

A (IN)CERTEZA NA DEFINIÇÃO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

THE (UN)CERTAINTY IN THE DEFINITION OF LEGAL SUBORDINATION

Matheus Gallarreta Zubiaurre Lemos*

RESUMO

Este artigo pretende analisar o instituto jurídico da subordinação como sentido do vocábulo **legal dependência**, para avaliar se há certeza quanto à definição do critério diferenciador da relação de emprego. Na primeira seção, é realizada a análise do que a doutrina entende como subordinação enquanto significado do significante dependência. Na segunda seção, pesquisa-se uma espécie de litígio específico na jurisprudência do TRT4 para avaliar se há uniformidade nas decisões que enfrentam essa discussão. Ao final, conclui-se pela confirmação da hipótese de que não há certeza doutrinária e jurisprudencial sobre a questão, incorrendo-se em insegurança jurídica. O método utilizado foi o hipotético-dedutivo, com pesquisa bibliográfica e jurisprudencial.

PALAVRAS-CHAVE

Insegurança Jurídica. Subordinação. Vínculo de emprego.

ABSTRACT

This paper aims to analyze the legal institute of subordination as a meaning of the legal word dependence, in order to assess whether there is certainty when defining the differentiating criterion of the employment relationship. In the first section, an analysis is made of what the doctrine understands as subordination as a meaning of dependence. In the second section, a specific dispute is researched in the TRT4 case law to assess whether there is uniformity in the decisions facing this discussion. At the end, the conclusion is through the confirmation of the hypothesis, in which there is no

* Advogado (Rossi, Maffini, Milman e Grando Advogados). Mestre em Direito com Ênfase em Direito do Trabalho pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pelo Centro Universitário Ritter dos Reis (UNIRitter). Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). E-mail: mgzlemons@gmail.com.

doctrinal or jurisprudential certainty on the issue is confirmed, resulting in legal uncertainty. The method used was hypothetical-deductive, with bibliographical and jurisprudential research.

KEYWORDS

Employment relationship. Legal uncertainty. Subordination.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
 - 2 A indefinição da subordinação na doutrina;
 - 3 A indefinição da subordinação na jurisprudência;
 - 4 Considerações finais;
- Referências.

Data de submissão: 16/10/2023.

Data de aprovação: 05/01/2024.

1 INTRODUÇÃO

Quando foi promulgado o Decreto-Lei 5.452 (BRASIL, 1943), o mundo do trabalho era diferente do atual. Predominantemente, quem alienava sua força de trabalho para garantir a própria subsistência, ou a subsistência de sua família, estava imerso em uma sociedade industrial incipiente, laborando sob ordens do destinatário dessa alienação. Nesse contexto, os dispositivos que pretenderam definir os sujeitos destinatários daquela nova legislação estabeleceram que empregado seria a pessoa física que prestasse serviços de natureza não eventual, mediante salário e sob a dependência do empregador (BRASIL, 1943).

Passados 80 anos da vigência da CLT, é possível afirmar que, para a doutrina e jurisprudência amplamente majoritárias, trabalhar sob dependência significa trabalhar mediante subordinação. Ou seja, no Brasil, para que se tenha uma relação de emprego – e, portanto, para que incida a proteção juslaboral – o trabalhador deve trabalhar sob subordinação do tomador do serviço, que então se chamará empregador. Entretanto, não há segurança quando se busca uma definição da subordinação. Quando historicamente se construiu o sentido da locução sob dependência, assentou-se que

ele é o equivalente à subordinação. Porém, quando se procura a definição de subordinação, começam a surgir as dificuldades. Por isso, a questão-problema que orienta esse artigo é: há uma definição segura de subordinação que permita aos contratantes saber se a legislação trabalhista se aplica ou não? Parte-se da hipótese de que essa definição não existe.

Esse estudo se justifica porque a subordinação é hoje o instituto mais relevante para a definição da incidência da legislação trabalhista. A doutrina, na leitura conjunta dos arts. 2º e 3º da CLT (BRASIL, 1943), estabelece outros requisitos, quais sejam, a não eventualidade, a onerosidade e a pessoalidade, mas esses últimos são de mais fácil verificação e menos problemáticos. Por sua vez, a subordinação continua levantando debates inconclusivos ao mesmo tempo em que fundamenta condenações e absolvições na Justiça do Trabalho. Sendo assim, é necessário avaliar se as definições da relação de emprego, e a consequente observância da legislação trabalhista, estão assentadas em um terreno firme, capaz de fornecer segurança aos contratantes e à sociedade nas relações jurídicas. É possível saber razoavelmente o que é um trabalho subordinado e sobre o qual incide a legislação juslaboral? A resposta a essa pergunta é fundamental porque – caso seja negativa – estará residindo sobre o mundo do trabalho uma indefinição de consequências sociais e econômicas vultosas. Uma relação de trabalho posteriormente qualificada como empregatícia pelo Poder Judiciário pode gerar uma condenação elevada. Por outro lado, uma relação de trabalho que pode ser empregatícia, mas não o é, priva injustamente o trabalhador de uma série de direitos que poderiam assegurar uma dignidade eventualmente maculada.

Para responder o problema eleito, será investigado como a doutrina e a jurisprudência trabalham a definição do instituto da dependência/subordinação, buscando avaliar a existência ou inexistência de um consenso razoavelmente seguro. Este é o objetivo geral. Já para atingi-lo, procurar-se-á cumprir dois objetivos específicos. Primeiramente, será realizada uma análise

da doutrina nacional e internacional, intentando encontrar alguma concordância. Em segundo lugar, é realizada uma pesquisa quantitativa no âmbito do Tribunal Regional da 4^a Região, para que se entenda o tratamento do instituto por um tribunal nos casos em que se postula o vínculo de emprego. Nessa avaliação quantitativa, optou-se por analisar os revendedores de cosméticos, uma relação de trabalho que está fora das discussões mais notórias acerca da matéria, bem como sobre a qual não há regulamentação específica. Assim, evita-se o debate apaixonado e também se evitam os casos em que há exclusão da subordinação em sua acepção objetiva apenas por determinação legal, o que pode ocorrer, por exemplo, no caso dos representantes comerciais ou dos corretores de imóveis. O método a ser utilizado é o hipotético-dedutivo, com pesquisa bibliográfica e jurisprudencial.

Se cumpridos tais objetivos, é possível concluir, ao final, a confirmação, ou não confirmação, da hipótese acima mencionada.

2 A INDEFINIÇÃO DA SUBORDINAÇÃO NA DOUTRINA

Para que sejam concedidos todos os direitos ao empregado e impostas as obrigações ao empregador, a incidência das leis trabalhistas exige que o contrato de trabalho possua elementos próprios e uma estrutura diferenciada. Entende-se que somente assim se evitará a confusão com outros contratos que podem ser bastante similares ao contrato de emprego (CABANELLAS, 1949, p. 197). É necessário identificar quem precisa de proteção, e quem contrata o empregado deve saber quais são as suas obrigações, já que elas são maiores e mais intensas do que as de um tomador de serviços comum. Mesmo com toda essa importância, a dificuldade nessa identificação sempre se fez presente, e é ainda maior atualmente. Segundo Oliveira (2011, p. 24), a dependência é o traço constitutivo da singularidade do direito do trabalho. O autor explica que a justificativa ontológica desse ramo especializado é a condição essencialmente dependente do trabalhador assalariado

para com o Capital, mas que, apesar da certeza sobre o critério diferenciador, remanesce a dúvida sobre no que ela consiste.

Um dos sentidos mais aceitos para a dependência é a dependência econômica. Para boa parcela da doutrina pátria clássica, o direito do trabalho surgiu com o intuito de proteger o assalariado, ou seja, aquele que vende sua força de trabalho em troca do salário que provê sua subsistência. Cesarino Júnior (1980), por exemplo, classificava os homens em proprietários e não proprietários, o que, para ele, equivalia à divisão entre ricos e pobres. Na sua lição, aqueles que não são proprietários somente possuem sua força de trabalho e são denominados como hipossuficientes; já os proprietários são os autossuficientes. Os primeiros estão em relação aos segundos numa situação de hipossuficiência absoluta, pois dependem deles para viver e fazer viver sua família, e garantem a sobrevivência com o salário pago pelo seu trabalho. Do outro lado, os autossuficientes possuem bens, os meios de produção, e contratam a prestação de serviço dos hipossuficientes. Ele conclui que, como proprietários, possuem a liberdade de dispor das coisas e dos homens, porque são senhores dos instrumentos de trabalho e também detêm poder de comando sobre os trabalhadores. Dessa forma, aquele que é socialmente poderoso, exercendo sua liberdade, produziria a escravidão daquele que é fraco (CESARINO JUNIOR, 1980, p. 40-45). Nesse sentido, a dependência econômica poderia ser o critério diferenciador da relação de emprego: aquele que aliena sua força de trabalho por um salário seria empregado.

No entanto, a ideia de que é possível configurar uma relação pensando na oferta de trabalho por assalariamento resulta na aceitação da exploração da própria pessoa, porque autoriza uma apropriação do trabalho – o qual não pode ser separado da própria pessoa. Assim, a par da importância histórica e ontológica da dependência econômica, ela é mais aceita como a causa pré-jurídica justificadora da criação do direito trabalhista (OLIVEIRA, 2011, p. 175). Para La Cueva (1954), a dependência econômica é consequência da posição que os trabalhadores e

a classe trabalhadora ocupam no fenômeno da produção. Essa circunstância, para o autor, geralmente se apresenta como um fato nas relações de trabalho. Mas ele discorda da necessidade de que o trabalhador se coloque em uma posição de dependência econômica para que possa celebrar um contrato para a prestação de serviços. Assim, a dependência econômica seria uma realidade, mas não deveria constituir um elemento essencial para a relação de trabalho. Entende que o direito do trabalho surgiu para a proteção do operário e, nesse momento genético, até seria justificável a teoria da dependência econômica. Porém, a partir do momento em que a disciplina se direcionou para proteger o trabalho humano de forma ampla, ultrapassando a proteção exclusiva dos trabalhadores industriais, a ideia de dependência econômica não poderia mais ser o critério individual da relação de emprego (LA CUEVA, 1954, p. 484-485).

Essa ideia também reverberou na doutrina pátria clássica. Nesse ambiente em que houve a expansão do direito do trabalho, Russomano sustenta que pode acontecer de o empregado não depender economicamente do seu empregador. Para ele, é perfeitamente possível e “muito comum” que o trabalhador não dependa da sua remuneração, como, por exemplo, quando possui uma fortuna pessoal. Narra até mesmo uma situação com que afirma ter tido contato. Nela, em sentido inverso ao da teoria da dependência econômica, o empregador, proprietário de um pequeno armazém, tomou empréstimo do seu empregado e, atrasando o pagamento, “ficou à mercê de seu empregado, sem que o empregado deixasse de ser empregado” (RUSSOMANO, 1968, p. 26). Catharino também apresenta a mesma razão para rechaçar o critério: se ele fosse adotado, seria possível que uma independência financeira do empregado, ou que um salário muito excedente às necessidades do trabalhador, afastasse o vínculo de emprego (CATHARINO, 1982, p. 203-204). Para Lamarca, embora o direito do trabalho tenha, na sua origem, intentado proteger os economicamente débeis, hoje em dia, dada sua autonomia, não se satisfaz mais com esse critério diferenciador: as normas

especiais estão vigorando e não interessa qual a condição social do prestador de serviços, porque as leis sociais vão se aplicar a quem se empregar independentemente da sua situação pessoal (LAMARCA, 1969, p. 103-104).

A dependência econômica restou afastada como um sentido possível da locução sob dependência, prevista no art. 3º da CLT. A doutrina juslaboral clássica, bastante profícua na busca do significado ideal, ainda analisou alguns outros sentidos, como a dependência técnica e a dependência moral. Porém, nenhum deles com o fôlego que a dependência econômica demonstrou. Em apertada síntese, eles não consistiriam em um conceito jurídico, puro, abrangente e preciso da relação de emprego¹.

Como vitoriosa do debate teórico, vingou a subordinação como sentido supostamente unívoco do significante legal. Ela seria o conceito abstrato, geral e dotado de certeza capaz de qualificar uma relação como relação de emprego. Russomano, após analisar os outros sentidos aqui mencionados, conclui que a resposta para a solução do problema sobre o significado da dependência se dá pelo que ele chama de princípio da subordinação jurídica, ou da dependência hierárquica, segundo o qual o trabalhador coloca sua força de trabalho voluntariamente ante o empregador, por força do contrato individual do trabalho (RUSSOMANO, 1968, p. 28).

Assim como no afastamento dos outros sentidos de dependência, a consagração desse entendimento no Brasil

¹ A utilização da dependência econômica para os fins pretendidos feriria um conceito puro e objetivo da relação de emprego. Por isso, a dogmática jurídica positivista acabou por afastar o critério (OLIVEIRA, 2011, p. 176). Já Lamarca refuta o critério da dependência técnica, porque também não se trata de um critério presente em todas as relações de trabalho. (LAMARCA, 1969, p. 104). Assim também fazia Catharino (CATHARINO, 1982, p. 199). Maranhão, rechaçava a ideia de que podia ser pessoal o elemento caracterizador do contrato de emprego. Para ele, o empregado “não é servo”, e o empregador “não é senhor”. O empregado não podia estar sujeito em toda sua pessoa no vínculo contratual, mas somente no necessário para a produção (SUSSEKIND; MARANHÃO; TEIXEIRA, 1999, p. 249-251).

acompanhou uma tendência internacional, confirmando que as relações aqui escolhidas como abrangidas pela disciplina também foram, em alguma medida e não de forma absoluta, as mesmas eleitas em outros sistemas. Por exemplo, Sanseverino defendeu que o critério distintivo da relação de emprego é a subordinação. Para ela, quando esse critério está presente, o trabalhador coloca à disposição da outra parte a própria atividade física e intelectual, enquanto, na relação de trabalho autônomo, o trabalhador promete um resultado. O traço jurídico que torna a relação objeto do direito do trabalho é a circunstância de que a prestação do serviço é feita de forma subordinada. Este é, segundo ela, o sentido jurídico do trabalho (SANSEVERINO, 1976, p. 39-45). Para Barassi, esse é também o único critério diferencial possível: o contrato de trabalho é somente aquele que vincula o trabalhador subordinado. Por isso, segundo ele, as leis trabalhistas têm tomado o conceito de trabalho subordinado como equivalente à dependência (BARASSI, 1953, p. 338-339).

Conforme Cabanellas, mesmo considerando que todo trabalhador tem o trabalho como meio de sobrevivência, optou-se por proteger somente o trabalho em determinadas condições, qual seja, o trabalho prestado mediante subordinação, dando-se tanta importância a ela a ponto de intentar-se substituir a denominação do contrato de trabalho para relação de trabalho subordinado e de direito do trabalho para direito do trabalho subordinado (CABANELLAS, 1949, p. 197). Krotoschin faz a ressalva que, nas outras relações de trabalho, também há dependência de uma parte em relação ao tomador de serviços, em tudo o que a execução do trabalho se refere. Por isso, quando se trata da dependência do contrato de emprego, é necessário que esse termo se some à ideia de uma dependência pessoal. A dependência jurídico-pessoal se daria quando uma parte renuncia a parte de sua autonomia, podendo então dizer-se que ela possui um chefe. Tratar-se-ia de uma dependência exacerbada em relação àquelas normalmente existentes e que assim o é porque a ela é acrescentado o caráter pessoal. Para o autor, a

essa dependência jurídico-pessoal também se deu o nome de subordinação (KROTOSCHIN, 1968, p. 35-36).

Os autores confirmam que a subordinação é o significado de dependência. A partir desse avanço, resta investigar o que significaria a subordinação. Demarcado o principal atributo da relação de emprego, passou-se a debater qual seria o seu melhor sentido. Para a ideia até agora tratada da subordinação, era necessária a existência de um superior hierárquico que exercesse o poder diretivo, que desse ordens ao empregado, com poderes sobre a pessoa e sua conduta (DORNELES, 2019, p. 101-102). Sob essa concepção, o trabalho que é prestado por alguém que não está sob ordens diretas fica excluído da proteção. Porém, há teses que buscaram ampliar esse conceito, chamadas de objetivistas, que não consideravam ser essencial essa prerrogativa do empregador, apesar de não negar sua relevância.

Embora as teses subjetivistas tenham prevalecido na maior parte do tempo, ultimamente as objetivistas vêm ganhando espaço na doutrina e na jurisprudência (DORNELES, 2019, p. 102). Vilhena, por exemplo, defende que o conceito de subordinação deve extrair-se objetivamente e assim ser fixado. Significa que o encontro das energias do trabalhador e dos demais elementos componentes da empresa, assim como a garantia desse encontro, é que formam o ponto de intersecção entre a atividade autônoma e a atividade subordinada. Para ele, a subordinação não é uma exigência pessoal, mas, sim, técnica e funcional, ou seja, para ela estar presente, a atividade do empregado ou do trabalhador deve integrar a atividade geral da empresa. Como a atividade do prestador se converte na atividade da empresa, passa a ser vital para a consecução dos objetivos econômicos, técnicos e administrativos. A subordinação passa a concentrar-se na atividade, e não mais na pessoa do trabalhador (VILHENA, 1999, p.470-472). Romita, por sua vez, aponta que o trabalho autônomo estaria caracterizado pelo desempenho, por parte do trabalhador, de uma atividade que consiste na organização dos fatores de produção com vistas a um resultado, enquanto

o trabalho subordinado seria um dos fatores de produção, organizada pelo empresário, que assume os riscos da atividade econômica e se apropria dela. Porém, esse conceito objetivo do trabalho subordinado se apresentaria apenas como complementar ao conceito tradicional de caráter subjetivo (ROMITA, 1978, p. 84).

As definições de Vilhena e de Romita não são de elaboração recente, embora tenham, de certa forma, ficado esquecidas pelos juslaboralistas. No entanto, mais recentemente, a doutrina vem buscando trabalhar com essas concepções e a partir delas. Ultimamente as teses objetivistas têm ganhado relevo, conquanto venham mostrando-se um tanto imprecisas para demarcar as fronteiras do direito do trabalho. A subordinação como significante do significado dependência vem sendo pensada em outros termos que não somente aqueles em que a equivalem à dependência jurídico-pessoal. É possível perceber prevalência das teses objetivistas em alguns cenários, ou, ao menos, sua presença insistente.

Dentre essas pretensas ideias novas, há a de Delgado, que defende ser a subordinação estrutural aquela em que ocorre a 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, não importando a circunstância de o trabalhador se harmonizar, ou não, com os objetivos do empreendimento, tampouco se fazendo caso de o empregado receber ordens diretas de chefias. Para o autor, nesse caso, basta que o empregado esteja estruturalmente vinculado a uma dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços (DELGADO, 2019, p. 352-353).

Também é possível mencionar a concepção de Chaves Junior e Mendes, que entendem a possibilidade de existirem trabalhadores “autônomos-dependentes”, quando há uma subordinação latente, difusa e diferida, o que justificaria a extensão dos direitos celetistas a esses trabalhadores. Exemplificam esse trabalhador no caso do motorista agregado, proprietário do caminhão: é proprietário do

caminhão em que trabalha (meio de produção) e ainda que tenha liberdade relativa sobre a execução do trabalho, nada delibera sobre os dois fatores determinantes da legítima autonomia, como, por exemplo, para quem e quando será prestado o serviço (CHAVES JÚNIOR; MENDES, 2007, p. 213-217).

Também se encontra, na doutrina, a ideia de subordinação integrativa. Para essa ideia, formulada por Porto, o critério deve conjugar a subordinação jurídica com os outros critérios que excluem a autonomia, os quais são, por exemplo: 1 – ser a atividade prestada para uma organização produtiva alheia; 2 – não pertencerem ao trabalhador os frutos do trabalho; 3 – não existir uma organização empresarial própria por parte do trabalhador; 4 – por parte dele, também, não há assunção de riscos de ganhos ou perdas. Seria verificada a subordinação integrativa quando a atividade do empregado integra a atividade empresarial sem assumir os riscos do negócio, não tendo, ele próprio, uma atividade empresarial própria. A subordinação integrativa é formada com a conjugação da subordinação objetiva com os critérios que excluem a autonomia (PORTO, 2008, p. 321).

Essas teses ditas objetivistas têm o mérito de retirar o foco da relação desigual da pessoa do trabalhador trazido pelas acepções subjetivistas, contribuindo para o enfraquecimento da necessidade de subordinação de uma pessoa à outra, na medida em que aprofundam a concepção de que é somente a atividade que está subordinada à produção. Para os subjetivistas, a energia de uma pessoa, que acaba por trazer junto a própria pessoa, subordinava-se às ordens do empregador (LA CUEVA, 1954, p. 449-450). Mas para os objetivistas, é a energia que se subordina à produção. A utilização dessas teses também permite a ampliação do conceito de subordinação, permitindo a abrangência do campo sobre que a proteção trabalhista vai incidir, o que, em tese, pode ser considerado um aspecto favorável, eis que permite o avanço da proteção trabalhista a mais pessoas que estão em situação assimétrica no contrato de trabalho.

Porém, por outro lado, os conceitos objetivistas pecam pela ausência de precisão e a opção por uma definição dessa natureza acerca da subordinação contraria o objetivo de clareza e certeza que fez com que se optasse pela subordinação como o principal elemento das relações juslaborais. A amplitude trazida pelas acepções objetivistas, se, por um lado, retira a carga de subordinação pessoal do empregado, também, por outro, torna os contornos do conceito imprecisos. Afinal, de uma forma ou outra, todo trabalho se integra em uma atividade produtiva: trata-se de uma questão de grau.

É possível concluir, da análise acima, que o critério subordinativo, doutrinariamente, não apresenta características de certeza e precisão. Na acepção subjetivista, já apresentava uma questão de grau, já que sempre há uma limitação de autonomia em qualquer contrato de prestação de serviço, mesmo que ela seja rarefeita. Na acepção objetiva, essa circunstância fica ainda mais evidente, tornando o critério desconhecido, ao menos do seu ponto de vista teórico. Sendo assim, a suposta vantagem que poderia possuir em relação às demais acepções de dependência não pode ser confirmada, porque não se pode dizer que uma característica está presente numa determinada relação quando não se é capaz de dizer o que ela significa.

Cumprido o primeiro objetivo parcial do trabalho, qual seja, analisar se há uma concordância doutrinária sobre o sentido de subordinação, passa-se ao segundo.

3 A INDEFINIÇÃO DA SUBORDINAÇÃO NA JURISPRUDÊNCIA

Como se viu na seção anterior do trabalho, a definição de subordinação não possui o atributo da certeza, e a dificuldade quanto a isso vem aumentando, ainda mais frente ao mundo do trabalho contemporâneo. Nesta seção, pretende-se verificar como isso reflete na jurisprudência, ainda que tomando como amostra

de uma pesquisa quantitativa apenas uma relação de trabalho em um tribunal.

Para fazer essa demonstração, e evitando os casos surgidos mais recentemente, os quais, justamente pela novidade, tendem a ser mais polêmicos, optou-se por buscar um tema que já vem sendo discutido nos tribunais há algum tempo. Porém, para isso, além de evitar a polêmica atual, outros cuidados também foram necessários. Não se pesquisaram casos regulamentados por lei, eis que a previsão legal é capaz de excluir uma concepção objetiva em razão da simples previsão legal. Caso eles fossem incluídos, poderia haver uma tendência de entender que há, nas decisões do tribunal analisado, um conceito claro de que a definição de subordinação abrange somente a aceção subjetiva, quando, na verdade, a limitação conceitual se daria somente por força de lei².

Optou-se pelos profissionais que trabalham como revendedores de cosméticos. A escolha dos litígios envolvendo esses trabalhadores se deu porque o exercício do trabalho não é regulamentado, permitindo a apreciação do julgador apenas interpretando os arts. 2º e 3º da CLT (BRASIL, 1943), bem como porque, e em pesquisa rápida, é possível verificar a existência de decisões completamente discrepantes no mesmo tribunal. Essas circunstâncias são capazes de levantar a dúvida sobre a incapacidade de uma ideia supostamente jurídica, objetiva e acabada de subordinação não se refletir com certeza, quando

² Apenas a título de exemplo, os corretores de imóveis são regulados pela Lei 6.530/1978, que, dentre outras coisas, estabelece que esses profissionais não podem ter o vínculo de emprego reconhecido, ainda que tenha uma integração do trabalho desenvolvido pelo trabalhador com a atividade produtiva da empresa (BRASIL, 1978). Por causa dessa disposição, no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, encontram-se decisões em que negam o vínculo de emprego porque, por exemplo, não há recebimento de ordens, definição de jornada e cobrança da presença física, como no caso dos Recursos Ordinários nº 0010200-44.2021.5.15.0016 e 0010588-92.2020.5.15.0076.

analisado o caso concreto, evitando a segurança que se pretendeu com sua eleição no âmbito doutrinário.

A Corte escolhida foi o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Optou-se por um tribunal regional para que não houvesse qualquer restrição processual à ampla análise das circunstâncias e das provas, o que já não é possível num tribunal superior, de modo que se excluíssem eventuais condicionantes processuais nas decisões. Com a escolha de um regional, sabe-se que não há óbice à ampla análise do julgador sobre a questão posta *sub judice*, podendo-se presumir que o julgador apreciou o caso com ampla liberdade. Os profissionais em questão, em apertada síntese, trabalham comprando os produtos da empresa com desconto e revendendo pelo valor de catálogo, que é estabelecido de antemão. Em suas atribuições também consta a obrigação de obter mais revendedores e, a partir de um determinado nível funcional, também coordenar a equipe que foi responsável por integrar à empresa, sem deixar de cumprir as tarefas iniciais de venda. Geralmente, não trabalham com horário fixo e tampouco mediante supervisão estrita. Essas condições fazem com que a natureza do seu serviço seja frequentemente discutida, se empregatícia ou de natureza cível. Não se trata de discussão recente, o que, em tese, deveria ter ensejado uma certa uniformização no entendimento sobre essa natureza.

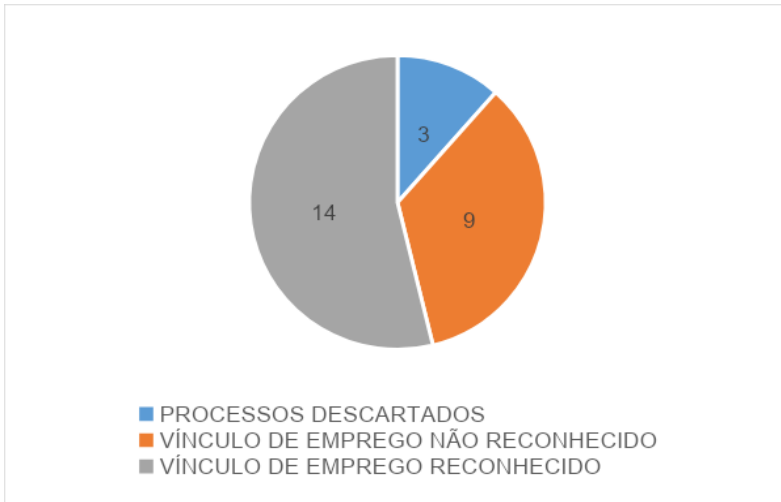
No dia 10 de julho de 2022, no endereço eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, na seção de busca de jurisprudência (BRASIL, 2022a), efetuou-se a busca do julgamento dos recursos ordinários interpostos nos processos em que os revendedores de cosméticos postulam o vínculo de emprego. Para tanto, no campo denominado “Ementa”, lançou-se a expressão “vínculo de emprego” e no campo “Trecho(s) Exato(s)”, as expressões “revendedora” e “cosméticos”. Ainda, informou-se que o período de busca desejado consistia nos últimos dois anos: entre 10/07/2020 e 10/07/2022. Foram localizados vinte e seis processos, julgados pelos seguintes órgãos: 1ª Turma – um processo; 2ª Turma – três processos; 3ª Turma – cinco processos

(dois descartados); 4ª Turma – um processo; 5ª Turma – quatro processos; 6ª Turma – três processos; 7ª Turma – três processos; 8ª Turma – quatro processos; 9ª turma – um processo; 10ª Turma – nenhum processo; 11ª Turma – um processo. Foram, ao total, dezoito relatores diferentes³.

Dessa análise, são produtos as seguintes observações. Dos vinte e seis processos, três tiveram a análise prejudicada, por não corresponder às circunstâncias desejadas. Dos vinte e três restantes, não foi reconhecido o vínculo em nove. E, nos outros quatorze, houve o reconhecimento do vínculo empregatício. Nos nove em que não houve o reconhecimento do vínculo, entendeu-se, após a análise dos fatos, pela inexistência da subordinação na acepção subjetiva, porque os julgadores entendiam que somente a subordinação jurídico-pessoal é capaz de caracterizar o vínculo de emprego. Já nos quatorze restantes, entendeu-se que era possível reconhecer a subordinação na sua acepção objetiva em sete casos, e subjetiva em quatro. Em três situações, a decisão foi ambígua ou de fundamentação insuficiente, não possibilitando uma certeza absoluta sobre o que foi entendido. Abaixo, demonstram-se os gráficos com essas informações. O primeiro gráfico demonstra os casos em que o vínculo foi reconhecido e os casos em que o vínculo não foi reconhecido.

³ Os processos que integram a pesquisa constam nas referências bibliográficas.

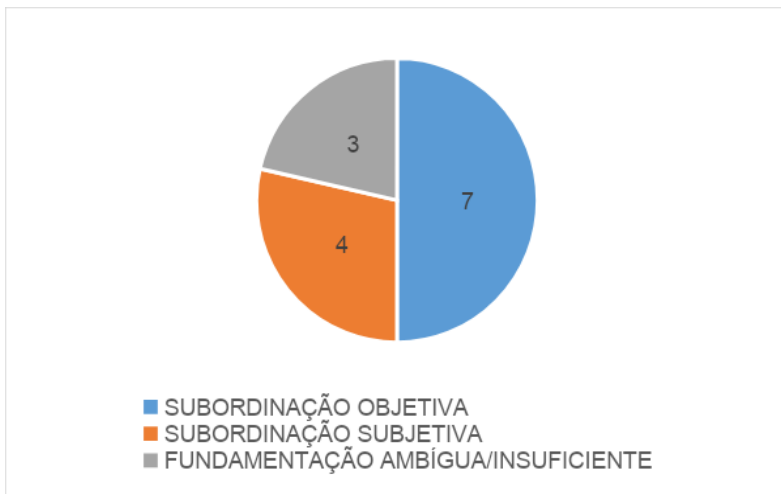
Gráfico 1 – Reconhecimento do vínculo de emprego no caso de revendedores de cosméticos no TRT4



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Depois desse gráfico, que demonstra uma divisão marcante entre os casos em que se reconhece o vínculo e aqueles em que não se reconhece, é possível também notar uma diferença igualmente marcante sobre a aceção acolhida pela turma julgadora quando reconheceu o vínculo. Quando não se reconheceu, a aceção subjetiva foi absolutamente predominante, sendo acolhida em todos os casos, inclusive razão pela qual se entendeu despidianda a elaboração de um gráfico demonstrando isso. Porém, como se vê abaixo, quando vínculo restou conhecido, há divergências presentes sobre o que efetivamente significa a subordinação. O gráfico demonstra que, em casos semelhantes, não se tem presente pelas turmas julgadoras um enquadramento dentro da subordinação subjetiva. E, além disso, demonstra que há uma discordância sobre ser a subordinação objetiva uma aceção possível para definir o requisito subordinativo.

Gráfico 2 – Acepções da subordinação adotadas pelos julgadores quando decidiram pela existência de vínculo



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Restaram algumas conclusões da pesquisa. A primeira é que a subordinação, como significado único da dependência, é unânime como um requisito da relação de emprego. A segunda é que, em poucas ocasiões, admite-se que a subordinação pode ter mais de um significado, inobstante a doutrina trate dessa possibilidade há muito tempo, como demonstrado no primeiro capítulo. Inclusive, a quase ausência de embasamento doutrinário faz com que sequer se encontre menção à dependência econômica, técnica ou moral. A terceira, como corolário da segunda, é a fundamentação teórica empobrecida. Há grandes reproduções dos termos de audiência com depoimentos e, ao mesmo tempo, pouca análise sobre no que a subordinação pode traduzir-se, cotejando esse conceito com os fatos postos em julgamento. Do recorte aqui realizado, é possível concluir que, havendo litígio envolvendo o vínculo de emprego, não é possível obter certeza sobre eventual condenação. E mais: havendo condenação, sequer é possível prever qual o fundamento teórico utilizado como base dessa condenação.

A confusão jurisprudencial pode ser apontada como um reflexo da ineficiência doutrinária na formação de um consenso. A opção pela subordinação não é livre de críticas, seja pela sua opção como critério vencedor, seja pela sua manutenção nos dias atuais. Segundo Dorneles (2019), a construção juslaboral teria deixado de lado relações de trabalho desiguais, limitando-se às subordinadas. Já Machado (2009) acusa uma falta de clareza para se perceber que o trabalho vem mudando radicalmente, faltando aos juslaboralistas a compreensão de uma nova racionalidade operante, diversa da que surgiu na sociedade industrial. Segundo ele, vêm ocorrendo mudanças na organização do trabalho e na produção, decorrentes da implosão do modelo taylorista-fordista, o qual propiciou a edificação de uma regulação estatal do trabalho subordinado, então assentado na ideia de hierarquia e poder privado. Essas alterações impactam – ou deveriam impactar – na noção de subordinação, que é ligada a esse modelo. No entanto, isso não ocorre de maneira suficiente (MACHADO, 2009, p. 51-52). Como consequência da restrição no fornecimento de ferramentas adequadas para o manuseio de questões complexas, decorrente da inconclusão doutrinária, o Poder Judiciário não resolve os litígios de forma previsível.

Como conclusão, é possível afirmar que não há, nas decisões desse tribunal – e, por dedução, nos tribunais pátrios – uma certeza razoável do que pode ser considerada a subordinação, não obstante ela tenha sido sempre considerada o requisito fundamental da relação de emprego.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho procurou analisar se há alguma certeza sobre o conteúdo e a definição da subordinação, tendo em vista que a presença dessa característica numa relação de trabalho é fundamental para que se reconheça a existência do vínculo de emprego, ainda que não haja correspondência literal entre o

termo subordinação e a locução sob dependência, prevista na legislação pátria.

Na primeira parte do trabalho, analisou-se a doutrina, para verificar qual o seu entendimento sobre o instituto. Constatou-se que a subordinação tem duas acepções – uma subjetiva e outra objetiva. Na acepção subjetiva, há um sentido único estabelecido: tratar-se-ia do trabalho realizado mediante o recebimento direto de ordens. Porém, na acepção objetiva da subordinação, os contornos são mais imprecisos e há muitas definições sobre o eventual significado do instituto, ainda que em alguns pontos eles se assemelhem. Como conclusão, restou estabelecido que a doutrina não tem uma ideia razoavelmente inequívoca acerca do instituto.

Na segunda parte, em pesquisa quantitativa realizada no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, verificou-se que as decisões judiciais seguem a mesma linha: não há unanimidade sobre o sentido da subordinação. Notou-se também que os órgãos julgadores que acolheram a acepção subjetiva rechaçaram a outra, entendendo que, inexistente a primeira, não há vínculo. Entenderam que somente uma definição é possível. Mas, ao contrário da doutrina, parece haver pouco esforço em relação à definição do instituto, que é tratado como um dogma cujo conteúdo é indefinido, mas que, ao mesmo tempo, é central na definição de questões de alta relevância para as relações de trabalho.

Sendo assim, restou confirmada a hipótese deste trabalho: não há uma definição razoavelmente segura de subordinação, o que implica insegurança jurídica, na medida em que aqueles que celebram contrato de prestação de serviços não são capazes de identificar, com alguma precisão, se a legislação trabalhista deve ou não deve incidir sobre o contrato. Como a subordinação é um elemento fundamental da relação de emprego, essa indefinição a transforma em um dogma atualmente indecifrável para os celebrantes de contratos, tornando-se fonte de insegurança e, por

consequinte, cujo estudo ainda é carente de avanços científicos e jurisprudenciais.

REFERÊNCIAS

BARASSI, Ludovico. **Tratado de derecho del trabalho**. Buenos Aires Editorial Alfa, 1953.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [2024]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 14 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 4.886 de 9 de dezembro de 1965**. Regula as atividades dos representantes comerciais autônomos. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4886.htm. Acesso: em 14 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 6.530 de 12 de maio de 1978**. Dá nova regulamentação à profissão de Corretor de Imóveis, disciplina o funcionamento de seus órgãos de fiscalização e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: [planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6530.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6530.htm). Acesso em: 13 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Decisões de 2º grau**. Porto Alegre: TRT4, 2022a. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0020677-12.2019.5.04.0402**. Relator: Laís Helena Jaeger Nicotti. Data de julgamento: 18/11/2020a. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/BM8Mi1y2TslA7i76S_Breg?. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0020407-19.2017.5.04.0382**. Relatora: Maria Silvana Rotta Tedesco. Data de julgamento: 26/04/2021a. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/TVeXMfwPQXxaHvBDi8D1Hg?>. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0021174-20.2019.5.04.0404**. Relator: Carlos Aberto May. Data de julgamento: 27/04/2022b. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/BUb3wmzwBT5qwQIU2eGhfQ>. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0022174-90.2017.5.04.0512**. Relator: Clovis Fernando Schuch Santos. Data de julgamento: 27/09/2022c. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/2ecMzZWilKgafNA3ZNdbLg?>. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0020145-07.2020.5.04.0401**. Relator: Gilberto Souza dos Santos. Data de julgamento: 27/10/2021b. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/jtfUJlis-zApwpeVKn0TGg>. Acesso: em 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0020518-04.2018.5.04.0241**. Relator: Gilberto Souza dos Santos. Data de julgamento: 30/04/2021c. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/4PHPO4HPJuG_5ub3WvtDGg. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0020864-43.2017.5.04.0611**. Relator: Carmen Izabel Centena Gonzalez. Data de julgamento: 02/06/2021d. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/>

cache/acordao/pje/Oe2DBYhf1TQ5K3aVTHEIDw. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0021256-27.2017.5.04.0661**. ROT, em 11/03/2021e. Desembargadora: Maria Silvana Rotta Tedesco. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/O1dyCL5kEjwqtXbOg7nAYQ?> . Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0021043-96.2017.5.04.0733**. Relator: Manuel Cid Jardon. Data de julgamento: 05/08/2020b. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/lgFL00QG-dnCezeit7_bGQ?. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0021576-42.2017.5.04.0511**. Relator: Rejane Souza Pedra. Data de julgamento: 16/10/2020c. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/fNLDWyd3RzGAPp7RvbiuzQ?>. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0021883-90.2017.5.04.0027**. Relator: Manuel Cid Jardon. Data de julgamento: 12/11/2020d. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/wk0eDET2KxX3a5TZUlabWA>. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0021191-94.2017.5.04.0511** ROT. Relator: Claudio Antonio Cassou Barbosa. Data de julgamento: 26/03/2021f. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/v8sBV0cu7CWZH-kiPsp57w?>. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0020275-27.2017.5.04.0231**. Relator: Simone Maria Nunes. Data de julgamento: 06/04/2022d. Disponível em:

https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/5EpBnG3Xq7_CuQ8F9XsXXg?. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). Relator: Simone Maria Nunes **Recurso ordinário nº 0020732-76.2020.5.04.0741**. Data de julgamento: 22/04/2022e. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/wk0eDET2KxX3a5TZUlabWA>. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0021126-28.2019.5.04.0512**. Relator: Simone Maria Nunes Data de julgamento: 08/07/2021g. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/lxJu1Nni0GIFEFWtNVqM4Q?>. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0021076-80.2018.5.04.0271**. Relator: Emilio Papaleo Zin. Data de julgamento: 15/09/2020e. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/l3LhcatAfwgFKxLjHuaHWA?>. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0021406-07.2017.5.04.0241**. Relator: Wilson Carvalho Dias. Data de julgamento: 06/08/2021h. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/Y81bsDSrmehg_UXYLlIpdQ. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0021660-15.2017.5.04.0003**. Relator: Emilio Papaleo Zin. Data de julgamento: 25/08/2020f. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/Vq_PGkMCh6K42Kfz3x17Ag. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0020390-31.2019.5.04.0020**. Relator: Luciane

Cardoso Barzotto. Data de julgamento: 29/09/2021i. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/OYPd7yK6JSMMzZA-AOQv0w>. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0020571-12.2017.5.04.0017**. Relator: Francisco Rossal de Araujo. Data de julgamento: 26/10/2020g. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/RN70xWUmxGbWK_LGwg_VOQ. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0020726-80.2019.5.04.0102**. Relator: Brígida Joaquina Charão Barcelos. Data de julgamento: 26/05/2022f. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/7hRdZ2oaF4_ATnLTRDnVBw. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0021103-52.2017.5.04.0771**. Relator: Gilberto Souza dos Santos. Data de julgamento: 29/04/2021j. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/RYZh1LF1Sqdw4ZnKhGWE9w?>. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso ordinário nº 0020069-11.2019.5.04.0403**. Relator: Rosiul de Freitas Azambuja. Data de julgamento: 03/08/2021k. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/OGTyAaZt-ZQ-dLUONeC9nw>. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). **0010200-44.2021.5.15.0016**, ROT, em 25/11/2021k. Relator: Francisco Alberto da Motta. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010200-44.2021.5.15.0016/2#518497a>. Acesso em: 13 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). **0010588-92.2020.5.15.0076**, ROT, em 25/11/2021I. Relator: Eduardo Benedito de Oliveira Zanella. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010588-92.2020.5.15.0076/2#728f427>. Acesso em: 13 jun. 2024.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Buenos Aires: El Grafico, 1949. Tomo II.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982. v. 1.

CESARINO JUNIOR, Antonio Ferreira. **Direito social**. São Paulo: LTr, 1980.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, LTr, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DORNELES, Leandro do Amaral D. Teoria geral clássica do direito do trabalho e sociedade pós-industrial: faces de uma crise e perspectivas para a superação. *In*: FINCATO, Denise Pires; VIDALETTI, Leiliane Piovesani (org.). **Novas tecnologias, processo e relações de trabalho III**. Porto Alegre: Magister, 2019.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones de derecho del trabajo**. 2. ed. Buenos Aires: Depalma, 1968.

LA CUEVA, Mario de. **Derecho mexicano del trabajo**. 4. ed. México: Editorial Porrúa, 1954. Tomo I.

MACHADO, Sidnei. **A noção de subordinação jurídica**: uma perspectiva reconstrutiva. São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho de. **A (re)significação do critério da dependência econômica**: uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista. (Tese de doutorado) - Faculdade de direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego**: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico. Belo Horizonte, 2008.

ROMITA, Arion Sayão. Conceito objetivo de subordinação. **Arquivos do Ministério da Justiça**, Rio de Janeiro, v. 35, n. 148, p. 75-87, out./dez. 1978

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Contrato individual de trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria Sulina Editora, 1968.

SANSEVERINO, Luisa Riva. **Curso de direito do trabalho**. Tradução Elson Guimarães Gottschalk. São Paulo: LTr, Ed. da Universidade de São Paulo, 1976.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.