

A POSSIBILIDADE DE ADOÇÃO DO INSTITUTO DA PARASSUBORDINAÇÃO PELO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

THE POSSIBILITY OF ADOPTION OF THE INSTITUTE OF PARASSUBORDINAÇÃO BY BRAZILIAN LABOR LAW

Mariluce de Melo Machado¹

Cláudia Glênia Silva de Freitas²

Resumo

O presente trabalho tem como objetivo analisar a possibilidade de adoção do instituto da parassubordinação pelo Direito do Trabalho. Para que seja adotado tal instituto é necessário reformular o conceito do elemento subordinação, uma vez que a subordinação clássica, adotada pelo nosso ordenamento jurídico, não atua mais de forma efetiva, pois com o novo paradigma produtivo e a globalização, outras modalidades de trabalho surgiram. Desta forma, a tutela do trabalhador atípico se encontra à mercê de uma legislação que não lhe é específica. Sendo assim é necessário que se introduza essa nova figura de trabalhador à legislação trabalhista, pois só assim estará o Direito do Trabalho cumprindo com sua função primordial: a tutela e a valorização do trabalho humano.

Palavras-Chave: Subordinação. Autonomia. Trabalhador Atípico. Adoção.

Abstract

This paper aims to examine the possibility of adoption of parassubordinação institute for the work right. To be adopted this institute is necessary to reformulate the concept of subordination element, since the classic subordination, adopted by our legal system, does not act more effectively, because with the new production paradigm and globalization, other working arrangements emerged. Thus, the protection of atypical worker is at the mercy of legislation that is not specific to it, so it is necessary to enter this new worker figure to labor legislation, because only then will the labour law fulfilling its primary function : the protection and enhancement of human work.

Keywords: Subordination. Autonomy. Atypical workers. Adoption.

¹ Advogada, pós-graduada em Direito Civil e Processo pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC) e especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo Centro Universitário de Anápolis – UniEVANGÉLICA.

² Graduada em Direito pela UCG, Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade Anhanguera, Especialista em Relações Internacionais pela UCG, Mestra em Sociologia pela UFG, Docente na PUC e coordenadora da Especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho no Centro Universitário de Anápolis – UniEVANGÉLICA.

Introdução

O Direito do Trabalho é norteado pela relação de trabalho (gênero), onde há relação de emprego (espécie) a qual é núcleo básico do Direito laboral. Para configurar a relação de emprego é necessária a cumulação de alguns requisitos legais: pessoalidade; onerosidade; continuidade (não eventualidade); alteridade (os riscos do empreendimento correm por conta e risco do empregador) e subordinação.

Dentre esses cinco requisitos, o que mais se destaca é a subordinação, pois é através desse que se poderá diferenciar a relação de emprego das demais relações de trabalho. Essa subordinação é objetiva, pois atua sobre o modo de realização da prestação do trabalho e não sobre a pessoa do trabalhador, daí a denominação “subordinação jurídica”.

A subordinação jurídica significa que o empregador exerce o poder de direção da atividade econômica ou mesmo quando não exerce atividade econômica, dirige o serviço prestado pelo empregador. O empregador possui um direito de poder, de caráter jurídico pessoal. Desta forma, a subordinação jurídica é uma relação de dependência necessária da conduta do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador.

Ocorre que a tecnologia desenvolvida nas décadas de 1980 e 1990 e no início do século XXI, acabou por abalar a clássica concepção da figura da subordinação jurídica, fazendo surgir o desenvolvimento de novos tipos de trabalho em que a subordinação clássica tende a desaparecer, surgindo, dia após dia, novas relações trabalhistas, as quais ficam na fronteira entre o trabalho subordinado e o autônomo, reveladores da figura da parassubordinação.

Desta forma, se a subordinação clássica não sustenta mais por si só a relação empregatícia, necessário se faz buscar um novo pilar para o Direito do Trabalho, pois o sistema jurídico trabalhista não pode ignorar a desproteção dos milhares de trabalhadores que se encontram à margem da proteção “juslaboral” pelo fato de não se encontrarem formalmente subordinados ao tomador de seus serviços.

Assim, as normas de trabalho humano devem estar sistematizadas, reunindo não só o trabalho subordinado em suas diferentes formas, mas também o trabalho autônomo e o parassubordinado, objeto do presente estudo.

1. O SURGIMENTO E A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Conforme se extrai da obra de Delgado (2013), o trabalho humano nasceu junto com a humanidade, de forma que se confunde com a própria existência humana. Ocorre que, nos tempos mais remotos, o trabalho era tido como castigo, punição, imposto apenas para aqueles destituídos de poder econômico ou político. Com o passar do tempo, passou de castigo a meio de subsistência. De meio de subsistência o trabalho evoluiu a fator de produção, surgindo assim no início do século XVII a era do Capitalismo, que desencadeou o nascimento do mundo do trabalho tal qual é hoje.

Narra Furquim (2013) que, nessa época do Capitalismo prevalecia o liberalismo, isto é, a não intervenção do Estado no mundo capitalista, de modo que vigorava a lei do mercado: da oferta e da procura. Como a utilização de máquinas era grande e crescente, a demanda era maior que a procura, o que gerava salários cada vez mais baixos, por isso, a utilização do trabalho das mulheres e dos menores era de remuneração bem menor que a dos demais trabalhadores. Nesse contexto, a industrialização trouxe graves consequências ao mundo laboral, como a exploração do trabalho humano, com jornadas exaustivas, baixíssimos salários, verdadeiro descaso com a utilização de mão-de-obra infantil, dentre outras.

Assim, surge nesse cenário precário a Revolução Industrial, que se iniciou com a revolta dos operários, principalmente na França e na Inglaterra, e tinham como principal foco contestar a ideologia liberal do Estado.

Cintia (2010) esclarece que o liberalismo econômico deixava o Estado numa posição passiva, de não intervenção. Ocorre que os trabalhadores passaram a ter consciência que essa passividade estatal beneficiava tão somente os ricos, o que acabou gerando uma revolta desses contra as máquinas e contra o atual governo, destruindo-as e realizando greves, a fim de pressionarem o Estado a se manifestar em leis.

Continua a autora esclarecendo que, a partir dessa necessidade de conferir equilíbrio à relação capital-trabalho, surge a intervenção do Estado, com as primeiras regulamentações trabalhistas, como a primeira Lei Social de 1841, na Inglaterra, que proibia empregar crianças menores de oito anos de idade e vedava a imposição de jornadas superiores a oito horas diárias às crianças de 8 a 12 anos. Na França, onde a jornada de trabalho foi reduzida para 10 horas diárias em Paris e 11 nas Províncias, em 1864 foi reconhecido o direito de greve; na Alemanha, em 1881, foram previstos pela primeira vez

os seguros sociais. Ressalta-se, ainda nesse período, o Tratado de Versalhes de 28 de junho de 1919, que instituiu a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Assim, conclui Furquim (2013), que o Direito do Trabalho surgiu com a sociedade industrial e com o trabalho assalariado.

1.1. O Direito do Trabalho no Brasil

A consolidação histórica do Direito do Trabalho no Brasil, conforme esclarece Delgado (2013), se deu a partir da extinção da escravidão em 1888, com a Lei Áurea, pois foi após esse momento histórico que começou a surgir de modo significativo a força do trabalho humano: relação de emprego. Isso não significa dizer que antes da referida abolição não existia no país qualquer espécie de relação empregatícia, é que nesse período anterior, a relação de emprego era bastante escassa, de forma que era praticamente inútil a existência de uma tutela *juslaboral*.

A partir do século XIX, com o fim da escravatura, começa a surgir de forma significativa o crescimento e desenvolvimento do Direito do Trabalho, sendo seu primeiro período entre os anos de 1888 à 1930, quando do avanço do segmento agrícola cafeeiro em São Paulo e no Rio de Janeiro (Distrito Federal na época). Esse período se destaca pelo surgimento disperso de algumas normas *justralhistas*, as quais serão convalidadas mais à frente (DELGADO, 2013).

O segundo período de destaque tem seu marco inicial em 1930, em que se cristaliza a estrutura jurídica e institucional de um novo modelo trabalhista até o final da ditadura getulista em 1945. Essa fase contempla a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, através do Decreto nº 19.443/1930. Logo após, o Decreto nº 19.770/1931, cria a primeira estrutura sindical oficial, baseada no sindicato único, compreendido como órgão colaborador do Estado.

Em 1932 surgem as Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento (Decreto nº 21.396/1932), em que só podia demandar os empregados integrantes do sindicalismo oficial.

Por fim, a Justiça do Trabalho é efetivamente regulamentada pelo Decreto nº 1.237/39, sendo instalada e passando a funcionar em 01 de maio de 1941.

No ano de 1943, o modelo *justralhista* brasileiro, já estruturado, se reúne em um único diploma normativo, a Consolidação das Leis Trabalhistas (Decreto – Lei nº

5.452/1.943), que ampliou e alterou substancialmente a legislação trabalhista, assumindo assim a estrutura de um verdadeiro código.

Da década de 40 para os dias mais atuais, o Direito do Trabalho sofreu inúmeras transições, sendo a mais significativa a resultante da redemocratização do país com a Constituição Federal de 1988.

Dentre as inovações estão a flexibilização³ dos direitos individuais através da fixação e do incentivo ao processo negocial coletivo; o afastamento do controle político-administrativo do Estado sobre os Sindicatos; a isonomia dos direitos trabalhistas entre empregados urbanos, rurais e avulsos; a ampliação do prazo do aviso-prévio de 08 dias para 30 dias; a extensão do prazo bienal de prescrição do artigo 11 da CLT para 05 anos; dentre outros direitos (DELGADO, 2013).

Dessa forma, o Direito Trabalhista após a promulgação da Constituição Federal de 1988 sofreu e vem sofrendo grandes evoluções e transformações, seja por meio de leis, seja por meio da jurisprudência dos Tribunais Superiores.

1.2 As Transformações no Direito do Trabalho

Após o breve relato histórico do Direito do Trabalho, pode-se concluir que esse é um dos ramos da ciência jurídica que mais sofre com as transformações sociais, o que acaba por gerar certa dificuldade de adaptação das normas jurídicas à realidade econômica.

As transformações mais significativas do Direito Laboral se deram no século passado com a Revolução Industrial e desde então esse ramo do Direito nunca mais parou de evoluir, principalmente com o advento de um fenômeno de igual magnitude: a Globalização.

Cintia (2010, p. 17), traz um conceito bem claro de globalização:

O processo de globalização se caracteriza, consoante esclarece Pinto (2003), pela mundialização da economia e do capital, por via da telecomunicação, da robótica, da informática e de outros meios tecnológicos, permitindo o deslocamento de um lugar para o outro (por meios eletrônicos) na busca de apropriar-se de mercados, visando à hegemonia econômica e trazendo consequentes reflexos na vida social de todos, e de forma especialmente sensível, no mundo do trabalho.

³ Nascimento, nesse sentir, diz que a flexibilização do Direito Laboral “é o afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante de situações que o exijam, maior dispositividade das partes para alterar ou reduzir os seus comandos” (2003, p. 67).

Nesse sentido, há unanimidade no mundo jurídico de que as transformações causadas pela globalização dão ensejo às mudanças nas regulamentações das relações de trabalho, para melhor adequá-las ao mundo atual.

A partir desse entendimento surgem discussões acerca da flexibilização das normas trabalhistas, visto que a legislação é rígida e corporativista, sendo incapaz de cumprir integralmente seu papel social. Assim, ao flexibilizá-las, a proteção e o apoio passam a abranger qualquer forma de relação de trabalho.

Nesse diapasão, a discussão gira entorno de duas vertentes: a que defende que a flexibilização é o caminho para evitar a precarização do trabalho, uma vez que uma intervenção menos acentuada do Estado nas relações de trabalho seria o ideal, e outra que defende que essa intervenção mínima estatal só traria prejuízo para uma legislação que já encontra-se consolidada.

Conforme entende Furquim (2013, p. 36), o Direito do Trabalho possui três acepções:

1. O Direito do Trabalho no sentido específico, que compreende o Direito Consolidado. O Direito que regulamenta e protege o trabalhador de forma subordinada. O Direito do Empregado.
2. O Direito do Trabalho no sentido mais amplo, que compreende todos os estatutos específicos para cada relação de trabalho. Como exemplo podemos citar algumas formas de trabalho, como do autônomo, do avulso, do estagiário, etc.
3. O Direito do Trabalho numa visão mais abrangente, alcançando um maior sentido. Significando a proteção e apoio a toda e qualquer forma de relação de trabalho. O Direito do Trabalhador.

O presente trabalho tem como objetivo refletir a terceira acepção do Direito do Trabalho, que trata do direito do trabalhador de forma ampla e geral, do trabalhador que não está inserido no contexto do trabalho subordinado e por essa razão desprovido da tutela estatal.

O Direito do Trabalho é um Princípio Constitucional, sendo uma obrigação social, independente de sua natureza e de sua forma, portanto requer a proteção do Estado. Apesar da nossa legislação tutelar de forma mais específica a relação de emprego, não podemos ignorar as diversas possibilidades de relação de trabalho que mesmo configurando relações jurídicas, não se submetem à legislação trabalhista específica.

Como visto, as relações de trabalho vêm sofrendo mutações em ritmo acelerado, de modo que se faz necessário essa reflexão acerca da flexibilização das normas

jurídicas já existentes, sendo importante a implantação de uma nova proposta a fim de proteger as novas formas de trabalho que não apenas a decorrente da relação de emprego.

Nesse contexto estão os trabalhadores que são tidos como autônomos, porém com dependência econômica do tomador de serviço, isto é, não se enquadram nem como autônomo nem como empregado, ficam num limbo, numa zona *gris*, sem qualquer proteção jurídica especializada.

Para esses trabalhadores é importante a criação de um instituto que os enquadrem à proteção da Justiça do Trabalho, que é a justiça especializada por tutelar toda e qualquer forma de relação trabalhista, seja ela subordinada ou não. Por isso, torna-se de grande valia o presente estudo acerca da parassubordinação.

2. RELAÇÃO DE EMPREGO X RELAÇÃO DE TRABALHO

A relação de trabalho é de caráter genérico, ou seja, refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas pela prestação de um trabalho humano. Englobando, desse modo, a relação de emprego, de trabalho autônomo, eventual, avulso, dentre outras modalidades de pactuação laboral, como o estágio (DELGADO, 2013).

A relação de emprego é apenas uma das modalidades específicas da relação de trabalho, correspondendo a um tipo legal próprio, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho. Apesar de ser espécie de um gênero, a relação de emprego é a modalidade mais relevante de prestação de trabalho que existe no nosso ordenamento jurídico laboral.

Tal relação, para que reste caracterizada legalmente, deve observar um conjunto de elementos fático-jurídicos, como: pessoalidade; onerosidade; continuidade (não eventualidade); alteridade (os riscos do empreendimento correm por conta e risco do empregador) e subordinação (DELGADO, 2013).

De acordo com Furquim (2013) a subordinação é o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e as diversas modalidades de trabalho autônomo.

Ocorre que às vezes há situações fronteiriças acerca do requisito subordinação *versus* autonomia, como por exemplo: trabalhadores autônomos prestando serviços habituais a empresas (auditoria, contabilidade, advocacia); trabalhadores autônomos pactuando obra certa para determinado tomador (empreitada); representantes comerciais, etc. Em todos esses casos, a desconstituição do contrato civil firmado entre as partes supõe

a caracterização da subordinação jurídica, em detrimento do caráter autônomo aparente de que estaria se revestindo o vínculo.

Assim, a fim de entender melhor o instituto da parassubordinação é necessário um breve estudo de forma mais específica sobre o elemento subordinação.

2.1. Subordinação

Conforme esclarece Godinho (2013), a subordinação traz uma ideia de sujeição ao poder de outrem, às ordens de terceiros, a uma posição de dependência. Continua esclarecendo que, no Direito do Trabalho essa subordinação significa uma situação jurídica derivada do contrato de trabalho, na qual o empregado se compromete a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.

Diante do exposto, o referido autor entende que a subordinação é encarada sob o prisma objetivo, pois ela atua no modo de realização da prestação do serviço e não sobre a pessoa do trabalhador, de modo que já resta superada a visão subjetiva da subordinação.

Assim, conforme entendimento de Godinho (2013), a intenção da lei é no sentido de se referir à ideia de subordinação quando utiliza o verbete dependência, na definição celetista do empregado regulamentada no artigo 3^a da CLT.

No que diz respeito à natureza jurídica da subordinação, hoje já é pacífico o entendimento de que trata-se da subordinação jurídica, uma vez que essa subordinação se deriva de um contrato de trabalho, o qual tem caráter jurídico.

Destarte, Furquim (2013) em sua obra narra que são várias as formas de subordinação, como a econômica, a hierárquica, a técnica, dentre outras, mas a tese mais aceita e defendida pelos nossos juristas é da subordinação jurídica, pois em razão do contrato de trabalho, o qual é de caráter jurídico, o empregado está sujeito a receber ordens, em decorrência do poder de direção do empregador.

Portanto, o fato é que a subordinação é que determina a forma como a relação de trabalho é prestada, donde se conclui que não existe relação de emprego sem o seu elemento caracterizador: subordinação.

Para o presente trabalho, é necessário destacar que tal elemento é de fundamental importância para distinguir entre o trabalho subordinado, autônomo e parassubordinado, pois de acordo com os ensinamentos de Furquim (2013), não existindo subordinação, porém, presentes todos os demais elementos caracterizadores da relação de

emprego, é necessário observar se há a existência ou não de dependência econômica. Em caso positivo, a relação é de parassubordinação e, em caso negativo, de trabalho autônomo.

Desta forma, conclui-se que todos os requisitos da relação de emprego podem estar presentes na relação de trabalho parassubordinado e autônomo, à exceção da subordinação.

2.2. Distinções entre o trabalho subordinado, autônomo e parassubordinado

É clara a distinção no Direito do Trabalho da divisão do trabalho profissional em subordinado e autônomo, sendo que ambos os institutos se encontram em polos divergentes, de modo que a disciplina jurídica aplicável aos dois setores é diversa.

O trabalho subordinado é o caracterizador da relação de emprego, sendo necessária para sua configuração jurídica a cumulação de vários elementos fáticos-jurídicos, que para Delgado (2013) são: prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador; também efetuada com não eventualidade; efetuada ainda sob subordinação ao tomador do serviço; e por último, prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

Ainda nesse sentido, Delgado (2013) leciona que a CLT aponta esses elementos em dois preceitos combinados: no *caput* do seu artigo 3º: “Considera-se empregado toda pessoa **física** que prestar **serviço de natureza não eventual** a empregador, **sob a dependência deste e mediante salário.**”, e no *caput* do artigo 2º: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e **dirige a prestação pessoal de serviços.**”

A diferença fundamental do trabalho autônomo e do trabalho subordinado **consiste na presença ou não do elemento fático-jurídico da subordinação**, ou seja, será autônomo o trabalho realizado sem a subordinação do trabalhador ao tomador de serviços.

Segundo Furquim (2013, p. 46 *apud* BARROS, 2009):

No trabalho autônomo, o prestador de serviços atua como patrão de si mesmo, sem submissão aos poderes de comando do empregador, e, portanto, não está inserido no circuito diretivo e disciplinar de uma organização empresarial. O trabalhador autônomo conserva a liberdade de iniciativa, competindo-lhe gerir sua própria atividade e, em consequência, suporta os riscos daí advindos.

Furquim (2013) entende que para a configuração do trabalho autônomo é necessário que o trabalhador desenvolva a atividade por sua conta e risco, de modo a inexistir a dependência econômica, ou seja, de modo a não existir a subordinação a outrem.

Assim, entre esses dois institutos encontra-se a parassubordinação, que conforme aduz Furquim (2013, p. 49 *apud* NASCIMENTO, 2004):

[...] é uma categoria intermediária entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, de forma que abrange tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma dessas duas modalidades tradicionais, como exemplo podemos citar a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação. Seria assim, em termos de comparação, o trabalho autônomo com características assimiláveis ao trabalho subordinado.

Destarte, pode-se entender o trabalho parassubordinado como um trabalho autônomo com características que se assemelham ao trabalho subordinado.

3. O INSTITUTO DA PARASSUBORDINAÇÃO

Conforme já narrado no presente estudo, houve no Direito do Trabalho uma crescente mudança nos meios de produção, com impactos decisivos nas relações de trabalho, que antes eram divididas em apenas duas categorias: trabalho subordinado e trabalho autônomo.

Em razão dessas mudanças, a divisão das relações de trabalho em subordinado e autônomo, já não é tão mais clara, uma vez que é constante o surgimento de novas modalidades de trabalho, algumas muito fronteiriças, situadas entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, que apesar de possuírem características de ambos, a eles não se amoldam.

Diante desse cenário é que surge o instituto da parassubordinação, que emerge das modernas relações de produção, contudo, sem gozar de qualquer proteção jurídica específica, ficando os trabalhadores que fazem parte dessa categoria dependentes da tutela geral do Direito Cível.

3.1. A origem da Parassubordinação

O instituto da parassubordinação teve sua origem na Itália, sendo sua denominação na língua italiana, *parasubordinazione*, que na tradução para português significa literalmente, parassubordinação, em que o prefixo para é o mesmo que “para além de”, resultando assim em “para além da subordinação” (PINTO, 2002, p. 42).

Esse instituto foi definido pela primeira vez na legislação italiana, mais precisamente no art. 2º da Lei nº 741/1959, o qual estipulava que a parassubordinação se aplicava às “relações de colaboração que se concretizem em prestação de obra continuada

e coordenada” (FURQUIM, 2013, p. 42).

Posteriormente, foi regulamentado pelo art. 409, § 3º do Código de Processo Civil Italiano – Lei nº 533/1973, que estendia o Processo do Trabalho a algumas relações, como:

Relações de agência, de representação comercial e outras relações de colaboração que se concretizem em uma prestação de obra continuada e coordenada, prevalentemente pessoal, ainda que de caráter não subordinado (FURQUIM, 2013, p. 42)

Por último surgiu o Decreto Legislativo nº 276/2003, estipulando em seu art. 61 que tal instituto se aplica às “relações de colaboração coordenada e continuada, prevalentemente pessoal e em vínculo de subordinação” (FURQUIM, 2013, p. 42).

Nesse sentido, OLIVEIRA (*apud* Furquim 2013, p. 43) resume que a parassubordinação nascida na Itália:

[...] disciplina a competência da Justiça do Trabalho para apreciar as lides decorrentes dos contratos de colaboração, representação comercial e agência, desde que estes operem de forma continuada, coordenada e não sejam caracterizados pela subordinação.

Diante desse contexto, a doutrina italiana entendeu que essa forma de prestação laboral possuía algumas semelhanças com o trabalho subordinado e com o trabalho autônomo, mas com esses não se confundindo, pois não se encaixava completamente nos requisitos de um nem de outro, sendo essa uma nova categoria de trabalho.

Assim, o Direito Italiano adotou o referido instituto não como um critério de ampliação do conceito de subordinação para alcançar os parassubordinados, mas para inserir no ordenamento jurídico uma categoria de trabalhadores intermediária entre o autônomo e o empregado, com direitos específicos, de modo a possuírem uma regulamentação suplementar, geralmente introduzida por lei ou contrato coletivo de trabalho, com o objetivo de estabelecer uma maior proteção a esses trabalhadores que não são nem autônomos e nem empregados (FURQUIM, 2013).

Esclarece a doutrina italiana que, a coordenação é o elemento diferenciador dessa categoria de trabalho, ou seja, é a presença desse elemento que caracterizará a parassubordinação, diferente do que ocorre nas relações empregatícias, onde a presença da subordinação é que as caracterizam como tal, ou na sua falta, como trabalho autônomo.

Apesar da existência desse elemento específico e peculiar, a própria doutrina afirma que enfrenta certa dificuldade para efetuar a classificação sistemática das formas de

trabalho parassubordinado, em vista da vasta variedade de trabalhos encontrados na prática (FURQUIM, 2013).

Desta forma, conclui-se que o instituto da parassubordinação não é de fácil aplicação prática, nem mesmo pelos operadores do direito italiano, que o criaram, porém, é de grande relevância seu estudo, pois o mesmo visa retirar da vala comum do Direito Civil inúmeros trabalhadores que lá são tutelados de forma precária, não tendo seus direitos laborais resguardados de forma justa e equilibrada.

A fim de entender melhor o referido instituto, será abordado antes de adentrar ao tema, uma breve explanação de alguns conceitos básicos e gerais, mas de extrema importância na delimitação do vínculo ou não de emprego, na caracterização da subordinação.

3.2 Os elementos da Parassubordinação

A *priori*, Silva (*apud* Furquim 2013, p. 52) conceitua o trabalho subordinado como:

[...] relações de trabalho de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, tudo conforme estipulado em contrato, visando colaborar para os fins do empreendimento.

Alguns autores, como Freitas (*apud* Cintia 2010, p. 29), caracterizam o trabalho subordinado quando esse possui a presença dos seguintes elementos: pessoalidade; onerosidade; continuidade; dependência econômica e **coordenação**. Sendo o elemento coordenação, o marco diferenciador entre essa modalidade de trabalho com o subordinado, **em que prevalece não a coordenação, mas a subordinação**.

Nesse sentido a autora, examina mais precisamente tais elementos. A onerosidade aqui empregada é a mesma do trabalho subordinado e autônomo, ou seja, o trabalho parassubordinado é uma espécie de relação contratual onerosa, onde há obrigatoriamente a contraprestação pelos serviços prestados, caso contrário passa a ser trabalho voluntário ou filantrópico. A continuidade se estabelece em relação ao serviço prestado ao tomador por um determinado período, com relativa frequência. A pessoalidade se refere ao trabalho que deve ser prestado somente por pessoa física. A dependência econômica emerge da onerosidade, ou seja, aquele que presta serviços para outrem tem direito à sua contraprestação, ainda que não seja juridicamente subordinado.

Já a coordenação, Lima (*apud* CINTIA, 2010, p. 30) ressalta que ao contrário do que ocorre na relação empregatícia, em que há o domínio da subordinação jurídica (consubstanciada no poder diretivo do empregador, ao qual se sujeita o empregado), nas relações parassubordinadas não ocorre a direção dos serviços, mas sim a coordenação desses serviços, numa peculiar modalidade de organização.

Assim, Lima (*apud* CINTIA, 2010, p. 31), afirma que o trabalho continua a ser prestado com autonomia, porém sua organização é vinculada a algum tipo de diretriz e controle. Destarte, o trabalho parassubordinado tem como característica essa coordenação da atividade laboral realizada pelo empregado, de forma a exercer um programa consensualmente definido entre esse e seu tomador. Embora não exista sujeição às ordens do tomador, o empregado firma um contrato aceitando que sua atividade seja coordenada, objetivando que o empreendimento atinja sua finalidade social e econômica.

3.3. Coordenação

Como narrado alhures, o elemento que caracteriza o trabalho parassubordinado é o da coordenação, que segundo Lima (*apud* CINTIA, 2010, p. 31), é esse elemento que permite identificar a diferença entre este e o trabalho subordinado.

Prossegue a autora, observando que, no trabalho subordinado, o obreiro disponibiliza sua força de trabalho **para satisfazer qualquer objetivo** pretendido pelo empregador, ao passo que no trabalho parassubordinado, há uma vinculação desta disposição que é **destinada somente para um tipo específico de atividade**, a qual deve corresponder ou integrar aos fins previstos no programa elaborado pelo contrato. Assim, na relação parassubordinada, há uma programação a ser seguida, tendo o tomador interesse não só no produto final, mas também na coordenação da forma como ele vai ser alcançado.

Concluindo tal entendimento, no trabalho autônomo o objetivo é a entrega do resultado final contratualmente estabelecido, **independente da forma como será realizado** e no subordinado **há a sujeição do trabalhador**, que deve cumprir todas as determinações emanadas de seu tomador, tanto em relação ao resultado, quanto na forma como isso deverá ser feito. Já no parassubordinado, o trabalhador contratado prestará seus serviços de forma **vinculada a um tipo certo de atividade pré-combinada** com seu tomador, de forma a coordenar a prestação da sua atividade com o resultado final.

3.4. Princípios Trabalhistas aplicáveis à Parassubordinação

O estudo dos Princípios Trabalhistas é de suma importância para aplicação da legislação ao fato concreto, uma vez que são eles que norteiam todo o Direito do Trabalho. Assim, é necessária a análise da aplicação desses Princípios ao trabalho parassubordinado, principalmente os Princípios da proteção, da norma mais favorável e da primazia da realidade.

Nesse sentido, Alves (*apud* Cintia 2010, p. 32), considera que o Princípio da Proteção é amplamente aplicável ao trabalho parassubordinado, pois a relação trabalhista existente nessa modalidade contratual é bastante frágil, vez que o empregado vende sua força produtiva a um tomador de forma continuada, pessoal e coordenada, de modo que as partes se encontram em uma situação de desigualdade, fazendo jus à aplicação desse princípio.

Conforme entendimento do autor, o princípio da norma mais favorável deverá ser aplicado também às relações parassubordinadas, sobretudo quando da elaboração da regra que deverá advir no processo de mutação do Direito do Trabalho, uma vez que tal princípio determina que em alguns casos, deve-se observar a norma que melhor resguarda o direito do empregado.

Nesse diapasão, continua que, também é aplicável às relações parassubordinadas o princípio da primazia da realidade, pois a realidade do contexto laborativo deve sempre prevalecer sob o contrato de trabalho formalizado entre as partes, de modo que não cabe uma mera adequação dessa relação como subordinada ou autônoma, sendo imperativo que a realidade da contratação seja reconhecida e que a ela sejam aplicadas as normas protetivas a que o trabalhador necessita.

Nota-se que, os principais princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho também se aplicáveis ao trabalho parassubordinado, de forma a ser mais um requisito a legitimar a sua adoção pelo Direito Laboral pátrio.

3.5. Possibilidade de adoção da Parassubordinação no Direito Trabalhista Brasileiro

É inegável a existência de uma terceira modalidade de trabalho, que não seja subordinado ou autônomo, mas parassubordinado. Ocorre que, o Poder Judiciário, bem como a maior parte da doutrina brasileira, entende que a aplicação desse instituto ainda não

é possível na atual estrutura normativa trabalhista, pois o mesmo padece de regulamentação. Assim, conforme Cintia (2010) quando surge na realidade fática a prestação de trabalho parassubordinado, a estratégia de julgamento usada pelo nosso Poder Judiciário, desde os anos 90, é o enquadramento dessa relação como se autônoma fosse, de forma a afastar o vínculo empregatício.

Em razão disso, o principal fundamento para que o Direito Trabalhista Brasileiro adote a relação parassubordinada é o de regulamentar especificamente tal instituto, de modo a não deixar o trabalhador parassubordinado às margens de uma regulamentação própria.

Além desse fundamento, há outro que merece destaque: o fato de existirem algumas relações de trabalho atípicas, que embora possuam legislação própria, na prática acabam deixando margem para uma interpretação que não lhes é própria, como o exemplo dos corretores de imóveis que, para Furquim (2013), mesmo possuindo legislação específica e serem tratados pela doutrina e jurisprudência como profissionais autônomos, sempre surgem Reclamações Trabalhistas polêmicas, envolvendo o verdadeiro enquadramento dessa relação de trabalho que, apesar de desenvolvida a princípio com autonomia, passa a ser de trabalho parassubordinado ou subordinado. Portanto, continua a autora, essa situação é um exemplo clássico de que a atual situação requer uma revisão na legislação para delimitar melhor e apontar o verdadeiro enquadramento dessa relação de trabalho, se é subordinada, autônoma ou parassubordinada.

Desta forma, é necessária uma clara definição do que vem a ser a parassubordinação pela doutrina pátria, de modo a estabelecer as suas peculiaridades objetivas e os seus elementos, de forma a diferenciá-la das demais relações de trabalho (subordinado e autônomo).

Não podendo mais admitir que a relação de trabalho que não é genuinamente autônoma nem subordinada, seja enquadrada como se uma delas fosse simplesmente pela falta de existência legal da figura do parassubordinado.

Assim, a adoção desse instituto pela legislação pátria se faz extremamente necessária, uma vez que não regulamentá-lo é o mesmo que deixar de oferecer uma justa e legal proteção aos inúmeros trabalhadores que se encontram numa zona gris entre o trabalho subordinado e autônomo, ficando a mercê de uma regulamentação que não lhes é própria.

4. CONCLUSÃO

O Direito do Trabalho é consequência dos movimentos sociais dos trabalhadores, das revoltas intituladas pelos mesmos, a fim de exigirem do Estado a proteção de seus direitos laborais, que até então praticamente não existiam, uma vez que eram extremamente explorados com carga horária exaustiva, em ambientes insalubres e remunerados com salários baixíssimos.

As conquistas desses trabalhadores geraram significativas transformações nas relações de trabalho, as quais seguem evoluindo até os dias atuais, principalmente quando se trata do novo paradigma produtivo e do processo de Globalização, que dão ensejo às essas transformações para melhor adequá-las ao mundo atual.

Essas transformações nas relações trabalhistas exigem uma flexibilização das normas trabalhistas, que ainda é rígida e corporativista, sendo incapaz de cumprir integralmente seu papel social, assim ao flexibilizá-las, a proteção e o apoio legal passam a abranger qualquer forma de relação de trabalho.

Desta forma, a proposta do presente trabalho é justamente essa, a flexibilização das normas trabalhistas, de forma que o trabalho não pode continuar se restringindo à típica relação centrada na subordinação jurídica, afinal, novas formas de prestação de trabalho nascem a cada dia, e nem sempre podem ser caracterizadas na tradicional dicotomia trabalho subordinado e trabalho autônomo, pois são modalidades próprias, que possuem elementos próprios, como a parassubordinação.

A ideia não é a extensão do conceito de subordinação jurídica, de modo a inserir a figura do parassubordinado em seu bojo, mas sim a inserção desses trabalhadores no Direito do Trabalho, com legislação própria, de modo a não mais se encontrarem na zona fronteira entre o trabalho autônomo e subordinado.

Destarte, é necessária a adoção do instituto da parassubordinação no nosso ordenamento jurídico trabalhista, de modo que a doutrina venha a esclarecer a definição, o conceito, as diferenças objetivas e os elementos desse instituto, a fim de incluir esses trabalhadores no mercado de trabalho formal.

Enfim, é notório que discussões ainda serão travadas sobre o instituto, porém é certo que não há nenhum óbice a essa adoção, uma vez que o Direito do Trabalho, qualquer que seja sua acepção, encontra-se regulamentado na nossa Constituição Federal, de modo que o mesmo tem como objetivo primordial tutelar a relação Capital x Trabalho, e não somente um específico tipo de relação trabalhista.

Assim, encerra-se o presente trabalho com o ensinamento de Oliveira (*apud* Furquim, 2013, p. 53): “Na comparação, o parassubordinado é mais subordinado no resultado do que o autônomo e mais autônomo no modo de fazer do que o trabalhador subordinado, restando, assim, a nova *fattispecie* uma posição intermediária.”

REFERÊNCIAS

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.

FURQUIM, Maria Célia de Araújo. *Nem empregado, nem autônomo: parassubordinado*. São Paulo: LTr, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 29 ed. São Paulo: LTr, 2003.

VIEIRA, Cintia Mirna Araújo. Parassubordinação e tutela ao trabalhador atípico: Os dilemas do Direito do Trabalho em tempos de globalização. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIII, n. 73, fev. 2010. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site//index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7185>. Acesso em fev. 2015.

PINTO E SILVA, Otávio. *O trabalho parassubordinado*. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/download/67540/70150>>. Acesso em fev. 2015.