

Subordinação no direito do trabalho: estrutural e a ‘ajenidad’

A dinâmica das relações de trabalho vem se transformando aceleradamente nas últimas décadas, desencadeando uma série de debates e reflexões nos tribunais trabalhistas. Nesse contexto, a subordinação emerge como um dos elementos fundamentais na identificação do vínculo empregatício, suscitando discussões que permeiam desde a interpretação doutrinária até a evolução jurisprudencial.

A subordinação, enquanto núcleo essencial na caracterização do vínculo empregatício, transcende a simples submissão direta às ordens e instruções do empregador. Ela se desdobra em nuances que exigem uma análise minuciosa das relações entre as partes envolvidas.

O Tribunal Superior do Trabalho [\[1\]](#), em sede de recurso de revista, ressaltou a importância de distinguir a subordinação jurídica da subordinação estrutural.

No caso que chegou à corte, o ministro Caputo Bastos observou que os elementos caracterizadores do vínculo de emprego são os previstos no artigo 3º da CLT.

“Assim, a relação de emprego estará presente quando comprovada a não eventualidade dos serviços prestados, a pessoalidade do trabalhador contratado, a subordinação jurídica e a onerosidade. Ausente um desses requisitos, não há vínculo de emprego, e, sim, relação de trabalho.” [\[2\]](#)

Segundo o ministro, “todo trabalhador se submete, de alguma forma, à dinâmica empresarial de quem contrata seus serviços, pois a empresa é a beneficiária final dos serviços prestados. Assim, ela pode perfeitamente supervisionar e determinar a forma de execução das atividades”.

A subordinação jurídica, tradicionalmente entendida como a sujeição do trabalhador às determinações e controle do empregador quanto à forma, tempo e modo de realização do trabalho, reflete a relação hierárquica inerente aos contratos de trabalho.

No entanto, percebe-se que a mera submissão a essa dinâmica não é, por si só, suficiente para configurar automaticamente o vínculo empregatício, como demonstrado na mencionada decisão.

TST



Dessa forma, a subordinação estrutural, ao abordar a inserção do trabalhador na dinâmica da empresa contratante, revela a complexidade das relações laborais contemporâneas. Mesmo em situações em que o trabalhador desfruta de certa autonomia na execução de suas atividades, sua submissão às necessidades e demandas da empresa contratante permanece



presente.

Essa interação entre autonomia e submissão evidencia a necessidade de uma análise aprofundada e contextualizada da subordinação no âmbito do direito do trabalho.

Subordinação tem de se integrar à dinâmica da empresa

Além disso, é importante ressaltar que a subordinação transcende a esfera da execução do trabalho em si, abarcando aspectos como controle de horários, supervisão das atividades e disponibilidade exclusiva.

Dessa forma, a análise da subordinação deve abranger não apenas a submissão direta às ordens do empregador, mas também a integração do trabalhador na dinâmica empresarial como um todo.

Em outras palavras, isso significa que mesmo trabalhadores autônomos poderão estar sujeitos à subordinação empresarial imposta pelo contratante, dependendo da natureza da atividade realizada pelo tomador de serviços. Ou seja, mesmo sendo autônomo, estará subordinado à estrutura empresarial daquele para quem presta serviços.

Não bastasse isso, existe ainda instituto espanhol da “ajenidad”, mencionado no trecho do livro “Moderno Dicionário de Direito do Trabalho”, de Raphael Miziara^[3], que se destaca como um importante recurso na caracterização da subordinação e na diferenciação entre trabalhadores autônomos e empregados.

De acordo com Miziara (2019), a “ajenidad” refere-se ao alheamento ou alienação do trabalhador em relação aos riscos, meios de produção, mercado e frutos do trabalho. Este conceito abrange diversas facetas que auxiliam na compreensão da subordinação e na delimitação do verdadeiro empregado, que se encontra submetido ao regime de proteção do direito do trabalho.

Ao considerar os ensinamentos de Miziara, percebe-se que a subordinação não se restringe apenas à sujeição às ordens diretas do empregador, mas engloba uma análise mais ampla da relação entre as partes envolvidas.

A subordinação objetiva, mencionada por Miziara, implica na integração das atividades do trabalhador às do empregador, onde este último detém o controle sobre a forma, tempo e modo de realização do trabalho, enquanto o trabalhador não possui organização empresarial própria, não assume riscos de ganhos ou perdas e não é proprietário dos frutos de seu trabalho.

Diante desse contexto, a subordinação integrativa, conceituada por Miziara, surge como uma abordagem que conjuga a subordinação objetiva com os critérios que excluem a autonomia do trabalhador.

Essa perspectiva ressalta a importância de verificar se o trabalhador se insere nos fins do empreendimento, ou seja, na dinâmica do negócio, e se está alheio aos riscos, meios de produção, mercado e frutos do trabalho, conforme destacado por Miziara.

Em conclusão, a análise da subordinação estrutural e da “ajenidad” revela a importância de uma abordagem abrangente e contextualizada no direito do trabalho.

A subordinação jurídica, aliada à compreensão dos diversos aspectos que envolvem a relação entre



empregador e trabalhador, permite uma avaliação mais precisa sobre a existência do vínculo empregatício.

Ao considerar tanto a submissão direta às ordens do empregador quanto a integração do trabalhador na dinâmica empresarial e os elementos de alienação presentes na “ajenidad”, é possível garantir uma proteção efetiva dos direitos trabalhistas e uma aplicação justa da legislação laboral diante das complexidades das relações de trabalho contemporâneas.

[1] TST-RR-181500-25.2013.5.17.0008

[2] Idem

[3] Moderno Dicionário de Direito do Trabalho. Raphael Miziara. LTR. São Paulo. 2019, p. 26

Meta Fields