das relações capital e trabalho.

Com maestria, Viana (2006) expõe que é necessário revalorizar o princípio da primazia da realidade, fortalecer a ordem pública trabalhista e desenvolver o conceito de personalidade laboral do empregador, ampliar a responsabilidade solidária ou subsidiária e trabalhar melhor o conceito de dependência econômica (para efeito de responsabilidade).

Se assim não for feito, haverá o esvaziamento do objeto do Direito do Trabalho, na medida em que aumentam o desemprego estrutural e surgem alternativas de trabalho e rendas jamais previstos em décadas passadas.

## **5 DIREITO DO TRABALHO E PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: UMA RELAÇÃO ÍNTIMA**

O trabalho em seu sentido mais amplo é uma manifestação da capacidade criadora do homem, com a virtude de transformar as coisas conferindo-lhes valor. Em um aspecto mais humano, o trabalho é visto como a expressão de uma atividade humana, se diferenciando, assim, do esforço irracional dos animais e da pura energia inanimada da máquina (GARCÍA, 1967).

Considerando o aspecto social e econômico, o autor em apreço, explica ser o trabalho um fato nascido da própria convivência, um meio de relação com as outras pessoas e um fator de produção que contribui para o desenvolvimento social, assim o Direito do Trabalho adquiriu um caráter de disciplina social, pois o trabalho hoje é visto como um fato determinante de inclusão social.

Segundo Franco Filho (1998) o homem é o principal sujeito das relações sociais, o destinatário final das normas jurídicas, o objetivo de tudo, o princípio e o fim. E dentro desse contexto, os movimentos de integração não terão sucesso se não houver preocupação com uma proteção mínima para o homem – trabalhador, que deve ser visto como mola propulsora do progresso. Por isso, tudo o que se pretende fazer, aqui e alhures, deverá sempre preservar o respeito e a dignidade do homem.

Conforme Plá Rodriguez (2000), o princípio da proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador.

Neste ponto é possível aduzir que as relações trabalhistas e os direitos fundamentais, especialmente o princípio da dignidade, estão muito próximos, pois a condição de pessoa humana do trabalhador é elemento fundamental para assegurar direitos que impeçam a violação dessas integridades.

Mas nas palavras de Comparato (2007) os direitos humanos de proteção ao trabalhador só puderam prosperar a partir do momento histórico em que os donos do capital foram obrigados a se compor com os trabalhadores.

Explica com propriedade Caamano Rojo (2005) que na origem, a lei civil foi paulatinamente se transformando em norma trabalhista, que

nasceu com uma finalidade muito precisa de por fim a situações de abuso e exploração que afetavam aos trabalhadores assalariados que prestavam serviços nas fábricas ou em outros recintos industriais.

Ainda, registra que esses abusos eram oriundos da diferença do poder negociador dos empresários e trabalhadores, o que colocava os primeiros em posição de superioridade econômica e, portanto, em condições de ditar normas unilateralmente. Também, o livre jogo da oferta e demanda de emprego num cenário abundante de mão de obra e de escassez de postos de trabalho, bem como a insuficiência de normas próprias do Direito Civil, baseadas no pressuposto da igualdade jurídica das partes contratantes e no princípio da autonomia da vontade, ocasionaram um complexo problema social que reclamou a intervenção estatal para minorar os efeitos maléficos.

A partir desse momento é possível falar em uma origem do Direito do Trabalho. Daí, ser um direito que protege e preserva a dignidade do trabalhador. Tratá-lo de modo distinto é olvidar que o mesmo surgiu por meio de lutas para proteger uma classe hipossuficiente.

Assim, como objeto primordial do Direito do Trabalho, a subordinação deve ser revista. Um novo conceito de subordinação é essencial para certificar a aplicação de créditos trabalhistas que decorrem da relação de emprego, promovendo o princípio da dignidade da pessoa humana, que torna o Estado legítimo para atuar no caminho do resgate e eficácia dos direitos sociais no âmbito trabalhista, assegurando uma vida digna para quem trabalha.

Morais (2005) ensina que competirá ao Poder Judiciário garantir e efetivar o pleno respeito aos direitos humanos fundamentais, sem que possa a lei excluir de sua apreciação lesão ou ameaça de direito, em concordância com a Constituição Federal em seu art.5º, XXXV(BRASIL, 1988).

Ainda analisando previsões da Constituição Federal, é necessário mudanças na própria jurisprudência para que se possa efetivar direitos trabalhistas para algumas classes de trabalhadores que estão à margem dessa realidade, assegurando aos mesmos a aproximação de direitos fundamentais (sociais) que lhes proporcione uma vida digna.

Seguindo os ensinamentos de Barros (2003), entendemos que um traço fundamental no desenvolvimento do Direito do Trabalho é a sua constitucionalização, por meio da influência dos direitos fundamentais e de outros valores enunciados na Constituição Federal.

Importa observar que no panorama atual de rarefação das normas heterônomas e autônomas de proteção ao empregado, deve emergir o primado dos direitos fundamentais como instrumento necessário ao equilíbrio dos

direitos trabalhistas e dos interesses dos empregadores, a fim de conter a precarização das relações laborais e aproximar o trabalhador de créditos trabalhistas que assegurem o mínimo existencial para uma vida digna.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com o atual avanço tecnológico houve a substituição da mão-de-obra humana pelas máquinas e, portanto, uma drástica redução do número de empregos, provocando uma abundância da mão-de-obra que enfraquece a força de trabalho e, por conseguinte, o poder de luta dos trabalhadores. Por isso, fala-se tanto em precarização das relações de trabalho.

Com a produção automatizada passou a existir outro tipo de trabalhador, um trabalhador que parece tratar, muitas vezes, o Direito do Trabalho com um obstáculo a manutenção do próprio emprego, pois abre mão dos seus direitos para tê-lo preservado.

A sociedade contemporânea vive um paradigma que é o avanço tecnológico e os malefícios que causa a massa de trabalhadores, ocasionando, no campo econômico, o predomínio absoluto da lei da oferta e da procura.

O Estado que poderia intervir para proteger o trabalhador, se afasta mais ainda desse papel. Com a queda do Estado de Bem-Estar Social houve o favorecimento do capital que pode se expandir se beneficiando de políticas públicas que flexibilizaram os direitos trabalhistas.

Assim, ao passo que se desenvolve o sistema capitalista, graves seqüelas repercutem diretamente no plano jurídico laboral, promovendo uma drástica destruição de direitos sociais e trabalhistas que torna a classe trabalhadora extremamente desprotegida.

Ainda, as mudanças ocorridas nesse sistema econômico ocasionam o fenômeno da desverticalização da subordinação (*outsourcing*) que rompe com o conceito clássico de hierarquia funcional, dificultando a visualização da subordinação direta entre empregado e empregador.

Além disso, paira uma sensação de substituição das normas laborais por regras mercantilistas, que visam tão somente à geração de riqueza e à acumulação por parte dos mais abonados.

Avaliar todos esses efeitos causados pelas transformações nas relações de trabalho é medida urgente, a fim de adaptar a legislação trabalhista às novas condições de vida dos trabalhadores brasileiros.

A análise das novas formas de subordinação e a ampliação desse conceito proporciona o acesso de grande parte dos trabalhadores brasileiros, que estão à margem da legislação trabalhista, às garantias e direitos sociais mínimos assegurados na Carta Magna, como o lazer, alimentação, moradia, vestuário, bem estar, acesso à saúde e educação de qualidade, numa forma de respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana e efetivação de direitos fundamentais.

A mudança no campo jurisdicional foi realizada com a Emenda Constitucional 45 (BRASIL,2004) que elasteceu a competência da Justiça do Trabalho. Falta, ainda, a mudança no campo material, que possivelmente não precisa nem de reforma legislativa, mas sim doutrinária e jurisprudencial a partir da simples adaptação do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL,2009) à realidade atual, de forma a enquadrar novos trabalhadores no foco de proteção do direito do trabalho, a fim de aproximá-lo de créditos trabalhistas que assegurem o mínimo existencial para uma vida digna.

Reorganizando este conceito essencial à caracterização da relação de emprego, teremos a preservação do objeto do Direito do Trabalho e, portanto a uma sociedade mais justa.

Assim, será resguardada a idéia de que o Direito do Trabalho é um verdadeiro direito social que nasceu e deve desenvolver-se com uma única missão, qual seja, a defesa e promoção dos direitos e interesses dos trabalhadores.

## 7 REFERÊNCIAS

ALLEVA, Piergiovanni. O rubicão do trabalho subordinado. **Revista LTr**, São Paulo, v. 73, n. 02, p. 182-184, fev. 2009.

BARROS, C. M. O futuro do trabalho do direito do trabalho. In: FREDIANI, Yone; ZAINAGHI, Domingos Sávio (Org.). **Novos rumos do direito do trabalho na América Latina**. São Paulo: LTr, 2003. p. 11-22.

BRASIL. **CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT) Saraiva e Constituição Federal**. 36. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL, Leis e decretos. Emenda Constitucional nº. 45 de 30 de dezembro de 2004. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm).. Acesso em: 18 fev. 2010.

CAAMANO ROJO, Eduardo. Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico. **Rev. Derecho** (Valdivia), v.18, n.1, p. 25-53, jul. 2005.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 5. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo: LTr, 2006.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

FRANCO FILHO, Geogenor de Souza. **Globalização e desemprego**: mudanças nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 1998.

GARCÍA, Manuel Alonso. **Curso de derecho del trabajo**. 2. ed. Barcelona: Ediciones Azul, 1967.

JORNAL OFICIAL DA UNIÃO EUROPÉIA. **Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre o Livro Verde**: Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI .Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:175:0065:0073:PT:PDF>> . Acesso em 27/04/2009.

KUNTZ, Rolf. A redescoberta da igualdade como condição de justiça. In: FARIA, José Eduardo (Org.). **Direitos humanos, direitos sociais e justiça**. São Paulo: Malheiros, 1998. p. 144-155.

MANNRICH, Nelson. **Autonomia, parassubordinação e subordinação**: os diversos níveis de proteção do trabalhador e do teletrabalhador. 05 out. 2007 a. Disponível em: <[http://www.mackenzie.br/fileadmin/Graduacao/FDir/Artigos/nelson\\_manrich.pdf](http://www.mackenzie.br/fileadmin/Graduacao/FDir/Artigos/nelson_manrich.pdf)> . Acesso em: 21 abr. 2009.

\_\_\_\_\_. Relações de trabalho autônomo e subordinado: proposta para instituir critérios para sua distinção. In: BRAMANTE, Ivani Contini; CALVO, Adriana (Org.). **Aspectos polêmicos e atuais do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007b. p. 151-169.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural: reticular e alienidade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 32, p. 127-146, jan./jun. 2008. Disponível em: <[http://www.trt15.jus.br/escola\\_da\\_magistratura/revista5.shtml](http://www.trt15.jus.br/escola_da_magistratura/revista5.shtml)>. Acesso em: 01 jun 2009.

MORAIS, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais**: teoria geral, comentários aos arts.1º ao 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudências. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009a.

\_\_\_\_\_. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009b.

PEDRAZZOLI, Marcelo. Las nuevas formas de empleo y el concepto de subordinación o dependência. **Revista de derecho del trabajo**, Buenos Aires: La Ley, tomo XLIX-B, 1989.

PEDREIRA, Luiz de Pinho. Da velha parassubordinação ao novo contrato de trabalho a projeto. **Evocati Revista**, Aracaju, n. 16, abr. 2007 Disponível em: <[http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp\\_codartigo=114](http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo=114)>. Acesso em: 18 abr. 2009.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação: aparência X essência. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 13, n. 2105, 1-23, 6 abr. 2009. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=12572>>. Acesso em: 21 abr. 2009.

RAPASSI, Rinaldo Guedes. Subordinação estrutural, terceirização e responsabilidade no Direito do Trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 12, n. 1738,1-19, 4 abr. 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11123>>. Acesso em: 22 abr. 2009.

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

SILVA FILHO, Cícero Virgulino. **Cooperativas de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001.

SINGER, Paul. **Globalização e desemprego**: diagnóstico e alternativas. São Paulo: Contexto, 1998.

TRATADO de Amsterdam. **Jornal Oficial da União Europeia**, n°. C 340, 10 nov.1997. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/JOIndex.do?ihmlang=pt>. Acesso em: 12 fev. 2010.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DE MINAS GERAIS. Jurisprudências. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/>. Acesso em: 05 ago. 2009.

URIARTE, Oscar Ermida; ALVAREZ, Oscar Hernandez. Crítica de la subordinación. In: ETALA, Juan Jose (Org.). **Revista Crítica mensal de jurisprudência, doutrina y legislación**. Tomo 2003-B. Buenos Aires: La Ley, 2003.

VIANA, Márcio Túlio. A flexibilização pelo mundo: breves notas do XVIII Congresso Mundial de direito do trabalho e seguridade social. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, v. 43, n. 73, p. 29-38, jan./jun. 2006.

