

Elementos fático-jurídicos da relação de emprego: fundamentos e releituras possíveis – a subordinação jurídica

Moisés Nepomuceno Carvalho

Área de Direito: Trabalho

O Direito do Trabalho, como todo ramo jurídico, não deve ser estático nem ser congelado. O Direito do Trabalho já está em estreito contato com a vida real e, por conseguinte, é particularmente sensível às exigências do mundo dos fatos.
(Américo Plá Rodriguez)

Resumo

Propósito – Objetiva o presente artigo a apresentação e argumentação acerca de um julgado da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho – TST, pelo qual se contextualize o debate atinente a um dos elementos que caracterizam a relação de emprego, no caso, a subordinação, com especial atenção às atividades típicas de julgamento realizadas no âmbito dessa Corte Superior.

Metodologia/abordagem/design – Análise jurisprudencial mediante aplicação de hermenêutica prescritiva orientada por temas de direito do trabalho e apoiada na legislação vigente, tendo em foco preceitos de ordem principiológica afetas ao reconhecimento e proteção do labor humano.

Resultados – A aplicabilidade das modernas teorias trabalhista sobre a caracterização e alcance dos elementos que compõem a relação de emprego é um movimento que se afirma no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho – TST, provocando o elasticimento desses conceitos e promovendo o debate acerca de situações atípicas de grande relevância jurídica nos dias atuais, como nos casos de terceirização, nulidade dos contratos de trabalho, responsabilidades pelos débitos fiscais e trabalhistas, dentre tantos outros que denotam o posicionamento do TST no sentido de primar pelo valor social do trabalho.

Implicações práticas – A partir da eleição de um caso paradigmático envolvendo interessantes debates acerca do elemento *subordinação jurídica*, pode-se extrair um eixo delineador do entendimento pretoriano sobre o alcance e a aplicabilidade das teorias trabalhistas que caminham para uma ampliação desse conceito em zonas fronteiriças, numa compreensão mais abrangente de seus vários aspectos, condizentes com a regulação protetiva do direito do trabalho.

Palavras-chave: direito do trabalho; relação de emprego; subordinação jurídica; proteção ao trabalho.

Introdução

O debate acerca dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego é recorrente em matéria de Direito do Trabalho, tendo em vista que o enquadramento do obreiro nesses elementos torna inevitável o reconhecimento do vínculo empregatício, independentemente do acordo de vontades entre as partes, pois resta configurada uma relação jurídica de natureza trabalhista, atraindo, por conseguinte, a rede protetiva juslaboral.

Torna-se perceptível um movimento de alarguemento, elasticimento e/ou ampliação do conceito dos conceitos desses elementos, permitindo sua caracterização em zonas fronteiriças, como nas relações de trabalho, permitindo seu reconhecimento mesmo naqueles casos em que, não obstante a aparência de um contrato de natureza civil entre as partes, tem-se, na verdade, a efetiva prestação de serviços a terceiros com a presença clara de tais elementos. Afigura-se, assim, a importância do tema escolhido para exposição neste breve artigo.

Em tempos de novas morfologias do trabalho, como os representantes comerciais, os contratos de *franchising*, as cooperativas, as parcerias, o teletrabalho, o trabalho a domicílio, somente para citar alguns, essa técnica interpretativa torna-se um instrumento hábil para a efetividade da proteção da relação de trabalho, cujo padrão clássico é, ainda, o que melhor protege o trabalhador, na medida em que reúne e caracteriza tais elementos.

Para tanto, apresenta-se para análise um julgado recente do Tribunal Superior do Trabalho – TST, o processo TST-RR - 394500-42.2009.5.09.0018, selecionado em razão de sua pertinência temática.

Observa-se do julgado a adoção de uma técnica interpretativa apta a sanar o conflito, de modo a conformar a subordinação jurídica aos fundamentos dos marcos constitucional e celetista, tendo em vista as constantes transformações sociais e a dinâmica empresarial no atual modelo de produção capitalista.

Firme nesse propósito, este estudo se desenvolverá em duas seções.

Em um primeiro momento, apresenta-se o conteúdo do julgado, no qual se destacam os pontos que corroboram com as premissas de elastecimento desses elementos e de reexame de seus conceitos, no caso a subordinação; em seguida, revela-se a reflexão crítica acerca da decisão quanto à aplicação da técnica interpretativa, que favoreça a amplitude do arcabouço protetivo, a fim de se verificar a observância da função conformadora desses elementos ao caso concreto.

Desenvolvimento

A ementa do acórdão que se pretende trazer ao debate restou consignada nos seguintes termos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - AVON - EXECUTIVA DE VENDAS – VÍNCULO EMPREGATÍCIO – SUBORDINAÇÃO – REEXAME CONCEITUAL – PONDERAÇÃO EM FACE DO PRINCÍPIO DA LIVRE INICIATIVA – ESSENCIALIDADE NA IDENTIDADE DO TRABALHADOR – ANÁLISE CRITERIOSA DO JULGADOR. **O conceito de subordinação tem recebido tratamento especial pela doutrina, na qual se destaca a necessidade de seu reexame, a fim de amparar, nas palavras de Otavio Pinto e Silva, "a diversificação das relações jurídicas entre os sujeitos que prestam serviços (trabalhadores) e os que deles necessitam para o desenvolvimento de seus negócios (empresários)", impondo-se, desta via a "ampliação dos vínculos de atributividade entre capital e trabalho".** Nessa evolução quanto à abordagem do conceito de subordinação, parte-se do conceito de "subordinação clássico"; trata-se, com brevidade, a defesa de Otavio Pinto e Silva do conceito de "parassubordinação"; passa-se à ampliação conceitual proposta pelo Ministro Mauricio Godinho Delgado para análise da terceirização, "subordinação estrutural"; e, por fim, destacando a proposta de expansão do direito de trabalho, é examinada a proposta de Lorena Vasconcelos Porto de "subordinação integrativa". **Essa evolução conceitual serve para destacar a necessidade de análise do preenchimento dos elementos definidores do vínculo empregatício, com olhar sensível à realidade atual, com as bases legais estabelecidas, mas com a interpretação orientada pelos princípios que justificam e fundamentam o direito do trabalho.** Por outro lado, não se pode desconsiderar o princípio da livre iniciativa, que, nos termos do art. 170 da Constituição Federal, é fundamento da ordem econômica. Nesse sentido, com base em elementos dos autos e nas regras de experiência, reconheço que a reclamada, AVON, destaca-se por se dedicar a um segmento de clientes brasileiros que por muito fora negligenciado pelas empresas brasileiras, as mulheres, sobretudo, aquelas com menor poder aquisitivo. A estratégia de marketing empresarial adotada pela AVON, na qual desenvolveu, com qualidade, produtos especialmente para o fenótipo das mulheres brasileiras, preços acessíveis ao público destinado e, para tanto, tendo em vista a rede de distribuição, permitiu a complementação de renda de grande quantidade de trabalhadoras brasileiras: empregadas domésticas, manicures, cabeleireiras, secretárias, donas de casa, entre muitas outras, não merece ser desencorajada. Dessa via, também, a adoção de critérios para decisão judicial sem atenção a um juízo de ponderação pode inviabilizar todo o modelo de negócio desenvolvido pela reclamada e tornar imperiosa a necessidade de revisão do negócio pela oclusão da rede de vendedoras articulada. Entretanto, não parece razoável que empresas, que atendem o varejo, tenham um imenso contingente de vendedores, os quais compõem uma desmesurável força de vendas em relação aos concorrentes, tenham um número mínimo de empregados, aos quais ficam restritos os "privilégios" dos direitos trabalhistas. Com essas ponderações, destaco que, além de se apoiar na nova doutrina, em que os arts. 2º e 3º da CLT têm recebido interpretação fundada na efetividade ao direito fundamental ao trabalho digno, o reconhecimento do vínculo empregatício, em situações limítrofes, como a discutida nos autos, deve abordar a questão da "identidade" do trabalhador como elemento

determinante da relação empregatícia. Max Weber, no clássico estudo sociológico "A Ética Protestante e o 'Espírito' do Capitalismo", já destacava o papel central do trabalho como elemento a fornecer a identidade do indivíduo na modernidade. Por tudo isso, defendendo que cabe ao Julgador o papel fundamental de buscar depreender das provas se aquele trabalho desenvolvido, a princípio de forma autônoma, passou, em determinado ponto da relação entre as partes, a representar um papel mais significativo na vida do trabalhador, essencial do ponto de vista de sua identidade. No caso dos autos, foi registrado pela Corte a quo que a reclamante fora contratada como revendedora AVON e, posteriormente, elevada à condição de "Executiva de Vendas", na qual passou a ser responsável pela arregimentação, treinamento e gerenciamento do desempenho das revendedoras que indicava, inclusive recebendo cobranças pela quantidade de vendas que essas vendedoras realizavam. Nessa perspectiva, a intensidade dos trabalhos realizados desempenhou papel significativo para a trabalhadora, sendo certo, ainda, que o vigor dos questionamentos por produtividade levou, inclusive, à formulação de pretensão de indenização por assédio moral, a qual ainda que julgada improcedente revela a centralidade daquela relação na identidade da reclamante. Assim, os elementos destacados pela Corte regional indicam que, efetivamente, houve o correto enquadramento jurídico da questão, esbarrando-se qualquer conclusão de forma diversa na incidência objetiva da Súmula nº 126 desta Corte.

Agravo de instrumento desprovido.

(Processo TST-RR 394500-42.2009.5.09.0018, Relator Ministro Vieira de Mello Filho, Julgado em 18/12/2012 – 4ª Turma, publicado no DEJT de 1º/2/2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=394500&digitoTst=42&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0018>>. Acesso em: 23/9/2013, às 11h25). Grifou-se.

Percebe-se que o debate se travou em reconhecer o vínculo de emprego a partir da modalidade de subordinação que definia a relação jurídica entre a obreira e o pretensu tomador de seus serviços, ao destacar que cabe ao julgador o papel fundamental de buscar depreender das provas se aquele trabalho desenvolvido, a princípio de forma autônoma, passou, em determinado ponto da relação entre as partes, a representar um papel mais significativo na vida do trabalhador, essencial do ponto de vista de sua identidade.

É pela formação do vínculo empregatício que se reconhece e identifica os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, cujo padrão clássico é o que melhor protege o trabalhador, ao passo que é por meio dele que se reúnem e caracterizam tais elementos, regulamentando de forma eficaz o labor humano.

Tanto é assim que tais elementos têm sofrido, ao longo do tempo e tendo em vista o grau de desenvolvimento das sociedades e do próprio trabalho, algumas releituras em seus fundamentos, ampliando-os de maneira a abarcarem um maior número de relações que, hoje em dia, fazem-se presentes na realidade das contratações de mão de obra.

Sob essa perspectiva, esclarece VILHENA (1999, pp. 463 e 464) que:

(...) o desenvolvimento da atividade industrial e a evolução das práticas de negócio, as linhas mestras desses padrões conformadores do estado de subordinação também se alteram e evoluem. A missão do pesquisador reside em detectar essas alterações, através das quais o conceito jurídico sofreu revisão em suas bases. E foi exatamente o que se deu com a subordinação, que hoje não mais é vista dentro da mesma forma conceitual com que a viram juristas e magistrados de vinte, trinta ou cinquenta anos passados. Debite-se o fenômeno à própria evolução do Direito do Trabalho (com força expansiva constante) ou a incorporação de quaisquer atividades em seu campo de gravitação (o trabalho intelectual, por exemplo), o fato é que a subordinação é um conceito dinâmico, como dinâmicos são em geral os conceitos jurídicos se não querem perder o contato com a realidade social a que visam exprimir e equacionar.

Comunga desse entendimento SOUTO MAIOR (2008, pp. 47 e 48), ao pontuar, de forma bastante provocativa, que:

Ora, se houvesse algum modo juridicamente válido para que, de forma generalizada, um autêntico empregado não fosse considerado empregado, essa fórmula serviria a todas as pessoas, o que implicaria dizer que não existiria a relação de emprego. O problema é que no Brasil muitos acham que podem ser mais “espertos” que os outros. Enquanto

seu concorrente contrata empregados e os registra, o “esperto” acha que pode – só ele, o concorrente não – admitir trabalhadores para executar os mesmos serviços, mas, por conta de uma mágica qualquer, não os considerar seus empregados e, conseqüentemente, não suportar os custos decorrentes da aplicação do Direito do Trabalho. Claro que isso só pode ser uma doce ilusão, que, ao final, fica bastante amarga.

Ampliam-se, assim, as possibilidades de tutela trabalhista, dando-lhe efetividade aos novos segmentos laborais, e de interpretação jurídica, conformando-a aos direitos fundamentais do trabalho, expressos na Carta Política de 1988, em seu art. 7º, e, indo além, submetendo aos seus princípios cardeais as relações de trabalho “não empregatícias” ou fronteiriças.

Ademais, a extensão da competência da Justiça do Trabalho, inserida pela Emenda Constitucional 45/2004, submete ao crivo dessa justiça especializada, igualmente, as ações oriundas de relação de trabalho, o que motiva a teoria e a prática a repensarem os fundamentos e princípios que orientam o ramo justralhista.

Nos últimos anos, por exemplo, foram construídas teorias de expansão sobre a reflexão da possibilidade da existência de relações de emprego com os trabalhadores avulsos, prioritariamente os da zona portuária, mas já se chega a pensar nessas questões em relação aos trabalhadores avulsos de portos secos, denominados “chapa”, ante a similitude de atribuições e a natureza da ocupação.

Tem-se, assim, um terreno fecundo para se repensar os elementos fático-jurídicos da relação de emprego e sua conseqüente e abalizada extensão para a efetividade da tutela dessa relação de trabalho, abrindo possibilidades de conformação dessas relações a um patamar constitucional mínimo de valorização do trabalho e do próprio trabalhador, que pode ser empregado ou não, inclusive pela própria dicção do texto constitucional, ao estabelecer no *caput* do art. 7º que são *direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social* e passa a elencar os direitos.

Mas quais são as possibilidades dessa nova interpretação?

Maurício Godinho Delgado traça três possibilidades de abertura do Direito do Trabalho, concluindo pela possibilidade de utilização das duas primeiras e abrindo uma terceira via de expansão, baseadas na: i) efetividade do Direito do Trabalho, ou seja, o cumprimento de seus preceitos pelo alargamento da tutela trabalhista, submetendo o caso concreto ao cumprimento da norma; ii) ampliação do processo de interpretação dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, objetivando alcançar as contratações fronteiriças ao padrão clássico ou dúbias, como por exemplo o trabalho em domicílio, a representação comercial, a terceirização trabalhista, dentre outras; e iii) ampliação do Direito do Trabalho para relações não empregatícias, forte na premissa de que todos os trabalhos, de algum modo e em determinada intensidade, promovem a dignidade humana, enquanto instituto apto à consecução da cidadania e da justiça social.

Assim, em observância a essas possibilidades, a dignidade no âmbito trabalhista está abrigada pelo Direito do Trabalho, enquanto direito fundamental, devendo ser assegurada e reconhecida em todas as relações estabelecidas entre trabalhadores e tomadores de seus serviços, num esforço interpretativo e de subsunção da norma ao caso concreto, o que, aliás, tem ocorrido com os trabalhadores avulsos, por exemplo.

Cabe salientar que ampliar as relações de emprego, seja pela via legislativa ou pela via jurídica, significa observar o art. 7º, *caput*, da Constituição Federal de 1988, que orienta o intérprete, ao estabelecer diretrizes de inclusão e de exclusão, mas, partindo da premissa de que direitos devem ser interpretados de forma ampliativa, abre-se espaço para se perquirir se tais direitos fundamentais são direitos de trabalhadores em geral ou somente de empregados.

Esse dispositivo não apenas lança direitos individuais trabalhistas, mas, também, estabelece direitos de seguridade social, sendo assim, não parece razoável desvincular direitos de trabalhadores e direitos de empregados, pois todos abarcados pelo patamar constitucional mínimo de proteção ao trabalho.

A ampliação dos direitos fundamentais do trabalho para as relações de trabalho oriundas da intermediação de mão de obra não tem por objetivo engessá-las ou inviabilizá-las, mas, sim, estabelecer um patamar constitucional mínimo de proteção, haja vista que as relações de emprego clássicas já contam com um arcabouço normativo que as asseguram, o que se pretende é o reconhecimento de que os direitos fundamentais do trabalho possam ser absorvidos por qualquer relação e não somente por esta última.

O desafio que se propõe para a teoria, e porque não à prática, é, portanto, a extensão dos direitos fundamentais trabalhistas como fundamento constitucional para qualquer relação de trabalho e não apenas para as relações celetistas, com alguns autores radicalizando essa visão, como é o caso de Antônio Álvares da Silva, que em suas obras aborda, com magisterial perspicácia, as polêmicas atuais do mundo do trabalho.

A subordinação do trabalhador, portanto, mostra-se como um dos elementos mais complexos nas modalidades de contratação fronteiriças, pois o trabalhador possui uma relação de trabalho com o tomador de seu serviço, mas, ante a capilaridade dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, os elementos que se apresentam no mundo da vida acabam sendo “jurisdicizados” no mundo do direito.

Daí porque GODINHO pauta-se, com propriedade, na concepção de se ampliar o conceito de subordinação, propondo que o ponto de identificação desse elemento da relação de emprego seja a própria inserção estrutural do obreiro na dinâmica do tomador de seus serviços. Nas suas palavras: “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*” (2006, p. 667).

Cabe destacar que não se devem confundir os requisitos contratuais com os pressupostos, ou elementos fático-jurídicos, da relação de emprego, pois estes asseguram a condição da relação de emprego, já aqueles asseguram a validade dessa relação.

Outro ponto que merece atenção é o perceptível equívoco da legislação ao identificar a subordinação com a dependência econômica, ao passo que esta vai além dos contornos jurídicos da relação de emprego. A subordinação não pode ser compreendida, de forma imediata, como qualificadora da dependência, pois o sentido clássico, ou subjetivo, de subordinação era concebido na relação direta com e pelo comando do empregador, ou seja, visível pelo grau de ordens emanadas pelo empregador ao empregado.

Recorre-se à lição de SOUTO MAIOR (2008, p. 52), a fim de aclarar mais o que se está examinando, quando este pontifica que:

Quanto à dependência econômica, é importante não confundir as coisas. Este aspecto, relevante, mas não determinante da relação de emprego, não deve ser visto a partir da vinculação da pessoa com seu próprio trabalho. Em outras palavras, a característica da dependência não pode ser enunciada pela vinculação que toda pessoa tem com o seu próprio trabalho.

Concluindo que:

De todo modo, como dito, o aspecto da dependência econômica não é decisivo para a configuração da relação de emprego, pois primeiro, a exclusividade não é elemento essencial do vínculo empregatício e assim um trabalhador pode depender economicamente de mais de um contratante, tendo em cada um deles um vínculo de emprego específico; e, segundo, em uma dada relação jurídica o trabalhador pode se vincular sem uma situação de dependência econômica com seu contratante e mesmo assim caracterizar-se a hipótese de uma relação de emprego. (2008, p. 53)

Exemplifica com o caso de juízes que se vinculam a uma determinada instituição de ensino para ministrar aulas, dependência econômica evidentemente não há, mas nem por isso resta desconfigurada a subordinação jurídica deles com as respectivas instituições, esta, sim, elemento essencial do vínculo empregatício.

Saliente-se, por oportuno, que a subordinação jurídica se distingue da sujeição pessoal na medida em que as ordens do empregador se limitam aos contornos da relação de emprego, do contrato de trabalho firmado entre as partes. Subordinação e poder empregatício são, assim, faces da mesma moeda, afinal, alguém obedece porque alguém comanda.

Desloca-se, mas não se desconsidera, o grau de intensidade das ordens quando o empregado se integra aos fins do empreendimento, numa tentativa de se ampliar os contornos da subordinação para alcançar a proteção de outras relações fronteiriças ao Direito do Trabalho, como é o caso da terceirização, modalidade de contratação pela qual o obreiro se integra à estrutura do empreendimento, independentemente de receber ou não ordens diretas do tomador de seus serviços, na medida em que o trabalhador acolhe a direção dada pelo tomador de serviços.

Feitas essas considerações, observa-se uma tentativa, no marco da relação trabalhista, de ampliação do conceito de subordinação jurídica, como contraponto às tentativas de precarização das relações de emprego, por meio da desregulamentação desse elemento, como, aliás, pode-se perceber com a parassubordinação¹.

Surgida na Itália, a parassubordinação é uma tentativa de desregulamentação das relações de trabalho, pela qual, trabalhadores que mantêm um feixe de poderes inerentes à ideia de autonomia, mantêm a subordinação, mas, ao mesmo tempo, apresentam na relação de trabalho feixes de autonomia.

O Direito do Trabalho deve rechaçar essas fórmulas de precarização do labor, ante a perspectiva clássica e de matriz constitucional, como ramo jurídico de inclusão social e econômica, concretizador, por excelência, de direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano.

Nessa esteira de raciocínio, transcreve-se ementa de um julgado do TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. COOPERATIVA. PROFESSORA DE ENTIDADE DE ENSINO. SIMULAÇÃO E FRAUDE. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA TAMBÉM CONFIGURADA. RECONHECIMENTO, PELA INSTÂNCIA ORDINÁRIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO, DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO, CORRIGINDO A IRREGULARIDADE E RESTAURANDO O IMPÉRIO DA CONSTITUIÇÃO E DA CLT. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O Direito do Trabalho, classicamente e em sua matriz constitucional de 1988, é ramo jurídico de inclusão social e econômica, concretizador de direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º, CF). Volta-se a construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), erradicando a pobreza e a marginalização e reduzindo as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, IV, CF). Instrumento maior de valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, IV, art. 170, *caput* e VIII, CF) e veículo mais pronunciado de garantia de segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualdade e justiça às pessoas na sociedade econômica (Preâmbulo da Constituição), **o Direito do Trabalho não absorve fórmulas diversas de precarização do labor, como a parassubordinação e a informalidade.** Registre-se que a subordinação enfatizada pela CLT (arts. 2º e 3º) não se circunscreve à dimensão tradicional, subjetiva, com profundas, intensas e irreprimíveis ordens do tomador ao obreiro. Pode a subordinação ser do tipo objetivo, em face da realização, pelo trabalhador, dos objetivos sociais da empresa. Ou pode ser simplesmente do tipo estrutural, harmonizando-se o obreiro à organização, dinâmica e cultura do empreendimento que lhe capta os serviços. Presente qualquer das dimensões da subordinação (subjetiva, objetiva ou estrutural), considera-se configurado esse elemento fático-jurídico da relação de emprego. No caso concreto, o TRT consigna que a segunda Reclamada, sob o manto de uma cooperativa, agiu de maneira a dissimular o vínculo empregatício existente entre a Reclamante e a primeira Reclamada, uma vez que a relação cooperativa não se configurou válida. Nesse sentido, assinala o Órgão Judicial *a quo* a total inconsistência da alegação de que o trabalho da Reclamante se dava de forma autônoma e livre, tendo em vista a inevitável subordinação inerente à natureza da relação entre instituição de ensino e professor, o qual deve seguir as diretrizes educacionais daquela e cumprir horário estrito concernente às lições aos alunos da instituição. Além disso, despontou claro que a primeira Reclamada terceirizou serviços irregularmente, pois o magistério é atividade primordial e essencial, função finalística da instituição de ensino, constatando-se, por isso, a ilegalidade destacada pela Súmula 331, I/TST e a necessidade de reconhecimento do vínculo empregatício. Assim, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os fundamentos da decisão denegatória, que

¹ Lorena Vasconcelos Porto faz uma análise dessa moderníssima modalidade de subordinação em sua obra *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária* (São Paulo: Ed. LTr, 2009), pela qual a autora avalia se de fato a presença de feixes de autonomia numa prestação de serviços tem a possibilidade de desnaturar a relação jurídica de emprego. Se há predominância da intensidade de ordens, de subordinação integrativa e objetiva, mesmo que havendo algum feixe de autonomia do obreiro, não se deve admitir a desregulamentação da relação de emprego por meio da figura da parassubordinação, enquanto instrumento hábil à precarização do trabalho.

subsiste por seus próprios fundamentos. **Agravo de instrumento desprovido.**

(Processo TST- AIRR-132800-24.2007.5.02.0015, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, Julgado em 19/6/2013 – 3ª Turma, publicado no DEJT de 21/6/2013. Disponível em: <https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=1513&anoInt=2012>. Acesso em: 26/9/2013, às 15h10). Grifou-se.

O pensamento jurídico laboral, portanto, deve se pautar pela ótica de que os trabalhadores – e não somente os empregados – estão sob o manto protetivo do Direito do Trabalho, fazendo jus aos direitos e garantias minimamente civilizatórios do arcabouço normativo de cunho protecionista, afinal, todas as vezes que surge a oportunidade para a implementação dessas fórmulas de precarização, a iniciativa empresarial não hesita em adotá-las, como forma de se eximir das obrigações trabalhistas, abrindo-se temerário espaço à desregulamentação do labor humano.

Conclusão

O Direito do Trabalho avança por novos rumos, seja pelas modificações da vida social, seja pelas reformas legislativas, seja pela forma de se trabalhar, de maneira que a própria regulamentação do trabalho vai evoluindo e se modificando, contudo, nem sempre as modificações são para uma situação melhor, mas permanece a esperança de que o trabalho humano seja valorizado como um dos bens mais preciosos das relações sociais, merecendo seu estudo uma análise casuística, aprofundada e comprometida com os anseios de desenvolvimento social, propiciando uma visão abrangente dos diversos fenômenos relacionados ao Direito do Trabalho.

No momento em que novos ventos sopram para a Justiça do Trabalho, reforçada institucionalmente pelo aumento de sua competência material, a expansão do debate científico, proporcionada pela visão das diferentes experiências, acaba por se fazer um caminho imprescindível para o alargamento de seus institutos e princípios norteadores.

Referências Bibliográficas:

DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos Fundamentais na relação de trabalho**. In: Revista Legislação do Trabalho. São Paulo: Ed. LTr, 2006, Ano 70, nº 6.

HOUAISS, Antônio. **Houaiss Eletrônico – Versão monousuário 2009.3**. Instituto Antônio Houaiss. *Sine loco*: produzido e distribuído por Editora Objetiva Ltda., novembro de 2009.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de Direito do Trabalho: a relação de emprego, volume II**. São Paulo: Ed. LTr, 2008.

VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos**, 2ª ed. São Paulo: LTr, 1999.

Sites visitados:

<www.tst.jus.br>