

# TERCEIRIZAÇÃO E A SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL

Débora da Costa Cruz<sup>1</sup>

## 1. INTRODUÇÃO

Os novos paradigmas proporcionados pela vida moderna têm ocasionado grandes modificações no cenário empresarial. As inovações decorrentes do progresso têm gerado novas formas de trabalho, repercutindo, assim, na vida do trabalhador contemporâneo. As expressivas mudanças ocorridas no mundo da organização do trabalho vieram com o intento de reduzir os custos da produção e aumentar a produtividade.

Nessa toada, surge a terceirização como instrumento apto a dinamizar o mercado laboral, no entanto, tem se tornado cada vez mais freqüente demandas judiciais acerca da terceirização ilícita. As conseqüências nefastas para o obreiro, parte mais vulnerável da relação, e a maneira de minimizá-las ou eliminá-las, têm gerado grandes estudos e debates dos juristas e empresários.

Assim, diante dessa nova forma de exploração de trabalho, a concepção da subordinação jurídica, como um dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício, tem ganhado uma nova roupagem.

É nesse contexto que se propõe a explanação do presente trabalho, que visa essencialmente analisar o novo aspecto dado para a subordinação jurídica, agora evoluída para a denominada subordinação estrutural, reticular ou integrativa, pautada na inserção do obreiro no âmbito da estrutura de produção da empresa.

A subordinação integrativa desponta com um viés de subordinação objetiva, em que as ordens diretas do empregador tornam-se dispensáveis, eis que a partir de agora o que importa é a integração do trabalhador na estrutura da atividade empresarial.

## 2. O FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO

Em face das atuais mudanças que vem ocorrendo no cenário empresarial, tornando-o cada dia mais complexo, mormente na esfera trabalhista e, com o avanço contínuo da globalização, o tema terceirização vem se tornando intrigante para os operadores do direito, especialmente ante a ausência de norma jurídica tratando do assunto.

### 2.1 Breve histórico

O oferecimento da força do trabalho humano após a extinção do modelo escravagista modificou-se sensivelmente, notadamente porque com o novo modo de organização de trabalho o trabalhador passou a receber uma retribuição (salário) em face do esforço empregado na execução de seu labor.

O novo sistema laboral era pautado na acumulação do capital originando o chamado fordismo ou taylorismo, baseado nos ideais de Henry Ford e Friedrich Taylor, concentrando todas as atividades preponderantes na execução do produto final.

Acerca do tema leciona Carelli (2004:43-63) que “a empresa não somente concentrava todas as atividades sob sua responsabilidade, como organizava seus trabalhadores sob sua dependência e comando direto, por meio de uma estrutura organizada”.

Desta forma, os trabalhadores organizavam-se por meio de uma hierarquia piramidal ao redor de uma linha de produção. No entanto, com a crise do capitalismo ocorrida

---

1. Analista Judiciária – TRT 23ª Região.

no fim dos anos 60 e na década de 70, implantou-se um novo paradigma econômico, agora de acumulação flexível, batizado de toyotismo, idealizado por Taiichi Ohno (também conhecido como sistema ohnista), que diferente do fordismo, organizou-se de maneira horizontal, em redes de empresas prestadoras de serviço, originando a chamada subcontratação ou externalização (no Brasil, terceirização).

Desta maneira, as empresas concentravam maior atenção em sua atividade principal e repassavam as atividades secundárias a outras empresas especializadas, deslocando, assim, as unidades produtivas periféricas em busca de força de trabalho mais barata (outsourcing) (CARELLI, 2004).

## 2.2 Conceito e natureza jurídica

O ordenamento positivo brasileiro é omissivo no que tange ao conceito de terceirização, não há qualquer norma jurídica tratando acerca do tema, cabendo assim, aos doutrinadores a incumbência de defini-la, haja vista sua pontual importância para a seara trabalhista.

A terceirização sob o prisma da Administração conceitua-se como (SILVA apud CARELLI, 2004:43-63):

A transferência de atividades para fornecedores especializados, detentores de tecnologia própria e moderna, que tenham esta atividade terceirizada como sua atividade-fim, liberando a tomadora para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos e gerando competitividade.

Já sob o manto do Direito do Trabalho esclarece Godinho (2002, apud SCHNELL, 2005) que terceirização é o "fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justaltrabalhista que lhe seria correspondente".

Na trilha dos conceitos trazidos à lume, nota-se que a terceirização permite delegar certas atividades da empresa a terceiros, razão pela qual os elementos típicos da relação de emprego devem ser relativizados, depreendendo-se daí que a terceirização integra o processo de flexibilização do direito do trabalho.

Destarte, as empresas concentram-se e dedicam-se exclusivamente às suas atividades principais, o que implica dizer que ao transferir suas atividades-meio, diminuem seus custos, alcançando maior eficiência, produtividade e competitividade.

Expondo seu posicionamento, destaca Martins (2010:11) que:

O objetivo principal da terceirização não é apenas a redução de custo, mas também trazer agilidade, flexibilidade, competitividade à empresa e também para vencer no mercado. Esta pretende, com a terceirização, a transformação dos seus custos fixos em variáveis, possibilitando o melhor aproveitamento do processo produtivo, com a transferência de numerário para aplicação em tecnologia ou no desenvolvimento, e também em novos produtos.

Assim, traduz-se a terceirização numa parceria, em que o terceiro aperfeiçoa ou agrega qualidade ao terceirizador, implicando uma ajuda mútua, no sentido de complementar os serviços dispostos no mercado.

Nessa toada, impõe-se destacar que a natureza jurídica<sup>2</sup> da terceirização se apresenta como contratual entre as empresas, integrando, desse modo, o Direito Comercial e o Direito Civil, além de caracterizar-se como uma Ciência da Administração. No entanto, o instituto da terceirização atinge tangencialmente o Direito do Trabalho, não podendo escapar de seus

---

2. Para Martins (2010), dizer qual a natureza jurídica da terceirização torna-se difícil, haja vista existirem vários elementos a serem analisados, conforme hipótese em que a terceirização for utilizada.

normativos basilares (CARELLI, 2004).

### **3. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL E O DIREITO DO TRABALHO**

A terceirização tem sido fortemente influenciada pelas constantes transformações oriundas da globalização e do capitalismo. Assim, inéditas formas de exploração do trabalho têm permitido uma outra visão à concepção clássica de subordinação jurídica, ganhando um novo relevo e uma nova roupagem, agora pautada na inserção no obreiro no âmbito estrutural da dinâmica do tomador de serviços, originando, desse modo, a denominada subordinação estrutural.

#### **3.1 A Subordinação Jurídica**

A Consolidação das Leis Trabalhistas, elencou em seu artigo 2º e 3º, os requisitos aptos caracterizadores da relação de emprego, quais sejam, pessoalidade, não-eventualidade, subordinação, onerosidade e alteridade, esclarecendo, ainda, a nulidade de qualquer ato capaz de impedir, fraudar ou desvirtuar a aplicabilidade de seus preceitos (artigo 9º c/c artigo 444 da CLT).

A subordinação acima tratada, como um dos elementos fáticos jurídicos da relação empregatícia, consubstancia-se na denominada subordinação jurídica, a fim de distinguir-se dos demais tipos de subordinação.

Nessa esteira, a subordinação jurídica compreende a sujeição do obreiro em face das diretrizes dadas pelo empregador, como o modo, o horário, como e com o que deverá trabalhar.

Sobre o tema em comento, aponta com acerto Saraiva (2008:43) que:

Essa subordinação não é econômica, pois o empregado pode, muitas vezes possuir situação financeira superior a do seu empregador (como acontece com alguns jogadores de futebol). Também não se trata de subordinação técnica, considerando que o obreiro, por vezes, detém a técnica de trabalho que seu empregador não possui. A subordinação apontada é a subordinação jurídica, que advém da relação jurídica estabelecida entre empregado e empregador.

Em razão do contrato de emprego celebrado - o qual nada mais é que um contrato de atividade, ou seja, alguém dirige uma atividade mediante a contraprestação da mão-de-obra de outrem -, o empregado deve obedecer às ordens e determinações oriundas do patrão, podendo este, inclusive, aplicar penalidades àquele (advertência, suspensão disciplinar e dispensa por justa causa), em eventual descumprimento às ordens ou cometimento de falta grave.

Nesse cenário, impende destacar o entendimento de Lima Filho (2008:301), com sua salutar sabedoria, ao aduzir que:

A subordinação consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços, ou seja, em uma situação em que se encontrava o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará. Por conseguinte, ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador. Por isso, não é caracterizada por uma relação de poder entre pessoas, mas sobre a atividade exercida.

Diante dessas ponderações, depreende-se que a subordinação jurídica delimita

a autonomia de vontade do empregado, haja vista que o mesmo ficará sujeito ao poder de direção do empregador, tudo em razão do desejo das partes oriundo do pactuado no contrato individual de trabalho.

A aludida subordinação tem como substrato o contrato de trabalho, como esclarece Ramalho (2005:413):

O empregado ao firmar um contrato de trabalho não se obriga apenas a prestar determinada atividade laborativa, mas compromete-se a desenvolver tal atividade sob as ordens e a “autoridade” do empregador, que além de ordenar e fiscalizar a prestação dos serviços se apropria dos resultados por ela produzidos, ou seja, no trabalho subordinado o prestador se coloca numa posição de dependência perante o credor.

Arremata Rapassi (2008) que a subordinação “expressa-se pela intensidade de ordens fundada no poder diretivo, de um lado, e pela dependência hierárquica quanto ao modo de prestar serviço, de outro”.

Acrescente-se, ainda, que a subordinação jurídica é imposta sobre o modo de realização da prestação dos serviços, atuando assim na atividade a ser exercida e não sobre a pessoa do obreiro, não caracterizando, desse modo, um poder entre as pessoas.

Averba a melhor doutrina de Lima Filho (s.d.) que a subordinação:

Não incide, pois, sobre a pessoa e personalidade do trabalhador, estando, como efetivamente está limitada à execução da prestação de trabalho. Por isso, o trabalhador é subordinado apenas e enquanto deve conformar sua prestação aos critérios diretivos estabelecidos pelo empregador e, em geral, às exigências técnico-administrativas da empresa.

Em verdade, a subordinação jurídica revela-se como uma conduta pessoal, necessária do empregado, dado o estado de sujeição em que se apresenta na execução da prestação dos serviços, legitimado pelo contrato individual de trabalho.

Em síntese, a subordinação consiste no dever de obediência do empregado ao poder de mando e disciplina do empregador, em razão da ingerência que este exerce no modo de realização da prestação laboral daquele.

### **3.2 A nova concepção de subordinação: Subordinação Estrutural**

O conceito clássico de subordinação jurídica, explanado acima, o qual o empregado está sujeito às ordens diretas do empregador, evoluiu para uma nova concepção, agora denominada pela doutrina de subordinação estrutural, reticular ou integrativa.

Para Maurício Godinho Delgado (2006:667), idealizador da novel corrente, subordinação 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.

Diante dessa nova concepção, conclui-se que a definição de subordinação encontra-se ampliada, adaptando-se, desse modo, à nova dinâmica exigida pelo mercado de trabalho.

Por oportuno é de bom alvitre trazer à lume parte da seguinte ementa, de lavra do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que assim dispõe, in verbis, (grifo nosso):

No que tange à subordinação, o legislador, sem conceituá-la, a denominou, com sucesso perene, de dependência, também sem qualificá-la, o que permite a sua

constante adaptação e transformação à realidade pelos intérpretes. (...). Com a passagem da sociedade industrial para a sociedade informacional, baseada na internet de banda larga, no sistema high tech de produção e de consumo em massa, sem precedentes na história humana, alteraram-se os paradigmas, agora próprios da pós-modernidade, em que as pessoas, a produção, os bens e serviços são muito diferentes se comparados com as décadas passadas. As empresas enxugaram custos e trabalhadores, reduziram os seus espaços físicos, terceirizaram e externalizaram grande parte e fases da produção. Assim, um novo modelo surgiu: no passado, a luz artificial mudou os ponteiros dos relógios das fábricas, impondo ao trabalhador novos usos e costumes; no presente, a internet eliminou o relógio de corda ou digital, assim como o relógio biológico, impondo intensos ritmos de trabalho, de forma atemporal, embora os prestadores de serviços, aparentemente, sejam mais livres, sejam aparentemente autônomos. Fernanda Nigri Faria, baseada em Foucault, sustenta que “na era contemporânea o sistema panóptico foi adaptado e continua sendo plenamente utilizado para controlar os atos mínimos, com as mesmas finalidades de disciplina, individualização, manutenção da ordem, maior produtividade, eliminação de tempos inúteis e constante sensação de vigilância, apenas com nova estrutura, com novos métodos”. Por conseguinte, a subordinação continua sendo a sujeição, a dependência, de alguém que se encontra frente a outrem, só que por outros métodos, não tão intensos e visíveis, porque não mais tanto sobre a pessoa, porém sobre o resultado do trabalho. Estar sob dependência ou estar sob subordinação, é dizer que o prestador de serviços se encontra sob as ordens, que podem ser explícitas ou implícitas, rígidas ou maleáveis, constantes ou esporádicas, em ato ou em potência. Na sociedade pós-moderna, vale dizer na sociedade info-info (Chiarelli), a subordinação passou para a esfera objetiva, objetivada e derramada sobre a atividade econômica da empresa, alterando-se o eixo de imputação jurídica: do trabalhador para a empresa. Subordinação objetiva (Romita), estrutural (Godinho), ou integrativa (Lorena Porto), diluída e fluida no lugar da subordinação corpo a corpo ou boca a ouvido. Nessa perspectiva prospectiva, a dependência-subordinação aproxima-se muito da não eventualidade e da sujeição econômica, por duas razões básicas: a) inserção/integração objetiva do trabalhador no eixo, na estrutura, na dinâmica da atividade econômica; b) dependência econômica, que, embora não seja uma característica uniforme, alcança, cada vez mais, maior número de trabalhadores, pelo que pode ser, pelo menos, um forte sintoma do tipo jurídico. Em casos limites, quando as fronteiras são zigue-zagueantes (Catharino), a subordinação vem deixando mais e mais de configurar-se pela ação. Restos de um modelo que se despedaçou, cujos gomos e fragmentos se repartem e se modificam, mas que são encontrados no determinismo atual do art. 3º da CLT, considerando-se a aglutinação produtiva das diversas células da atividade econômica. Nesse contexto sócio-econômico, tempos de busca, de inclusão e de justiça social, uma nova faceta da subordinação se descortina: sub(sob)ord(em)inação(sem ação), tendo em vista não mais os comandos e as fórmulas clássicas, porém a integração objetiva do trabalhador na estrutura, no eixo, na dinâmica da atividade empresarial. (RO nº 00393-2007-016-03-00-5, 4ª Turma, Relator Des. Luiz Otávio Linhares Renault, Data da publicação: 31/05/2008).

Ainda nesse diapasão impende destacar decisão do Tribunal Regional da 16ª Região que aponta, in verbis:

TRABALHO INTELECTUAL. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL OU INTEGRATIVA. RELAÇÃO DE EMPREGO. POSSIBILIDADE. O trabalho intelectual pressupõe uma atividade

cultural científica ou artística, que pode se dar de forma autônoma ou subordinada. A análise desse tipo de trabalho é casuística, pois há uma zona tênue entre o trabalho subordinado intelectual e o autônomo. É que o trabalhador intelectual, mesmo sendo empregado, exerce suas atividades com uma liberdade maior, pois, em alguns casos, sua formação é superior à do próprio empregador, não reproduzindo a subordinação dos antigos paradigmas de sujeição estrita a ordens ou submissão a horários. Nesse contexto, a doutrina tem proposto uma nova visão sobre a subordinação, a subordinação estrutural ou integrativa, bastando para sua configuração, a inserção estrutural do empregado na dinâmica da organização e funcionamento da empresa, tornando-se irrelevante o recebimento ou não de ordens diretas do empregador. Em tais situações, se presentes os demais elementos, a relação de emprego é perfeitamente possível. (RO nº 00930-2006-015-16-00-9. Relator: Luiz Cosmo da Silva Júnior. Julgamento: 12.08.2008. Publicação: 10.09.2008).

As ementas acima transcritas bem elucidam os novos aspectos originados da subordinação estrutural, dispensando, dessarte, as ordens diretas do empregador, característica esta, inclusive, o núcleo central diferenciador da subordinação jurídica disposta no artigo 3º da Consolidação das Normas Trabalhistas.

O novo entendimento, agora estabelecido para a configuração da relação empregatícia, é a constatação da inserção da força do trabalho do obreiro nos moldes da organização produtiva estrutural do empregador.

Desse modo, "a subordinação objetiva, ao invés de se manifestar pela intensidade de comandos empresariais sobre o trabalhador (conceito clássico), despontaria da simples integração da atividade laborativa obreira nos fins da empresa" (DELGADO, 2006:45).

De fato, o que se almeja com a subordinação integrativa, é a redução das constantes ordens oriundas do poder diretivo do empregador, agora em face de uma integração do obreiro ao intento empresarial. Noutras palavras, esse novo modelo de subordinação, visa atenuar o enfoque de comando direto do empregador, sobressaindo a inserção do empregado na dinâmica estrutural do tomador dos serviços.

### **3.3 Subordinação Estrutural e a Terceirização**

A melhor doutrina e os tribunais pátrios, consoante se vê dos excertos antes colacionados, já aceitam e adotam a subordinação estrutural como um novo elemento a ser considerado para a análise da existência ou não da subordinação.

Ademais, caracterizar as situações fáticas oriundas das relações de emprego, a fim de estabelecer a responsabilidade, no conceito clássico de subordinação, era tarefa árdua para os doutos magistrados (FERREIRA, s.d.).

Acerca do tema, elucidativa é a doutrina de Delgado (2006 apud LIMA FILHO, s.d.), que aponta:

A subordinação estrutural supera as dificuldades de enquadramento de situações fáticas que o conceito clássico de subordinação tem demonstrado dificuldades que se exarcebam em face, especialmente, do fenômeno contemporâneo da terceirização trabalhista. Nesta medida, ela viabiliza não apenas alargar o campo de incidência do Direito do Trabalho, como também conferir resposta normativa eficaz a alguns de seus mais recentes instrumentos desestabilizadores, a terceirização.

Como dito alhures, diante do novo contexto desenhado pela era pós-industrial, a concepção de subordinação reticular é a de que a ordem direta do empregador torna-se dispensável, o qual "passa a ordenar apenas a produção, como um todo, em que o controle se faz

através do resultado trabalho” (LIMA FILHO, 2008).

Nessa toada, cabe destacar a seguinte decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região:

**TERCEIRIZAÇÃO. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA ESTRUTURAL. CARACTERIZAÇÃO.** A subordinação, como requisito substancial, longe da visão clássica em que foi instituída a relação de emprego, quando o trabalhador estava submetido a uma disciplina rígida e direta do próprio empregador, hoje, tem outros contornos, diante das mudanças das relações laborais, que ganham novo enfoque para se adequarem às exigências do mercado globalizado, sem afetar a principiologia protecionista em que se funda o Direito do Trabalho. Trata-se de uma interpretação ampliativa desse elemento, cujo escopo é atingir trabalhadores que não se inserem no conceito clássico de subordinação, mas estão afetos ao comando do empreendimento empresarial em razão da prestação laboral. A festejada subordinação estrutural 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. Recurso conhecido e não provido. (RO nº 00909-2008-002-16-00-9. Relator: Luiz Cosmo da Silva Júnior. Julgamento: 20/07/2009. Data da Publicação: 01.09.2009).

Ainda nesse cenário, destaque-se os excertos trazidos à lume de lavra do Tribunal Trabalhista da 3ª Região, ipis litterium (grifo nosso):

**TERCEIRIZAÇÃO E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL.** No exercício da função de instalador/emendador de cabos telefônicos, o autor exercia função perfeita e essencialmente inserida nas atividades empresariais da companhia telefônica (TELEMAR). E uma vez inserido 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 da acumulação flexível, imprime uma espécie de cooperação competitiva entre os trabalhadores que prescindem 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 subrogação 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, ressume 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 nº 00059-2007-011-03-00-0, 1ª Turma, Relator: José Eduardo de R. C. Júnior, Data da Publicação: 03.08.2007).

Diante das decisões acima elencadas, a discussão acerca da ilicitude da terceirização torna-se desnecessária, eis que a subordinação do empregado ao empreendimento (atividade-fim) da empresa é incontestável.

Na verdade, a novel concepção estruturalista insere o empregado no cerne da empresa tomadora, considerando o obreiro “no âmbito de repercussão das decisões da empresa principal, ainda que apenas para “colaborar” indiretamente (mas de forma dependente e habitual)” (RAPASSI, 2008).

Esse novo contexto estrutural objetivo facilita sobremaneira a constatação da responsabilidade direta do tomador dos serviços, já que ele passa a ser considerado vinculado a todos os que compõem a estrutura da organização produtiva.

Nesse diapasão, arremata Ferreira (s.d) que:

Destarte, nessa mudança de modelo, a empresa tomadora, antes responsável subsidiária, passa a ser a devedora principal, obrigando-se a proporcionar aos empregados terceirizados os mesmos direitos trabalhistas conferidos a seus empregados diretos.

Não se olvide que há casos complexos quanto à configuração da subordinação entre empresa e empregado, emergindo a subordinação reticular como instrumento imprescindível para a constituição da responsabilidade por eventuais débitos trabalhistas pela tomadora.

O que o Direito do Trabalho pretende com o novo contexto de subordinação estrutural, face às inúmeras e céleres mudanças que vem ocorrendo no cenário mundial, é proteger o obreiro, parte mais vulnerável da relação, traduzindo o “controle civilizatório de um patamar mínimo de proteção social dos trabalhadores frente à globalização e terceirização empresarial, financeira e mercadológica” (MACHADO, 2009).

Dessume-se, portanto, que independentemente da terceirização configurar-se como lícita ou ilícita, não mais prevalece a assertiva de que o vínculo empregatício resta configurado somente quando o obreiro sofre a fiscalização do empregador ou recebe ordens diretas do mesmo, mas sim de que esteja inserido na dinâmica de toda a cadeia produtiva da empresa.

#### **4. QUARTEIRIZAÇÃO**

Com o constante crescimento do trabalho terceirizado, surgiu a denominada quarteirização e/ou terceirização da terceirização ou ainda subterceirização, onde se cria ou contrata uma outra empresa a fim de manejar a parte gerencial das empresas terceirizadas ou prestadoras de serviços.

Nessa toada assevera Oliveira (s.d.:217) que “se a empresa quarteirizada ficar sobrecarregada com o gerenciamento, poderá abdicar de alguns serviços, elegendo nova empresa, criando a quarteirização etc”.

Esclarecendo o conceito de quarteirização acrescenta Dias (apud OLIVARES, s.d.) que:

É a evolução do processo de terceirização, em que o gerenciamento dos terceiros passa para uma quarta empresa. Trata-se do gerenciamento por parte de uma empresa quarteirizadora, de todas as atividades, serviços e fornecimentos de uma empresa e que podem ser terceirizados, empregando para isto, além de sua própria equipe e banco de dados, parceiros especializados que atuam em cada um dos setores.

Desta maneira, diante das inúmeras inovações, mormente as tecnológicas, ocorridas nas últimas duas décadas, a quarteirização surge como uma técnica complementar quanto

ao gerenciamento das empresas terceirizadas, passando estas a concentrarem esforços em sua atividade principal, daí falar-se em terceirização da terceirização.

Assim, a quarteirização se apresenta como uma verdadeira delegação da gestão administrativa dos contratos terceirizados a uma terceira empresa especializada ou mesmo a um profissional autônomo, a fim de geri-los, vistoriá-los e fiscalizá-los, enfim, coordenar e acompanhar, com maior qualidade, a execução de todos os contratos existentes.

Nessa trilha, quando configurada a quarteirização<sup>3</sup> ilícita, precarizando os direitos trabalhistas, o contrato será nulo de pleno direito, nos moldes do artigo 9º da Consolidação das Leis Trabalhistas, prática esta reprovada veementemente pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho, cada vez mais atento ao tema em comento, conforme se infere dos posicionamentos abaixo, *ipsis litterum*:

Diante dessa moldura, esse fenômeno de quarteirização -, não teve outro objetivo senão fraudar direitos trabalhistas, sendo nulo de pleno direito (art. 9º CLT), mormente diante da manifesta intenção de se estabelecer uma cadeia de pessoas intermediárias, de molde a distanciar-se da real responsabilidade pela 1ª reclamada. (AIRR nº 100341-66.2006.5.02.0382, Data de Julgamento: 02/12/2009, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 11/12/2009).

Ainda nessa toada, aduz o Tribunal Superior do Trabalho que, *in verbis*:

O contrato celebrado por interpostas empresas, como visto, ao arripio da Súmula nº 331 do C. TST, viola os mais elementares princípios do Direito do Trabalho, haja vista que a intermediação de serviços por terceirização ou "quarteirização" irregular obsta que o trabalhador se vincule ao seu real empregador, alijando-o de benefícios e vantagens obtidos pela categoria profissional à qual efetivamente pertenceria. (RR nº 716200-48.2006.5.09.0004, Data de Julgamento: 01/09/2010, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/09/2010).

Desse modo, assim como a terceirização lícita é aceita pela doutrina e jurisprudência brasileira, a prática da quarteirização também é admitida, desde que protegidos os direitos trabalhistas dos empregados.

Deprime-se, destarte, que a quarteirização representa uma alternativa para o gerenciamento das empresas terceirizadas detentoras de grande volume de contratos, a fim de torná-las mais competitivas, aumentando sua eficiência e diminuindo seus custos, sem olvidar, no entanto, que a contratação de outra empresa como um artifício ardil para impedir a responsabilização solidária e subsidiária merece total reproche do Poder Judiciário, especialmente da Justiça Especializada, como visto alhures.

## 5. CONCLUSÃO

As grandes transformações que vem ocorrendo no cenário empresarial, cada vez mais complexo, têm gerado novas formas de organização laboral, refletindo sobremaneira na vida do trabalhador contemporâneo.

A terceirização, bem como a quarteirização, despontam como instrumentos inovadores aptos a implementarem a atividade produtiva da empresa. No entanto, sua prática fraudulenta, perpetrado por muitas empresas, tem lesado sensivelmente os direitos trabalhistas dos obreiros.

Nesse ínterim, a dificuldade encontrada pelos magistrados em estabelecer o vínculo

---

3. A quarteirização "é também conhecida como facilities management, sendo, nesse caso, mais restrita ao gerenciamento de serviços de manutenção e conservação prediais e condominiais" (OLIVARES, s.d).

empregatício entre empregador e empregado, quanto à real subordinação jurídica ao qual este estaria vinculado, fez surgir um novo elemento caracterizador de tal liame laboral.

A denominada subordinação estrutural, também nominada reticular ou integrativa, insere o obreiro na cadeia produtiva da empresa, noutras palavras, com a nova concepção da subordinação o empregado, com sua força de trabalho, está inserido na dinâmica do tomador dos serviços, independentemente de receber ou não ordens diretas do mesmo.

Nesse novo cenário, a fim de caracterizar a relação de emprego entre a empresa e o empregado e, diante do contexto fático, o obreiro, a partir de agora, deverá ser considerado na estrutura da organização produtiva da empresa, ultrapassado, portanto, o conceito clássico de subordinação jurídica.

Desse modo, a nova concepção de subordinação, adaptando-se às exigências contemporâneas do mercado de trabalho, releva o poder de mando e fiscalização do empregador e acentua a inserção do obreiro na dinâmica produtiva patronal, garantindo, assim, maior proteção ao trabalhador.

## REFERÊNCIAS

- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. (2004), Formas atípicas de trabalho. 1ª ed. São Paulo, LTr.
- DELGADO, Maurício Godinho. (2006), "Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho". Revista do Ministério Público do Trabalho, ano XVI, nº 31, março/2006.
- \_\_\_\_\_. (2006), Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr.
- FERREIRA, Davidson Malacco et al (s.d), "A subordinação estrutural e a terceirização trabalhista", <http://promovebh.com.br>. Acesso em 15.12.2010.
- LIMA FILHO, Francisco das C. (s.d), "Uma Nova Visão da Subordinação", <http://www.uj.com.br>. Acesso em: 15.12.2010.
- \_\_\_\_\_. (2008), "A subordinação estrutural como elemento definidor da relação de emprego". Repertório de Jurisprudência IOB. Número 9, volume II.
- MACHADO, Marcel Lopes. (2009), "Terceirizações das telecomunicações", <http://jusvi.com/artigos/39751>. Acesso em: 21.12.2010.
- MARTINS, Sérgio Pinto. (2010), A terceirização e o Direito do Trabalho. 10. ed. rev. e ampl., São Paulo, Atlas.
- \_\_\_\_\_. (2009), Comentários às Súmulas do TST. 6. ed. 2. reimpr., São Paulo, Atlas.
- OLIVARES, Gustavo Lopes et al. (s.d), "Quarteirização vs Terceirização: uma vantagem competitiva na gestão de contratos". III SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia.
- OLIVEIRA, Francisco Antônio de. (s.d), "Da terceirização e da flexibilização como estágios para a globalização". Revista Jurídica, Instituição Toledo de Ensino.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma. (2005), Direito do Trabalho, Parte 1, Dogmática Geral. Coimbra, Almeida.
- RAPASSI, Rinaldo Guedes. (2008), "Subordinação estrutural, terceirização e responsabilidade no Direito do Trabalho", <http://jus.uol.com.br/revista/texto/11123>. Acesso em: 19.01.2011.
- SARAIVA, Renato. (2008), Curso de Direito do Trabalho. São Paulo. Método.
- SCHNELL, Fernando. (2005), "A terceirização e a proteção jurídica do trabalhador. A necessidade de um critério para definição da licitude das relações triangulares. A responsabilidade solidária da tomadora e da prestadora de serviço", <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?pointinterrogaçãoidigual6855>. Acesso em: 19.01.2011.