

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

ALICE DE FATIMA DE ALCANTARA JORDÃO DE VASCONCELOS

**A PARASSUBORDINAÇÃO:
Novos rumos do Direito do Trabalho**

Recife
2010

ALICE DE FATIMA DE ALCANTARA JORDÃO DE VASCONCELOS

**A PARASSUBORDINAÇÃO:
Novos rumos do Direito do Trabalho**

Monografia apresentada à Faculdade Damas da Instrução Cristã, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Ciências Jurídicas
Orientadora: Prof^ª Dra. Juliana Teixeira Esteves

Recife
2010

Vasconcelos, A. F. A. J.

A parassubordinação: novos rumos do direito do trabalho. /Alice de Fatima de Alcantara Jordão de Vasconcelos: O Autor, 2012.

30 folhas

**Orientador(a): Juliana Teixeira Esteves
Monografia (graduação) – Faculdade Damas da Instrução Cristã. Trabalho de conclusão de curso, 2012.**

Inclui bibliografia.

**1. Direito 2. Direito do Trabalho 3. Trabalho Subordinado 4. Parassubordinação
5. Trabalho Autônomo.**

**340 CDU (2ªed.)
340 CDD (22ª ed.)**

**Faculdade Damas
TCC 2012-117**

Alice de Fatima de Alcantara Jordão de Vasconcelos
A PARASSUBORDINAÇÃO: Novos rumos do Direito do Trabalho

DEFESA PÚBLICA em Recife, ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Presidente: Orientador: Prof^ª. Dr^ª. Juliana Teixeira Esteves

1º Examinador:

2º Examinador:

Dedico não só este trabalho, mas todo o meu curso, à Marlene, Catarina, Regina e Eginar, minha mãe e filhos, que não me deixaram em momento nenhum desistir desta caminhada, por mais difícil que ela tenha sido.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus sobre todas as coisas, pois “...até aqui nos socorreu o Senhor.” (ISamuel, 7;12), versículo sempre repetido por mim e pelo amigo Vicente ao fim das nossas horas de estudo.

Agradeço de maneira especial a minha orientadora e amiga, se posso assim considerá-la, Prof^a Dr^a Juliana Teixeira Esteves, pela atenção e paciência que dispensou a mim, não só nesta monografia, mas ao longo de todo o curso, em todas as cadeiras que ministrou e nas quais tive o prazer de ser sua aluna.

Deixo registrado também um profundo agradecimento à amiga Rosyenne Gallindo, cujo apoio em todos os sentidos, do filosófico ao bibliográfico, foi fundamental para a concretização desta monografia.

Por fim, agradeço a todos os amigos, que direta ou indiretamente, contribuíram para que esse trabalho se tornasse realidade. Cada um, à sua maneira e ao seu tempo, teve papel importante nessa realização.

"Uma crise só se torna um desastre, quando respondemos a ela com juízos pré-formados, isto é, com preconceitos"

Hanna Arandt

RESUMO

O presente trabalho tem como finalidade mostrar a figura do trabalho 'parassubordinado', que embora ainda não seja reconhecido como um instituto no ordenamento jurídico nacional tem aparecido com frequência no cenário trabalhista da pós modernidade. O trabalhador parassubordinado se encontra na posição intermediária entre o trabalhador subordinado (celetista) e o trabalhador autônomo. Do trabalhador subordinado ele possui a pessoalidade, a continuidade e do trabalhador autônomo, a liberdade na maneira de prestar o serviço. A falta de proteção jurídica trabalhista é que vem sendo o grande problema da atualidade, pois nem seguridade social, que reconhece e protege o trabalhador autônomo, ampara o trabalhador parassubordinado.

Palavras-chave: parassubodinação; trabalho subordinado; trabalho autônomo

ABSTRACT

The present work aims to show the figure of the 'para-subordinated labor', which although is not yet recognized as an institute in the national legal system but has appeared frequently in the jobs scenery of post-modernity. The 'para-subordinated worker' is in the intermediate position between the subordinate worker ('celetistas') and self-employed. From the subordinate worker he has the personality, continuity and from the self-employed, the freedom in the way of providing the service. The need of labor legal protection has being the great problem now a days, because neither social security, that recognizes and protects the self-employed, sustains the para-subordinated worker.

Keywords: para-subordination; subordinate employee; self-employed

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
CAPÍTULO 1 TRABALHO	
1.1 Conceito.....	12
1.2 O trabalho através dos tempos.....	12
1.2.1 Na Antiguidade.....	13
1.2.2 Na Idade Média.....	13
1.2.3 Na Idade Moderna.....	13
1.2.4 Na Idade Contemporânea.....	14
1.3 Espécies de trabalho.....	14
1.3.1 Trabalho Subordinado.....	14
1.3.2 Trabalho autônomo.....	16
1.3.3 Trabalho Terceirizado.....	18
CAPÍTULO 2 TRABALHO PARASSUBORDINADO	
2.1 Conceito.....	19
2.2 Evolução Histórica.....	21
2.2.1 Na Itália.....	21
2.2.2 No Brasil.....	22
CAPÍTULO 3 PROTEÇÃO JURÍDICA	
3.1 do Trabalho.....	25
3.2 do Trabalhador parassubordinado.....	26
CONSIDERAÇÕES FINAIS	28
REFERÊNCIAS.....	30

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem por objetivo a apresentação do fenômeno da parassubordinação nas relações de trabalho, fato que vem se tornando cada vez mais comum no cenário da produção pós-fordista também conhecida como toyotismo e em decorrência da evolução tecnológica que vem ocasionando profundas alterações nas relações de trabalho em todo o mundo, no que diz respeito ao controle efetivo e direto do ambiente de trabalho.

A evolução tecnológica fez surgir novas formas de prestação de serviços, onde a subordinação não atua mais de forma efetiva e direta, em consequência da reestruturação empresarial, na busca de redução de custos e aumento de lucros.

A parassubordinação, se enquadra exatamente nesse novo gênero de trabalho. Nela ocorre substituição do requisito submissão pela coordenação contínua e o empregador apenas constata o cumprimento ou não do serviço contratado.

A preocupação com este tema emana do pouco estudo que existe por parte dos doutrinadores acerca dessa nova figura de trabalho surgida no século XXI.

Apesar da parassubordinação já ser reconhecida e ter legislação própria na Itália (aonde teve sua origem) e em vários outros países, no Brasil, ainda não é aceita, nem possui definidos os seus direitos e tutela, cabendo a legislação trabalhista deliberar a respeito, pois é sua finalidade proteger a parte mais fraca da relação entre capital e trabalho, o ‘trabalhador’.

No momento, a proteção ao trabalhador parassubordinado, vem sendo feita através de seu enquadramento, embora ‘forçado’ ao conceito de subordinação (dependência). Verifica-se então, que o critério da subordinação jurídica é insuficiente para tratar destes trabalhadores que possuem uma autonomia pós-moderna no trabalho. O conceito de subordinação é limitado e funciona apenas para excluir (quando não identifica a clássica noção de subordinação) nunca, para incluir protetivamente.

O presente trabalho se encontra dividido em quatro momentos. Inicialmente apresenta os conceitos de ‘trabalho’ ao longo da história da humanidade e dos que hoje figuram na classificação do ordenamento jurídico brasileiro. Num segundo momento, trata objetivamente da matéria tema deste trabalho, conceituando-a e analisando a sua evolução histórica, principalmente no país aonde a mesma teve origem. Em seguida é feito um paralelo entre a proteção jurídica do trabalho, de um modo geral e a proteção jurídica do trabalhador parassubordinado. Por fim, são expostas as correntes doutrinárias existentes, a respeito da instituição e legalização da parassubordinação no ordenamento jurídico nacional.

As fundamentações de cada corrente doutrinária sobre este tema devem ser bastante discutidas, porque só o debate jurídico-social proporciona o amadurecimento necessário das estruturas na recepção deste novo modelo de trabalho.

Diante dessa nova realidade o que se torna premente é a necessidade da elaboração de novas leis ou de adequação das normas vigentes com fins a valorização do trabalho humano, para que seja possível a efetivação do direito ao trabalho digno.

CAPÍTULO 1 TRABALHO

1.1 Conceito

Etimologicamente, o termo trabalho, deriva do latim vulgar *tripaliare*, que significa ‘martirizar com o *tripaliu*’, instrumento de tortura composto de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais.

Após a revolução industrial o trabalho passou a ter um caráter pessoal, se tornando um ato voluntário do homem, que despende de energia, objetivando resultado útil, traduzindo uma expressão do valor e da personalidade de quem o executa. Passou também a ser meio de subsistência e de acesso à propriedade, cumprindo assim um conjunto de funções sociais e assumindo um caráter multidisciplinar.

Trabalho, do ponto de vista filosófico, econômico, jurídico e jurídico-trabalhista, respectivamente:

é uma atividade consciente e voluntária do homem, dependente de um esforço; a obra moral de um homem moral; é toda energia humana empregada, tendo em vista um escopo produtivo; é objeto de uma prestação devida ou realizada por um sujeito em favor de outro; é uma prestação de serviço não eventual, subordinada e onerosa, devida pelo empregado em favor do empregador (BARROS, 2005, p. 51).

“Trabalho, é em síntese, o conjunto de atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim.” (DELGADO, 2007, p. 286)

1.2 O trabalho através dos tempos

Desde a criação do mundo até os dias de hoje, o trabalho foi visto sob múltiplas formas e diferentes conotações assumindo, portanto diferentes conceitos.

Os primeiros registros de trabalho se encontram na Bíblia, mais precisamente no livro Gênesis. É no relato da criação do mundo que são vistos os três primeiros conceitos de trabalho: “Deus acabou no sétimo dia a obra que tinha feito; e descansou...” (Gen. 2,2); “...O Senhor Deus tomou o homem e o colocou no paraíso de delícias para que o cultivasse e guardasse...” (Gen. 2:15) e “...tirarás dela o sustento com trabalhos penosos, todos os dias da tua vida. Ela te produzirá espinhos e abrolhos, e tu comerás a erva da terra. Comerás o pão com o suor do teu rosto...” (Gen. 3, 17-19) (grifos nossos)

No primeiro momento o trabalho não teve conotação de fadiga, pois não houve esforços. No segundo, é apenas a continuação da obra iniciada. Já no terceiro momento, o trabalho toma um sentido penoso e reconstrutivo adquirindo valorização como atividade, sendo então, a primeira notícia de resgate da dignidade humana.

O trabalho, portanto surgiu da necessidade que o ser humano teve de comer e se abrigar.

1.2.1 Na Antiguidade

Para as civilizações egípcia e greco-romana trabalho era algo material e como tal só poderia ser executado por escravos, que eram considerados coisas que pertenciam ao amo ou senhor, sem direito à vida e ao tratamento digno. Aos homens livres era reservado pensar e contemplar, pois os escravos eram considerados incapazes de realizar tais ações. Já dizia Aristóteles que, para conseguir cultura era necessário ser rico e ocioso e que isso não seria possível sem a escravidão. Àquela época, a relação de trabalho restou configurada escravo-senhor, pois a escravidão era coisa justa e necessária.

1.2.2 Na Idade Média

A servidão é a marca da relação de trabalho na idade média, período feudal (século V a século XI). O servo, ao contrário do escravo, era reconhecido como pessoa e tinha um pouco mais de liberdade, mas a ele também era conferida pesada carga de trabalho podendo até ser maltratado ou encarcerado pelo senhor. A relação de trabalho servo-senhor não gerava remuneração, apenas o direito de morar nas terras do senhor, das quais poderia sair desde que não tivesse dívida para com o mesmo.

1.2.3 Na Idade Moderna

Do século XI ao século XV a servidão dá lugar à corporação que é uma nova relação de trabalho onde surgem os grupos profissionais. Quem até então trabalhava em benefício de um senhor e em troca de alimentação, vestuário e habitação, passou a exercer sua profissão em forma organizada, mesmo sem ter total liberdade, pois surge a figura do ‘mestre’. É por essa época que começa a se esboçar o conceito de emprego, embora este sistema tenha sido uma escravidão mais branda.

1.2.4 Na Idade Contemporânea

Com a invenção da máquina de fiar, do tear mecânico e da máquina a vapor no período renascentista, os métodos de trabalho sofreram modificações e finalmente o trabalho foi visto como a verdadeira essência humana. Esse advento ficou conhecido como Revolução Industrial e marcou o surgimento dos conceitos de emprego, trabalhador e salário.

Provavelmente o fim de século XX tenha sido o início de um período de transição da idade contemporânea para uma Idade pós-Contemporânea. As mudanças que vêm ocorrendo graças à tecnologia, principalmente a tecnologia da computação-telecomunicação, estão modificando as relações econômicas entre empresas, empregados, governos, países, línguas, culturas e sociedades. Essas mudanças parecem estar caminhando para uma situação tão diferente da existente no final da Segunda Guerra Mundial, que talvez um novo período da História esteja sendo esboçado.

1.3 Espécies de Trabalho

1.3.1 Trabalho subordinado

Nas palavras de Mascaro, subordinação é:

A palavra subordinação é de etimologia latina e provém de sub = baixo, ordinare = ordenar. Portanto, subordinação significa submetimento, sujeição ao poder de outrem, às ordens de terceiros, uma posição de dependência. A legislação brasileira prefere o vocábulo dependência. Porém, a doutrina consagra a expressão subordinação. (NASCIMENTO, 1997, p. 387)

Em termos gerais, o critério para qualificar uma prestação de serviços como subordinada é a existência de uma pessoa distinta do trabalhador que tem um poder jurídico de disposição sobre a forma e o modo de execução de seu trabalho. A subordinação sob a qual se presta um serviço é, sem dúvida, o conceito mais relevante para o Direito do Trabalho, pois constitui seu pressuposto de aplicação. Cabe ressaltar que a noção de trabalho subordinado é precisamente a subjacente à definição contida no Art. 3º da CLT, “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (grifo nosso)

No entanto, é importante ressaltar que a subordinação é um conceito jurídico e um elemento estrutural da relação laboral, uma vez que leva o trabalhador a se encontrar sujeito à vontade do empregador no que se refere à direção ou gestão do trabalho e também a punição por possíveis descumprimentos do contrato. Essa subordinação pode ser econômica, técnica, hierárquica, jurídica ou até mesmo social. Trata-se, pois de um modelo de trabalhador claramente tipificado na relação com os distintos elementos que definem o tipo de vinculação que os unem com o empregador.

Em outros termos, existe uma clara unidade nas funções que se realizam, a qualificação pessoal do trabalhador, a duração e distribuição do tempo de trabalho, o lugar da prestação dos serviços, o grau de sujeição do trabalhador em relação às ordens recebidas do empregador e a conseqüente submissão ao poder disciplinar do mesmo, os instrumentos de controle do trabalho desenvolvido, o sistema retributivo estabelecido, etc. Desta maneira, se confirma que o fenômeno do trabalho subordinado é uma conseqüência dos processos de industrialização e do nível de divisão do trabalho gerado. Isto se explica, porque na divisão do trabalho se faz indispensável que o trabalhador se submeta as instruções do empregador e que desenvolva sua atividade no tempo, lugar e forma que o mesmo determina, dando origem a subordinação, elemento essencial, próprio e exclusivo da relação jurídica laboral.

Por outro lado, no que diz respeito aos elementos que permitem estabelecer a existência de um vínculo de subordinação, cabe apontar que, tanto a doutrina como a jurisprudência, normalmente consideram como tais os seguintes: a continuidade e permanência dos serviços prestados; a obrigação de assistência do trabalhador; o cumprimento de um horário de trabalho; a sujeição a instruções ou ordens; a ausência de riscos econômicos vinculados aos resultados da atividade empresarial; a concorrência ao lugar de trabalho; o acompanhamento ou supervisão direta; a inserção na organização do empregador, a retribuição através de um salário, o fato de que o material e os equipamentos para desempenhar o trabalho não são de propriedade do trabalhador, etc.

A grande dificuldade nas ações judiciais é a verificação da existência do elemento 'subordinação' para a definição da relação de emprego. Verifica-se, primeiramente, a quantidade de ordens a que está sujeito o trabalhador, para constatar se o mesmo pode desenvolver normalmente seu labor sem ingerência do empregador. Mesmo existindo contrato escrito de trabalho autônomo se ficar configurada a subordinação, na execução dos serviços, o vínculo é de emprego; o que importa são os fatos, não elementos formalmente concretizados. Vale o princípio da realidade.

Em contra partida, não é o fato de o trabalhador autônomo ter que prestar contas e cumprir metas que indica necessariamente que seja empregado, pelo contrário, ele está apenas cumprindo suas obrigações em relação ao trabalho que executa. Contudo, quanto mais o contratante regulamentar a relação com o trabalhador, maior será a possibilidade de existir subordinação, caracterizando, pois, contrato celetista.

De fato, o requisito subordinação é que irá dirimir a controvérsia judicial para se reconhecer se o trabalhador é autônomo ou empregado. O número de ordens a que a pessoa está sujeita e a maneira com que lhe são dirigidas podem evidenciar, ou não, o vínculo de emprego, mas todas as questões acima serão consideradas, como um todo.

Por tudo isso, os empregadores devem ficar atentos na contratação de trabalhadores autônomos, tendo em vista a característica das atividades que serão por eles executadas, pois vínculo de emprego mascarado por ‘falso trabalho autônomo’ é passível de nulidade pelo Poder Judiciário, redundando no pagamento de todos os direitos do trabalhador e respectivos encargos sociais.

1.3.2 Trabalho autônomo

O trabalho autônomo é aquele que permite, a quem o desenvolve dispor livre e plenamente sobre o modo de execução de seus serviços pessoais, materiais ou intelectuais e se caracteriza por não precisar de regras legais em sua execução. Por isso, se entende que não estando presente nesta forma de prestação de serviço o elemento subordinação, quem os realiza está em melhores condições de poder salvaguardar seus próprios interesses laborais.

A legislação previdenciária é a única que define trabalhador autônomo e assegura seus direitos sociais, conforme transcrição do artigo que se segue:

Art. 12. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:
 [...]

V - como contribuinte individual:
 [...]

h) a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não

Apesar disso, tais trabalhadores, a exemplo dos empregados subordinados, podem recorrer a um sistema normativo protetivo, como é o próprio do Direito do Trabalho. Este fato se dá pela ampliação da competência da Justiça do Trabalho, por meio da Emenda

Constitucional 45/04, a qual no seu art. 1º alterou o art. 114 da CF/88, que passou a vigorar com a seguinte redação:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios

II as ações que envolvam exercício do direito de greve

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores

IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição

V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho

VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§ 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Trabalhador autônomo é todo aquele que apesar de se aproximar da figura do empregado, não se configura como tal, basicamente, pela falta do elemento fático-jurídico da subordinação e mais das vezes, também pela ausência da pessoalidade. O trabalhador autônomo não está subordinado ao seu tomador de serviços, possuindo autonomia na execução de suas atividades e assumindo os riscos de sua atividade.

No entanto, é interessante notar que o trabalho autônomo ou independente é definido na maioria dos ordenamentos jurídicos por meio da exclusão, ou seja, se entende por tal todo aquele que não é trabalho subordinado, o que é também uma consequência da noção tradicional ou clássica do Direito do Trabalho que se centra na figura do trabalhador subordinado. Por conseguinte, o trabalho autônomo não constitui uma categoria geral e unitária, mas uma abstração teórica que inclui regimes jurídicos múltiplos e fragmentários. Constitui, portanto, um fenômeno completo e diversificado. O conceito de trabalho autônomo compreende diversas formas de relações contratuais, tais como: contratação externa, contrato de serviços, agências, prestações de serviços e de profissionais liberais (médicos, advogados,

agentes publicitários, etc.). Também o trabalho autônomo se vincula com novas relações contratuais que a legislação muitas vezes não regula especificamente, como é o caso das franquias, o factoring, o leasing, a produção e fornecimento de software, os serviços de engenharia, etc. São bastante diversificadas as formas de trabalho autônomo, estando em sua grande maioria previstas no Código Civil.

É preciso separar da noção de trabalhador autônomo, o que alguns autores denominam ‘falso trabalho autônomo’ e que não são senão formas de trabalho subordinado que se vestem como trabalho autônomo. Os falsos trabalhadores autônomos são trabalhadores aos quais se trata como autônomos, mas que do ponto de vista jurídico estão claramente dentro da categoria dos trabalhadores subordinados. Portanto, para esta classe de trabalhadores é necessário interpretar ou atualizar os critérios utilizados para definir o trabalho subordinado, para poder assim determinar a legislação que será aplicável aos serviços realizados.

1.3.3 Trabalho terceirizado

A terceirização é um neologismo criado pela área de administração de empresas, portanto não é um instituto jurídico. É definida como: "[...] fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente." (DELGADO, 2007, p. 430).

Na verdade, a terceirização nada mais é do que um projeto de Administração criado com o objetivo de melhorar a qualidade e a eficiência, reduzindo aparentemente os custos e levando assim a empresa a concentrar seus esforços na atividade principal, otimizando todo o serviço. Em outras palavras, seria a transferência de produção de partes que integram o todo de um mesmo produto.

Na terceirização os elementos típicos da relação de emprego são analisados de modo mais flexível, a fim de permitir a delegação de certas atividades da empresa a terceiros, ou seja, é ter quem trabalhe para si, sem ser empregado. Esta é a razão básica da ‘terceirização’, daí se dizer que ela integra o processo de ‘flexibilização do direito do trabalho’.

CAPÍTULO 2 PARASSUBORDINAÇÃO

2.1 Conceito

A parassubordinação ou trabalho autônomo economicamente dependente é uma situação intermediária entre a subordinação e a autonomia, onde se encontra profissionais que detêm uma grande especialização e são muito valorizados pelo mercado, que não estando sujeitos a uma relação de trabalho subordinado, prestam uma colaboração contínua e coordenada (para os Italianos: Co.Co.Co.) a determinada empresa, dependendo economicamente da mesma para sua subsistência. Em outras palavras, é um caso de trabalho autônomo no qual se gera uma especial e determinante dependência econômica entre o prestador de serviço e a empresa ou pessoa que recebe o dito serviço. Ela não representa um novo tipo de contrato, não é uma modalidade atípica de contratação laboral, mas uma classificação que recai sobre um contrato de prestação de serviços civil ou comercial, que depende da aplicação parcial do Direito do Trabalho.

Por um lado existem semelhanças entre o trabalho parassubordinado e o trabalho subordinado, tais como: pessoalidade e continuidade. Por outro, existem diferenças entre o trabalho parassubordinado e o trabalho autônomo, a saber: a necessidade de proteção social; a falta de contato direto com o mercado; o contato com a organização da empresa; a falta de subordinação, mas a existência de coordenação da atividade por parte da empresa cliente; e a duração da relação contratual. Neste plano, aparece a figura da parassubordinação, que se configura de acordo com os seguintes indicadores: uma pessoa natural que presta serviços pessoais a uma empresa, de forma contínua, sem encontrar-se sujeito a horas de trabalho, a instruções ou medida de controle quando da execução da atividade para qual foi contratado, mas que se encontra numa situação especial de dependência do ponto de vista econômico, pois sua renda procede em sua totalidade ou sua maior parte de um único cliente.

A continuidade, pessoalidade, coordenação e dependência econômica são as características da parassubordinação. A continuidade segundo a doutrina é a não-eventualidade. Portanto, esta prestação pessoal de serviços deve ocorrer com certa frequência e habitualidade, revelando assim a relação de coordenação, excluindo das relações de parassubordinação àquelas prestações de serviços eventuais e esporádicas. “Afinal de contas, a continuidade deve estar vinculada a uma série de resultados que as partes pretendem atingir e que justifiquem a presença de coordenação.” (SILVA, O, 2004, p. 102).

Há que se falar também no caráter da prevalência da prestação pessoal, que é bem diferenciado da natureza personalíssima do contrato de emprego. A prevalência implica na possibilidade da utilização por parte dos colaboradores do trabalho de demais pessoas (terceiros), desde que o resultado do trabalho seja demarcado pela sua qualidade pessoal. Ou seja, as principais atividades deverão ser desenvolvidas pessoalmente pelo trabalhador parassubordinado, apesar da colaboração de terceiros nas atividades acessórias.

Para que o trabalho seja tido como parassubordinado é necessário que haja uma ligação funcional com a atividade do tomador dos serviços.

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 critérios qualitativos, quantitativos e funcionais. (SILVA, O, 2004, p. 102).

A ligação funcional, por conseguinte, é o termômetro que indica o nível da relação de coordenação ou colaboração do trabalhador parassubordinado com a empresa. Desse modo, verifica-se que não há hierarquia clara e manifesta entre o colaborador e o tomador. É função do colaborador prestar seus serviços com alguma autonomia no tocante ao *modus facere* (horário, local de trabalho e ajuda de terceiros), sujeitando-se entretanto a entregar o resultado nos padrões determinados pelo tomador (objeto, qualidade, quantidade, matéria prima e acessórios). Tal coordenação é definida por Amauri César Alves como:

A coordenação da prestação é entendida como a sujeição do trabalhador às diretrizes do contratante acerca da modalidade da prestação, sem que haja, neste contexto subordinação no sentido clássico e já analisado do termo. É atividade empresarial de coordenar o trabalho sem subordinar o trabalhador. É, ainda, a conexão funcional entre a atividade do prestador do trabalho e a organização do contratante, sendo que aquele se insere no contexto organizativo deste – no estabelecimento ou na dinâmica empresarial – sem ser empregado. (ALVES, 2004, p. 89)

De certa maneira, diz-se que o parassubordinado é mais subordinado no resultado do que o autônomo e mais autônomo no modo de fazer do que o trabalhador subordinado, dando origem, a uma posição intermediária conhecida como nova *fattispecie*.

Para distinguir a parassubordinação da autonomia deve-se observar a vinculação entre o colaborador e o tomador dos serviços, que se dá pela inserção do primeiro no processo produtivo do segundo. É esta inserção que configura a parassubordinação. O trabalho exclusivamente autônomo em nada se vincula ou insere-se continuamente na atividade do contratante. A inserção foi exposta como coligação funcional:

No pós-fordismo, essa tem sido a tendência, pois, cada dia, o trabalho se torna mais autônomo, já que menos prescritivo, no entanto, a relação do trabalhador com o tomador se dá com plena característica de dependência econômica. Aqui, fica evidenciado apenas o elemento da inserção do trabalhador na organização da produção alheia, o qual induz que há sujeição do trabalhador ao empregador. Nessa perspectiva, o elemento fundamental seria a identificação da posição do trabalhador na relação de produção. (MACHADO, 2003, p. 147).

A autonomia do trabalhador parassubordinado é pequena e reside no poder de organizar seu trabalho de colaboração. Na verdade é o tomador que, efetivamente, pré-determina as atividades delegadas ao colaborador. Resta demonstrada a pseudo ou limitada autonomia do trabalhador parassubordinado.

A parassubordinação se concretiza nas relações de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, contribuindo para atingir o objeto social do empreendimento, desde que o trabalho pessoal deles seja colocado, de maneira predominante, à disposição do contratante, de forma contínua. Enquanto no trabalho subordinado temos a submissão do empregado a ordens e fiscalização do empregador, no trabalho parassubordinado prevalece a dependência econômica e o intuito de colaboração entre as partes. Se o primeiro caracteriza-se pela pessoalidade, continuidade, onerosidade e subordinação, o segundo revela-se também com a pessoalidade, continuidade, onerosidade (ou retribuição), mas, mediante coordenação com a empresa tomadora do serviço.

2.2 Evolução histórica

2.2.1 Na Itália

A definição de trabalho parassubordinado surgiu pela primeira vez no Direito italiano, no art. 2º, da Lei n. 741, de 1959, que o definia da seguinte maneira: "[...] relações de colaboração que se concretizem em prestação de obra continuada e coordenada".

No entanto a discussão sobre a parassubordinação somente teve início em 1973, a partir da Lei 533 que reformou o Código de Processo Civil italiano e no seu art. 409, §3º, deu a Justiça do Trabalho competência para apreciar as lides decorrentes dos contratos de colaboração, representação comercial, agência, desde que estes operassem de forma continuada, coordenada e não fossem caracterizados pela subordinação.

Posteriormente em 2003, o Decreto-Legislativo (DL) n. 276, conhecido como ‘Decreto Biagi’, em seu art. 61, previu a figura do trabalho parassubordinado a projeto, fazendo referência expressamente as ‘relações de colaboração coordenada e continuada, prevalentemente pessoal e sem vínculo de subordinação’, mais conhecidas como ‘co.co.co.’.

Após o ‘Decreto Biagi’, as relações de trabalho parassubordinado, só seriam válidas, se fossem enquadradas em um ‘contrato de trabalho a projeto’, o qual ficou conhecido como ‘co.co.pro.’ (colaboração coordenada continuada a projeto).

A doutrina italiana, reconheceu o trabalho subordinado como relação jurídica, mas deixou claro que, apesar da semelhança com o trabalho subordinado, com ele não se confunde e que seu conceito vai além do conceito tradicional de trabalho autônomo, ou seja, aquele formulado a partir das instituições de direito romano, segundo o qual o trabalhador assume a obrigação de produzir um determinado resultado, que ao ser atingido põe fim ao contrato. Na parassubordinação, o trabalhador assume a obrigação de atingir uma série de resultados consecutivos, coordenados entre si e relacionados a interesses mais amplos do contratante.

Em fim, a doutrina italiana foi a primeira a reconhecer a existência dessa classe de relações jurídicas, e quanto ao debate que girava em torno da extensão dos seus efeitos, se até o direito processual ou, indo mais além, até o direito substancial (garantias materiais trabalhistas) a doutrina majoritária firmou entendimento de que havia somente uma garantia processual, contudo o legislador italiano procurou dar a estes trabalhadores um mínimo de proteção.

2.2.2 No Brasil

De início, cumpre ressaltar que a figura do trabalhador parassubordinado não existe em nosso ordenamento jurídico e que a parassubordinação não está tipificada na legislação brasileira. Existem apenas artigos esparsos e pouca doutrina, a respeito desta matéria, entendida como a subordinação dos não empregados que têm características de emprego.

Uma corrente doutrinária considera inconstitucional, a instituição da parassubordinação no ordenamento jurídico brasileiro, pois violaria os princípios da valorização do trabalho, do não retrocesso e da isonomia. A constituição valoriza o trabalho como meio essencial à realização da dignidade da pessoa humana e à busca de maior justiça social, vedando terminantemente o retrocesso nas condições laborativas no País, retrocesso este que seria provocado pela introdução da parassubordinação. Ainda, para esta corrente doutrinária, o conceito de subordinação também seria prejudicado, pois ao invés de serem

considerados empregados, os qualificados como parassubordinados, teriam seus direitos reduzidos pela metade, acarretando exclusão social e indo de encontro a um dos principais objetivos do Direito do Trabalho: a inclusão social do trabalhador. Por fim, corre-se o risco de tal situação ser utilizada como subterfúgio pelos empregadores.

Para outra corrente doutrinária, o trabalho parassubordinado constitui, na verdade, um terceiro gênero de trabalho situado entre o trabalho autônomo e o subordinado, com traços característicos próprios, tais como: interação com a estrutura da empresa e continuidade para alcançar um resultado final.

Segundo Alice Monteiro de Barros:

Para isso, sugere-se um modelo intermediário entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, isto é, o trabalhador parassubordinado ou coordenado. Os trabalhadores, nesse caso, não são subordinados, mas prestam uma colaboração contínua e coordenada à empresa e, por motivos fáticos e de desnível econômico, contratam seus serviços com esta em condições de inferioridade, sob a modalidade de contratos civis ou mercantis, como o de obra, prestação de serviços profissionais, transporte, etc., sem, entretanto possuírem uma efetiva liberdade negocial. Propõe-se para o trabalho parassubordinado uma tutela adequada, sem a intensidade prevista para o trabalho subordinado e sem a ausência de tutela eficaz que ainda caracteriza o trabalho autônomo. (BARROS, 2005, p. 262)

A instituição do trabalho parassubordinado, ao lado do trabalho autônomo e do trabalho subordinado, implica, sem dúvida, redimensionamento do Direito do Trabalho. Em primeiro porque, se esses trabalhadores estão fugindo da esfera tutelar do Direito do Trabalho, o correto será estender-lhes o seu âmbito de aplicação e “perseguir os fugitivos”, como alerta Ermida Uriarte, na hipótese de burla à subordinação jurídica. Afora essa hipótese é necessário definir, para as situações de trabalho humano parassubordinado, a extensão dessa disciplina, analisando quais institutos seriam devidos ao trabalhador. (BARROS, 2005, p. 264)

O Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, por exemplo, já se pronunciou acerca desta matéria, em pelo menos dois Recursos Ordinários, cujos entendimentos extraídos dos votos de Relatoria, seguem transcritos:

RELAÇÃO DE EMPREGO E TRABALHO AUTÔNOMO. A contraposição trabalho subordinado e trabalho autônomo exauriu sua função histórica e os atuais fenômenos de transformação dos processos produtivos e das modalidades de atividade humana reclamam também do direito do trabalho uma resposta à evolução desta nova realidade. A doutrina mais atenta já sugere uma nova tipologia (trabalho coordenado ou parassubordinado) com tutela adequada, mas inferior àquela prevista para o trabalho subordinado e superior àquela prevista para o trabalho autônomo. Enquanto continuam as discussões sobre esse terceiro gênero, a dicotomia codicista trabalho subordinado e trabalho autônomo ainda persiste em nosso ordenamento jurídico, levando a jurisprudência a se apegar a critérios práticos para definir a relação concreta. Logo, comprovado, na hipótese e, exame, que a prestação de serviço não se desenvolveu com pessoalidade, tampouco sob a direção funcional e disciplinar do empregador, a relação estabelecida está fora da égide do Direito do

Trabalho (TRT, 3ªR., RO 17303/99, 2ª turma, Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros, decisão em 04/04/00, Pub. DJMG em 26/04/00)

RELAÇÃO DE EMPREGO E TRABALHO AUTÔNOMO. A contraposição trabalho subordinado e trabalho autônomo exauriu sua função histórica e os atuais fenômenos de transformação dos processos produtivos e das modalidades de atividade humana reclamam também do direito do trabalho uma resposta à evolução desta nova realidade. A doutrina mais atenta já sugere uma nova tipologia (trabalho coordenado ou parassubordinado) com tutela adequada, mas inferior àquela prevista para o trabalho subordinado e superior àquela prevista para o trabalho autônomo. Enquanto continuam as discussões sobre esse terceiro gênero, a dicotomia codicista trabalho subordinado e trabalho autônomo ainda persiste em nosso ordenamento jurídico, levando a jurisprudência a se apegar a critérios práticos para definir a relação concreta. Logo, comprovado nos autos que a prestação de serviço não se desenvolveu mediante subordinação jurídica, a relação estabelecida está sob a égide do Direito do Trabalho (TRT, 3ªR., RO 2056/01, 2ª turma, Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros, decisão em 10/04/01, Pub. DJMG em 25/04/01)

Os tribunais brasileiros, ainda não firmaram posicionamento com relação ao trabalho parassubordinado, embora sejam frequentemente solicitados a interpretar relações jurídicas nas quais se faz presente a parassubordinação.

CAPÍTULO 3 PROTEÇÃO JURÍDICA

3.1 do Trabalho

Come é do conhecimento de todos, em suas origens, a legislação que foi configurando paulatinamente o Direito do Trabalho como um ramo especial do Direito foi criada com uma finalidade muito precisa, por fim as situações de abuso e exploração que afetavam uma grande quantidade de trabalhadores assalariados que prestavam serviços em fábricas e outros recintos industriais. Estes abusos se derivavam da diferença do poder negociador de empresários e trabalhadores, que colocava os primeiros, em razão de sua superioridade econômica, em condições de ditar unilateralmente os termos do contrato que determinava o montante da remuneração e a natureza dos serviços a realizar, enquanto que, ao contrário, a manifestação de vontade do trabalhador se limitava em grande parte a aceitar ou rejeitar o emprego oferecido, do qual dependia, em muitos casos, sua própria subsistência e a do seu grupo familiar. Por tanto, o livre jogo da oferta e da procura de emprego num cenário de abundância de mão de obra e de escassez de empregos, bem como, a insuficiência das normas próprias do Direito Civil – baseadas no pressuposto da igualdade jurídica das partes contratantes e no princípio da autonomia da vontade – ocasionaram um complexo problema social (a denominada ‘questão social’), que solicitou a intervenção estatal para atenuar esses efeitos, que resultou, em última instância, na criação de normas protetivas a favor da parte mais fraca da relação laboral e, de maneira mais geral, em um processo paulatino de distanciamento do grande ramo do Direito Civil.

Neste contexto, surge por alguns autores o conceito que o Direito do Trabalho é uma categoria cultural, fruto do sistema de produção capitalista industrial; não sendo, portanto, a resposta normativa ao conflito sócio-laboral ou de trabalho em geral, na medida em que, embora todas as sociedades históricas tenham conhecido o trabalho como fonte de conflitos sociais, seria, em verdade, a reação ante o conflito entre o capital e o trabalho assalariado na sociedade capitalista industrial, isto é, o conflito que se gera na ‘grande indústria’ do século XIX, caracterizada pela dupla concentração de capitais e de trabalhadores.

Desta maneira, então, o objeto do Direito do Trabalho consiste na gestão das relações jurídicas decorrentes da prestação de trabalho realizada por uma pessoa natural de maneira voluntária e retribuída. Em consequência, numa concepção juslaboralista tradicional ou clássica, estruturada sobre a base de um modelo binário (trabalho subordinado – trabalho autônomo), toda prestação de serviços pessoais efetuadas para um terceiro que reúne os

elementos antes indicados dá lugar a um tipo especial de contrato, o contrato de trabalho, – subordinado ou não –, objeto de regulamentação das normas que configuram este ramo do ordenamento jurídico.

3.2 do Trabalhador parassubordinado

Ante a questão de qual deve ser a resposta do Direito frente à problemática decorrente da necessidade de proteção social que afeta os trabalhadores economicamente dependentes, surge o dilema de estender as medidas de tutela jurídica intrínseca ao Direito do Trabalho ou criar umas próprias para este grupo de prestadores de serviços, sem qualificá-los necessariamente como trabalhadores subordinados. Contudo, se deve distinguir entre necessidades de proteção laboral ligadas estritamente com a forma peculiar de desenvolvimento da prestação laboral (dependente – autônoma) e necessidades de proteção social de interesse e bens jurídicos comuns a todo sujeito que presta um trabalho para outros.

Nos países europeus que reconhecem a parassubordinação ou trabalho autônomo economicamente dependente, a proteção legal que é conferida as pessoas que se encontram nesta posição fronteira entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo continua a caminho de estabelecer uma proteção diferenciada e não assimilar 100% as que são próprias do Direito do Trabalho. É reconhecida, desta maneira, uma tutela jurídica baseada na necessidade de proteção social em que se encontram os trabalhadores parassubordinados, mas sem perder de vista a natureza jurídica da vinculação contratual que os une com quem recebe os serviços, nem as particularidades da cena de trabalho na qual se desenvolvem.

É por isso, então, que a proteção jurídica dos trabalhadores parassubordinados é direcionada basicamente para:

- assegurar-lhes uma proteção em matéria de seguridade social (pensões, acidentes de trabalho e enfermidades profissionais, permissões de trabalho e proteção a maternidade);
- reconhecê-los para aplicação das normas de procedimento em matéria laboral; de tal forma que as controvérsias que possam surgir entre o trabalhador parassubordinado e a empresa que recebe seus serviços sejam resolvidas pelos Tribunais do Trabalho, baseado nos procedimentos especiais que são reconhecidos pelos diversos ordenamentos jurídicos para fundamentar estas controvérsias e que se estruturam sobre a base de princípios distintos dos procedimentos civis comuns, em atenção à posição negocial e contratual em que se encontram as partes litigantes;
- reconhecimento do direito a férias anuais;

- direito a participar em processos, mecanismos ou instâncias de capacitação laboral;
- direito a constituir e afiliar-se a sindicatos;
- reconhecimento do direito para negociar coletivamente ou ver reguladas suas condições de trabalho e de remuneração em instrumentos coletivos;

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sem dúvida, as transformações que tem experimentado o âmbito empresarial e laboral nos últimos tempos e as diferentes questões jurídicas que isso represente pra realizar o sentido último do Direito do Trabalho, dar proteção ao trabalhador, têm dado origem a um cenário muito distinto daquelas circunstâncias históricas que demandaram uma resposta legislativa especial frente à problemática laboral e social dos fins do século XIX e princípio do século XX. O Direito do Trabalho vive na atualidade um profundo processo de repensar, de renovação e de importantes desafios frente às realidades novas que abalam seus pressupostos e princípios originais, baseados em um modelo uniforme e estável de trabalho, como é o trabalho subordinado inserido em uma empresa de estrutura fordista, dentro da qual é criada e desenvolvida a noção clássica de contrato de trabalho.

O tema da parassubordinação ou trabalho autônomo economicamente dependente é bastante relevante, pois se localiza precisamente no centro dos processos de transformação que experimenta o mundo laboral contemporâneo e está desmoronando o muro que tradicionalmente separava o trabalhador subordinado do trabalhador autônomo e, ao mesmo tempo, as áreas do Direito tão diversas em princípios e conteúdos, como é o Direito do Trabalho em relação ao Direito Civil e Comercial. Abre-se assim um novo espaço de reflexão jurídica que pretende ampliar a proteção que confere o ordenamento jurídico ao trabalho, fundado nos valores que lhe dão a sua essência, em virtude de vir de um sujeito dotado de dignidade e de direitos fundamentais como é o ser humano, o qual sem desconhecer a realidade contemporânea, não pode ser condicionado às leis do mercado ou ao livre jogo da oferta e da procura, pois a experiência histórica já é demasiadamente rica em conflitos e abusos decorrentes da ausência de proteção ao trabalhador.

A parassubordinação é um novo gênero de trabalho e não se encontra regulamentada na legislação nacional, por isso não vem sendo aplicada aos casos concretos que apresentam a substituição da subordinação pela coordenação. Apesar disso, os Tribunais Regionais do Trabalho tem considerado parassubordinação os contratos de trabalhos intelectuais.

O Direito do Trabalho há de enfrentar-se com essas mudanças profundas nas formas de emprego e organização produtiva e, ademais, ao fazê-lo deve tratar de buscar um novo equilíbrio entre a lógica empresarial e a lógica social. Desde influentes círculos econômicos, governamentais ou privados, se está exigindo, apesar das importantes mudanças legais ocorridas nos últimos anos, que as regras laborais continuem se adaptando e subordinando as exigências de um sistema econômico globalizado e muito competitivo, e a um mercado de

trabalho muito fragmentado e com insuficiência de empregos. O Direito do Trabalho também deve ter em conta as exigências das empresas e dos mercados, mas sem sacrificar a proteção econômica e jurídica do trabalhador, para ser um instrumento indispensável para a realização dos valores e direitos próprios do Estado Social e democrático de direito.

REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri César. **Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista**. São Paulo: LTr, 2004

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005

BRASIL. Lei nº 8.212 de 24 de jul. 1991. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 jul. 1991.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2007

GOMES, Orlando; Gottschalk, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 17. Ed. São Paulo: Atlas, 2003

MACHADO, Sidnei. **A subordinação jurídica na relação de trabalho. Uma perspectiva reconstrutiva. Tese de Doutorado**. Curitiba: UFPR, 2003

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 1997

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Método, 2006

SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. ?.ed. São Paulo:LTr, 2004

SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho. Vol I**. 20. Ed. São Paulo: LTr, 2002