

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO**

Elisa Molz

**A PARASSUBORDINAÇÃO COMO NOVA FORMA DE
QUALIFICAÇÃO DO TRABALHO HUMANO FRENTE AOS DIREITOS
SOCIAIS**

Porto Alegre

2018

Elisa Molz

A parassubordinação como nova forma de qualificação do trabalho humano frente aos direitos sociais

Trabalho de Conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho junto à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Orientadora: Prof^a Dr^a Carmen Camino

Porto Alegre

2018

RESUMO

O objetivo do trabalho é estudar o instituto da parassubordinação, seu surgimento e como está sendo aplicado no direito comparado e em situações específicas no Brasil, diante da legislação vigente. Estudo da parassubordinação na prestação do trabalho, com preocupação contextual de visualizá-la na perspectiva histórica e axiológica do Direito do Trabalho. Análise e conceituação do trabalho subordinado, desde a sua concepção clássica à contemporânea visão orgânica ou estrutural. Abordagem do trabalho parassubordinado, a partir das concepções do trabalho subordinado e do trabalho autônomo, dos quais recolhe traços tipificadores. Referência às experiências legislativas da Comunidade Europeia e abordagem do instituto no Brasil, onde ainda inexistente legislação específica a respeito. Metodologia a partir da análise bibliográfica e da busca da síntese dos resultados obtidos.

Palavras-chave: 1. Direito do trabalho. 2. Questão social. 3. Legislação de proteção. 4. Subordinação. 5. Autonomia. 6. Coordenação, colaboração e parassubordinação.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	5
I - A PROTEÇÃO DO TRABALHO HUMANO NO DIREITO DO TRABALHO	9
II - A SUBORDINAÇÃO ENQUANTO ELEMENTO CARACTERÍSTICO DA RELAÇÃO DE EMPREGO	17
1. Trabalho humano, produtivo e por conta alheia.....	18
2. Subordinação e dependência	18
3. Evolução conceitual da subordinação	20
3.1 Subordinação clássica	20
3.3 Subordinação objetiva	22
3.3 Subordinação estrutural ou orgânica	24
III - A PARASSUBORDINAÇÃO	
1. Atenuação dos traços característicos da subordinação diante das novas formas de organização do trabalho	27
2. Trabalho subordinado e trabalho coordenado: traços distintivos	29
3. Emergência do trabalho parassubordinado	32
4. Referências normativas do trabalho parassubordinado na Comunidade Europeia.....	34
5. Direitos do trabalhador subordinado	35
6. Parassubordinação no Brasil	36
7. Parassubordinação e relação de emprego: compatibilidade	39
IV - CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	41
V - REFERÊNCIAS.....	44

INTRODUÇÃO

Este estudo iniciou com a análise da proteção que o direito do trabalho garante ao trabalho humano. Foi através de lutas por melhorias nas condições de trabalho que o direito trabalhista nasceu. O trabalhador era visto na relação de trabalho com uma condição desfavorecida perante quem se apropriava de sua força de trabalho, sem qualquer preocupação do Estado no sentido de equilibrar essa relação. Foi a partir dos movimentos sociais do Século XIX, chancelados pela parte esclarecida da sociedade, com ênfase às ideias de Marx e Leão XIII que, gradativamente, houve avanço na proteção jurídica do trabalhador, que se consolidou e universalizou no mundo ocidental nas primeiras décadas do Século XX. Coube, então, ao Estado intervir nestas relações de trabalho através do direito do trabalho, inicialmente identificado como um “direito novo” e posteriormente revestido de autonomia capaz de constituir no pós-guerra um eficiente mecanismo de distribuição de renda e de poder na sociedade capitalista.

Inicialmente, detivemo-nos na abordagem dos princípios constitucionais do trabalho (valorização do trabalho, justiça social, função socioambiental da propriedade e a dignidade da pessoa humana) que devem ser classificados como sendo efetivos por estarem presentes nas Constituições Brasileiras, especialmente, a de 1988.

Dentre esses princípios, demos ênfase à valorização do trabalho pelo fato de se constituir importante meio garantidor de afirmação do ser humano na sociedade capitalista. O trabalho é percebido como um dos pilares de estruturação da ordem econômica, social e cultural, tornando-se instrumento de afirmação democrática no Estado de Direito.

A ideia de que a pessoa humana, independente da sua situação econômica, social ou intelectual, é o valor central das sociedades, do Direito e do Estado é traduzida pelo princípio da dignidade da pessoa humana. Esta norma foi elevada a ser um princípio fundamental de todo o sistema jurídico. Com isso, o ser humano deve ser alvo de instrumentos de mínima afirmação social, que, vindo a ser dela privada, a sua dignidade fica lesionada.

Neste contexto, o trabalho surge como afirmação social, em especial o trabalho regulado – o emprego. A maioria dos trabalhadores na sociedade capitalista é contratada através de contrato bilateral entre empregado e empregador por uma oferta subordinada, pessoal, não eventual e onerosa de seus serviços.

Na história do capitalismo o valor-trabalho foi afirmado por dois caminhos diferentes. Por um lado, o prestador de serviços considerado livre, autônomo e detentor de um serviço especializado, afirmando-se por suas próprias forças no plano econômico social, o que corresponde a camadas reduzidas da sociedade. Por outro lado, existe aquele prestador de serviços presente nos segmentos sociais menos abastados que faz seu trabalho livremente, porém sob comando de outrem.

Há, contudo, relações de trabalho não se enquadram no tipo jurídico do vínculo de emprego, por esse motivo ficam sem garantias previstas no Direito do Trabalho. Esses prestadores de serviços autônomos, porém, em situação muito próxima ou até análoga à subordinação, são considerados reais trabalhadores hipossuficientes e estão isolados em um opressivo limbo jurídico.

A partir dessa situação é que se propõe um efetivo avanço do Direito do Trabalho ampliando sua base de incidência, adequando ou renovando o conceito de subordinação, inerente a relação de emprego, adaptando-se as mudanças do mercado de trabalho.

Neste contexto percebe-se a importância atual de estudar o trabalho subordinado, requisito essencial para definir a relação de emprego. No entanto este conceito necessita de uma reformulação por haver novas formas de trabalho e estes novos trabalhadores devem ter um amparo judicial igualitário.

Daí termos nos empenhado na avaliação da evolução conceitual da subordinação, na qual a subordinação clássica cede lugar à subordinação objetiva estrutural.

Nota-se que já há a aplicação pela Justiça do Trabalho desse novo conceito de subordinação para garantir os direitos trabalhistas ao trabalhador supostamente terceirizado, inserido na estrutura da empresa oferecendo prestação de serviço indispensável aos fins da atividade empresarial. A partir desse novo conceito de subordinação surgem os novos trabalhadores, os *parassubordinados*.

A partir da globalização e com a evolução do modo de produção surgem novos tipos de contratos e o modelo tradicional de subordinação não se mostra mais suficiente para determinar se existe ou não uma relação de emprego.

Trataremos de esboçar adiante critérios para diferenciar o trabalho autônomo e o subordinado, havendo a necessidade de definir a nova modalidade da relação trabalhista para que estes trabalhadores não sejam excluídos da tutela jurídica causando uma insegurança social.

Para entendermos o trabalho parassubordinado, buscamos compreender as características do trabalho de colaboração, entendendo o que é coordenação e continuidade porque nessa espécie existe um trabalho contínuo e coordenado entre tomador de serviços e o prestador, há interesse de ambas as partes de aumento de produção.

Em seguida, detemo-nos nas referências normativas do trabalho parassubordinado já vigentes na Comunidade Europeia, com destaque à Itália, pela Lei Biaggi. No Brasil, existe a necessidade urgente de proteção legal aos prestadores de serviços não tipicamente autônomos, mas também não tipicamente subordinados, por possuírem dependência econômica do tomador de serviços, devendo ser modificada a lei brasileira com extensão das normas do Direito do Trabalho a estes trabalhadores, guardadas as peculiaridades antes destacadas.

Como no Brasil ainda não se tem um conceito admitido pela lei trabalhista para os casos de parassubordinação, os tribunais devem aplicar o princípio da proteção garantindo os direitos dos trabalhadores. Tramita no parlamento nacional projeto de lei, desde 2002, que sugere o trabalho parassubordinado. Existe também o

reconhecimento por parte de alguns doutrinadores brasileiros desse novo instituto que está entre a subordinação e a autonomia.

Deve-se registrar que a proposta desse trabalho não é abandonar as formas tradicionais do trabalho subordinado, já que ainda existem. Porém, o objetivo é demonstrar que somente a visão tradicional, por si só, não é mais suficiente, tendo em vista que os critérios clássicos foram construídos sob um único modelo de produção.

I. A PROTEÇÃO DO TRABALHO HUMANO NO DIREITO DO TRABALHO

O direito do trabalho nasceu através da luta por melhores condições laborais dos trabalhadores e serve para regulamentar as relações de trabalho, observando os direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores.

O direito do trabalhador surgiu como uma forma do Estado intervir nas relações entre os hipossuficientes e as empresas, pois o trabalhador não possuía chances de escolha, obrigado a trabalhar para garantir seu sustento e de sua família. Muitas vezes esse trabalho era prestado em locais sem qualquer condição digna de labor, com salários baixos, péssimas condições de higiene e jornadas de trabalho sobre humanas. Na celebração de contrato de trabalho, o empregado não possuía forças suficientes para se impor, devido sua condição de parte mais fraca na relação de emprego.

O Direito do Trabalho consolidou-se no pós-guerra, na Europa Ocidental, como o patamar fundamental de afirmação da cidadania social da grande maioria das pessoas que participavam do sistema econômico, mediante a oferta de seu labor, constituindo um dos principais instrumentos de generalização da democracia no plano daquelas sociedades. Assim o Direito do Trabalho despontou, por décadas, como um dos mais eficientes e disseminados mecanismos de distribuição de renda e de poder no plano da sociedade capitalista: distribuição de renda principalmente por meio das normas reguladoras do contrato de emprego (Direito Individual do Trabalho); distribuição de poder por meio das normas e dinâmicas inerentes ao Direito Coletivo Trabalhista, embora, normalmente, as duas dimensões desse ramo jurídico atuassem do modo combinado.¹

Tomamos como referencial teórico para as reflexões a seguir a preleção de Maurício Godinho Delgado.

¹DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, n. 2, p. 11-40, 2007.

Para o referido doutrinador, os princípios constitucionais afirmativos do trabalho na ordem jurídico-cultural brasileira são: valorização do trabalho, em especial do emprego; justiça social; submissão da propriedade à sua função socioambiental; e a dignidade da pessoa humana. Afirma, o prestigiado doutrinador, que se trata de efetivos princípios constitucionais do trabalho, por fazerem parte do próprio núcleo filosófico, cultural e normativo da Constituição Federal de 1988.

A valorização do trabalho, para Mauricio Godinho Delgado, é um dos princípios fundamentais da ordem constitucional brasileira democrática, pelo fato de que a Constituição reconhece a essencialidade da conduta laborativa como sendo um dos instrumentos de afirmação do ser humano, tanto na sua própria individualidade, como na sua inserção familiar e social. Reforça que a Constituição percebe, com notável sensibilidade social e ética, o trabalho na vida pessoal e comunitária da ampla maioria das pessoas humanas como um pilar de estruturação da ordem econômica, social e conseqüentemente cultural do País. ²

A Constituição instituiu que o trabalho, em especial o regulado, é o importante veículo de afirmação comunitária da grande maioria dos seres humanos que compõem a atual sociedade capitalista, sendo, desse modo, um dos mais relevantes instrumentos de afirmação democrática na vida social. O trabalho assume o caráter de ser o mais relevante meio garantidor de um mínimo de poder social à grande massa da população, que é destituída de riqueza e de outros meios lícitos de seu alcance. A valorização do trabalho está enfatizada na Constituição de 1988. Desde seu preâmbulo essa afirmação desponta e está especificado quando se trata dos “direitos sociais” nos artigos 6º e 7º. Por fim, no plano da Economia e da Sociedade, ao buscar reger a “Ordem Econômica e Financeira” (Título VII), com seus “Princípios Gerais da Atividade Econômica” (art. 170), ao lado da “Ordem Social” (Título VIII) e sua “Disposição Geral” (art. 193).

Delgado afirma que a “Constituição não quer deixar dúvidas, pois conhece, há séculos, os olhos e ouvidos excludentes das elites políticas, econômicas e sociais brasileiras: **o trabalho traduz-se em princípio, fundamento, valor e direito social.**

² DELGADO, op. cit

A demonstração normativa das determinações constitucionais é bastante transparente.”³

A Constituição em seu Título I (“Dos Princípios Fundamentais”), define serem fundamentos da República Federativa do Brasil, ao lado de outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, III e IV).

Neste contexto constitucional, Mauricio Godinho Delgado, argumenta que

“a tradição abstracionista e excludente da cultura juspolítica do País pode sentir-se tentada a enxergar, nos comandos constitucionais, referência estrita à noção de trabalho, mas não de trabalho regulado, isto é, aquele submetido a um feixe jurídico de proteções e garantias expressivas. No capitalismo ocidental, inclusive no Brasil, historicamente a regulação mais abrangente e sofisticada do trabalho situa-se no emprego e sua relação socioeconômica e jurídica específica, o vínculo empregatício. Efetivamente, excluídas modalidades autônomas de labor sumamente especializado e, por consequência, valorizado no sistema econômico, a oferta de trabalho no capitalismo, inclusive o brasileiro, tende a não gerar para o prestador de serviços vantagens econômicas e proteções jurídicas significativas, salvo se induzidas ou impostas tais proteções e vantagens pela norma jurídica interventora na respectiva contratação. O complexo mais sofisticado dessas normas jurídicas encontra-se, classicamente, no Direito do Trabalho, essencialmente regulatório da relação de emprego.”⁴

Destaca-se assim, que o emprego regulado e protegido por normas jurídicas, aparece como o principal veículo de inserção do trabalhador na sociedade econômica capitalista, buscando alcançar um patamar consistente de afirmação individual, familiar, social, econômica e ética. Trata-se do principal e mais abrangente veículo de afirmação socioeconômica da extensa população na desigual sociedade capitalista.

Por tais razões, Delgado complementa que a correta leitura constitucional do princípio da valorização do trabalho conduz à noção de valorização do trabalho regulado, que no capitalismo é confundido com emprego.

Nesse viés, cabe aqui descrever sobre a justiça social que é estabelecida como sendo um dos fundamentos da Constituição Brasileira. O princípio da justiça social é um dos princípios básicos e dispõe que, independentemente das aptidões, talentos e

³DELGADO, p. 11-40, 200 (grifo nosso).

⁴DELGADO, op. cit., p. 11-40, 2007.

virtudes distintas, cabe a todas as pessoas humanas acesso a utilidades essenciais que existe na comunidade.

O princípio da justiça social age como um comando instigador ao desenvolvimento e avanço do Direito do Trabalho já que esse ramo jurídico especializado traduz uma intervenção normativa na regulação bilateral das relações trabalhistas.⁵

Em conformidade com os princípios da valorização do trabalho e da justiça social juntamente com o princípio constitucional máximo, da dignidade da pessoa humana, a Constituição Democrática brasileira reconhece o sistema capitalista no País, a propriedade privada dos meios de produção e de qualquer bem material ou imaterial, mas submete tal propriedade à sua função social e à função ambiental. Esta submissão da propriedade à sua função socioambiental afirma o regime da livre iniciativa, enquadrando em práticas e destinações afirmatórias do ser humano e dos valores sociais e ambientais. Para a Carta Máxima, a expressão “o lucro ou as pessoas” é inconstitucional, pois a livre iniciativa e o lucro constitucionalmente reconhecidos e protegidos são aqueles que associam valor aos seres humanos, à convivência e aos valores da sociedade, ao meio ambiente em geral, inclusive o do trabalho.

O princípio da dignidade da pessoa humana se expande no que tange à valorização do trabalho, pelo fato de traduzir a ideia de que o valor central das sociedades, do Direito e do Estado contemporâneos é a pessoa humana, em sua singeleza, independentemente de seu status econômico, social ou intelectual. O princípio defende a centralidade da ordem juspolítica e social em torno do ser humano. Depois da Segunda Guerra Mundial, o princípio passaria a compor o núcleo basilar de grande parte das constituições democráticas construídas.

A Constituição Democrática de 1988 alçou o princípio da dignidade da pessoa humana, na qualidade de princípio próprio, ao núcleo do sistema constitucional do País e ao núcleo de seu sistema jurídico, político e social. Passa a dignidade a ser

⁵DELGADO, op. cit., p. 11-40, 2007

princípio fundamental de todo o sistema jurídico, fundamento da vida no País. Logo, a dignidade do ser humano fica lesada, caso este se encontre privado de instrumentos de mínima afirmação social.

No alcance dessa afirmação social é que surge o trabalho, especialmente o trabalho regulado, em sua modalidade mais bem organizada, o emprego. O plano normativo de regulação do contrato de emprego, contrato bilateral entre empregador e empregado, assegura o mais elevado padrão de afirmação do valor-trabalho e da dignidade do ser humano em contextos de contratação laborativa pela mais ampla maioria dos trabalhadores na sociedade capitalista.

Cabe frisar que Mauricio Godinho Delgado está falando das grandes camadas populacionais de pessoas que ingressam na vida econômico-social por meio da oferta subordinada, pessoal, não eventual e onerosa de seus serviços, que são mais de 80% das pessoas economicamente ocupadas no mercado de trabalho. Aqui entram as grandes massas da população, as grandes maiorias, os novos seres humanos e cidadãos contemplados pela democracia.

Apesar de termos no Brasil o reconhecimento da estrutura e eficácia jurídicas dos direitos fundamentais do trabalho, não temos assegurado a sua *eficácia social*.

Neste quadro Godinho afirma que um dos maiores desafios para a construção democrática atualmente, além de identificar corretamente os direitos fundamentais do trabalho, é ter realmente a sua eficácia social garantida.

O doutrinador faz uma comparação entre os princípios, regras e institutos do Direito do Trabalho e o Direito do Consumidor destacando como traço comum o enfoque protetivo quanto ao economicamente fraco, trabalhador (empregado) e consumidor. Consequentemente a razão essencial de existir desses dois ramos jurídicos é, sem dúvida, a proteção ao hipossuficiente.

A reforma do Judiciário concretizada pela Emenda Constitucional nº. 45, de dezembro de 2004, ampliou o foco da competência da Justiça do Trabalho para as

ações oriundas da relação de trabalho, e não mais simplesmente por relação de emprego.

Mauricio Godinho Delgado analisa primeiramente como atraente a ideia de extensão da noção e conteúdo jurídicos dos direitos fundamentais do trabalho a toda modalidade de trabalho humano, pelo fato de que todos os seres humanos que dependem energia em prol da elaboração de bens e serviços deveriam ser tratados juridicamente de modo igualitário concretizando essa extensão, de maneira mais adequada, o conceito básico de justiça.

No entanto frisa que esta questão deve ser debatida melhor, pois os experimentos que o legislador tem feito expandindo certo ambiente de transição de direitos trabalhistas para fora das fronteiras da relação de emprego, têm se destacado como armadilhas de desregulamentação e/ou flexibilização trabalhistas. E é isso que estamos vivenciando atualmente, onde vendem a ideia que estão expandindo os direitos fundamentais do trabalho, no entanto está se arquitetando um mecanismo em prol da sua destruição completa. Neste viés complementa⁶:

“A idéia de extensão dos direitos fundamentais a todo tipo de trabalho, se não manejada com sensatez e prudência, poderia, simplesmente, agregar força à tendência de desregulamentação e flexibilização do Direito do Trabalho. É que essa extensão tenderia a supor, por óbvio, a diminuição do rol de tais direitos, em face das inúmeras especificidades dos distintos segmentos de prestadores de serviços (é evidente que seria inviável estender todos os direitos fundamentais trabalhistas a uma pessoa física que realizasse seus serviços de maneira efetivamente autônoma e impessoal, no tocante aos respectivos tomadores).”

Godinho afirma que nesses experimentos do legislativo, diminui-se o enquadramento da clássica relação de emprego e criam-se situações supostamente novas de contratação trabalhista, com direitos mais restritos do que os tradicionalmente determinados. Reitera que tais experimentos de precarização trabalhistas têm se tornado recorrentes nos países ocidentais nas últimas décadas.

⁶DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, n. 2, p. 11-40, 2007

O valor-trabalho afirmou-se na história do capitalismo por dois caminhos principais, porém distintos, construídos em face da diferenciação fundamental de realização desse valor.

Existe de um lado, o trabalho em que o prestador detém parte relevante dos meios de sua própria produção, este trabalhador é considerado livre, autônomo e detém um serviço especializado. Essas circunstâncias reunidas no mesmo indivíduo, tornam bastante viável sua maior e melhor afirmação no contexto socioeconômico em sua volta. “(afirmação que pode viabilizar, inclusive, a incorporação, a seu favor, de outras modalidades de prestação laborativa, realizada por outros trabalhadores)”⁷.

Conforme Mauricio Godinho Delgado, esse tipo de trabalho livre tende a se afirmar por suas próprias forças no plano econômico-social, não necessitando de ramo jurídico especializado para sua tutela. Geralmente corresponde a camadas reduzidas da sociedade, porém possuidores de plausível poder socioeconômico, não parecendo pertinente falar em extensão de direitos fundamentais laborativos a este segmento socioeconômico específico.

De outro lado, Delgado lembra que existe o trabalho livre, porém subordinado, sendo característica em geral de segmentos sociais destituídos de riqueza que se generalizou apenas na sociedade e economia recentes. A liberdade desses trabalhadores subordinados permitiu sua organização, tornando-se capazes de pressionar seus tomadores de serviços, no plano da sociedade civil, e o Estado, conseguindo a elaboração de um ramo jurídico especializado que lhes garantissem efetiva afirmação no plano socioeconômico e cultural.

Ressalva que não se pode deixar de considerar a existência real de relações de trabalho subordinadas, no entanto não se enquadram no tipo jurídico do vínculo de emprego e por esse motivo ficam fora do Direito do Trabalho e de seu patamar civilizatório básico. Estas são relações vivenciadas por prestadores de serviços que não possuem força para competir com trabalhadores autônomos clássicos acima mencionados, tornando-os reais trabalhadores hipossuficientes e ao mesmo tempo

⁷DELGADO, op. cit., p. 11-40, 2007

estão apartados do ramo jurídico trabalhista de proteção, isolando em um opressivo limbo jurídico.

Isso não impede a possibilidade de termos um caminho amplo dos direitos fundamentais a certas relações de trabalho não empregatícias, caminho que Delgado frisa ser submetido a importantes riscos e desafios. O alargamento do Direito do Trabalho claramente é visto como a via mais factível e eficiente para o avanço dos direitos fundamentais do trabalho.

Trata-se da efetiva ampliação da base de incidência desse ramo normativo e não apenas uma pura e simples busca de efetividade do Direito do Trabalho.

Neste aspecto Mauricio Godinho Delgado destaca que deve ser proposta uma adequação ou renovação em certo conceito específico no Direito do Trabalho adaptando-o as mudanças do mercado de trabalho contemporâneo. O conceito que se está falando é o conceito de subordinação, inerente à relação de emprego.

II. A SUBORDINAÇÃO ENQUANTO ELEMENTO CARACTERÍSTICO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

O requisito de maior relevância para a definição da relação de emprego é a subordinação. Lockmann afirma que a subordinação é o elemento essencial para a afirmação da relação de emprego, identificando o trabalhador tutelado pela CLT. É marco divisório entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado⁸.

Apesar da expressão subordinação ter sido adotada pela doutrina e jurisprudência como pressuposto da relação de emprego, não está expressa em nenhum dispositivo legal, no entanto o art. 3º, da CLT utiliza o termo “dependência” e como bem observa Camino “as expressões subordinação e dependência são indicadoras do mesmo fenômeno de vulnerabilidade e da inferioridade do empregado”.⁹

Mauricio Godinho Delgado¹⁰ defende que a subordinação é um marco na diferenciação entre as tradicionais modalidades de relação de produção, como a servidão e a escravidão e as relações atuais de emprego. Segundo o autor, a subordinação também é o principal elemento de diferenciação entre a relação empregatícia e as demais formas de prestação de trabalho autônomo.

Atualmente, pelo surgimento de novas formas de trabalho, o conceito de subordinação tem se mostrado insuficiente para diferenciar a relação de emprego das demais formas de trabalho autônomo. Essa situação tem evidenciado a necessidade de reconstrução do seu conceito, a qual deverá ser feita através de um viés estrutural. O conceito precisa ser reformulado para amparar um maior número de trabalhadores.¹¹

⁸LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina. Visão Atual da Subordinação no Direito do Trabalho. Leituras Complementares de Direito e Processo do Trabalho. Org. Bruno Freire e Silva. Salvador: Podvim, 2010. pg 29.

⁹CAMINO, Carmen. Direito Individual do Trabalho. 4ª ed. Porto Alegre: Síntese, 2003. pg 190

¹⁰DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 10ªed. São Paulo: LTr, 2011

¹¹KUNZEL, Rocheli Margota. A subordinação estrutural como elemento definidor das atuais relações de emprego. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 18, n. 3622, 1 jun. 2013.

1. Trabalho humano, produtivo e por conta alheia

O estado de dependência do trabalhador para com o empregador constitui a nota diferenciadora da relação de emprego.

O trabalho por conta alheia é um trabalho dirigido, prestado na estrutura e sob direção de outrem, considerado como um indicador de inferioridade. A diferença entre trabalho por conta alheia e trabalho por conta própria é a questão da subordinação, pois aquele que trabalha por conta alheia, submete-se as ordens de quem detém os meios de produção. Neste caso o empregador é quem dita as regras, pelo poder de mando que tem. Existindo subordinação hierárquica comprova-se o vínculo de emprego, pois não há relação de emprego sem a subordinação, logo, não existe relação de emprego entre iguais.

2. Subordinação e dependência

A subordinação é um dos principais requisitos da relação de emprego prevista na CLT, diferenciando relação de emprego e relação de trabalho. O critério da subordinação é o elemento nuclear de diferenciação das várias relações de trabalho.

Segundo Mauricio Godinho Delgado, a subordinação entre os elementos que compõem a relação de emprego, é a que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia. Incide no comprometimento do empregado em acolher o poder diretivo realizando sua prestação de serviços.

“A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. 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”¹²

Aponta que no Direito do Trabalho a subordinação atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador, sendo esta a concepção

¹²DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. pg.280

objetiva. Pelo lado subjetivo da subordinação a expressão mais próxima é a palavra dependência que acentua o vínculo pessoal entre as partes componentes da relação de emprego.

Nesta linha, Camino frisa que assim como o empregado necessita de trabalho e salário, a empresa tem a dependência da força de trabalho entregue pelo empregado¹³. Neste contexto Lucas dos Santos Pavione analisa a subordinação sob o aspecto objetivo sendo o exercício ou prestação da atividade laboral, contrapondo-se ao aspecto subjetivo, segundo o qual a subordinação incidiria sobre a pessoa do trabalhador e sua qualidade de hipossuficiente na relação¹⁴. Assim, pelo aspecto objetivo da subordinação, a prestação de trabalho é integrada aos fins da empresa, concepção bem mais ampla do que a mera intensidade do poder hierárquico exercido pelo empregador sobre a pessoa do trabalhador.

O trabalhador subordinado e o trabalhador autônomo são conceituados de forma dicotômica no Direito do Trabalho. A CLT não conceituou o trabalhador autônomo, sendo o elemento essencial que difere o trabalho autônomo do vínculo empregatício é a ausência de subordinação jurídica, razão pela qual não possuem garantias materiais do direito do trabalho.

Sergio Pinto Martins define o trabalhador autônomo como “a pessoa física que presta serviços habitualmente por conta própria a uma ou mais de uma pessoa, assumindo os riscos da sua atividade econômica.”¹⁵

Cumprido, contudo, que se destaque a inserção de parágrafo antes não existente no art. 442 da CLT pela Lei 13.467/2017, onde ressalvado que o trabalhador autônomo, desde que cumpridas por ele todas as formalidades legais, pode contratar sem vínculo de emprego, ainda que obrigado a prestação de trabalho contínua. A interpretação literal do referido parágrafo deixa claro que a abertura ao trabalho autônomo restringe-se a profissionais que, para assim contratarem, devam

¹³CAMINO, Carmen. Direito individual do trabalho. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003. pg. 190

¹⁴PAVIONE, Lucas dos Santos. **A parassubordinação no direito do trabalho: perspectivas de uma releitura da subordinação no direito brasileiro.**

¹⁵MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 32. ed. – São Paulo: Saraiva, 2016. pg. 255

se submeter a determinados requisitos legais de exercício de sua profissão, ou seja, deverão se enquadrar entre profissionais liberais cuja atividade profissional pressupõe a observância de determinados requisitos (inscrição no respectivo conselho em relação ao qual deverá manter as obrigações em dia).

3. Evolução conceitual da subordinação

Atualmente o conceito dominante de subordinação está sendo compreendido como uma situação jurídica, derivada do contrato de emprego decorrente da aceitação do trabalhador a uma direção laborativa proveniente do empregador. Situação jurídica que se revela por meio de ordens provenientes do poder diretivo empresarial, apontadas ao empregado.

A definição de subordinação jurídica tradicional acabou tornando-se inadequada com as transformações econômicas e sociais ocorridas nas últimas décadas, com isso a doutrina e a jurisprudência, bem como os legisladores, vieram a atualizar esse conceito, inicialmente, por meio da chamada subordinação jurídica objetiva e, posteriormente, através da dimensão estrutural.

A compreensão do trabalho parassubordinado pressupõe digressão sobre essa evolução conceitual.

3.1 Subordinação clássica

No conceito clássico, a subordinação pode ser definida como a obrigação que o empregado tem de prestar serviços sob as ordens do empregador, em decorrência do contrato de trabalho firmado entre eles. Para Lockmann

Pela visão clássica do conteúdo da subordinação, o empregado deve prestar serviços ao empregador, sob o rígido poder de direção deste. Assim, a subordinação se caracteriza com a presença constante e forte de ordens específicas do empregador ou de seus prepostos, com fiscalização assídua destes, podendo o empregado eventualmente sofrer sanção disciplinar.¹⁶

¹⁶LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina. Visão Atual da Subordinação no Direito do Trabalho. Leituras Complementares de Direito e Processo do Trabalho. Org. Bruno Freire e Silva. Salvador: Podvim, 2010. pg 30.

Vilhena afirma que não há “nada mais pacífico e controvertido, em Direito do Trabalho, do que a subordinação. Pacífico como linha divisória, controvertido como dado conceitual”.¹⁷

Desta feita, Luana Teixeira em seu artigo entende a subordinação clássica como o dever de o empregado submeter-se às ordens, fiscalização e disciplina do empregador, sendo atos de origem do poder de direção.¹⁸

A partir de dificuldades na aplicação da subordinação clássica em algumas formas de relação de trabalho modernas, a doutrina e a jurisprudência passaram a discutir acerca do caráter subjetivo e objetivo da subordinação. A subordinação clássica possuía embasamento subjetivo, sendo necessária a relação direta do empregador e empregado. Pensou-se, então, no caráter objetivo ou funcional da subordinação e o enfoque de que esta surgiria diante de um procedimento produtivo, com foco na atividade desempenhada e na cadeia estrutural existente.

Delgado ensina que “é a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa”.¹⁹ Nesse contexto explica-se ser esta a dimensão original da subordinação, aquela que de forma imediata substituiu a anterior servidão na realidade europeia.

Teixeira diz ainda que a subordinação clássica centra-se na limitação da liberdade individual do empregado, ou seja, ele tem sua autonomia de vontade restringida por força do contrato de emprego, pois transfere ao empregador o poder de direção e comando sobre a atividade que desenvolve.²⁰

¹⁷VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos. 3 ed. São Paulo: LTr, 2005, p.510

¹⁸TEIXEIRA, Luana Cordeiro. Aplicabilidade da teoria da subordinação estrutural. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 19, n. 4098, 20 set. 2014.

¹⁹DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 10ªed. São Paulo: LTr, 2011

²⁰TEIXEIRA, Luana Cordeiro. Aplicabilidade da teoria da subordinação estrutural. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 19, n. 4098, 20 set. 2014

Conclui-se que, na linha clássica, adotada pela maioria dos doutrinadores desde o surgimento do Direito do Trabalho, tem-se a subordinação como o estado de sujeição da vontade do empregado ao poder diretivo do empregador em razão de um contrato de trabalho, cabendo a este último dirigir a força de trabalho, com o poder para aplicar sanções disciplinares em caso de descumprimento de alguma norma prevista no contrato de trabalho.

3.2 Subordinação objetiva

Gradativamente, construiu-se, no Direito do Trabalho, a tendência da ampliar a noção desse elemento integrante da relação de emprego, com a tese da subordinação objetiva²¹.

Com a evolução da sociedade, o critério clássico passou a se mostrar insuficiente, surgindo a necessidade de readequar o conceito de subordinação jurídica, cujo ajuste inicial ocorrera com a atualização do conceito em vista da dimensão objetiva. Conforme Delgado esse critério fora lançado na doutrina nacional pelo jurista Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, cuja obra fora apresentada em 1975 sob o título "Estrutura legal e supostos".²²

Complementa Zimmermann em sua dissertação, que ao determinar uma outra compreensão conceitual deste elemento, está se superando a ideia de que o trabalhador subordinado é apenas aquele que está intensamente sujeito ao poder de comando patronal. Consequentemente, continua, “o trabalhador passa a fazer parte de uma grande engrenagem produtiva, que prescinde de ordens diretas do empregador, sendo que a sua própria atividade integrada acaba por projetar o poder de comando patronal.”²³

²¹DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, n. 2, p. 11-40, 2007

²²DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 15. Ed. São Paulo: LTr, 2016.

²³ZIMMERMANN, Rodrigo. O Trabalhador Parassubordinado e o seu Enquadramento Jurídico no Direito do Trabalho Brasileiro. Dissertação de Mestrado – UFRGS. Porto Alegre, 2017.

Para verificar o estado de subordinação, Zimmermann reitera que interessa a avaliação objetiva da atividade prestada pelo trabalhador, verificando a utilidade desta atividade para as finalidades da empresa, diminuindo a importância dos critérios subjetivos e personalistas.

O trabalhador que participa de maneira contínua do processo produtivo e sendo útil para alcançar os fins do empreendimento econômico é considerado subordinado, diz Zimmermann.

Para Jorge Neto e Cavalcante, a dimensão objetiva da subordinação consiste no modo em que a prestação de serviços se dá e não no tocante à pessoa do empregador. O empregado está vinculado aos fins e objetivos da atividade desenvolvida na empresa.²⁴

Assim o conceito de subordinação objetiva se mostra mais amplo, permitindo que a proteção trabalhista seja ampliada a hipóteses que não seriam alcançadas pelo conceito de subordinação clássica.²⁵

A Justiça do Trabalho já utiliza o conceito da subordinação objetiva em casos onde se requer o reconhecimento de vínculo empregatício, desqualificando o trabalho autônomo. Neste sentido vale destacar a emenda do acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região:

RELAÇÃO DE EMPREGO - SUBORDINAÇÃO OBJETIVA - CONFIGURAÇÃO. A par dos demais elementos fático-jurídicos, a caracterização do contrato de emprego é norteada pela presença da subordinação jurídica, cuja existência ou não deve ser investigada no *modus faciendi* da prestação dos serviços, a partir de um critério objetivo, avaliando-se a sua presença na atividade desempenhada pelo trabalhador e no modo em que se desenvolve a prestação do trabalho. Logo, se do contexto probatório emerge que o autor prestou serviços ao reclamado por aproximadamente vinte anos, diretamente ligado à sua atividade fim e sob sua orientação, não se pode olvidar que a subordinação estava presente, ainda que em sua forma objetiva, em face da natureza da função desempenhada.

²⁴JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Curso de direito do trabalho. 3. Ed., São Paulo: Atlas, 2015. p. 82

²⁵ZIMMERMANN, Rodrigo. O Trabalhador Parassubordinado e o seu Enquadramento Jurídico no Direito do Trabalho Brasileiro. Dissertação de Mestrado em Direito – UFRGS. Porto Alegre, 2017.

Nesse caso, verificou-se que a subordinação objetiva permitiu que o vínculo de emprego fosse reconhecido ao trabalhador que seria considerado autônomo pelo conceito da subordinação subjetiva.

3.3 Subordinação estrutural ou orgânica

No Brasil, a subordinação estrutural é defendida pelo professor Maurício Godinho Delgado, admitindo a ampliação do conceito de subordinação. Conceitua a subordinação estrutural como aquela que é expressada pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, recebendo ou não ordens diretas, mas estruturalmente acolhendo sua dinâmica de organização e funcionamento.²⁶

Zimmermann em sua pesquisa destaca as considerações de Delgado que adotou a construção teórica da subordinação estrutural, efetivando a ampliação sistemática da proteção do Direito do Trabalho, avaliando a real inserção do trabalhador na estrutura da empresa e não analisando simplesmente a participação integrada do trabalhador nos objetivos do empreendimento econômico.

Importante registrar que não implica simplesmente se a pessoa do trabalhador está ou não ligado aos objetivos a empresa (subordinação objetiva) e nem se recebe ordens diretas do superior hierárquico (subordinação subjetiva), mas o que vale é que o empregado esteja *estruturalmente integrado* à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.²⁷

Neste sentido Kunzel reforça que a subordinação estrutural ocorre quando o trabalhador desempenha atividades que são integradas à estrutura e à dinâmica

²⁶ KUNZEL, Rocheli Margota. A subordinação estrutural como elemento definidor das atuais relações de emprego. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 18, n. 3622, 1 jun. 2013..

²⁷ ZIMMERMANN, Rodrigo. O Trabalhador Parassubordinado e o seu Enquadramento Jurídico no Direito do Trabalho Brasileiro. Dissertação de Mestrado em Direito – UFRGS. Porto Alegre, 2017.

organizacional da empresa, ao seu processo produtivo ou às suas atividades essenciais.

Este tema foi apresentado no acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região onde se postulou o reconhecimento do vínculo de emprego:

VÍNCULO DE EMPREGO. ATIVIDADE FIM DA TOMADORA. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. É possível reconhecer-se uma subordinação sem a clássica verificação do recebimento de ordens pelo superior hierárquico, bastando que se demonstre estar o trabalhador inserido na estrutura do empreendimento. Trata-se da subordinação estrutural ou reticular, como costuma chamar a doutrina e já aceita pela jurisprudência trabalhista. O caso dos autos é exatamente este, pois, se há desenvolvimento de atividade-fim da tomadora pela prestadora de serviços, por certo que está presente a subordinação estrutural, o que permite reconhecer, com segurança, a existência do vínculo de emprego. (TRT-1 - RO: 00010726620125010222 RJ, Relator: Patricia Pellegrini Baptista Da Silva, Data de Julgamento: 30/03/2015, Terceira Turma, Data de Publicação: 28/04/2015)

Para Zimmermann a ideia da subordinação estrutural envolve a inserção atividade desenvolvida do empregado na atividade econômica do tomador de serviços, partindo de uma verificação da real harmonia desta atividade à organização, dinâmica e cultural do empreendimento que capta os serviços do empregado, sendo uma verdadeira inserção estrutural.

Conclui Kunzel que isso “significa que estando o serviço prestado pelo trabalhador inserido na cadeia produtiva da empresa, inexistente autonomia, pois o trabalhador não organiza ou gerencia a sua própria atividade, mas deixa seu trabalho ser utilizado na estrutura da empresa, como essencial à realização da finalidade desta”.²⁸

Este novo conceito de subordinação está sendo aplicado pela Justiça do Trabalho diante de situações de terceirização de atividades, que apesar de serem aparentemente de meio, estão estruturalmente ligadas ao objeto social da empresa tomadora dos serviços. Para fins de reconhecimento do vínculo empregatício do trabalhador diretamente com o tomador de serviços, a subordinação estrutural está

²⁸ KUNZEL, op. cit.

sendo adotada para garantir os direitos trabalhistas ao trabalhador supostamente terceirizado, abrangendo, portanto, os chamados parassubordinados.

Verifica Zimmermann que a avaliação da inserção estrutural do trabalhador deve ser feita no caso concreto, devendo ter como ponto de partida as premissas gerais trazidas pela teoria da subordinação estrutural que é a integração à organização, dinâmica e cultura da empresa. Afirma que não há mais a necessidade de existir ordens do tomador de serviços em troca da subordinação do prestador dos serviços, destaca que isso era comum na produção fordista que era fortemente hierarquizada e segmentada, e que atualmente existe a flexibilidade nos modelos de produção, havendo a substituição do binômio ordens/subordinação por *colaboração/dependência*, sendo muito mais compatível com a atual dinâmica de trabalho e com a ideia de subordinação estrutural.

A essência da teoria da subordinação estrutural, surge para estender os direitos fundamentais aos trabalhadores que se encontram à margem da tutela trabalhista, mas que estão inseridos na estrutura da empresa, oferecendo prestação de serviço que seja indispensável aos fins da atividade empresarial.

Em suma, diante do que foi exposto, essa extensão da proteção trabalhista deve ser utilizada como elemento definidor das atuais relações de trabalho e garantir os mesmos direitos aos novos trabalhadores, os parassubordinados, aqueles que não estão inseridos exatamente nos contornos típicos da relação de emprego.

III – PARASSUBORDINAÇÃO

1. Atenuação dos traços característicos da subordinação diante das novas formas de organização do trabalho

A relação de emprego tornou-se a forma mais tradicional de organização do trabalho humano no decorrer do século XX. No início do século passado, o taylorismo e o fordismo despontaram como sistemas de gestão paradigmáticos, tornando-se os modelos a serem seguidos nas décadas seguintes.²⁹

Marcelo Nascimento expõe que estes modelos estabeleciam um rígido controle sobre as tarefas executadas dos trabalhadores, fato que poderia ser alcançado mediante a clássica relação de emprego, onde o elemento subordinação prevalece na relação entre empregado e empregador.³⁰

Novas modalidades, o Toyotismo e o Volvismo, de organização do trabalho surgem na segunda metade do século XX, que passaram a estabelecer modelos mais flexíveis de trabalho. A partir desses novos padrões aumentam as alternativas de relação de emprego, Nascimento cita um exemplo que é de uma maior demanda por serviços terceirizados.

Nesta linha, Tatiana Andrade analisa em sua dissertação de Mestrado que com a globalização e a evolução do modo de produção surgem novas tipologias contratuais e os critérios clássicos não se mostram mais suficientes para determinar a existência ou não do contrato de trabalho. Assim, “essa dificuldade surge do fato de que a visão do trabalho subordinado, objeto principal do direito do trabalho, foi construída a partir de um modelo tradicional de trabalhador.”³¹ Nesta, o trabalhador era simplesmente uma peça de auxílio para a máquina e sua contribuição intelectual era praticamente

²⁹NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo. Revista Consultor Jurídico. Maio/2015.

³⁰ NASCIMENTO, op. cit.

³¹ ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. As novas faces da subordinação no contrato de trabalho. São Paulo: Dissertação de Mestrado – Faculdade de Direito da USP, 2012.

nula no modo de produção tipicamente industrial, ficando fácil de se reconhecer a subordinação.

Andrade ainda percebe que a submissão do empregado ao empregador, nos modos de produção primitivos, era nitidamente perceptível, por outro lado não ocorria o mesmo com os trabalhos intelectuais que estavam em crescimento pelo fato da ascensão dos níveis de alfabetização e a educação mais acessível e afirma que existe um consenso de que a tradicional forma de subordinação, a submissão do trabalhador às ordens de seu empregador, se mostra eficaz na maior parte dos casos, dificultando a adoção de novo critério ou reforma do modelo atual. Continua com o pensamento de que “mesmo com a evolução dos processos de produção, o modelo de organização da grande empresa industrial - referência do direito do trabalho - não desapareceu de forma alguma.”³²

Nesta linha, registra a mesma autora que o debate da doutrina é concentrado na averiguação do sistema normativo atual, verificando se acolhe todos trabalhadores ou se há a necessidade da criação de “microssistemas” que possam ter aplicação individual e defende a existência de um conjunto de regras gerais aplicáveis a todos os trabalhadores e outro para os trabalhadores com maior grau de subordinação ou dependência.

As novas faces da subordinação não se traduzem apenas em determinadas profissões, mas, também nas modificações no modo da prestação do serviço. Para determinar a existência de um vínculo entre trabalhador e contratante nas novas formas de trabalho é essencial o alcance de determinado resultado no trabalho.

Para a mesma autora multirreferida, um dos critérios para diferenciação do trabalho autônomo e subordinado está no fato de que em geral, o primeiro trabalha para atingir um determinado resultado e o segundo coloca-se à disposição do empregador, o qual determina os serviços a serem realizados.

³² ANDRADE, op. cit.

Outros requisitos da relação de emprego são utilizados pela jurisprudência para distinguir trabalho autônomo e subordinação, tais como: “alteridade (o empregado assumir ou não os riscos do negócio); dependência econômica (se existente, além, é claro, de averiguar a forma de pagamento da remuneração; propriedade das ferramentas de trabalho (computador, impressoras, linhas telefônicas); integração do trabalhador na organização empresarial (utilização de crachá, e-mail corporativo, uso de senha fornecida pela empresa).”³³

No entanto os trabalhadores que não são subordinados e também não são autônomos correm o risco de serem excluídos da tutela trabalhista, causando uma insegurança social, pois o trabalhador é o lado economicamente dependente na relação de emprego. Por este motivo, deve haver uma definição para esta nova modalidade de relação trabalhista, levando-se em conta as experiências de outros países na criação desse novo modelo de empregado. A dificuldade do ordenamento brasileiro em regular as formas de trabalho que ainda não são objeto de lei é o problema das novas tipologias ou faces do trabalho subordinado.

A definição de subordinação não precisa ser reconstruída, mas devem ser revistos os critérios que a constituem, pois estes não se mostram capazes de qualificar tipologias criadas com o mundo moderno. Existem profissionais que atuam sob o rótulo de autônomos, mas possuem traços de subordinação, e o inverso também ocorre quando o profissional é subordinado, mas com descrições de autônomo.

Por tais motivos, deve haver uma definição legal para tais situações as quais ficariam abrangidas no ordenamento brasileiro evitando-se a margem de uma decisão que não obedece a uma norma concreta, mas baseando-se no critério individual do julgador e que em casos idênticos possuem tratamentos distintos, causando uma insegurança jurídica.

2. Trabalho subordinado e trabalho coordenado: traços distintivos

³³ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. As novas faces da subordinação no contrato de trabalho. São Paulo: Dissertação de Mestrado – Faculdade de Direito da USP, 2012.

A doutrina italiana, atenta a essa realidade do mundo moderno, sugere um modelo intermediário entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, definindo como *trabalho parassubordinado ou coordenado*. Tais doutrinadores entendem que o trabalho parassubordinado possui algumas semelhanças com o trabalho subordinado, mas com ele não se confunde e a parassubordinação vai além do conceito tradicional de trabalho autônomo.

Alice Barros Monteiro descreve as posições doutrinárias existentes ao conceituar trabalho coordenado distinguindo de trabalho subordinado.³⁴ Uma posição doutrinária que tenta conceituar o trabalho coordenado com base na continuidade, que, estando presente, constituiria indício seguro da existência de uma coordenação. Outros autores afirmam que a continuidade não se presta à configuração do trabalho parassubordinado, por ser característica comum ao trabalho subordinado. Há quem sugira como traço distintivo entre o trabalho coordenado e o trabalho subordinado o critério quantitativo, ou seja, a intensidade de poderes que descaracteriza a subordinação. Para objetivar esse critério, é necessária indicação deduzida na lei, sendo que o legislador poderia especificar qual o significado da expressão “coordenação”, caracterizando esse novo gênero.

Paulo Correa Machado, prevê que para compreender o trabalho parassubordinado deve ser entendida as características do contrato de colaboração, sendo fundamental que se entenda o que é *coordenação e continuidade*, além do aspecto da prevalência da *pessoalidade*.³⁵ Nessa linha, define a continuidade como outra característica do trabalho parassubordinado e conceitua como a realização dos serviços de maneira não ocasional ou eventual. Existe uma continuidade na relação de trabalho, não como um empregado, mas também não como autônomo em que a relação termina com a consecução do resultado de um único serviço, mas havendo uma perpetuação da prestação dos serviços até um evento futuro que cinda a relação entre as partes devendo ser previamente pactuado.

³⁴BARROS, Alice Monteiro de. Trabalhadores Intelectuais. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.39, n.69, jan./jun.2004, p.147-165

³⁵MACHADO, Paulo Correa. Competência da Justiça do trabalho para julgar os casos de parassubordinação.

Otavio Pinto destaca que “a atividade do trabalhador é indispensável para que o tomador possa atingir os fins sociais ou econômicos que persegue. Os resultados produtivos da atividade do colaborador devem se unir aos da atividade do próprio tomador dos serviços, observando os critérios qualitativos, quantitativos e funcionais.”³⁶ O autor assevera que a ideia de coordenação toma relevância ao partir-se do elemento de colaboração entre os sujeitos da relação jurídica, no sentido de uma peculiar modalidade de organização da prestação dos serviços. Em regra geral, o trabalhador possui autonomia para prestar seu serviço, mas a organização deste serviço se vincula com algum tipo de poder de controle e de coordenação a cargo do tomador dos serviços. Neste sentido, no “trabalho coordenado o trabalhador não promete a sua atividade pessoal para o desenvolvimento de qualquer objetivo pretendido pelo tomador, mas sim coloca os seus serviços à disposição somente daquele específico tipo de atividade, que é a necessária para atingir os fins previstos no programa contratualmente elaborado”³⁷. Situação prevista no trabalho autônomo, onde o trabalhador se obriga a realizar uma obra determinada que está em contrato. O importante a ser ressaltado é que justamente esta possibilidade de a atividade de colaboração do trabalhador vir a ser prevista em um contrato de trabalho, tendo em vista o objetivo de atingir uma série de resultados.

O termo coordenação, para o mesmo autor, permite que se diferencie tanto a subordinação quanto a autonomia, com o sentido de "ordenar juntos" significando que ambas as partes possuem medidas a propor para alcançar o objetivo comum. Assim, no trabalho subordinado, existe a sujeição do trabalhador ao poder diretivo do empregador, devendo cumprir todas as determinações deste. Não há coordenação. No trabalho autônomo, existem condições previstas em contrato e os serviços devem ser executados conforme o estabelecido, sendo que o trabalhador deve realizar a obra ou o serviço, entregando o resultado contratualmente prometido. Também não há coordenação.

Na zona gris, situa-se o trabalho coordenado: o trabalhador tem o dever de cumprir certas instruções, como no caso do trabalho subordinado, mas não o faz

³⁶PINTO, Otavio et al. O trabalho parassubordinado. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, v. 97, p. 195-203, 2002.

³⁷ PINTO, op. cit.

sujeito a ordens unilaterais do tomador, vinculadas às necessidades deste último. No entanto o poder de dar instruções é diferente do poder de coordenar a prestação dos serviços. Ao ato de dar instruções implica na existência de níveis diferentes entre quem as dá e quem as recebe. Já no ato de coordenação se enquadra em níveis que se unem e até mesmo se sobrepõem. “Exatamente por isso, surge a necessidade de prestador e tomador de serviços "ordenarem juntos" todo o trabalho, o que pode levar a modificações do programa contratual na medida em que este está sendo desenvolvido”³⁸.

Machado aponta que a coordenação trata da possibilidade do tomador dos serviços e o prestador agirem da melhor forma possível para a maior produtividade de ambas as partes, não devendo ser tratado como uma relação contratual como outra qualquer, havendo um interesse de ambas as partes de aumento de produção, de um lado, o do prestador em que há a garantia de um contrato continuado e de outro o tomador que otimizando a prestação de serviços elevará seus lucros.

3. Emergência do trabalho parassubordinado

O critério da subordinação jurídica reúne em sua esfera sujeitos de condição social muito diferente, induzindo o Direito do Trabalho a tutelar pessoas que, embora subordinadas, não necessitam de alta proteção, enquanto deixa desamparadas outras que, embora autônomas, sofrem de enfraquecimento econômico-social.

Essa nova necessidade fez aflorar relações de trabalho, as quais nem sempre se enquadravam com perfeição no conceito de trabalho subordinado, mas que também não podiam ser consideradas como trabalho autônomo. Diante dessa situação fática e da dificuldade do Direito em emoldurar o mundo dos fatos dentro dos institutos jurídicos pré-existentes, a doutrina italiana criou uma figura intermediária, a *parassubordinação*, e que foi introduzida no ordenamento jurídico desse país pela Lei Biaggi.³⁹

³⁸PINTO, Otavio et al. O trabalho parassubordinado. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, v. 97, p. 195-203, 2002.

³⁹NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo. Revista Consultor Jurídico. Maio/2015.

De acordo com Mauricio Rangel, a partir de um processo de revisão crítica, houve o reconhecimento de uma espécie de trabalho, composta pelos elementos de continuidade, coordenação, prevalência pessoal da prestação desenvolvida sem subordinação, além da debilidade econômico-social do trabalhador, *ratio* da disposição legal, mas não componente da nova categoria que ela criou: o trabalho parassubordinado ou a parassubordinação.⁴⁰

A parassubordinação se conecta ao critério da subordinação na aplicação do Direito do Trabalho. Rangel expõe que se a subordinação e a dependência econômica pudessem, alternativamente, fundamentar a aplicação daquela disciplina, a parassubordinação se confundiria com a dependência econômica. Em contrapartida, afirma que não há equivalência entre parassubordinação e dependência econômica, pois “esta última exige a absorção integral e regular da atividade do prestador de serviço, de modo a tomar aquele todo o seu tempo”.⁴¹

Nos termos do projeto aprovado pelo Senado Italiano, na parassubordinação como regra geral não pode ser imposto ao trabalhador horário algum, ficando o usuário dos serviços impossibilitado de absorver totalmente a atividade do prestador de serviços. A aplicação do Direito do Trabalho seria determinada pela dependência econômica e social que configurariam o contrato de trabalho, enquanto a parassubordinação necessita do contrato de trabalho para a aplicação do direito laboral. Daí a sustentação do mesmo autor antes citado, de que nada atrapalha o acolhimento da parassubordinação pelo direito brasileiro, pela necessidade urgente de proteção legal a trabalhadores autônomos dele necessitados ou mais do que trabalhadores subordinados, podendo-se citar como exemplos deles trabalhadores a domicílio, parceiros rurais, sócios de cooperativas, certos agentes ou representantes comerciais. A legislação brasileira para adotar a parassubordinação precisará ser modificada, pois atualmente ela condiciona a aplicação do Direito do Trabalho aos trabalhadores que prestam serviços sob dependência, entendendo os tribunais esse termo como subordinação. No entanto a lei que incorporar ao nosso direito o critério

⁴⁰RANGEL, Maurício Crespo. Relações de trabalho: novos paradigmas. Relações de trabalho: novos paradigmas, 2007. Rev. TST, Brasília, vol. 73, no 3, jul/set 2007
RANGEL, op. cit.

⁴¹ Idem

da parassubordinação deverá dizer quais as normas do Direito do Trabalho são estendidas aos trabalhadores parassubordinados.

4. Referências normativas do trabalho parassubordinado na Comunidade Europeia

A parassubordinação surgiu na Itália em 1973, quando incluído no Código de Processo Civil Italiano o ônus do empregador de provar a relação autônoma nos casos de uma prestação de serviços mediante uma colaboração coordenada e continuada, prevalentemente pessoal, ainda que de caráter não subordinado

Os conceitos de parassubordinação e trabalhador economicamente dependente foram criados, respectivamente pelo Código de Processo Civil italiano, com a redação da lei 533/1973, art. artigo 409. A Espanha também passou a disciplinar essa espécie no artigo 11 da Lei 20/2007 e Real Decreto 197/2007 (Estatuto do Trabalhador Economicamente Dependente).⁴²

A doutrina aponta a normatização inicial do trabalho parassubordinado com a edição da Lei 741/59, em que se atribuiu ao governo a disciplina das relações de colaboração que se concretizassem em prestações de obra continuativa e coordenada. Tais relações ficaram conhecidas pela sigla “co.co.co”, representativa das sílabas iniciais das palavras *collaborazione*, *continuative* e *coordinate*. As discussões doutrinárias e jurisprudenciais somente se intensificaram a partir da edição da Lei 533/73, que alterou o Art. 499 do Código de Processo Civil Italiano, que está inserido no Livro II, Título IV, reservado à disciplina das normas para a solução de controvérsias em matéria de trabalho.

Aprovado pelo Senado Italiano o projeto de lei sobre “normas dos trabalhos atípicos”, onde estão incluídos milhares de trabalhadores parassubordinados, no

⁴²Direito comparado: parassubordinação e trabalho economicamente dependente e sua aplicação no direito brasileiro. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 18, n. 3564, 4 abr. 2013.

Direito do Trabalho, tal implica um redimensionamento necessário da visão do trabalho humano, ao lado do trabalho autônomo e do trabalho subordinado.⁴³

Lucas Pavione explica que o artigo acima mencionado expõe como formas principais de trabalho parassubordinado o contrato de agência e o contrato de representação comercial. Completa, “a menção a estas duas figuras é meramente exemplificativa, uma vez que há menção expressa à possibilidade de enquadramento de outras relações de colaboração.”⁴⁴

Marcelo Nascimento⁴⁵ verifica o esforço do Direito estrangeiro em identificar por meio de novas figuras jurídicas as mudanças que já são realidade no mundo do trabalho. Ressalta que a criação de tais institutos contribui para afastar as chamadas zonas cinzentas das relações de trabalho e para reconhecer juridicamente situações que fogem da clássica divisão entre trabalho autônomo e subordinado.

5. Direitos do trabalhador parassubordinado

No Direito Italiano, o trabalho parassubordinado envolve rol de direitos inferior àqueles garantidos ao empregado subordinado, como pontua Nascimento: sujeição ao processo do trabalho; aplicação dos juros e correção monetária próprios dos créditos trabalhistas; irrenunciabilidade e intransacionalidade de direitos de natureza imperativa; seguro obrigatório contra acidentes do trabalho e doença profissional; liberdade sindical; direito de greve e cobertura previdenciária para aposentadoria, maternidade e auxílio familiar.⁴⁶ O artigo 409, n. 3, do CPC italiano, submete os trabalhadores parassubordinados ao mesmo trâmite legal dos empregados, e isso causa intensas discussões no cenário jurídico italiano acerca da necessidade de uma regulamentação específica para essa nova modalidade de trabalho, haja vista os

⁴³BARROS, Alice Monteiro de. Trabalhadores Intelectuais. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.39, n.69, jan./jun.2004, p.147-165

⁴⁴PAVIONE, Lucas dos Santos. A Parassubordinação no Direito do Trabalho: Perspectivas de uma Releitura da Subordinação no Direito Brasileiro.

⁴⁵NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo. Revista Consultor Jurídico. Maio/2015.

⁴⁶ Op. cit.

problemas provenientes da ausência, em algumas relações jurídicas, de determinados aspectos ou, até mesmo, da presença de características inéditas ou anormais.

Segundo Ruth Siqueira, foi em virtude desses conflitos doutrinários e jurisprudenciais que surgiram as mais importantes propostas legais referentes à proteção dos trabalhadores parassubordinados, entre as quais: o projeto de lei Smuraglia e o projeto de lei De Luca.⁴⁷ O Projeto de Lei n. 5.651, conhecido por Smuraglia – proposto por Carlo Smuraglia – foi aprovado pelo Senado italiano, em 4 de fevereiro de 1999, com regras sobre trabalhos atípicos, procurando, sobretudo, aperfeiçoar o conceito de parassubordinação contido no mencionado art. 409, n.3, do Código de Processo Civil Italiano, na tentativa de enquadrar o maior número possível de relações de trabalho que se encontram na chamada *zona gris* entre o trabalho subordinado e o autônomo. O referenciado projeto legislativo também estabeleceu a adoção de várias medidas, entre as quais a aplicação do Estatuto dos Trabalhadores (Lei 300, de 20 de maio de 1970), tendo como justificativa o fato de haver, na Itália, cerca de dois milhões de trabalhadores parassubordinados sem uma regulamentação própria. O Projeto de Lei De Luca, de autoria do Senador Michele De Luca, sobre a questão do teletrabalho, quando aprovado pela Comissão de Trabalho do Senado italiano em 22 de junho de 1999, foi determinado que essa modalidade de trabalho se formaria a partir da conjugação de dois elementos indispensáveis: o uso de meios informáticos e telemáticos e a distância entre o lugar em que é prestado o trabalho daquele em que é utilizado. As regras previstas nesse projeto de lei buscaram, em essência, a inclusão dos teletrabalhadores no meio operacional da organização empresarial, seja o trabalho desenvolvido de maneira subordinada, parassubordinada ou autônoma.⁴⁸

Para Ruth Siqueira a regulamentação da relação jurídica enquadrada como parassubordinada não afetaria o trabalho subordinado. Mas pressupõe que ao contrário disso, daria condições à Justiça trabalhista de alcançar a almejada Justiça

⁴⁷ SIQUEIRA, Ruth Lopes Gomes de. Parassubordinação: uma nova visão no direito do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, 2009

⁴⁸ A Lei 13.467/2017 inseriu na CLT a regulamentação do teletrabalho, mantendo, contudo, o contorno da relação de emprego, apenas com exclusão do empregado do regime de duração do trabalho. Ver arts. 75-A a 75-D, acrescentados à CLT pela referida Lei.

Social, levando a todos os trabalhadores, indiscriminadamente, além de proteção jurídica, o reconhecimento da dignidade enquanto pessoa humana.⁴⁹

6. Parassubordinação no Brasil

A parassubordinação é um conceito ainda em construção e não admitido pela lei trabalhista brasileira. Somente a partir de 2004 o tema da parassubordinação começou a aparecer nos tribunais trabalhistas aqui no Brasil. A defesa que prevalece é a necessidade de proteger esses trabalhadores, seja através de ampliação de conceitos ou pela regulamentação da parassubordinação.

Conforme Machado, o que vem ocorrendo é que está havendo uma formulação de conceitos pela parte doutrinária e que os tribunais já enfrentam casos com essas novas formas de trabalho, as quais são encaradas constantemente pelas empresas como sendo trabalho autônomo, logo não possuindo nenhuma garantia trabalhista. Nestes casos ocorre que os tribunais brasileiros devem aplicar o princípio da proteção por não haver uma legislação específica que cuide e garanta os direitos dos trabalhadores parassubordinados.⁵⁰

No Brasil, tramita no congresso nacional o projeto de lei nº 6671/2002⁵¹, sugerindo trabalho parassubordinação. O projeto prevê o acréscimo de dispositivos ao art. 652 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, conforme o exposto abaixo *ipsis litteris*:

Art. 1º O art. 652 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações: “Art. 652. Compete ao juiz do trabalho:
.....§ 1º
Compete ainda ao juiz do trabalho processar e julgar os litígios decorrentes

⁴⁹SIQUEIRA, Ruth Lopes Gomes de. Parassubordinação: uma nova visão no direito do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, 2009.

⁵⁰MACHADO, Paulo Correa. “Competência da Justiça do Trabalho para julgar os casos de parassubordinação” Disponível em <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8141>

⁵¹BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei 6671/2002. Acrescenta dispositivos ao art. 652 da Consolidação das Leis do Trabalho CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a competência dos juízes do trabalho e dá outras providências.

de relações de trabalho que, não configurando vínculo de emprego, envolvam:

I – representante comercial autônomo e tomador de serviços;

II – corretor e tomador de serviços;

III – transportador autônomo e empresa de transporte ou usuário de serviços;

IV – empreiteiro e subempreiteiro, ou qualquer destes e o dono da obra, nos contratos de pequena empreitada, sempre que os primeiros concorrerem pessoalmente com seu trabalho para a execução dos serviços, ainda que mediante o concurso de terceiros;

V – parceiro ou arrendatário rural e proprietário;

VI – cooperativas de trabalho e seus associados;

VII – cooperativas de trabalho ou seus associados e os respectivos tomadores de serviços.

§ 2º O juiz decidirá os litígios a que se refere o § 1º deste artigo com base no direito comum, observadas as normas processuais constantes desta Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 3º Quando for controvertida a natureza da relação jurídica e o juiz não reconhecer a existência de contrato de emprego alegado pela parte, poderá ele decidir a lide com fulcro nas normas de direito comum, desde que, observados os princípios do contraditório e da ampla defesa, seja o provimento jurisdicional compatível com o pedido.

§ 4º Terão prioridade na tramitação de todos os atos e diligências em qualquer grau de jurisdição os feitos:

I – em que figure como parte ou interveniente pessoa com idade igual ou superior a 65 (sessenta e cinco) anos;

II – que versem apenas sobre o pagamento de salário;

III – em que seja parte massa falida.” (NR)

Art. 2º Revoga-se o inciso III da alínea a do art. 652 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 3º Esta Lei entra em vigor 45 (quarenta e cinco) dias após a data de sua publicação.

Oportuno lembrar que o legislador brasileiro aproxima-se claramente da tese da parassubordinação quando regulamenta a profissão de corretor autônomo de imóveis, ao acrescentar na Lei 6530/78, por força da Lei 13.097/2015, os parágrafos 2º e 3º do respectivo art. 6º, assim dispostos:

Art. 6º (...)

§ 2º O corretor de imóveis pode associar-se a uma ou mais imobiliárias, mantendo sua autonomia profissional, sem qualquer outro vínculo, inclusive empregatício e previdenciário, mediante contrato de associação específico, registrado no Sindicato dos Corretores de Imóveis ou, onde não houver sindicato instalado, registrado nas delegacias da Federação Nacional de Corretores de Imóveis.

§ 3º Pelo contrato de que trata o § 2º deste artigo, **o corretor de imóveis associado e a imobiliária coordenam, entre si, o desempenho de funções correlatas à intermediação imobiliária** e ajustam critérios para a partilha dos resultados da atividade de corretagem, mediante obrigatória assistência da entidade sindical.

Como fica claro, a relação de coordenação típica do trabalho parassubordinado é expressamente recepcionada no texto legal.

Na doutrina brasileira, muitos autores reconhecem a existência da teoria da parassubordinação ou informam o seu surgimento no direito italiano. Existem autores que reconhecem e defendem a aplicabilidade desse instituto no ordenamento jurídico brasileiro e outros que reconhecem, porém entendem ser a parassubordinação sinônimo da subordinação.

O trabalho parassubordinado está em um nível intermediário entre a relação de trabalho autônomo e o trabalho subordinado. Pode-se perceber que a execução do trabalho parassubordinado ocorre fora da zona de controle do contratante dos serviços, bem como resta clarividente que há na relação de trabalho parassubordinado uma colaboração continuada.

Ao analisar a doutrina percebemos a tendência do rompimento da concepção bipartida (subordinação/autonomia), caminhando a doutrina para aceitação de um novo elemento.

7. Parassubordinação e relação de emprego: compatibilidade

Do que restou exposto, é possível sustentar que a parassubordinação está presente numa atividade laboral quando, relacionada aos interesses mais amplos do contratante, esta é realizada de forma contínua, coordenada e de preferência pessoal, e que, embora não seja juridicamente subordinada e nem plenamente autônoma,

deixa o trabalhador, de um lado, social e economicamente dependente e, do outro, desobrigado das orientações técnicas do destinatário dos serviços.⁵²

Revisitando Ruth Siqueira, enfatiza-se que o trabalhador não se dispõe a prestar todo e qualquer serviço, mas sim a executar uma atividade profissional específica que despertou no tomador o interesse em contratar seus serviços. Portanto, o contratado não garante atividade pessoal visando atingir fins produtivos pretendido pelo contratante, mas realiza, em acordo com o programa contratualmente elaborado, somente a exclusiva atividade que lhe deu qualificação profissional. Há no trabalho parassubordinado, uma relação de colaboração.⁵³

A colaboração existe quando os resultados produzidos pelo contratado são combinados à atividade desenvolvida pelo contratante, tornando-se, assim, indispensável, para que o empreendimento alcance seus objetivos, o serviço prestado por esse tipo especial de trabalhador. Isso justifica o porquê de ter a ligação, entre contratante e contratado, um caráter meramente funcional e não, estrutural.

A dependência econômica do trabalhador perante o tomador dos serviços é um ponto importante para o estudo da parassubordinação. A dependência econômica representa o elemento conectivo entre as diversas relações de trabalho, consistindo como uma característica essencial à parassubordinação.

Justamente nesse aspecto de dependência econômica que se tem verificado a hipossuficiência do trabalhador parassubordinado em relação ao tomador dos serviços, provocando discussões acerca da necessidade de se estender as garantias jurídicas a esse novo fenômeno que se convém chamar de parassubordinação.

A nosso sentir, apenas em relação àqueles direitos que se mostrem incompatíveis com o comando unilateral do empregador (jornada de trabalho, dias de trabalho, horários de trabalho, aspectos disciplinares resultantes do dever de obediência do empregado típico), todos os demais direitos trabalhistas mostram-se

⁵²SIQUEIRA, Ruth Lopes Gomes de. Parassubordinação: uma nova visão no direito do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, 2009.

⁵³ Idem

compatíveis com o trabalho parassubordinado, admitindo-se a ampliação do leque de direitos contemplados aos trabalhadores situados nesse espaço intermediário de coordenação já garantidos na legislação europeia.

V. CONSIDERAÇÕES FINAIS

À vista das reflexões desenvolvidas ao longo desse estudo, e a título de síntese conclusiva, podemos concluir que:

1. O Direito do Trabalho expressa marco civilizatório nas relações entre Capital e Trabalho, constituindo instrumento do Estado hábil a manter em patamar de igualdade jurídica o trabalhador dependente de seu trabalho, mas sem condições de o fazer por sua própria conta e risco, e o empreendedor da atividade econômica, detentor dos meios de produção, que contrata seus serviços.

2. Essa conquista histórica emergiu de movimentos sociais de grande impacto na sociedade capitalista que marcaram o Século XIX e as primeiras décadas do Século XX, com a emergência de legislação estatal pautada pelos princípios estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho (1919) e na Declaração dos Direitos Humanos (1948).

3. A ideia de proteger para compensar desigualdades é genética no Direito do Trabalho e, mesmo diante da necessidade de compatibilizar a rigidez das normas de proteção clássicas, consolidadas no pós-guerra, com as novas formas de organização do processo produtivo, é absolutamente imperioso que o princípio tuitivo, isto é, o de tutela do hipossuficiente nas relações trabalhistas, prevaleça como diretriz a ser seguida.

4. Dentre os desafios da doutrina e dos tribunais do trabalho postados na nova realidade do mundo do trabalho, o conceito de subordinação, ínsito à relação de emprego, vem sofrendo mutações, da assim chamada *clássica*, alicerçada na submissão subjetiva do trabalhador ao poder praticamente unilateral de comando do empregador, própria ao ultrapassado sistema fordista, à de natureza estrutural ou orgânica, na qual o empregado se movimenta em condições que podem tangenciar o trabalho com autonomia.

5. Em regra, nessas relações contemporâneas de trabalho é admissível acolher a ideia de trabalho em *coordenação* e não trabalho com subordinação.

6. A concepção do trabalho em coordenação, também admitida sua prestação com continuidade e pessoalidade, afasta-se do modelo clássico da relação de emprego (art. 3º da CLT), muito embora no aspecto da dependência econômica e até da hipossuficiência, o trabalhador, nem empregado, nem autônomo, fica sem qualquer espécie de proteção.

7. Emergiu, então, na Europa, a discussão e a consagração do trabalho definido como *parassubordinado*, no qual o trabalhador, muito próximo do clássico conceito de hipossuficiência, entrega seu labor sem se subordinar a ordens unilaterais de serviço, mas em situação de coordenação e colaboração com o tomador do serviço, visando a uma determinada e específica atividade profissional, sem que daí resulte sua inserção orgânica nos objetivos gerais da empresa.

8. Pontuam nas iniciativas legislativas de conceituar e proteger o trabalho parassubordinado a Itália e a Espanha, mas com resistência na doutrina.

9. O Brasil não possui legislação específica sobre o trabalho parassubordinado, podendo ser recolhidas, apenas, situações fáticas que a ele se assemelham, como no caso dos corretores de imóveis e dos representantes comerciais.

10. De todo esse panorama desenhado ao longo da busca de abrir o conceito rígido de emprego para atrair trabalho que com ele muito se assemelha, mas contem também elementos conceituais da autonomia, estamos convicta de que, ressalvados os direitos típicos à subordinação clássica, especialmente no aspecto quantitativo do trabalho (jornada, horários, dias de trabalho e de repouso) e de natureza disciplinar vinculados ao dever de obediência do empregado, todos os demais direitos trabalhistas podem – e devem – ser estendidos ao trabalhador parassubordinado.

11. Essa convicção assenta-se nos princípios constitucionais da justiça social, do trabalho enquanto valor prevalente na ordem econômica e da dignidade da pessoa humana.

Observadas essas diretrizes, certamente estará sendo preservada a própria razão de ser do Direito do Trabalho: a proteção do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. As novas faces da subordinação no contrato de trabalho. São Paulo: Dissertação de Mestrado – Faculdade de Direito da USP, 2012.

BARROS, Alice Monteiro de. Trabalhadores Intelectuais. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.39, n.69, jan./jun.2004.

BRASIL. Projeto de Lei n. 6.671 de 2002. Câmara dos Deputados. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=50588>> Acesso em 09 jan. 2018

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011

_____, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. Ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 2, p. 11-40, 2007.

Direito comparado: parassubordinação e trabalho economicamente dependente e sua aplicação no direito brasileiro. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 18, n. 3564, 4 abr. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/24089>>. Acesso em: 8 jan. 2018.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Curso de direito do trabalho**. 3. Ed., São Paulo: Atlas, 2015.

KUNZEL, Rocheli Margota. A subordinação estrutural como elemento definidor das atuais relações de emprego. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 18, n. 3622, 1 jun. 2013.

LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina. **Visão Atual da Subordinação no Direito do Trabalho. Leituras Complementares de Direito e Processo do Trabalho**. Org. Bruno Freire e Silva. Salvador: Podvim, 2010. pg 29.

MACHADO, Paulo Correa. Competência da Justiça do trabalho para julgar os casos de parassubordinação. Disponível em <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8141>>. Acesso em set. 2017

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 32. ed. – São Paulo: Saraiva, 2016

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo. **Revista Consultor Jurídico**. Maio/2015.

PAVIONE, Lucas dos Santos. A parassubordinação no direito do trabalho: perspectivas de uma releitura da subordinação no direito brasileiro. Disponível em <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8141>>. Acesso em set. 2017

PINTO, Otavio et al. O trabalho parassubordinado. **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, v. 97, p. 195-203, 2002.

RANGEL, Maurício Crespo. Relações de trabalho: novos paradigmas. 2007. **Rev. TST**, Brasília, vol. 73, no 3, jul/set 2007

SIQUEIRA, Ruth Lopes Gomes de. Parassubordinação: uma nova visão no direito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região**, 2009.

TEIXEIRA, Luana Cordeiro. Aplicabilidade da teoria da subordinação estrutural. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 19, n. 4098, 20 set. 2014

VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005

ZIMMERMANN, Rodrigo. O Trabalhador Parassubordinado e o seu Enquadramento Jurídico no Direito do Trabalho Brasileiro. Dissertação de Mestrado – UFRGS. Porto Alegre, 2017.