

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO  
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO**

**KAREN SCHNEIDER COUTO**

**A NORMATIZAÇÃO DA PARASSUBORDINAÇÃO NO BRASIL:  
Promoção do direito do trabalho ou precarização das relações empregatícias?**

Porto Alegre  
2019

KAREN SCHNEIDER COUTO

**A NORMATIZAÇÃO DA PARASSUBORDINAÇÃO NO BRASIL:  
Promoção do direito do trabalho ou precarização das relações empregatícias?**

Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharela em Ciências Jurídicas e Sociais - Direito, pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS

Orientadora: Prof(a). Dra. Sonilde Kugel Lazzarin

Porto Alegre  
2019

### CIP - Catalogação na Publicação

Couto, Karen  
A NORMALIZAÇÃO DA PARASSUBORDINAÇÃO NO  
BRASIL: Promoção do direito do trabalho ou precarização  
das relações empregatícias? / Karen Couto. -- 2019.  
71 f.  
Orientadora: Sonilde Lazzarin.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) --  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade  
de Direito, Curso de Ciências Jurídicas e Sociais,  
Porto Alegre, BR-RS, 2019.

1. Relação de emprego. 2. Subordinação. 3. Trabalho  
autônomo. 4. Parassubordinação. I. Lazzarin, Sonilde,  
orient. II. Título.

KAREN SCHNEIDER COUTO

**A NORMALIZAÇÃO DA PARASSUBORDINAÇÃO NO BRASIL:  
Promoção do direito do trabalho ou precarização das relações empregatícias?**

Trabalho de Conclusão de Curso de  
Graduação apresentado como requisito  
parcial para obtenção do título de  
Bacharela em Ciências Jurídicas e Sociais  
- Direito, pela Universidade Federal do Rio  
Grande do Sul – UFRGS

Orientadora: Prof(a). Dr. Sonilde Kugel  
Lazzarin

Aprovado em 12 de dezembro de 2019.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Professora Doutora Sonilde Kugel Lazzarin  
Orientadora

---

Professor Doutor Leandro Amaral Dorneles de Dorneles

---

Professor Doutora Luciane Cardozo Barzotto

## AGRADECIMENTOS

Nestes cinco anos de graduação, agradeço a todos que contribuíram para meu crescimento acadêmico e pessoal. Sejam eles com bons ou maus exemplos.

Isto posto, gostaria de agradecer especialmente aos meus queridos amigos, que sempre estiveram próximos para não deixar o desânimo tomar conta no decorrer desta segunda graduação. Aos 30 anos, numa segunda graduação, a gente não tem mais a mesma paciência nem o mesmo entusiasmo.

Agradeço muito às minhas irmãs, de sangue e de coração, as Dra. Daniela e Dra. Juliana – minhas inspirações. Dani: não sabes o quanto me inspiraste a fazer Direito; e Juli, obrigada por ter me escutado, mesmo tendo “me avisado” do que eu viria a encontrar pela frente.

Agradeço a todos os professores que inspiram os alunos, especialmente, agradeço à minha orientadora, Sonilde Lazzarin, que em um momento delicado da minha jornada acadêmica, não somente me apoiou como também mostrou que este projeto era possível.

À minha família, que mesmo tendo duvidado que eu, hoje com a chegada da formatura.

Aos colegas de escritório Cecília de Araújo Costa, que fizeram despertar em mim a vontade de lutar por um mundo mais justo através do Direito do Trabalho.

Agradeço principalmente ao meu namorado, meu eterno acepipe<sup>1</sup>, Carlos Augusto, que acompanhou toda minha graduação em Direito, seja nos momentos bons quanto nos momentos ruins. Nestes sete anos juntos, já foram duas monografias corrigidas – isso eu chamo amor.

E por fim, agradeço à minha amada sobrinha, Maria Augusta. A felicidade dela transborda e contagia. É em ti que a “didi” muitas vezes encontra forças e alegria. Obrigada por ser assim.

---

<sup>1</sup> O Globo. **Depois de trocar Kafka por Kafta, Abraham Weintraub volta a trocar palavras e citar prato culinário.** < <https://oglobo.globo.com/brasil/depois-de-trocar-kafka-por-kafta-abraham-weintraub-volta-trocar-palavras-citar-prato-culinario-23768514>> Acesso em 13 out 2019.

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo propor um debate sobre a parassubordinação, instituto não regulamentado pela nossa legislação, mas admitido em outros países, como Itália e Espanha. A parassubordinação caracteriza-se por ser uma relação de trabalho intermediária entre o emprego subordinado e o trabalho autônomo, na qual o prestador de serviços goza de relativa autonomia em face de seu contratante, conjugada com relativa dependência econômica perante esse mesmo tomador (como advogados, artistas, representantes comerciais ou qualquer outro profissional que preste serviços sem ser através de empresa interposta). Por se tratar de uma relação jurídica sem subordinação, não há direitos trabalhistas ou previdenciários envolvidos. Assim, esta modalidade de trabalho finda em um limbo jurídico entre a relação de trabalho autônomo e a relação de emprego subordinado. Portanto, se faz necessário ponderar se uma eventual normatização da parassubordinação pode repercutir para a promoção do Direito do Trabalho, levando em consideração os trabalhadores e os tomadores de mão de obra, ou se tal fato pode importar na chancela da precarização das relações de trabalho. Para tanto, partir-se-á de uma análise do clássico conceito da subordinação, enquanto elemento nuclear da relação de emprego, propondo uma ampla discussão e releitura de seu conteúdo diante de sua insubsistência para a caracterização das novas formas de trabalho atípicas surgidas a partir da década de 1950, dentre as quais o trabalho parassubordinado. Por fim, discute-se a situação atual do trabalho parassubordinado, instituto cuja existência chegou aos tribunais antes da devida regulação, bem como os pontos favoráveis e desfavoráveis à normatização da parassubordinação. Para que se alcançasse tal objetivo, a metodologia utilizada abrangeu o método de abordagem dedutivo e a técnica de pesquisa por intermédio de análise legislativa e bibliográfica. Concluiu-se que a normatização da parassubordinação não aparenta ser a medida apropriada para atribuir a tutela adequada aos trabalhadores parassubordinados: conceituá-los como um terceiro gênero (intermediário entre o autônomo e o subordinado) significaria um retrocesso, pois significaria uma quebra de isonomia em face aos empregados subordinados. Sustenta-se que a solução mais adequada para o correto tratamento dos parassubordinados não seja sua normatização, mas sim sua classificação como um empregado típico, respeitadas suas peculiaridades, porém, após a necessária flexibilização do conceito de subordinação jurídica.

**Palavras-chave:** Relação de emprego. Subordinação. Trabalho autônomo. Parassubordinação.

## ABSTRACT

This paper aims to propose a debate on parasubordination, an institute not regulated by our legislation, but admitted in other countries, such as Italy and Spain. Parasubordination is characterized as an intermediate working relationship between subordinate employment and self-employment, in which the service provider enjoys relative autonomy from his contractor, coupled with relative economic dependence on the same borrower (such as lawyers, artists, sales representatives, or any other professional providing services other than through an interposing company). As this is a legal relationship without subordination, there are no labor or social security rights involved. Thus, this type of work ends in a legal limbo between the self-employment relationship and the subordinate employment relationship. Therefore, it is necessary to consider whether any standardization of parasubordination may have repercussions for the promotion of labor law, taking into consideration workers and labor takers, or if this fact may be important in the precariousness of labor relations. To this end, we start from an analysis of the classic concept of subordination, as a core element of the employment relationship, proposing a wide rediscussion and rereading of its content in face of its insubstance for the characterization of the new atypical forms of work that emerged from the 1950s., including the parasubordinate model. Finally, we discuss the current situation of parasubordinate work, an institute whose existence reached the courts before due regulation, as well as the favorable and unfavorable points for the regulation of parasubordination. To achieve this goal, the methodology used included the deductive approach method and the research technique through legislative and bibliographical analysis. It was concluded that the standardization of parasubordination does not seem to be the appropriate measure to assign adequate protection to subordinate workers: to conceptualize them as a third category (intermediate between the autonomous and subordinate) would mean a regression, as it would mean a break in isonomy when compared with subordinate employees. It is argued that the most appropriate solution for the correct treatment of subordinates is not their standardization, but rather their classification as a typical employee, respecting their peculiarities, but after the necessary flexibility of the concept of legal subordination.

**Keywords:** Employment relationship. Subordination. Self-employment. Parasubordination.

## LISTA DE SIGLAS

Art(s)	Artigo(s)
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
EC	Emenda Constitucional
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MP	Medida Provisória
Nº	Número
PL	Projeto de Lei
TRT	Tribunais Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>2 O TRABALHO X EMPREGO X AUTONOMIA .....</b>	<b>13</b>
2.1 A RELAÇÃO DE TRABALHO.....	14
2.2 A RELAÇÃO DE EMPREGO.....	15
2.3 O TRABALHO AUTÔNOMO .....	20
2.4 A SUBORDINAÇÃO COMO ELEMENTO CENTRAL DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO.....	22
<b>2.4.1 Subordinação clássica.....</b>	<b>25</b>
<b>2.4.2 Subordinação objetiva .....</b>	<b>26</b>
<b>2.4.3 Subordinação estrutural .....</b>	<b>27</b>
2.5 A SUBORDINAÇÃO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: DESAFIOS DE UMA NOVA INTERPRETAÇÃO EM MEIO ÀS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO .....	30
<b>3 NEM AUTÔNOMO, NEM SUBORDINADO: PARASSUBORDINADO .....</b>	<b>33</b>
3.1 CARACTERÍSTICAS.....	39
3.2 A PARASSUBORDINAÇÃO NO DIREITO BRASILEIRO. O ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL.....	43
3.3 NORMATIZAÇÃO DA PARASSUBORDINAÇÃO NO BRASIL .....	51
<b>3.3.1 A normatização da parassubordinação como promoção do direito do trabalho .....</b>	<b>52</b>
<b>3.3.2 A normatização da parassubordinação como chancela da precarização das relações de trabalho .....</b>	<b>56</b>
<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>60</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>63</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Aos olhos do ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, eles não existem. Todavia, no mundo do trabalho, são representantes comerciais, artistas, trabalhadores intelectuais, entre tantos outros. Não são empregados – pois não são subordinados – mas também não podem ser considerados autônomos, pois na sua maioria, são hipossuficientes, prestando serviços a um único tomador de serviços. São uma figura jurídica distinta: os parassubordinados.

Tal figura não é reconhecida pelo ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que o Direito do Trabalho Brasileiro considera como elo fundamental das relações de trabalho a subordinação. Por sua vez, a parassubordinação caracteriza-se por ser uma relação de trabalho intermediária entre o emprego subordinado e o trabalho autônomo, na qual o prestador de serviços goza de relativa autonomia em face de seu contratante, combinada com relativa dependência econômica perante esse mesmo tomador. Deste modo, quando o profissional presta serviços nesta condição, sem subordinação, não há direitos trabalhistas envolvidos, sendo a relação regida pelo Código Civil.

O surgimento de figuras juslaborais novas, tais como a parassubordinação, têm posto em xeque a tradicional dicotomia entre trabalho autônomo e trabalho subordinado, onde o trabalhador presta serviço de maneira: em regra, pessoal; onerosa e contínua, porém, sem subordinação jurídica, já que o vínculo existente entre trabalhador e tomador é de cooperação, i.e., coordenação.

Assim, esta nova modalidade de trabalho finda em um limbo jurídico entre a relação de trabalho autônoma (regida pelo Código Civil) e a relação de emprego (regida pelo Direito do Trabalho) e, embora não tenha qualquer regulamentação própria, esta figura é cada vez mais recorrente na sociedade brasileira. Tal crescimento é resultado de uma combinação de sucessivas crises econômicas, avanços tecnológicos e da nova formatação da economia mundial. Em muitos países, os altos índices de desemprego conduziram os legisladores a buscarem medidas que equilibrassem os interesses dos empregadores às necessidades dos trabalhadores, tornando a figura da parassubordinação reconhecida pelo ordenamento jurídico. São os casos de Itália e Espanha, com tendência a expandir-se a outros países onde o neoliberalismo tem ganhado espaço, avançando sob os

direitos sociais, sobretudo os trabalhistas, tornando o cenário de flexibilização dos direitos trabalhistas uma realidade.

Não suficiente, paralelamente a este contexto, o mundo do trabalho ainda tem passado por grandes transformações. Dentro desse processo houve grande automação nas indústrias e emprego cada vez maior tecnologia, que acabaram por promover a substituição de postos de trabalho que antes eram realizados pelo homem e passaram a ser realizados em grande escala pela máquina. Por consequência, há o desemprego de mão de obra não especializada.

Portanto, se faz necessário ponderar quais repercussões uma eventual normatização da parassubordinação poderá repercutir no Direito do Trabalho Brasileiro. Entre as hipóteses desta pesquisa, considerar-se-á a normatização da parassubordinação como promoção do Direito do trabalho, levando em consideração os trabalhadores e os tomadores de mão de obra; por outro lado, também levar-se-á em consideração se tal fato poderá importar na chancela da precarização das relações de trabalho. Ademais, questiona-se: é realmente necessário normatizar a parassubordinação ou são as bases do Direito do Trabalho que precisam se adequar à nova realidade social?

Para que se alcançasse tal escopo, a metodologia utilizada abrangeu o método de abordagem dedutivo e a técnica de pesquisa por intermédio de análise legislativa, jurisprudencial e bibliográfica. Entre a bibliografia consultada, constam os doutrinadores Maurício Godinho Delgado, Carmen Camino, Amauri Mascaro Nascimento, Lorena Vasconcelos Porto, Arion Sayão Romita e Ricardo Antunes.

A primeira divisão deste trabalho comporta a apreciação das categorias de trabalho, trabalho subordinado e trabalho autônomo. Como pressuposto para a avaliação desses tipos de relações jurídicas de trabalho, procede-se a breve comentário acerca do gênero dos quais advêm. Após esta primeira conceituação, passa-se a exame do clássico conceito da subordinação, enquanto elemento nuclear da relação de emprego, propondo uma ampla rediscussão e releitura de seu conteúdo diante de sua insubsistência para a caracterização das novas formas de trabalho atípicas.

No terceiro capítulo discute-se a parassubordinação, seu conceito e suas origens. Uma vez pontuados os principais aspectos da parassubordinação, será proposta discussão versando sobre possível receptibilidade no ordenamento jurídico pátrio deste instituto.

Por fim, discute-se a situação atual do trabalho parassubordinado no ordenamento jurídico brasileiro, bem como os pontos favoráveis e desfavoráveis à normatização da parassubordinação. Assim, se faz necessário ponderar como uma eventual normatização da parassubordinação pode repercutir para a promoção do Direito do Trabalho, levando em consideração os trabalhadores e os tomadores de mão de obra, ou se tal fato pode importar na chancela da precarização das relações de trabalho.

## 2 O TRABALHO X EMPREGO X AUTONOMIA

Para entender a parassubordinação, fenômeno inexistente na jurisprudência brasileira, primeiramente é necessário esclarecer as diferenças existentes entre relação de trabalho, relação de emprego e trabalho autônomo, uma vez que ela está no limiar destes institutos.

Embora muitas vezes utilizados como sinônimos, emprego e trabalho, aos olhos do Direito, não pressupõem o mesmo tipo de relação. A discussão acerca dessa distinção ganhou importância com a alteração do art.114, inciso I da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), com o advento da Emenda Constitucional (EC) 45/2004. Em termos gerais, antes da referida emenda, a Justiça do Trabalho só possuía competência para julgar litígios que envolvessem relação de emprego. A própria Constituição, em seu inciso XXIX do art. 7º, usa indistintamente as expressões “trabalhadores” e “relação de trabalho” como sinônimas de “empregado” e “relação de emprego”, respectivamente. Todavia, com a nova redação, a Justiça do Trabalho passou a ser competente para a solução de questões que se refiram à relação de trabalho. De acordo com Delgado

A Ciência do Direito enxerga clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego.

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual<sup>1</sup>.

Assim, resta claro que a relação de emprego é espécie da qual a relação de trabalho é gênero.

Partindo-se do pressuposto que a relação de emprego é espécie, esta é dotada de determinadas características que nem sempre a relação de trabalho detém. Estas características estão discriminadas na leitura dos art. 2º e 3º da

---

<sup>1</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTR, 2017, p. 310.

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)<sup>2</sup>, dos quais pode-se extrair os cinco elementos fáticos-jurídicos que compõem a relação de emprego:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Nesta senda, restam claros os elementos fáticos-jurídicos que compõem a relação de emprego: pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação – os quais terão a ampliação de seus conceitos no tópico 2.2 do presente trabalho.

## 2.1 A RELAÇÃO DE TRABALHO

Em linhas gerais, as relações de trabalho distinguem-se da relação de emprego por não apresentarem concomitantemente os elementos pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação (especialmente este último) – elementos fáticos-jurídicos da relação empregatícia<sup>3</sup>.

Assim, as relações de trabalho incluem os serviços prestados por trabalhadores autônomos, trabalhos eventuais, trabalhos avulsos e todos aqueles que não apresentem tais requisitos presentes nos artigos 2º e 3º da CLT, além das relações de emprego.

A prestação de trabalho pode emergir como uma obrigação de fazer pessoal, mas sem subordinação (trabalho autônomo em geral); como uma obrigação de fazer sem pessoalidade nem subordinação (também trabalho autônomo); como uma obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica e esporádica (trabalho eventual). Em todos esses casos, não se configura uma relação de emprego (ou, se quiser, um contrato de emprego). Todos esses casos, portanto, consubstanciam relações jurídicas que não se encontram, em princípio, sob a égide da legislação trabalhista (CLT e leis esparsas) e, até o advento da EC n. 45/2004 (novo art. 114, CF/88), nem se encontravam, regra geral, sob o manto jurisdicional da Justiça do Trabalho<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 24 set. 2019.

<sup>3</sup> OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011, p.48.

<sup>4</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 485.

Desse modo, esse conceito é amplo, sendo necessário apenas que exista uma contratação para a prestação de determinado serviço para que seja configurada uma relação de trabalho.

## 2.2 A RELAÇÃO DE EMPREGO

Já a relação de emprego é uma modalidade de relação de trabalho prevista e regulamentada pela CLT, em que os trabalhadores devem ser registrados pelo empregador com assinatura na carteira de trabalho. Contudo, conforme já exposto, existem alguns requisitos especiais os quais devem ser cumpridos, definidos pelos arts. 2º e 3º da CLT. Como mencionados no tópico de número 2.1, tais requisitos são pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação<sup>5</sup>.

O primeiro elemento necessário para caracterização de determinada pessoa como empregado é que esta deve ser uma pessoa física. Conforme lecionam Nascimento e Nascimento, a pessoa jurídica

jamais poderá executar o próprio trabalho, fazendo-o por meio de pessoas físicas, e porque o direito do trabalho protege o trabalhador como ser humano e pela energia de trabalho que desenvolve na prestação de serviços. Seria impróprio cogitar, por exemplo, da aplicação de leis de salário mínimo, de duração diária de trabalho, de riscos profissionais às pessoas jurídicas, como lembra Mario de la Cueva. Assim, o empregado terá de ser forçosamente uma pessoa natural<sup>6</sup>.

Ademais, conforme aduz Delgado que os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Deste modo, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural<sup>7</sup>.

O segundo elemento fático-jurídico para caracterização de empregado e que está vinculado ao elemento de pessoa física é a pessoalidade. Trata-se de elemento obviamente vinculado ao anterior, porém guarda importante distinção, eis que o fato de o trabalho ser prestado por pessoa física não significa, necessariamente, que ele seja prestado com pessoalidade. Explica-se:

---

<sup>5</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTR, 2017, págs. 313 a 330.

<sup>6</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, págs 486.

<sup>7</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTR, 2017, p. 315.

Na relação de emprego, a contratação do empregado o vincula ao serviço a ser prestado, ou seja, ele não poderá enviar terceiros para substituí-lo na sua função de forma intermitente. Ademais, a manifestação da personalidade pode ser verificada no momento da contratação do empregado, pois o empregador escolhe o empregado justamente por suas características pessoais, e não de forma aleatória. Existe, portanto, no conceito de personalidade, “a ideia de intransferibilidade, ou seja, de que somente uma específica pessoa física, e nenhuma outra em seu lugar, pode prestar o serviço contratado”<sup>8</sup>.

Todavia, há situações ensejadoras de substituição do trabalhador, sem que se suprima a personalidade da relação empregatícia. Essas situações são normativamente autorizadas (por lei ou norma autônoma), tais como férias, licença maternidade ou afastamento para cumprimento de mandato sindical. Em tais situações anteriormente citadas, apenas se suspende ou se interrompe o contrato de trabalho, sem qualquer descaracterização da personalidade inerente à relação de emprego<sup>9</sup>.

O terceiro elemento fático-jurídico é a não eventualidade. Neste ponto, cumpre esclarecer que a ideia de permanência atua no Direito do Trabalho em duas dimensões principais: de um lado, na duração do contrato empregatício, que tende a ser incentivada ao máximo conforme aduz o princípio da continuidade. De outro lado, conforme leciona Delgado, “a noção de permanência também é relevante à formação sociojurídica da categoria básica que responde por sua origem e desenvolvimento”<sup>10</sup>.

Nesse sentido, para que haja relação empregatícia, faz-se necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência – ainda que por um curto período determinado –, não se qualificando como trabalho esporádico.

Por outro lado, cumpre destacar que a figura do eventual não se confunde com a do trabalhador sazonal ou adventício. Assim define Delgado:

É verdade que este realiza seu trabalho de modo descontínuo, apenas em determinadas épocas do ano (safra, plantio, período de veraneio, etc.). Contudo, a descontinuidade da prestação de serviços não é fator decisivo à sua caracterização como trabalhador eventual, à luz da opção teórica adotada pelo art. 3º, CLT. Além disso, sua atividade não é de duração tão

---

<sup>8</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 126.

<sup>9</sup> ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho Esquemático**. 5. ed. Saraiva: São Paulo, 2018, p. 130.

<sup>10</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTR, 2017, p. 317.



curta (dias, por exemplo), prolongando-se, ao contrário, por semanas ou até mesmo alguns meses, em função da safra ou período de veraneio. Finalmente, seu trabalho diz respeito à atividade organicamente integrada à dinâmica do empreendimento do tomador de serviços. Em consequência, desde que reunidos os demais elementos fático-jurídicos da relação empregatícia, esses trabalhadores emergirão como típicos empregados (o “safrista”, inclusive, é objeto de legislação própria: art. 14, Lei n. 5.889/73)<sup>11</sup>.

Portanto, pode-se dizer que a eventualidade não se mede pelo tempo ou pela quantidade de vezes por semana que o empregado presta serviços ou fica à disposição do empregador, mas sim pela relação que mantém com o processo produtivo da empresa, pela essencialidade da atividade empresarial. Nesse contexto, Cairo Júnior explica que “pode ser empregado aquele trabalhador que, por exemplo, comparece para prestar serviços uma vez por semana, desde que esses serviços estejam relacionados com uma atividade permanente da empresa”<sup>12</sup>.

O quarto elemento fático-jurídico é a onerosidade. O salário é elemento fundamental da relação de emprego. É por intermédio dessa relação sociojurídica que o sistema econômico consegue garantir a principal de conexão do trabalhador ao processo produtivo.

Nesta senda, aduz Delgado que

ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada<sup>13</sup>.

É o que também defende Martins. O contrato de trabalho não é gratuito, mas oneroso: “o empregado recebe salário pelos serviços prestados ao empregador. O empregado tem o dever de prestar serviços e o empregador, em contrapartida, deve pagar salários pelos serviços prestados”<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTR, 2017, p. 321.

<sup>12</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 13º ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Podivm, 2017, p. 314.

<sup>13</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTR, 2017, p. 321.

<sup>14</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 91.

Neste sentido, o contrato de trabalho é “um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis”<sup>15</sup>.

A onerosidade, em simples palavras, traduz-se na remuneração que é paga pelo empregador ao empregado em decorrência do trabalho realizado por este àquele. De acordo com a própria CLT<sup>16</sup>, a contraprestação econômica do empregador ao empregado não necessariamente precisa ser realizada de uma única maneira, podendo assumir formas distintas e variadas na prática empregatícia concreta. Conforme aduz o art. 458 da CLT<sup>17</sup>, o salário pode ser pago em dinheiro ou parcialmente em utilidades; já no art. 459, a CLT<sup>18</sup> diz que o salário pode ser pago por dia, semana, quinzena ou mês; ou ainda, pode ser calculado segundo modalidade fixa ou fórmula variável de cômputo, segundo a redação do art. 483, “g”, da CLT<sup>19</sup>. Deste modo, percebe-se que, do ponto de vista objetivo, a onerosidade dificilmente se oculta em uma dada relação sociojurídica detidamente examinada.

<sup>15</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTR, 2017, p. 321.

<sup>16</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 24 set. 2019.

<sup>17</sup> Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º Os valores atribuídos às prestações "in natura" deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário-mínimo (arts. 81 e 82). (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

(...)

§ 3º - A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual. (Incluído pela Lei nº 8.860, de 24.3.1994)

§ 4º - Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de co-habitantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família. (Incluído pela Lei nº 8.860, de 24.3.1994)

§ 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9º do art. 28 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

<sup>18</sup> Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

<sup>19</sup> Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

No que se refere à prestação de serviços gratuita, reitera-se que esta não é objeto de contrato de trabalho. Leciona Delgado que

as prestações de trabalho ofertadas como trabalho efetivamente voluntário, em face de causa benevolente (política, comunitária ou congêneres), tendem, em geral, a não evidenciar, no plano subjetivo, a intenção empregatícia onerosa do prestador enfocado. Note-se, a propósito, que a simples circunstância de alguém laborar para certa entidade política, filantrópica, religiosa, etc., por longo período, sem jamais ter recebido qualquer pagamento, tende a ser indicativo importante da intenção não onerosa (intenção graciosa) com que o prestador vinculou-se àquela relação social<sup>20</sup>.

Dessa forma, é possível concluir que o empregado deve receber um valor como contraprestação pelos serviços que presta ao empregador. Todavia, é importante lembrar que o fato do empregador deixar de pagar a remuneração acordada não descaracteriza o vínculo empregatício, constituindo-se em grave infração contratual<sup>21</sup>.

A subordinação é o quinto elemento caracterizador da relação de emprego. Ela também é um requisito fundamental, verdadeiro divisor de campos do trabalho humano. Ela surgiu em substituição à sujeição pessoal presente no regime escravocrata e servil, cujos poderes do explorador da mão de obra humana afetavam a vida pessoal e a intimidade do trabalhador.

De fato, a subordinação é que marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão). Será também a subordinação o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo)<sup>22</sup>.

O trabalho juridicamente subordinado é aquele em que o empregado, de livre espontânea vontade, transfere a terceiro o poder de definir o modo como o trabalho lhe será prestado, competindo ao favorecido a direção, o poder de

---

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

<sup>20</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTR, 2017, p. 323.

<sup>21</sup> O art. 460 da CLT prevê o recebimento de salário para configuração da relação empregatícia, mesmo se não houver nada estipulado.

Art. 460 - Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.”

<sup>22</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTR, 2017, p. 324.

organização, o poder de controle e o poder disciplinar na relação jurídica na forma do ordenamento jurídico<sup>23</sup>. Segundo Alice Monteiro de Barros, esta sujeição está diretamente atrelada à relação entre trabalho e propriedade dos bens de produção.

A situação jurídica na qual o homem livre subordina-se a outro deriva da relação que existe entre trabalho e propriedade. A propriedade atrai a força de trabalho e permite que seu titular a dirija, pois os frutos dessa atividade lhe pertencem, como também os riscos do empreendimento econômico<sup>24</sup>.

A autora Kátiusca defende que o fundamento desse poder diretivo do empregador está no risco do negócio, assumido exclusivamente por ele. Conforme a autora, se o empregador arca sozinho com os prejuízos, nada mais justo que detenha o poder diretivo da relação jurídica<sup>25</sup>, tais como a garantia de poder punir o empregado, com advertências (verbais ou escritas), suspensão ou extinção (justa causa) da relação de emprego<sup>26</sup>.

Deste modo, o estado de dependência do empregado para com o empregador também constitui fato diferenciador da relação de emprego. Segundo José Cairo Júnior, a prestação de serviços pode ser por conta alheia, onerosa, não eventual e pessoal, porém, se não houver subordinação, não será considerada como relação derivada de um contrato de emprego<sup>27</sup>, mas sim, uma relação de trabalho autônomo.

### 2.3 O TRABALHO AUTÔNOMO

Como já exposto, o trabalho prestado pela pessoa física nem sempre o é sob a forma de emprego formal – aquele dotado dos requisitos caracterizadores, realizado por pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, bem como com registro em carteira profissional. Cumpre destacar que, em tempos de crise econômica, há um expressivo o contingente de pessoas

<sup>23</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 431.

<sup>24</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Trabalhadores intelectuais**. 2004. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. Disponível em: <[https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_69/Alice\\_Barros.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_69/Alice_Barros.pdf)>. Acesso em: 01 out. 2019.

<sup>25</sup> KATIUSCA, Lilian. **O trabalho autônomo sob a perspectiva reformista**. 2019. Disponível em: <<http://www.granadeiro.adv.br/clipping/2019/03/01/o-trabalho-autonomo-sob-a-perspectiva-reformista>>. Acesso em: 24 set. 2019

<sup>26</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 13º ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Podivm, 2017, p. 316.

<sup>27</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 13º ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Podivm, 2017, p. 316.

que têm trabalhado por conta própria<sup>28</sup>. Tal relação jurídica é denominada como trabalho autônomo.

Diferentemente do empregado formal, conforme previsto na CLT, segundo Porto, “o trabalhador autônomo geralmente não está abrangido por tais normas, não sendo protegido por nenhuma legislação de modo similar às muitas e frequentemente detalhadas normas trabalhistas”<sup>29</sup>. Neste sentido, aduz Nascimento e Nascimento que

A classificação jurídica do trabalho depois do período inicial da locação, que separou o trabalho do Código Civil do trabalho da legislação trabalhista, criou duas áreas tradicionais, a do trabalho autônomo – trabalho para si –, que continuou regido pelo Código Civil, e a do trabalho subordinado – trabalho para outro –, que se tornou o padrão clássico do Direito do Trabalho, de tal modo que a figura do empregado praticamente confundiu-se com a do subordinado ou dependente do poder de direção daquele para quem a sua atividade era exercida mediante o pagamento de um salário. Assim nasceu a concepção binária autonomia-subordinação, que foi, e de certo modo ainda é, a medida de separação das duas grandes áreas do direito individual do trabalho: a do trabalho subordinado, área maior e em sintonia com os princípios protetivos do direito do trabalho, e a área não trabalhista, em consonância com as noções contratuais do direito comercial, civil e empresarial<sup>30</sup>.

Deste modo, o contrato de prestação de serviços realizado com trabalhador autônomo é um vínculo de direito privado, regido pelo Código Civil de 2002, mais especificamente nos termos dos artigos 593 e seguintes. Na redação de tais artigos, destaca-se uma acentuada valorização da autonomia individual na celebração do contrato.

Ainda como marcas desta autonomia, ressalta-se o fato de ser o próprio trabalhador o responsável por assumir os riscos da atividade a qual desenvolve<sup>31</sup>. Por isso, cabe a ele próprio definir a forma de executá-la<sup>32</sup>, competindo ao contratante apenas a definição de diretrizes básicas associadas à execução do

---

<sup>28</sup> TREVIZAN, Karina. **Emprego com carteira segue abaixo de trabalho informal e por conta própria em 2018**. 2019. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/01/31/emprego-com-carteira-segue-abaixo-de-trabalho-informal-e-por-conta-propria-em-2018.ghtml>>. Acesso em: 30 set. 2019.

<sup>29</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico**. Belo Horizonte: 2008. Disponível em: <[http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito\\_PortoLV\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_PortoLV_1.pdf)> Acesso em: 24 set. 2019.

<sup>30</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 163.

<sup>31</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTR, 2017, p. 376.

<sup>32</sup> DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de; OLIVEIRA, Cinthia Machado de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011, p. 68.

objeto do contrato, excluindo-se qualquer tipo de subordinação<sup>33</sup>. Conforme entendimento de Barros,

O trabalho autônomo, por faltar-lhe o pressuposto da subordinação jurídica, está fora da égide do Direito do Trabalho. 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 círculo diretivo e disciplinar de uma organização empresarial. O trabalhador autônomo conserva a liberdade de iniciativa, competindo-lhe gerir sua própria atividade e, em consequência, suportar os riscos daí advindos<sup>34</sup>.

Deste modo, quando o profissional presta serviços na condição de autônomo, não há direitos trabalhistas envolvidos. Porém, caso este mesmo trabalhador contribua com a Previdência Social, ele passa a ter direito de usufruir dos benefícios e serviços oferecidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). São eles: aposentadoria, auxílio doença, auxílio maternidade, auxílio reclusão e, em caso de falecimento, seus dependentes terão acesso à pensão por morte<sup>35</sup>. Neste ponto, cumpre destacar que é responsabilidade do trabalhador autônomo realizar tal contribuição<sup>36</sup>.

## 2.4 A SUBORDINAÇÃO COMO ELEMENTO CENTRAL DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Em que pese a necessidade de cumulação de vários requisitos fáticos-jurídicos para a caracterização da relação de emprego, conforme aduz a doutrina predominante no Direito do Trabalho Brasileiro, é a subordinação que possui a maior relevância na configuração da relação empregatícia<sup>37</sup>. Tal importância é ressaltada, inclusive, nos primeiros artigos da CLT.

---

<sup>33</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTR, 2017, p. 373.

<sup>34</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Ltr, 2016., p. 148.

<sup>35</sup> INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. **Benefícios**. Disponível em: <<https://www.inss.gov.br/beneficios/>>. Acesso em: 29 set. 2019.

<sup>36</sup> INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. **Forma de pagar e códigos de pagamento – Contribuinte individual/Facultativo**. Disponível em: <<https://www.inss.gov.br/servicos-do-inss/calculo-da-guia-da-previdencia-social-gps/forma-de-pagar-e-codigos-de-pagamento-contribuinte-individualfacultativo/>>. Acesso em: 29 set. 2019.

<sup>37</sup> Conforme lecionam Amauri e Sônia Mascaro Nascimento, nem todos os sistemas jurídicos seguiram a teoria da subordinação. A Espanha optou por outro conceito ao classificar o trabalho em trabalho por conta própria e trabalho por conta alheia. O institucionalismo francês e o organicismo alemão também se posicionaram de modo diferente, optando o primeiro, para explicar o vínculo de emprego, pela teoria da instituição e o segundo pela teoria organicista da empresa. Esta é considerada uma comunidade de serviços na qual não há contratos, mas deveres e direitos.

O artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, ao definir empregado, refere-se à prestação pessoal de serviços a empregador, sob a dependência deste. Já o artigo 2º do mesmo diploma, quando define empregador, afirma que este dirige a prestação pessoal de serviços do empregado<sup>38</sup>. Para Manus,

(...) da conjunção destas duas características, que são a direção do trabalho do empregado pelo empregador e a dependência daquele em relação a este, doutrina e a jurisprudência, de maneira uniforme, reconhecem como atributo essencial à configuração do vínculo de emprego a subordinação jurídica.

Por força desta subordinação direta o vínculo jurídico relevante para o Direito do Trabalho é somente aquele que gera o poder de comando do empregador em relação à atividade desenvolvida pelo empregado, no curso do contrato de trabalho<sup>39</sup>.

Assim, o ponto central do direito individual do trabalho brasileiro é a subordinação jurídica. Segundo Lockmann, “é o elemento essencial para a afirmação da relação de emprego e, desta forma, é o que irá identificar o trabalhador tutelado pela CLT. É o divisor de águas entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado”<sup>40</sup>.

De acordo com Nascimento e Nascimento, a teoria da subordinação nasceu no direito italiano clássico com a contribuição doutrinária de Barassi, em 1942, para distinguir o trabalho do operário da indústria europeia da locação de serviços das teorias civilistas da época. De acordo com os autores

Nesse quadro, como salienta Gaeta, nasceu a progressiva substituição da categoria da *locatio operarum* pela do contrato de trabalho subordinado correspondente a determinado tipo de relação de trabalho com imagem própria, socioeconomicamente prevalecente, merecedora da tutela da lei. Assim, foi destruída a concepção do vínculo de trabalho dentro das fronteiras civilistas, das quais se afastou definitivamente. Restou, apenas, a figura do contrato, mas desenvolveu-se uma dogmática jurídica dentro e fora das fronteiras do contrato, e naquela gerado o desenho de um contrato especial visto por alguns como *sui generis*<sup>41</sup>.

---

(NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p.163)

<sup>38</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 24 set. 2019

<sup>39</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Subordinação jurídica ainda é requisito essencial ao contrato de trabalho**. 2014. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2014-nov-07/reflexoes-trabalhistas-subordinacao-juridica-ainda-requisito-essencial-contrato-trabalho>>. Acesso em: 29 set. 2019.

<sup>40</sup> 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, p. 29.

<sup>41</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, págs. 162-163.

A construção de Barassi em *Il Contratto di Lavoro* (1901) utilizou as noções de subordinação e dependência para a edificação da sua teoria para explicar o tipo jurídico de contrato que moldou o trabalho para outrem. Esta foi a primeira juridicização do trabalho do operário fundada na relação entre dependência jurídica, de um lado, e poder diretivo, de outro. Tem o mérito, também, de tratar essa relação jurídica no âmbito dos contratos, embora com características especiais, definindo, daí por diante, a sua natureza jurídica, apesar da coexistência de outras teorias<sup>42</sup>.

O conceito clássico de subordinação jurídica, criado num contexto histórico de exploração do trabalhador, foi, por muito tempo, plenamente eficiente para caracterização das relações de emprego, tutelando os direitos de uma gama enorme de trabalhadores formais, que realizavam contratos de trabalho diretamente com seus empregadores. No entanto, conforme aduz Kunzel,

diante de tantas transformações sociais e em razão da sofisticação das relações de trabalho pós-industriais, é possível perceber que o Direito do Trabalho encontra-se em crise e com dificuldades de conseguir construir elementos convincentes o suficiente para diagnosticar algumas relações de trabalho como sendo de emprego ou autônomas<sup>43</sup>.

Ainda segundo Silva, “o direito do trabalho enfrenta um momento de redefinição, pois foi concebido para regular uma modalidade de relação jurídica – o emprego – que, aos poucos, deixa de ser hegemônica”<sup>44</sup>.

Neste sentido, Delgado defende que, como qualquer fenômeno social, a subordinação no âmbito juslaboral vem sofrendo ajustes e adequações ao longo dos dois últimos séculos, quer seja em decorrência de alterações na realidade do mundo do trabalho, quer em virtude de novas percepções aferidas pela Ciência do Direito acerca desse crucial elemento fático-jurídico da relação empregatícia. Para o autor, são três as dimensões principais da subordinação: a clássica, a objetiva e a estrutural<sup>45</sup>.

---

<sup>42</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p.163

<sup>43</sup> KUNZEL, Rocheli Margota. **A subordinação estrutural como elemento definidor das atuais relações de emprego**. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/imprimir/24593/a-subordinacao-estrutural-como-elemento-definidor-das-atuais-relacoes-de-emprego>>. Acesso em: 04 out. 2019.

<sup>44</sup> SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo. LTr, 2004, p.9.

<sup>45</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTR, 2017, p. 327.



### 2.4.1 Subordinação clássica

A subordinação, em um conceito clássico, pode ser definida como a obrigação a qual tem empregado de prestar serviços sob as ordens do empregador, em decorrência do contrato de trabalho firmado entre eles<sup>46</sup>. Outros autores, como Lockmann, ampliam tal conceito, acrescentando que tal prestação de serviços deverá se dar sob o rígido poder de direção e forte de ordens específicas do empregador ou de seus prepostos, com fiscalização assídua destes, podendo o empregado eventualmente sofrer sanção disciplinar<sup>47</sup>.

O poder disciplinar também é destacado por Nascimento em sua obra, o qual denomina como poder diretivo. Segundo o autor, a subordinação é um lado da moeda e o poder diretivo é o outro lado, de modo que, assim como o empregado em razão da subordinação é detentor de direitos, o empregador tem direito não sobre a sua pessoa, mas sobre o modo de como sua atividade é exercida<sup>48</sup>.

Conforme aduz Martins, esta ideia de disciplina está inserida no conceito clássico de subordinação desde a época do surgimento do Direito do Trabalho, a qual tinha como modelo econômico vigente a grande indústria, onde o operário trabalhava sob a vigilância do empregador, submetido à disciplina rígida que reduzia ao mínimo sua discricionariedade<sup>49</sup>.

Porto contextualiza, de forma sucinta, o surgimento da subordinação no mundo do trabalho e como o empregador exercia seu poder sob o empregado:

Na época do surgimento do Direito do Trabalho, o modelo econômico vigente – centrado na grande indústria – engendrou relações de trabalho de certo modo homogêneas, padronizadas. O operário trabalhava dentro da fábrica, sob a direção do empregador (ou de seu preposto), que lhe dava ordens e vigiava o seu cumprimento, podendo eventualmente puni-lo. Essa relação de trabalho, de presença hegemônica na época, era alvo da proteção conferida pelo nascente Direito do Trabalho. Desse modo, foi com base nela que se construiu o conceito de contrato (e relação) de trabalho e, por conseguinte, o do seu pressuposto principal: a subordinação. O trabalhador estava submetido a uma disciplina e organização hierárquica

---

<sup>46</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTR, 2017, p. 327.

<sup>47</sup> 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, p. 30.

<sup>48</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva. 2011, p.370

<sup>49</sup> MARTINS, Veridiana Tavares. **As mudanças no mundo do trabalho contemporâneo: das novas propostas de subordinação à relativização dos princípios do direito do trabalho**. 2015. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/156362/001010366.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 08 out. 2019.

rígidas, sendo reduzida ao mínimo a sua discricionariedade, a possibilidade de efetuar escolhas, mesmo que puramente técnicas. Nesse contexto, a subordinação foi definida a partir da ideia de heterodireção patronal forte e constante da prestação laborativa, em seus diversos aspectos: conteúdo, modalidade, tempo, lugar, etc. [...] A subordinação, em sua matriz clássica, corresponde à submissão do trabalhador a ordens patronais precisas, vinculantes, 'capilares', penetrantes, sobre o modo de desenvolver a sua prestação, e a controles contínuos sobre o seu respeito, além de aplicação de sanções disciplinares em caso de descumprimento<sup>50</sup>.

Como se observa, Porto revela as formas como as ordens patronais eram impingidas sobre o trabalhador, característica intrínseca da relação de trabalho subordinada. Ademais, a autora destaca ainda que esta subordinação não se limita apenas ao poder diretivo direto, oriundo de um empregador. De acordo com Porto, a subordinação pode se dar em diversos níveis, desde em ordem direta a controles contínuos do empregado.

A subordinação clássica corresponde à submissão do trabalhador a ordens patronais precisas, vinculantes, "capilares", penetrantes, sobre o modo de desenvolver a sua prestação, e a controles contínuos sobre o seu respeito, além da aplicação de sanções disciplinares em caso de descumprimento. É essa a acepção clássica ou tradicional do conceito, que podemos sintetizar como a sua plena identificação com a ideia de uma forte heterodireção patronal dos diversos aspectos da prestação laborativa obreira<sup>51</sup>.

Segundo Delgado, a subordinação clássica segue como a mais comum e recorrente modalidade de subordinação, ainda bastante destacada nas relações socioeconômicas empregatícias<sup>52</sup>.

#### 2.4.2 Subordinação objetiva

De acordo com a doutrina clássica, a subordinação jurídica pode ser compreendida em dois aspectos: o subjetivo e o objetivo<sup>53</sup>.

Um dos defensores desse duplo aspecto da subordinação no Brasil foi Romita<sup>54</sup>. Para esse autor, a subordinação subjetiva é a aquela identificada pelo

<sup>50</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr. 2009, p.43.

<sup>51</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico**. Belo Horizonte: 2008. Disponível em: <[http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito\\_PortoLV\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_PortoLV_1.pdf)> Acesso em: 24 set. 2019.

<sup>52</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTR, 2017, p. 328.

<sup>53</sup> Entre os defensores desse duplo aspecto estão Delgado, Nascimento e Vasconcelos.

<sup>54</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Conceito objetivo de subordinação**. Arquivos do Ministério da Justiça. Rio de Janeiro, n. 148, out/dez 1978.

poder de mando do empregador sobre o empregado<sup>55</sup>. Todavia, para Romita esse critério subjetivo e personalista não seria suficiente para a caracterização da relação de emprego, uma vez que a subordinação teria, na verdade, também um aspecto objetivo que consiste na “integração da atividade do trabalhador na organização da empresa”<sup>56</sup>. A consequência de se aceitar o aspecto objetivo é que desta forma não é necessária a concretização do poder de mando pelo empregador para se visualizar a subordinação, sendo apenas suficiente a disponibilidade da força de trabalho do empregado a esse poder de comando.

A subordinação não exige a efetiva e constante atuação da vontade do empregador na esfera jurídica do empregado. Basta a possibilidade jurídica dessa atuação. Ela não se confunde, portanto, com submissão a horário, controle direito do cumprimento de ordens, etc. O que importa é a possibilidade, que assiste ao empregador, de intervir na esfera de atividade do empregado<sup>57</sup>.

Nesta senda, Vilhena afirma que “a relação de emprego, fundada na subordinação, é uma relação intersubjetiva (...), mas cujo nexo fundamental é de natureza objetiva. O conceito de subordinação deve extrair-se objetivamente e objetivamente ser fixado”<sup>58</sup>. Assim como Romita, Vilhena define a subordinação como “a participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do credor do trabalho”<sup>59</sup>.

Portanto, pelo aspecto objetivo da subordinação, a caracterização da relação de emprego não exigiria mais o modelo de hierarquia rígida com a constante direção e fiscalização do empregado por parte do empregador, mas sim mera disponibilidade da mão de obra por parte do empregado para o empregador.

### 2.4.3 Subordinação estrutural

Buscando superar as limitações das teses da subordinação clássica e da subordinação objetiva, a tese da subordinação estrutural, desenvolvida por Delgado,

---

<sup>55</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Conceito objetivo de subordinação**. Arquivos do Ministério da Justiça. Rio de Janeiro, n. 148, out/dez 1978, página 83.

<sup>56</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Conceito objetivo de subordinação**. Arquivos do Ministério da Justiça. Rio de Janeiro, n. 148, out/dez 1978, p. 85.

<sup>57</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Conceito objetivo de subordinação**. Arquivos do Ministério da Justiça. Rio de Janeiro, n. 148, out/dez 1978, p. 86.

<sup>58</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: estrutura legal e pressupostos**. São Paulo: LTr, 2005, p. 517-518.

<sup>59</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: estrutura legal e pressupostos**. São Paulo: LTr, 2005, p. 526.

defende que a subordinação é uma conduta voltada para um procedimento produtivo, independentemente se o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento<sup>60</sup>.

Assim, a subordinação estrutural é definida pela integração do obreiro no processo produtivo empresarial. Nesse sentido, o trabalhador é subordinado quando a sua atividade se integra aos objetivos empresariais, situação comum em casos de trabalhadores eventuais e trabalhadores autônomos hipossuficientes<sup>61</sup>.

Deste modo, Delgado amplia o campo de abrangência do Direito do Trabalho, renovando o conceito da subordinação jurídica e a adequando-a ao mundo do trabalho contemporâneo. A partir disto, o autor elabora o conceito de subordinação estrutural, esclarecendo que:

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços<sup>62</sup>.

Verifica-se assim que a subordinação estrutural proposta supera o conceito clássico de subordinação jurídica, considerando presente esta quando o trabalhador insere-se dentro da dinâmica da atividade econômica do tomador de seus serviços, pouco importando se receba ou não ordens diretas deste, mas, desde que a empresa o acolha, dentro de sua estrutura<sup>63</sup>, utilizando a sua prestação de serviços na dinâmica de organização e funcionamento da empresa, hipótese em que será possível a configuração da relação de emprego que, conseqüentemente, estenderá a proteção juslaboral a este trabalhador<sup>64</sup>.

---

<sup>60</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTR, 2017, p. 328.

<sup>61</sup> FRAGA, Cristiano. **Subordinação estrutural: um novo paradigma para as relações de emprego**. 2011. Disponível em: <[https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/PDF%20-%20A/Revista%20Elet%C3%B4nica%20TRT%204/2011/Revista%20Elet%C3%B4nica%20-%20n.%20126\\_2011.pdf](https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/PDF%20-%20A/Revista%20Elet%C3%B4nica%20TRT%204/2011/Revista%20Elet%C3%B4nica%20-%20n.%20126_2011.pdf)>. Acesso em: 09 out. 2019.

<sup>62</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTR, 2017, p. 328.

<sup>63</sup> COSTA, Luísa Araújo de Menezes. **Subordinação e relação de emprego: uma releitura em face das relações de trabalho contemporâneas**. 2012. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/67360>>. Acesso em: 06 out. 2019.

<sup>64</sup> CASTILHOS, Guilherme Villa Verde. **A flexibilização da hipossuficiência do empregado na reforma trabalhista: O impacto da inclusão do parágrafo único no artigo 444 da CLT**. 2018. 101 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Departamento de Direito Econômico e do Trabalho, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. Disponível em:

Em que pese Delgado ter desenvolvido o seu conceito de subordinação estrutural por uma linha de raciocínio que busca superar as limitações da subordinação clássica e da objetiva, o autor afirma que esses dois aspectos da subordinação ainda podem ser utilizados para a visualização de determinadas relações de emprego<sup>65</sup>. O autor esclarece que, na verdade, o fenômeno da subordinação jurídica possui três dimensões que se diferenciam e se complementam, e que essa compreensão multidimensional é fundamental para uma correta interpretação do conceito jurídico da subordinação:

A conjugação dessas três dimensões da subordinação — que não se excluem, evidentemente, mas se completam com harmonia — permite se superarem as recorrentes dificuldades de enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego, retomando-se o clássico e civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho. Na essência, é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa pleora de ordens do tomador ao longo de sua prestação de serviços (subordinação clássica ou tradicional), como também aquele que realiza, ainda que sem incessantes ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços e até mesmo nem realizar os objetivos do empreendimento (atividades-meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural)<sup>66</sup>.

Ainda segundo o autor, a compreensão dessas três dimensões do fenômeno subordinativo não somente permite adequar o conceito jurídico às mudanças da realidade, renovando o expansionismo do ramo juslaborativo. Ademais, amplia a capacidade de adaptação do Direito do Trabalho aos desafios impostos pela sociedade e pela economia capitalista<sup>67</sup>.

---

<<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/190067/001087540.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 09 out. 2019.

<sup>65</sup> CASTILHOS, Guilherme Villa Verde. **A flexibilização da hipossuficiência do empregado na reforma trabalhista**: O impacto da inclusão do parágrafo único no artigo 444 da CLT. 2018. 101 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Departamento de Direito Econômico e do Trabalho, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/190067/001087540.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 09 out. 2019.

<sup>66</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTR, 2017, págs. 328-329.

<sup>67</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTR, 2017, págs. 329-330.

## 2.5 A SUBORDINAÇÃO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: DESAFIOS DE UMA NOVA INTERPRETAÇÃO EM MEIO ÀS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO

O conceito clássico de subordinação jurídica, criado em um contexto histórico de exploração do trabalhador, foi, por muito tempo, plenamente eficiente para caracterização das relações de emprego, tutelando os direitos de uma gama enorme de trabalhadores formais, que realizavam contratos de trabalho diretamente com seus empregadores<sup>68</sup>. Se nos tempos de revolução industrial a subordinação jurídica era clara e evidenciada na figura do patrão que designava ordens aos empregados, hoje ela se apresenta de maneira muito mais sutil. As novas relações de trabalho oriundas do uso intenso e sofisticado da tecnologia – como o teletrabalho, uso de e-mail em *smartphones*, envio de mensagens, entre outros exemplos –, tem tornado cada vez mais árdua a caracterização da relação empregatícia<sup>69</sup>. Neste sentido, sustenta Catharino que a subordinação jurídica acaba por ser relativa e não absoluta, uma vez que “a sujeição do trabalhador é uma constante de grau variável decrescente” e que apresenta sinais evidentes de “transmutação”<sup>70</sup>.

Deste modo, a subordinação, em seu viés clássico, a qual considera o poder de direção do empregador e o dever de obediência do empregado, não pode ser vista como único critério para a definição da relação de emprego, pois a sua aplicação de forma restrita estaria privando uma grande massa de trabalhadores de ter acesso aos direitos trabalhistas inerentes aos empregados<sup>71</sup>. Neste sentido, aduz Lockmann que “o conceito clássico da noção de subordinação não atende mais à nova realidade fática, excluindo, por exemplo, aqueles trabalhadores aparentemente “autônomos” do manto protetivo da legislação trabalhista”<sup>72</sup>. Portanto, a utilização apenas do conceito clássico de subordinação mostra-se insuficiente para dar

---

<sup>68</sup> FRAGA, Cristiano. **Subordinação estrutural**: um novo paradigma para as relações de emprego. 2011. Disponível em: <[https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/PDF%20-%20A/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20TRT%204/2011/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%20n.%20126\\_2011.pdf](https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/PDF%20-%20A/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20TRT%204/2011/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%20n.%20126_2011.pdf)>. Acesso em: 09 out. 2019.

<sup>69</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 166.

<sup>70</sup> CATHARINO, José Martins. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982, v. I, p. 179.

<sup>71</sup> KUNZEL, Rocheli Margota. **A subordinação estrutural como elemento definidor das atuais relações de emprego**. 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/imprimir/24593/a-subordinacao-estrutural-como-elemento-definidor-das-atuais-relacoes-de-emprego>>. Acesso em: 10 out. 2019.

<sup>72</sup> 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. 25-38.

fundamento jurídico para determinados tipos de trabalho que vêm crescendo e que diferem do padrão sociológico que levou o Direito do Trabalho a construir a teoria da subordinação<sup>73</sup>.

Assim, faz-se necessário uma readequação do conceito de subordinação<sup>74</sup>. De acordo com Kunzel,

a proposta apresentada pelos doutrinadores que vêm tratando sobre o assunto, é a releitura do conceito clássico previsto originalmente no art. 3º, da CLT, pela via interpretativo-jurisprudencial, de forma a readaptá-lo a essa nova realidade social, com o fito de inserir esses novos sujeitos da relação de trabalho no âmbito de proteção da legislação trabalhista<sup>75</sup>.

Ressalta-se, que a pretensão não é a extinção da noção clássica, objetiva ou estrutural da subordinação e da tradicional relação de emprego, mas sim, a de prestar uma interpretação mais ampla e moderna ao conceito, a fim de amparar aqueles que hoje se encontram marginalizados<sup>76</sup>. Cumpre ressaltar que esse processo de renovação e conseqüente ampliação do conceito de subordinação promoverá a abrangência de determinadas categorias de trabalhadores os quais hoje são excluídas do âmbito da tutela do Direito do Trabalho, tais como os trabalhadores em domicílio, os altos empregados, os trabalhadores intelectuais, bem como os parassubordinados<sup>77</sup>.

De acordo com Porto:

Essa ampliação é necessária sob pena de violar a própria razão de ser (teleológica) do Direito do Trabalho: a proteção dos trabalhadores. Com

<sup>73</sup> KUNZEL, Rocheli Margota. **A subordinação estrutural como elemento definidor das atuais relações de emprego**. 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/imprimir/24593/a-subordinacao-estrutural-como-elemento-definidor-das-atuais-relacoes-de-emprego>>. Acesso em: 10 out. 2019

<sup>74</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O DIREITO DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE: CLÁSSICAS FUNÇÕES E NOVOS DESAFIOS. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; (COORD.), José Eduardo de Resende Chaves Chaves Júnior. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: Ltr, 2017. p. 11-28.

<sup>75</sup> KUNZEL, Rocheli Margota. **A subordinação estrutural como elemento definidor das atuais relações de emprego**. 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/imprimir/24593/a-subordinacao-estrutural-como-elemento-definidor-das-atuais-relacoes-de-emprego>>. Acesso em: 10 out. 2019.

<sup>76</sup> LUSTIAGO, Andreza de Queiroz. **Subordinação: Reflexos das novas nuances do Direito do Trabalho frente às alterações de paradigmas da subordinação como elemento caracterizador da relação de emprego**. 2015. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/44057/subordinacao-reflexos-das-novas-nuances-do-direito-do-trabalho-frente-as-alteracoes-de-paradigmas-da-subordinacao-como-elemento-caracterizador-da-relacao-de-emprego>>. Acesso em: 10 out. 2019.

<sup>77</sup> KUNZEL, Rocheli Margota. **A subordinação estrutural como elemento definidor das atuais relações de emprego**. 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/imprimir/24593/a-subordinacao-estrutural-como-elemento-definidor-das-atuais-relacoes-de-emprego>>. Acesso em: 10 out. 2019

efeito, ao se adotar um conceito restrito da subordinação restam excluídos do seu campo de aplicação – e, por conseguinte, dos direitos e garantias por ele assegurados – trabalhadores que necessitam de sua proteção. Trata-se de clara violação ao princípio da isonomia, por se conferir um tratamento diferenciado a pessoas em condições equivalentes<sup>78</sup>.

Tal proposta, portanto, passa pela readequação do conceito da subordinação, para melhor adaptá-lo à dinâmica das relações de trabalho contemporâneas. Segundo Paroski e Ferreira:

Trata-se da tentativa de se criar uma visão renovada e transformadora da subordinação. O objetivo principal é contribuir para a superação das dificuldades de enquadramento de situações fáticas, geradas pelo conceito clássico de subordinação, que se exacerbam, ou mesmo se exaurem num processo autofágico, em face, especialmente, dos fenômenos contemporâneos da terceirização trabalhista e do teletrabalho<sup>79</sup>.

Há, portanto, que se dar uma nova roupagem, um novo enfoque, para a subordinação, atualizando-a de acordo com as atuais necessidades e criando concepções que possam preservar a proteção social mínima do trabalhador. Ou seja, conforme aduz Kunzel, “ao invés de excluir camadas de trabalhadores do âmbito do Direito do Trabalho, há que se caminhar em sentido inverso, buscando incluir nas garantias trabalhistas mínimas, o maior número possível de trabalhadores, protegendo-os contra os malefícios causados pelos modos de produção capitalistas”<sup>80</sup>.

---

<sup>78</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego**: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico. Belo Horizonte: 2008. Disponível em: <[http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito\\_PortoLV\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_PortoLV_1.pdf)> Acesso em: 09 ago. 2012.

<sup>79</sup> PAROSKI Mauro Vasni e FERREIRA Cícero Pedro. **Subordinação na relação de emprego e a necessidade de releitura nas sociedades contemporâneas**. In Revista LTr Legislação do Trabalho. São Paulo, ano 76, mai 2012, p. 584-595

<sup>80</sup>KUNZEL, Rocheli Margota. **A subordinação estrutural como elemento definidor das atuais relações de emprego**. 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/imprimir/24593/a-subordinacao-estrutural-como-elemento-definidor-das-atuais-relacoes-de-emprego>>. Acesso em: 10 out. 2019.



### 3 NEM AUTÔNOMO, NEM SUBORDINADO: PARASSUBORDINADO

Como já referido no item 2.4, o Direito do Trabalho Brasileiro a subordinação é o elemento essencial para classificar as relações de trabalho. É este componente que irá diferenciar as formas típicas de trabalho das atípicas, ou seja, é ele que irá distinguir o trabalhador subordinado, aquele tutelado pelo Direito do Trabalho, do trabalhador autônomo, aquele tutelado pelo Direito Civil<sup>82</sup>. Todavia, diferenciar essas duas categorias não é uma tarefa tão simples ou trivial.

Em um contexto de mudanças nos processos produtivos, marcado pela mecanização das indústrias e pelo uso cada vez mais frequente da tecnologia em todos os níveis produtivos, as diferenças assinaladas pela subordinação têm se diluído, tornando-a um critério insuficiente para a persecução de seus verdadeiros fins<sup>83</sup>. Ademais, paralelamente ao contexto apresentado, o Brasil ainda passa por uma grave crise econômica que se estende desde 2014<sup>84</sup>, o que tem ampliado os índices de desemprego. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontam que, em 2014, o número de desempregados somava 7,2 milhões<sup>85</sup>. Já dados mais recentes, divulgados em outubro de 2019, apontaram que este número teve um grande aumento, atingindo a marca de 11,8 milhões de brasileiros<sup>86</sup>.

O mesmo estudo aponta que a categoria dos trabalhadores por conta própria chegou a 24,4 milhões de pessoas, novo recorde na série histórica, crescendo 1,2% (mais 293 mil pessoas) frente ao trimestre anterior e 4,3% (mais 1 milhão de pessoas) em relação ao mesmo período de 2018<sup>87</sup>. Já o contingente de pessoas que

---

<sup>82</sup> ALVES, Amauri César. **Novo Contrato de Emprego: Parassubordinação Trabalhista**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2005.

<sup>83</sup> DELGADO, Patrícia do Nascimento. **A normatização do trabalho parassubordinado como um terceiro gênero laboral no Brasil: sim ou não?**. Brasília: Centro Universitário de Brasília, 2019. Disponível em: <[https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/13412/4/E-book%20\\_%20Caderno%20p%C3%B3s%20Direito%20\\_%20Direito%20do%20Trabalho%20Contempor%C3%A2neo.pdf](https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/13412/4/E-book%20_%20Caderno%20p%C3%B3s%20Direito%20_%20Direito%20do%20Trabalho%20Contempor%C3%A2neo.pdf)>. Acesso em: 28 out. 2019.

<sup>84</sup> COSTAS, Ruth. **Como se chegou à pior recessão desde os anos 90?** 2015. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/10/pais-gera-1572-mil-vagas-formais-em-setembro-maior-resultado-para-o-mes-desde-2013.shtml>>. Acesso em: 28 out. 2019.

<sup>85</sup> SILVEIRA, Daniel. **Número de desempregados cresce 38% em 2015, maior alta da história**. 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/11/numero-de-desempregados-cresce-38-em-2015-maior-alta-da-historia.html>>. Acesso em: 28 out. 2019.

<sup>86</sup> RESENDE, Thiago. **País gera 157,2 mil vagas formais em setembro, maior resultado para o mês desde 2013**. 2019. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/10/pais-gera-1572-mil-vagas-formais-em-setembro-maior-resultado-para-o-mes-desde-2013.shtml>>. Acesso em: 28 out. 2019.

<sup>87</sup> NITAHARA, Akemi. **PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 11,8% e taxa de subutilização é 24,0% no trimestre encerrado em setembro de 2019**. 2019. Disponível em:

conseguiu trabalho no período e está em condição de informalidade atingiu um recorde da série histórica, iniciada em 2012, chegando a 41,4% da força de trabalho ocupada no Brasil<sup>88</sup>.

Como se pode observar, sem oferta de emprego formal, o atual retrato do mercado de trabalho brasileiro é de crescente informalidade<sup>89</sup>, o que culmina, inevitavelmente, no aumento do volume de trabalhadores que buscam seu sustento das mais variadas formas, conforme aduz Antunes<sup>90</sup>.

Em pleno século XXI, mais do que nunca, bilhões de homens e mulheres dependem de forma exclusiva do trabalho para sobreviver e encontram, cada vez mais, situações instáveis, precárias, ou vivenciam diretamente o flagelo do desemprego. Isto é, ao mesmo tempo que se amplia o contingente de trabalhadores e trabalhadoras em escala global, há uma redução imensa dos empregos; aqueles que se mantêm empregados presenciam a corrosão dos seus direitos sociais e a erosão de suas conquistas históricas, consequência da lógica destrutiva do capital que, conforme expulsa centenas de milhões de homens e mulheres do mundo produtivo (em sentido amplo), recria, nos mais distantes e longínquos espaços, novas modalidades de trabalho informal, intermitente, precarizado, “flexível”, depauperando ainda mais os níveis de remuneração daqueles que se mantêm trabalhando<sup>91</sup>.

Neste mesmo sentido, leciona Carvalho que o trabalhador, para manter seu emprego, acaba sendo forçado a abrir mão de alguns direitos ou até mesmo se submeter à informalidade, gerando novos tipos de relação de trabalho.

Diante dos quadros econômicos surgem novas relações de trabalho não conhecidas ou reguladas pelo direito. A economia cria novas situações jurídicas e cabe ao direito estudar tais relações e buscar sua positivação e normatização<sup>92</sup>.

Cumprir destacar que recentemente, a classe trabalhadora sofreu mais um revés. Em 11 de novembro 2019 o Governo Federal editou a Medida Provisória (MP)

---

<<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-10/taxa-de-desemprego-no-brasil-cai-para-118-revela-ibge>>. Acesso em: 31 out. 2019.

<sup>88</sup> NITAHARA, Akemi. **Informalidade no mercado de trabalho é recorde, aponta IBGE. 2019.** Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-10/informalidade-no-mercado-de-trabalho-e-recorde-aponta-ibge>>. Acesso em: 01 nov. 2019.

<sup>89</sup> DIEESE. **Mercado de trabalho nas regiões metropolitanas em 2017.** Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/2017/2017pedsintmet.html>>. Acesso em: 28 out. 2019.

<sup>90</sup> SALES, Robson; GLOBONEWS. **Brasil gera três vezes mais vagas informais que formais, mostram dados do IBGE. 2019.** Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/09/28/brasil-gera-tres-vezes-mais-vagas-informais-que-formais-mostram-dados-do-ibge.ghtml>>. Acesso em: 22 out. 2019.

<sup>91</sup> ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão.** São Paulo: Boitempo, 2018, p.35.

<sup>92</sup> CARVALHO, Gilmar Bruno Ribeiro de. **Parassubordinação: defesa de uma nova categoria jurídica.** 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/imprimir/50345/parassubordinacao-defesa-de-uma-nova-categoria-juridica>>. Acesso em: 28 out. 2019.

nº 905, sob o pretexto de estimular o primeiro emprego de jovens. Todavia, sob uma análise mais apurada do texto, nota-se que na realidade, o que se propõe é a criação de uma modalidade de contrato de trabalho precário – a “Carteira Verde e Amarela”, destinada às pessoas entre 18 e 29 anos de idade, com contribuição ao FGTS reduzida bem como a multa em caso de rescisão de contrato –; intensificação da jornada de trabalho; enfraquecimento dos mecanismos de registro, fiscalização e punição às infrações; fragilização das ações de saúde e segurança no trabalho; redução do papel da negociação coletiva e da ação sindical; redução dos espaços para o diálogo tripartite para mudanças na regulação do trabalho; e, por fim, beneficiamento dos empresários com uma grande desoneração em um cenário de crise fiscal<sup>93</sup>.

É nessa conjuntura que surge a Parassubordinação, a qual deve ser debatida para o futuro do Direito do Trabalho. Se por um lado as novas modalidades de trabalho vêm surgindo, emergidas por demanda do mercado de trabalho, estas mesmas modalidades ainda restam inadequadas conforme o ordenamento jurídico trabalhista vigente, por não se encaixarem em seus institutos e regras ainda oriundas do século XIX<sup>94</sup>.

Em termos gerais, a parassubordinação se trata de uma situação jurídica de relativa autonomia do prestador laborativo em face de seu tomador de serviços, combinada com relativa dependência econômica perante este mesmo tomador. Ou seja, não são subordinados, porém prestam uma colaboração contínua e coordenada à mesma empresa, por motivos fáticos e de desnível econômico. Cumpre ressaltar que estes tomadores contratam seus serviços em condições de inferioridade, sob a modalidade de contratos civis ou mercantis, como o de obra, prestação de serviços profissionais, entre outros, entretanto, sem que os contratados possuam uma efetiva liberdade negocial<sup>95</sup>.

---

<sup>93</sup> BRASIL. Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019. Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências.. Brasília, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm)>. Acesso em: 14 nov. 2019.

<sup>94</sup> DELGADO, Patrícia do Nascimento. **A normatização do trabalho parassubordinado como um terceiro gênero laboral no Brasil: sim ou não?**. Brasília: Centro Universitário de Brasília, 2019. Disponível em: <[https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/13412/4/E-book%20\\_%20Caderno%20p%C3%B3s%20Direito%20\\_%20Direito%20do%20Trabalho%20Contempor%C3%A2neo.pdf](https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/13412/4/E-book%20_%20Caderno%20p%C3%B3s%20Direito%20_%20Direito%20do%20Trabalho%20Contempor%C3%A2neo.pdf)>. Acesso em: 28 out. 2019.

<sup>95</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Parassubordinação: aparência X essência**. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda. Parassubordinação: em homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2011. p. 214.

De acordo com Cassar, há três correntes a respeito da matéria.

A primeira, no sentido de que a parassubordinação é o estado de sujeição sentido pelos trabalhadores que não são empregados. A segunda, de que o instituto não se confunde com a subordinação dos empregados, nem com a liberdade dos autônomos, e sim pela coordenação existente entre o prestador e o tomador dos serviços. A última corrente afirma que parassubordinação é a subordinação leve tanto daqueles que são empregados como dos que não o são<sup>96</sup>.

Ressalta-se que a parassubordinação não se trata de uma releitura da subordinação ou uma releitura da autonomia, mas sim da criação de um novo conceito que sirva para classificar relações de trabalho que não podem ser entendidas nem como subordinadas nem como autônomas<sup>97</sup>. Nestes casos, propõe-se para o trabalho parassubordinado uma tutela adequada, sem a intensidade prevista para o trabalho subordinado, porém, sem a ausência de qualquer tutela trabalhista ou previdenciária, o que caracterizaria o labor autônomo<sup>98</sup>. Nesse sentido, aduz Delgado que

Embora não seja absoluta essa autonomia do trabalhador parassubordinado, ela é suficiente para afastar do tipo jurídico clássico do trabalhador efetivamente subordinado, o tradicional empregado. Entretanto, a relatividade de sua autonomia e a circunstância de o profissional ostentar certa dependência econômica em vista do tomador de serviços são fatores que recomendam ao Direito urdir certo manto regulatório específico para tais prestadores laborais, que não seja, é claro, tão interventivo e rigoroso quanto o inerente ao Direito do Trabalho clássico, mas nem tão omissivo e liberalista quanto o manto regulatório próprio ao contratualismo do Direito Civil<sup>99</sup>.

Os primeiros debates sobre a existência do trabalho parassubordinado surgiram na década de cinquenta na Itália, quando a subordinação jurídica clássica dava indícios de que passaria por uma crise iminente<sup>100</sup>. De acordo com Pedreira, a

<sup>96</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9.<sup>a</sup> ed., Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, p. 291.

<sup>97</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11.<sup>a</sup> Edição. São Paulo: LTr, 2017, p.190-191

<sup>98</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Trabalhadores intelectuais**. 2004. Disponível em: <[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_69/Alice\\_Barros.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_69/Alice_Barros.pdf)>. Acesso em: 22 out. 2019.

<sup>99</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O direito do trabalho na contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; (COORD.), José Eduardo de Resende Chaves Chaves Júnior. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: Ltr, 2017.

<sup>100</sup> PAVIONE, Lucas dos Santos. A parassubordinação no direito do trabalho: perspectivas de uma releitura da subordinação no direito brasileiro. **Revista da AGU**, Brasília, v. 26, n. , p.203-221, out. 2010. Disponível em:

insuficiência dos critérios de autonomia e subordinação para a definição de determinadas relações de trabalho existentes foi o ponto de partida para as discussões. Outrossim, outros fatores que contribuíram para este quadro foram o surgimento de novas formas de trabalho e superproteção para alguns trabalhadores subordinados, enquanto os trabalhadores autônomos ficavam desvalidos de qualquer proteção jurídica<sup>101</sup>.

Deste modo, conforme aduz Furquim, em 1959 foi editada a Lei 741, a qual a doutrina aponta como a primeira normatização o trabalho parassubordinado. Conforme com esta lei, passou-se a atribuir ao governo a disciplina das relações de colaboração que se concretizassem em prestações de obra continuativa e coordenada<sup>102</sup>.

Posteriormente, o trabalho parassubordinado 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<sup>103</sup>.

Segundo Porto, as razões que justificaram a criação dessa nova figura *juslaboral* foram, basicamente,

[...] as transformações socioeconômicas ocorridas, sobretudo, a partir da segunda metade do século XX, surgiram trabalhadores que não são subordinados, e, sim, autônomos, mas são dependentes socioeconomicamente dos tomadores de seus serviços. Por essa razão, eles necessitam de tutelas trabalhistas, tradicionalmente asseguradas apenas aos empregados. A solução seria então a criação de um tipo normativo que abrangesse tais trabalhadores, com a correspondente atribuição de determinados direitos e garantias trabalhistas. Alguns consideram essa figura um *tertium genus* entre a autonomia e a subordinação, pois não se enquadra em nenhuma dessas duas, ao passo que outros a classificam como uma espécie do gênero trabalho autônomo<sup>104</sup>.

---

<<https://pdfs.semanticscholar.org/0ccd/6a3dede330e24d521f8cafdd78610ae77422.pdf>>. Acesso em: 28 out. 2019.

<sup>101</sup> PEDREIRA, Pinho. “Da “Velha” Parassubordinação ao Novo Contrato de Trabalho a Projeto. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 122, p. 343-352, abr-jun. 2006,

<sup>102</sup> FURQUIM, Maria Célia de Araújo. **Nem empregado, nem autônomo: parassubordinado**. São Paulo: LTr, 2013, p. 42.

<sup>103</sup> FURQUIM, Maria Célia de Araújo. **Nem empregado, nem autônomo: parassubordinado**. São Paulo: LTr, 2013, p. 42.

<sup>104</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009. p. 118.

A intenção era amparar tais empregados hipossuficientes processualmente em relação à divisão do ônus da prova, distribuindo essa incumbência para a parte que possuía maiores condições de realizá-la. À época, houve alguma extensão do ordenamento processual aos parassubordinados, assegurando-lhes as garantias processuais trabalhistas mínimas<sup>105</sup>.

Já na Espanha, outro país que recepcionou o instituto da parassubordinação, a legislação adotou proteção graduada aos trabalhadores – de maneira que tanto os autônomos, quanto os parassubordinados e os empregados, gozam de proteção trabalhista mínima. A Lei espanhola nº 20/2007<sup>106</sup> define os trabalhadores parassubordinados como aqueles que realizam atividade econômica ou profissional, a título lucrativo, com atuação habitual, contínua e pessoal do trabalhador, que em decorrência de sua situação particular é dependente economicamente<sup>107</sup> frente a um cliente principal. Ademais, o trabalhador parassubordinado não pode exercer a mesma atividade que os empregados da empresa do qual é dependente economicamente e deve dispor da estrutura e dos meios materiais necessários ao desenvolvimento de seu trabalho<sup>108</sup>.

Em que pese tais inclusões tenham como objetivo a inserção de trabalhadores que desempenhavam suas funções à margem do sistema legal, com o passar dos anos, o que se observa são sucessivas tentativas de se reduzir os

---

<sup>105</sup> “No Direito Italiano, a propósito - em que o conceito de parassubordinação mais produziu repercussões jurídicas, econômicas e sociais -, gerou-se efetivamente uma microrregulação normativa para os trabalhadores subordinados, muito inferior à clássica normatividade trabalhista, embora um pouco mais generosa do que o puro e simples absentismo normativo característico do contratualismo civil.” in DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O direito do trabalho na contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; (COORD.), José Eduardo de Resende Chaves Chaves Júnior. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: Ltr, 2017. p. 11-28.

<sup>106</sup> ESPAÑA. Constituição (2007). Ley nº 20, de 11 de julho de 2007. **Régimen Profesional del Trabajador Autónomo**. Madrid, 11 jul. 2007. Disponível em: <<https://www.boe.es/eli/es/l/2007/07/11/20/con>>. Acesso em: 06 nov. 2019.

<sup>107</sup> A aferição da dependência econômica do trabalhador é feita a partir de um critério objetivo trazido pela lei, qual seja, perceber cerca de 75 por cento de sua renda de um cliente principal. A lei à qual se faz referência é a de no. 20, de 11 de Julio de 2007. Ela pode ser encontrada no Boletín oficial del Estado, n.166, p.29964-29978, disponível em: [www.boe.es](http://www.boe.es). Acesso em 20 mar. 2019.

<sup>108</sup> CECATO, Maria Aurea Baroni; PESSOA, Anna Stephanie de Brito Veiga. A parassubordinação como instrumento de proteção laboral e social: enfrentar os impactos da dinâmica do capital no mundo do trabalho. In: wanise cabral silva (Org.). **Publicação XXI Congresso Nacional do CONPEDI/UFF: O Novo Constitucionalismo Latino Americano: desafios da sustentabilidade**. Niterói: Uff/niterói – Rj, 2012. p. 170-191. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=c46482dd5d39742f>>. Acesso em: 04 nov. 2019.

direitos fundamentais trabalhistas da população mundial a partir do instituto criado pela legislação italiana<sup>109</sup>.

### 3.1 CARACTERÍSTICAS

A partir da criação legislativa, a doutrina italiana dedicou-se à identificação das relações de trabalho parassubordinado, para as quais estabeleceu conceituação e características próprias, a fim de diferenciá-las das tradicionais categorias da subordinação e da autonomia<sup>110</sup>.

A priori, a relação de parassubordinação seria um *tertium genus* entre a relação de emprego e o trabalho autônomo ou livre. Trabalhadores que virtualmente seriam considerados autônomos são englobados ao processo produtivo pelo empreendimento empresarial, tornando-se responsáveis por alguns resultados e obrigações<sup>111</sup>.

Otávio Pinto e Silva define 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<sup>112</sup>.

Em sua obra, Alves amplia o conceito de parassubordinação, aduzindo que

a parassubordinação é uma espécie do gênero relação de trabalho – não é relação de emprego por faltar o elemento fático-jurídico da subordinação (clássica) – em que o trabalhador contratado desenvolve seu labor com pessoalidade, de forma não eventual, em benefício e no interesse de um contratante que coordena a prestação laborativa, sendo

<sup>109</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O DIREITO DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE: CLÁSSICAS FUNÇÕES E NOVOS DESAFIOS. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; (COORD.), José Eduardo de Resende Chaves Chaves Júnior. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: Ltr, 2017. p. 11-28.

<sup>110</sup> SOMMER, Débora Leques. **A incidência do princípio da proteção frente à relação de trabalho parassubordinado**. 2014. 89 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Jurídicas e Sociais, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/111918>>. Acesso em: 30 out. 2019.

<sup>111</sup> PAVIONE, Lucas dos Santos. A PARASSUBORDINAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO: perspectivas de uma releitura da subordinação no direito brasileiro. **Revista da AGU**, Brasília, v. 26, n. , p.203-221, out. 2010. Disponível em: <<https://pdfs.semanticscholar.org/0ccd/6a3dede330e24d521f8cafdd78610ae77422.pdf>>. Acesso em: 28 out. 2019.

<sup>112</sup> SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo:LTr, 2004, p. 102.

aquele a parte hipossuficiente da relação trabalhista mantida<sup>113</sup>.

Em síntese, estudiosos do tema, como Alves, Freitas, Machado, Pavione, Silva e Vasconcelos elencam como principais elementos constitutivos da relação de trabalho parassubordinado a “onerosidade; pessoalidade; 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”<sup>114</sup>. Neste ponto, passa-se examinar mais precisamente tais elementos.

A onerosidade aqui empregada é a mesma do trabalho subordinado e do trabalho autônomo. Deste modo, 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<sup>115</sup>.

Já a pessoalidade corresponde à exigência de que o trabalho seja prestado diretamente pelo colaborador. Portanto, para que se configure a pessoalidade, deve o trabalhador revestir-se da natureza jurídica de pessoa física, distante de características empresárias<sup>116</sup>. Contudo, uma vez que o atributo respeita a prevalência da pessoalidade, inexistem impedimentos a que o trabalhador se valha do auxílio de terceiros, desde que de forma apenas “complementar, o que significa que a principal carga de atividade deve ser desenvolvida pelo prestador pessoalmente contratado”<sup>117</sup>.

A ideia de continuidade vincula-se ao caráter não esporádico da atividade realizada, embora não deva ser compreendida em um sentido meramente cronológico. Devido à continuidade, compreende-se que a prestação dos serviços satisfaça interesses de ambas as partes, de modo que justifique o prolongamento

---

<sup>113</sup> ALVES, Amauri Cesar. **Novo contrato de emprego**: parassubordinação trabalhista. São Paulo: LTr, 2005, p. 91.

<sup>114</sup> MACHADO, Mariluce de Melo; FREITAS, Cláudia Glênia Silva de. A possibilidade de adoção do instituto da parassubordinação pelo direito do trabalho brasileiro. **Revista Raízes no Direito**, v.3, n.1, 2014. Disponível em:

<<http://periodicos.unievangelica.edu.br/index.php/raizesnodireito/article/view/1130/1053>>. Acesso em: 24 out. 2019.

<sup>115</sup> MACHADO, Mariluce de Melo; FREITAS, Cláudia Glênia Silva de. A possibilidade de adoção do instituto da parassubordinação pelo direito do trabalho brasileiro. **Revista Raízes no Direito**, v.3, n.1, 2014. Disponível em:

<<http://periodicos.unievangelica.edu.br/index.php/raizesnodireito/article/view/1130/1053>>. Acesso em: 24 out. 2019.

<sup>116</sup> ALVES, Amauri Cesar. **Novo contrato de emprego**: parassubordinação trabalhista. São Paulo: LTr, 2005, p. 30.

<sup>117</sup> SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 105.



da relação jurídica no tempo<sup>118</sup>.

A dependência econômica, ou hipossuficiência, está diretamente relacionada com a onerosidade, ou seja, aquele que presta serviços para outrem tem direito à sua contraprestação, ainda que não seja juridicamente subordinado. Todavia, no âmbito dos elementos constitutivos da parassubordinação, esta dependência está associada à debilidade econômico-social do obreiro.

Não se duvida que tal suposto reflita o motivo ensejador do instituto da parassubordinação, na medida em que objetiva estender a tutela juslaboral ao subgrupo de trabalhadores autônomos que apresentam uma posição de inferioridade contratual. Controverte-se, todavia, a respeito de consistir essa disparidade econômica e social, provocadora da desigualdade negocial, em um requisito do labor parassubordinado. O posicionamento que não admite tal atributo sustenta inexistir correspondência entre dependência econômica e parassubordinação, sendo aquela apenas a *ratio* desta<sup>119</sup>.

Todavia, cumpre ressaltar que a necessidade de dependência econômica para a caracterização da parassubordinação é requisito controvertido na doutrina, isto porque alguns doutrinadores não o consideram essencial<sup>120</sup>. Conforme leciona Robortella,

o grau de proteção deve centrar-se mais na debilidade contratual do que na intensidade da subordinação; a necessidade econômica e social é que determinará maior ou menor incidência da regra tutelar, num verdadeiro reencontro do direito do trabalho com a teoria da hipossuficiência<sup>121</sup>.

Por fim, a noção de coordenação é o elemento maior relevância ao conceito de parassubordinação, capaz de diferenciá-la das demais formas de prestação

---

<sup>118</sup> ALVES, Amauri Cesar. **Novo contrato de emprego**: parassubordinação trabalhista. São Paulo: LTr, 2005, p.30.

<sup>119</sup> AZEVEDO, Flávio Alexandre Luciano; SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. **Subordinação e parassubordinação nas relações de trabalho contemporâneas**: a configuração da relação de emprego e a garantia da universalidade dos direitos humanos. Cadernos de Direito Actual, n.3, 2015. Págs .385 – 410. Disponível em: <<http://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/58>>. Acesso em 20 out. 2019.

<sup>120</sup> ALVES, Laura Albuquerque Monteiro de Castro. **A parassubordinação como nova relação de trabalho**. 2017. 27 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufjf.br/jspui/bitstream/ufjf/6239/1/lauraalbuquerquemonteirodecastroalves.pdf>>. Acesso em: 24 out. 2019.

<sup>121</sup> ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Sujeitos da relação de emprego-empregado**: espécies. In: DUARTE, Bento Herculano. Manual de direito do trabalho: estudos em homenagem ao prof. Cássio Mesquita Barros. São Paulo: LTr, 1998, p. 183.

laboral<sup>122</sup>. Muitos 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<sup>123</sup>.

A colaboração, ligação funcional ou coordenação representa a junção dos objetivos traçados pelo prestador e pelo tomador. Silva assim disserta sobre esta característica:

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 para tanto critérios qualitativos, quantitativos e funcionais<sup>124</sup>.

Embora a relação parassubordinada seja marcada pela autonomia, isso não exclui a existência de uma espécie de supervisão ou controle sobre a organização do trabalho do prestador por parte do tomador dos serviços, mas que, em tese, não se confundia com aquele poder diretivo inerente à relação de trabalho subordinado. O prestador possui certa autonomia na forma como desempenha suas atividades e se submete a resultados previamente determinados pelo tomador, mediante o estabelecimento do modo, tempo e lugar da execução dos serviços<sup>125</sup>.

---

<sup>122</sup> MOLZ, Elisa. **A parassubordinação como nova forma de qualificação do trabalho humano frente aos direitos sociais**. 2018. 47 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/184557/001080582.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 31 out. 2019.

<sup>123</sup> Segundo Alice Barros Monteiro, há diversas posições doutrinárias existentes ao conceituar trabalho coordenado distinguindo de trabalho subordinado. 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 (in BARROS, Alice Monteiro de. **Trabalhadores Intelectuais**. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.39, n.69, jan./jun.2004, p.147-165).

<sup>124</sup> SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 102.

<sup>125</sup> PAVIONE, Lucas dos Santos. A parassubordinação no direito do trabalho: perspectivas de uma releitura da subordinação no direito brasileiro. **Revista da AGU**, Brasília, v. 26, n. , p.203-221, out. 2010. Disponível em: <<https://pdfs.semanticscholar.org/0ccd/6a3dede330e24d521f8cafdd78610ae77422.pdf>>. Acesso em: 28 out. 2019.

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<sup>126</sup>. 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<sup>127</sup>.

Ressalta-se que, evidentemente, o tomador de serviços poderá dirigir orientações quanto ao trabalho a ser prestado, todavia, 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”<sup>128</sup>.

### 3.2 A PARASSUBORDINAÇÃO NO DIREITO BRASILEIRO. O ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL

A parassubordinação é um conceito ainda em construção no ordenamento jurídico, não sendo admitido pela lei trabalhista brasileira. Cumpre destacar que somente em 2004 tais ações judiciais envolvendo o tema passaram a chegar aos tribunais trabalhistas, e desde então, ainda não se formou um consenso sobre como se devam julgar tais processos<sup>129</sup>.

Em face de tais controvérsias, no Congresso Nacional há um projeto em tramitação, o qual propõe a regular a parassubordinação. O Projeto de Lei (PL) nº

<sup>126</sup> MOLZ, Elisa. **A parassubordinação como nova forma de qualificação do trabalho humano frente aos direitos sociais**. 2018. 47 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/184557/001080582.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 31 out. 2019.

<sup>127</sup> SILVA, Otavio Pinto e O trabalho parassubordinado. **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, v. 97, p. 198, 2002.

<sup>128</sup> SILVA, Otavio Pinto e. O trabalho parassubordinado. **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, v. 97, p. 197, 2002

<sup>129</sup> MACHADO, Paulo Correa. **Competência da Justiça do trabalho para julgar os casos de parassubordinação**. 2013. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8141/Competencia-da-Justica-do-trabalho-para-julgar-os-casos-de-parassubordinacao>>. Acesso em: 31 out. 2019.

6671/2012<sup>130</sup> prevê o acréscimo de dispositivo ao artigo 652 da CLT<sup>131</sup>, o qual pretende regulamentar as relações como as de representantes comerciais, corretor, empreiteiro e subempreiteiro, entre outras profissões as quais a subordinação e a autonomia se confundem. Atualmente, tal PL encontra-se aguardando Deliberação de Recurso na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados<sup>132</sup>.

<sup>130</sup> BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 6671, de 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 juizes do trabalho e dá outras providências. Brasília, 2002. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=50588>>. Acesso em: 02 nov. 2019.

<sup>131</sup> 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 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. (in BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 6671, de 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 juizes do trabalho e dá outras providências. Brasília, 2002. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=50588>>. Acesso em: 02 nov. 2019.)

<sup>132</sup> BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 6671, de 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 juizes do trabalho e dá outras providências. Brasília, 2002. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=50588>>. Acesso em: 02 nov. 2019.

Com o projeto parado no legislativo, sem qualquer previsão de andamento, no Judiciário a situação tem se agravado, com os processos se acumulando. Em razão de tal indefinição, quando surge uma lide envolvendo um caso de parassubordinação, convencionou-se fazer uma primeira avaliação da gradação da subordinação existente na relação entre as partes.

Portanto, diante do caso concreto, ou seja, da discussão judicial sobre a existência ou não de um vínculo de trabalho subordinado, o operador do direito deve valorizar o elemento da subordinação, contudo, também deve dar o realce necessário aos aspectos da dependência econômica do trabalhador em relação ao seu tomador dos serviços. Portanto, deve buscar diversos elementos para fins de caracterização ou da relação de emprego. Como exemplos, temos: (a) quem fornece a matéria-prima; (b) de quem são os instrumentos para a realização do trabalho; (c) a exigência pelo tomador de que os serviços sejam prestados ou não de forma pessoal, aferindo, assim, a possibilidade de o trabalhador se fazer substituir quando da execução do trabalho; (d) a presença de cláusula de exclusividade quanto à prestação dos serviços; (e) o critério de remuneração (unidade tempo ou pela unidade produção); (f) a imposição de horários fixos ou flexíveis para a execução do trabalho; (g) a eventualidade ou não quanto ao trabalho executado; (h) com quem ficam os riscos da atividade econômica; (i) se o objeto do contrato é o trabalho ou o resultado do trabalho; (j) se os trabalhos são realizados mediante a subordinação ou não prestador ao tomador dos serviços; (l) se a atividade desenvolvida pelo trabalhador está inserida na dinâmica da atividade empresarial ou se relaciona com a própria finalidade desta atividade<sup>133</sup>.

Ou seja, caso trate-se de uma relação empregatícia com forte subordinação, formar-se-á o vínculo empregatício, regida pelo Direito do Trabalho. Todavia, se a subordinação for de intensidade inferior, tratar-se-á de uma relação de trabalho autônomo, regida pelo Direito Civil<sup>134</sup>, tendo a competência do processo declinada para a Justiça Comum.

De acordo com Barros, a qualificação jurídica da subordinação não é feita por meio de um critério abstrato, dada a permeabilidade que existe em sua linha divisória com o trabalho autônomo. É necessário, portanto, extrair sua qualificação da forma pela qual se realizou a prestação de serviços<sup>135</sup>.

---

<sup>133</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Uma reflexão sobre a "subordinação" como elemento essencial da relação de emprego. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, SP, v. 82, n. 1, p. 30-37, jan. 2018.

<sup>134</sup> CARVALHO, Gilmar Bruno Ribeiro de. **Parassubordinação**: defesa de uma nova categoria jurídica. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/imprimir/50345/parassubordinacao-defesa-de-uma-nova-categoria-juridica>>. Acesso em: 28 out. 2019.

<sup>135</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Ltr, 2016, p. 187.

A ementa abaixo colacionada é de fundamental importância para este estudo. Trata-se de uma decisão do TST tendo como relatoria o ministro Delgado, julgado em 18/03/2015 a qual passará a se analisar:

**A) AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL DEMONSTRANDO A EXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO. PRESENÇA DA SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. CORRETORA DE SEGUROS.** Afastamento das noções de parassubordinação e de informalidade. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor verificação da divergência jurisprudencial trazida no recurso de revista. Agravo de instrumento provido. (...)

**2. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL DEMONSTRANDO A EXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO. PRESENÇA DA SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. CORRETORA DE SEGUROS.** Afastamento das noções de parassubordinação e de informalidade. O Direito do Trabalho, classicamente e em sua matriz constitucional de 1988, é ramo jurídico de inclusão social e econômica, concretizador de direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º, CF). Volta-se a construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), erradicando a pobreza e a marginalização e reduzindo as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, IV, CF). Instrumento maior de valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, IV, art 170, caput e VIII, CF) e veículo mais pronunciado de garantia de segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualdade e justiça às pessoas na sociedade econômica (Preâmbulo da Constituição), o Direito do Trabalho não absorve fórmulas diversas de precarização do labor, como a parassubordinação e a informalidade. Registre-se que a subordinação enfatizada pela CLT (arts. 2º e 3º) não se circunscreve à dimensão tradicional, subjetiva, com profundas, intensas e irreprimíveis ordens do tomador ao obreiro. Pode a subordinação ser do tipo objetivo, em face da realização, pelo trabalhador, dos objetivos sociais da empresa. Ou pode ser simplesmente do tipo estrutural, harmonizando-se o obreiro à organização, dinâmica e cultura do empreendimento que lhe capta os serviços. Presente qualquer das dimensões da subordinação (subjetiva, objetiva ou estrutural), considera-se configurado esse elemento fático-jurídico da relação de emprego. Ademais, a vedação contida no art. 17 da Lei 4594/64 - de que o corretor de seguros seja empregado de empresa seguradora - só se legitima se resguardada a sua autonomia na condução dos negócios de corretagem, não sendo este o quadro fático delineado no acórdão regional, que, ao revés, consigna que o serviço desenvolvido pela Reclamante era dentro da agência do Banco Bradesco, sob sua subordinação. Recurso de revista conhecido e provido no aspecto<sup>136</sup>.

Entendimento semelhante se deu no Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, em um caso envolvendo um correspondente bancário:

<sup>136</sup> Brasília. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 133400-13.2008.5.15.0156. 3ª Turma. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Julgado em 05 de nov. 2014. Disponível em: < <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/e6dc5d775f626c4e39caff54d5794fe6> >. Acesso em 02 nov. 2019.

**TRT-PR-09-08-2011 VÍNCULO DE EMPREGO. CORRESPONDENTE BANCÁRIO. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. ALTERIDADE E PARASSUBORDINAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO DIRETO COM O BANCO.**

Se, no exercício das funções, o trabalhador executa tarefas inseridas no contexto das atividades essenciais ao processo produtivo da empresa, não se exige, para análise do elemento subordinação, prova de expedição de ordens e fiscalização direta, tampouco a presença do trabalhador no estabelecimento. Basta que se passe a ordenar a produção, o que traduz uma nova forma de organização produtiva, que tem raiz na empresa-mater, e que se ramifica e forma uma nova espécie de subordinação. Esta, de acordo com a doutrina, denomina-se "subordinação estrutural", em que o trabalho executado integra a estrutura da empresa, ao inserir o trabalhador na dinâmica empresarial do tomador de serviços, o que atrai a proteção das normas da CLT e, conseqüentemente, o reconhecimento de vínculo de emprego, especialmente quando evidenciada a presença de parassubordinação e alteridade-alheamento em favor do banco tomador. Recurso ordinário do autor, provido para reconhecer vínculo de emprego<sup>137</sup>.

Conforme a ementa acima colacionada, percebe-se claramente o afastamento de qualquer discussão acerca da teoria da parassubordinação. Tem-se uma posição firme na jurisprudência de que o direito não admite formas de precarização do trabalho como a parassubordinação<sup>138</sup>.

Em outro julgado proferido também pelo Ministro Delgado, compreendeu-se que embora o empregado não responda de forma tradicional a uma chefia imediata, estava o obreiro inserido na organização empresarial, o que bastaria para configurar a subordinação, culminando no vínculo empregatício.

**DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL DEMONSTRANDO A EXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO. PRESENÇA DA SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. CORRETORA DE SEGUROS.**

Afastamento das noções de parassubordinação e de informalidade. O Direito do Trabalho, classicamente e em sua matriz constitucional de 1988, é ramo jurídico de inclusão social e econômica, concretizador de direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º, CF). Volta-se a construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), erradicando a pobreza e a marginalização e reduzindo as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, IV, CF). Instrumento maior de valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, IV, art 170, caput e VIII, CF) e veículo mais pronunciado de garantia de segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualdade e justiça às pessoas na sociedade econômica (Preâmbulo da Constituição), o Direito do Trabalho não absorve fórmulas diversas de

<sup>137</sup> Curtitiba. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Acórdão nº 19255200914906. Relator: Desª Rosalie Michaele Bacila Batista. Julgado em 9 ago. 2011. Disponível em: < <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/9017834112a88beb4bfd3c0e74912862>>. Acesso em: 14 nov. 2019.

<sup>138</sup> MACHADO, Paulo Correa. **Competência da Justiça do trabalho para julgar os casos de parassubordinação.** 2013. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8141/Competencia-da-Justica-do-trabalho-para-julgar-os-casos-de-parassubordinacao>>. Acesso em: 31 out. 2019.

precarização do labor, como a parassubordinação e a informalidade. Registre-se que a subordinação enfatizada pela CLT (arts. 2º e 3º) não se circunscreve à dimensão tradicional, subjetiva, com profundas, intensas e irremediáveis ordens do tomador ao obreiro. Pode a subordinação ser do tipo objetivo, em face da realização, pelo trabalhador, dos objetivos sociais da empresa. Ou pode ser simplesmente do tipo estrutural, harmonizando-se o obreiro à organização, dinâmica e cultura do empreendimento que lhe capta os serviços. Presente qualquer das dimensões da subordinação (subjetiva, objetiva ou estrutural), considera-se configurado esse elemento fático-jurídico da relação de emprego. Ademais, a vedação contida no art. 17 da Lei 4594/64 - de que o corretor de seguros seja empregado de empresa seguradora - só se legitima se resguardada a sua autonomia na condução dos negócios de corretagem, não sendo este o quadro fático delineado no acórdão regional, que, ao revés, consigna que o serviço desenvolvido pela Reclamante era dentro da agência do Banco Bradesco, sob sua subordinação. Recurso de revista conhecido e provido no aspecto<sup>139</sup>.

Entendimento semelhante se deu no Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, em um caso envolvendo um correspondente bancário:

**TRT-PR-09-08-2011 VÍNCULO DE EMPREGO. CORRESPONDENTE BANCÁRIO. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. ALTERIDADE E PARASSUBORDINAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO DIRETO COM O BANCO.**

Se, no exercício das funções, o trabalhador executa tarefas inseridas no contexto das atividades essenciais ao processo produtivo da empresa, não se exige, para análise do elemento subordinação, prova de expedição de ordens e fiscalização direta, tampouco a presença do trabalhador no estabelecimento. Basta que se passe a ordenar a produção, o que traduz uma nova forma de organização produtiva, que tem raiz na empresa-mater, e que se ramifica e forma uma nova espécie de subordinação. Esta, de acordo com a doutrina, denomina-se "subordinação estrutural", em que o trabalho executado integra a estrutura da empresa, ao inserir o trabalhador na dinâmica empresarial do tomador de serviços, o que atrai a proteção das normas da CLT e, conseqüentemente, o reconhecimento de vínculo de emprego, especialmente quando evidenciada a presença de parassubordinação e alteridade-alheamento em favor do banco tomador. Recurso ordinário do autor, provido para reconhecer vínculo de emprego.<sup>140</sup>

No julgado acima nota-se que o tribunal compreendeu que não há necessidade que o obreiro demonstre, por meio de provas, ordens diretas para execução dos serviços referentes a atividades essenciais da empresa, apenas que o obreiro esteja inserido na atividade realizada pela empresa, para que tenha o vínculo de emprego reconhecido.

<sup>139</sup> Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista** nº 1580-69.2013.5.03.0012. Disponível em <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/184869302/recurso-de-revista-rr-15806920135030012/inteiro-teor-184869306?ref=serp>>. Acesso em 02 nov. 2019.

<sup>140</sup> Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. **Acórdão** nº 19255200914906. Disponível em: <<https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20199760/19255200914906-pr-19255-2009-14-9-0-6-trt-9?ref=serp>>. Acesso em: 01 nov. 2019.



Já em outro caso, oriundo do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, novamente observa-se a equiparação entre o trabalho subordinado e o trabalho parassubordinado.

**PARASSUBORDINAÇÃO. JORNALISTA. CORRESPONDENTE. NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO RELACIONADO COM A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.**

Encontra-se sob o manto da legislação trabalhista, porquanto presentes os pressupostos do art. 3º da CLT, a pessoa física que prestou pessoalmente os serviços de correspondente jornalístico, onerosamente. Ao exercer a atividade relacionada com a busca de notícias, bem como com a respectiva redação de informações e comentários sobre o fato jornalístico, o profissional inseriu-se no eixo em torno do qual gravita a atividade empresarial, de modo que, simultaneamente, como que se forças cinéticas, a não eventualidade e a subordinação, esta última ainda que de maneira mais tênue, se atritaram e legitimaram a caracterização da relação empregatícia. As novas e modernas formas de prestação de serviços avançam sobre o determinismo do art. 3º da CLT, e alargam o conceito da subordinação jurídica, que, a par de possuir diversos matizes, já admite a variação periférica da parassubordinação, isto é, do trabalho coordenado, cooperativo, prestado extramuros, distante da sua original concepção clássica de subsunção direta do tomador de serviços. Com a crescente e contínua horizontalização da empresa, que se movimenta para fora de diversas maneiras, inclusive via terceirização, via parassubordinação, via micro ateliers satélites, adveio o denominado fenômeno da desverticalização da subordinação, que continua a ser o mesmo instituto, mas com traços modernos, com roupagem diferente, caracterizada por um sistema de coordenação, de amarração da prestação de serviços ao empreendimento por fios menos visíveis, por cordões menos densos. Contudo, os profissionais, principalmente os dotados de formação intelectual, transitam ao lado e se interpenetram na subordinação, para cujo centro são atraídos, não se inserindo na esfera contratual do trabalho autônomo, que, a cada dia, disputa mais espaço com o trabalho subordinado. Neste contexto social moderno, é preciso muito cuidado para que os valores jurídicos do trabalho não se curvem indistintamente aos fatores econômicos, devendo ambos serem avaliados à luz da formação histórica e dos princípios informadores do Direito do Trabalho, de onde nasce e para onde volta todo o sistema justralhista. O veio da integração objetiva do trabalhador num sistema de trocas coordenadas de necessidades cria a figura da parassubordinação e não da para-autonomia. Se a região é de densa nebulosidade, isto é, de verdadeiro fog jurídico, a atração da relação jurídica realiza-se para dentro da CLT e não para dentro do Código Civil, que pouco valoriza e dignifica o trabalho do homem, que é muito livre para contratar, mas muito pouco livre para ajustar de maneira justa as cláusulas deste contrato<sup>141</sup>.

---

<sup>141</sup> Belo Horizonte. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão nº 00073.2005.103.03.00.5. 4ª Turma. Relator: Des. Luiz Otavio Linhares Renault. Julgado em 1 out. 2005. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pIdAcordao=354478&acesso=437115f27781c46c439dbbe5c7bdcca3>>. Acesso em: 01 nov. 2019.

Atenta-se que o fundamento do acórdão se baseia na justificativa que, embora profissões mudem, a subordinação continuará a mesma e sempre evoluirá para abarcar as novas formas e relações de trabalho<sup>142</sup>.

Todavia, alguns casos são mais complexos de se analisar justamente pela natureza da atividade. É o caso dos representantes comerciais. Nestes tipos de lide, não é raro de se encontrar julgados em que não reconheça como relação de emprego o trabalho de representação comercial, e, sim, como relação de trabalho autônomo<sup>143</sup>.

#### **REPRESENTAÇÃO COMERCIAL SUFICIENTEMENTE CARACTERIZADA. VÍNCULO DE EMPREGO INEXISTENTE.**

Conforme o art. 3º da CLT, quando uma pessoa física presta pessoalmente serviços não eventuais, com subordinação e mediante salário, a outra pessoa, física ou jurídica, que, nos termos do artigo 2º da CLT, colhe os frutos de sua atividade e assume os riscos do empreendimento, configura-se a relação de emprego regulada pela legislação consolidada. Por outro lado, conforme o art. 1º da Lei 4.886/65 se uma pessoa física ou jurídica, sem relação de emprego, exerce, em caráter não eventual, com ou sem exclusividade, mediação para a realização de negócios mercantis, agenciando propostas ou pedidos para transmissão ao contratante de seus serviços, praticando ou não atos relacionados com a execução de negócios, configura-se somente a representação comercial, sem vínculo de emprego. O traço diferenciador é a subordinação, por isso é imprescindível analisar a forma e intensidade do controle da reclamada sobre o trabalho do reclamante, para identificar a relação como subordinada ou autônoma. Constatada a inexistência de subordinação jurídica, inexistente vínculo de emprego. Sentença mantida<sup>144</sup>.

**REPRESENTAÇÃO COMERCIAL** - A representação comercial autônoma guarda traços similares ao contrato de emprego, tendo em vista que os elementos pessoalidade e não eventualidade, ínsitos à prestação dos serviços, estão contidos no texto legal. Nesse compasso, o reconhecimento da relação de emprego com a consequente descaracterização do contrato de representação comercial demanda prova forte e indubitosa, notadamente quanto ao elemento que os distinguem - a subordinação jurídica. Os artigos 27 e 28 da Lei 4.886/65 contemplam inúmeras obrigações por parte do representante que, à primeira vista, podem ser confundidas com a subordinação jurídica decorrente do poder diretivo do empregador. Nesse sentido, a atividade de representação comercial vem

<sup>142</sup> CARVALHO, Gilmar Bruno Ribeiro de. **Parassubordinação**: defesa de uma nova categoria jurídica. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/imprimir/50345/parassubordinacao-defesa-de-uma-nova-categoria-juridica>>. Acesso em: 28 out. 2019.

<sup>143</sup> CARVALHO, Gilmar Bruno Ribeiro de. **Parassubordinação**: defesa de uma nova categoria jurídica. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/imprimir/50345/parassubordinacao-defesa-de-uma-nova-categoria-juridica>>. Acesso em: 28 out. 2019.

<sup>144</sup> Porto Alegre. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 4ª Turma. **Acórdão** nº 00215447320175040014. Relator: Desª Ana Luiza Heineck Kruse. Julgado em 2 de out. 2019. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/765056672/rot-215447320175040014?ref=serp>. Acesso em: 16 nov. 2019.

sendo classificada dentro uma nova *fattispecie* de relação de trabalho – a parassubordinação<sup>145</sup>.

É ônus do obreiro provar a relação de emprego, logo, tais demandas geram inseguranças para o representante comercial, uma vez que a prova apresentada pelo reclamante deverá ser robusta para comprovar a subordinação a qual estava submetido. Caso não tenha sucesso, uma vez caracterizados os elementos de trabalho autônomo, o entendimento é da improcedência da demanda<sup>146</sup>.

Como se pode observar, nos casos exemplificados percebe-se que os Tribunais, ao julgar demandas de relação de trabalho que preenchem os pilares caracterizadores da parassubordinação acabam seguindo a aplicação binária subordinação x autonomia. É um entendimento que tem entre as suas principais influências a doutrina de Cassar<sup>147</sup> (mais tolerante a outras figuras juslaborais) bem como do Ministro Delgado<sup>148</sup> (mais protetiva ao obreiro), de modo que é possível dizer que não existe na jurisprudência brasileira um precedente que reconheça a relação de trabalho parassubordinado como um instituto próprio<sup>149</sup>.

### 3.3 NORMATIZAÇÃO DA PARASSUBORDINAÇÃO NO BRASIL

Como o cenário da parassubordinação é indefinido no ordenamento jurídico brasileiro, e em face do princípio da segurança jurídica, se faz necessário que seja adotada uma posição definitiva quanto ao correto tratamento da parassubordinação, seja por parte do poder legislativo, instituindo uma legislação específica para estes

---

<sup>145</sup> Salvador. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **Acórdão** nº 0000379-90.2011.5.05.0421. 2ª Turma. Relator: Desª Graça Laranjeira. Julgado em 17 mar. 2014. Disponível em: <<https://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/159027224/recurso-ordinario-record-3799020115050421-ba-0000379-9020115050421?ref=serp>>. Acesso em 16 nov. 2019.

<sup>146</sup> PAVIONE, Lucas dos Santos. A parassubordinação no direito do trabalho: perspectivas de uma releitura da subordinação no direito brasileiro. **Revista da AGU**, Brasília, v. 26, n. , p.203-221, out. 2010. Disponível em: <<https://pdfs.semanticscholar.org/0ccd/6a3dede330e24d521f8cafdd78610ae77422.pdf>>. Acesso em: 28 out. 2019.

<sup>147</sup> Segundo Cassar, “a parassubordinação é sinônimo de subordinação e designa o estado de sujeição do trabalhador que não é empregado, podendo ser autônomo, eventual, ou de qualquer outra espécie. Existem trabalhadores que se situam na zona grise, cinzenta, numa zona fronteira, de difícil classificação como empregado ou como não empregado. Quando não forem empregados, apesar das características similares às destes, a subordinação toma o nome de parassubordinação. (in CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9.ª ed., Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014).

<sup>148</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTR, 2017.

<sup>149</sup> CARVALHO, Gilmar Bruno Ribeiro de. **Parassubordinação: defesa de uma nova categoria jurídica**. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/imprimir/50345/parassubordinacao-defesa-de-uma-nova-categoria-juridica>>. Acesso em: 28 out. 2019.

obreiros, ou pelo Poder Judiciário, mediante a ampliação do conceito de subordinação<sup>150</sup>.

Partindo destes pressupostos e levando em consideração que atualmente o Direito do Trabalho pátrio é baseado numa concepção dicotômica, subdividida em trabalho autônomo e emprego subordinado, se faz necessário analisar como uma eventual normatização do instituto da parassubordinação, um gênero intermediário entre estes dois já existentes, pode repercutir para os trabalhadores: se como uma forma de assegurar garantias mínimas ou como mais um catalisador da precarização das relações trabalhistas.

### **3.3.1 A normatização da parassubordinação como promoção do direito do trabalho**

Resta evidente que os novos meios de produção facilitaram o surgimento de novas formas de trabalho, bem como que estas novas formas de labor, em sua maioria, não se moldam perfeitamente ao padrão de subordinação exigido pelo Direito do Trabalho para configuração de vínculo empregatício – ficando estes aquém de direitos previdenciários e trabalhistas mínimos que possam garantir a manutenção de suas famílias em caso de morte e a própria velhice do trabalhador<sup>151</sup>.

Neste ponto, reitera-se que na atual conjuntura brasileira, na qual há uma combinação de crise econômica e de alto índice de desemprego, o tomador de serviços tende, quase que naturalmente, por optar pelo trabalhador autônomo, em virtude das facilidades da contratação, uma vez que é muito mais simples realizar alterações de salários, demanda de serviços, sem mencionar a redução dos custos com os impostos envolvidos quando comparados à contratação de um empregado formal<sup>152</sup>. Por sua vez, o trabalhador se sujeita à contratação como autônomo para

---

<sup>150</sup> MACHADO, Mariluce de Melo; FREITAS, Cláudia Glênia Silva de. A possibilidade de adoção do instituto da parassubordinação pelo direito do trabalho brasileiro. **Revista Raízes no Direito**, v.3, n.1, 2014. Disponível em: <<http://periodicos.unievangelica.edu.br/index.php/raizesnodireito/article/view/1130/1053>>. Acesso em: 24 out. 2019.

<sup>151</sup> BULGUERONI, Renata Orsi. **Parassubordinação**: origens, elementos, espécies e tutela. Reforma do mercado de trabalho: a experiência italiana. São Paulo : Ltr, 2010.

<sup>152</sup> DELGADO, Patrícia do Nascimento. **A normatização do trabalho parassubordinado como um terceiro gênero laboral no Brasil**: sim ou não? Brasília: Centro Universitário de Brasília, 2019. Disponível em: <[https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/13412/4/E-book%20\\_Caderno%20p%C3%B3s%20Direito%20\\_%20Direito%20do%20Trabalho%20Contempor%C3%A2neo.pdf](https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/13412/4/E-book%20_Caderno%20p%C3%B3s%20Direito%20_%20Direito%20do%20Trabalho%20Contempor%C3%A2neo.pdf)>. Acesso em: 28 out. 2019.

não ficar sem trabalho, embora seja formalmente assim classificado. Na prática, tem características predominantemente de um empregado subordinado<sup>153</sup>.

Um grupo cada vez mais minoritário estará no topo dos assalariados. Entretanto, a instabilidade poderá levá-lo a ruir face qualquer oscilação do mercado, com seus tempos, movimentos, espaços e territórios em constante mutação. A esses se somam ainda uma massa de “empreendedores”, uma mescla de burguês-de-si-próprio e proletário-de-si-mesmo. Mas é bom recordar que há várias resistências nos espaços de trabalho e nas lutas sindicais a essas formas de trabalho que procuram ocultar seu assalariamento, por meio do mito do trabalho autônomo<sup>154</sup>.

É neste ambiente que a normatização da parassubordinação como um terceiro gênero laboral e de competência da Justiça do Trabalho se mostra benéfica. O reconhecimento do instituto garantirá, enfim, segurança jurídica sobre o tema; possibilidade de vínculo de cooperação, preservando a liberdade dos contratantes de convencionarem cláusulas benéficas para ambos; além de assegurar o enquadramento correto do trabalhador, atribuindo-lhe garantias trabalhistas, bem como previdenciárias<sup>155</sup>.

Haja vista, a segurança jurídica segue uma incógnita, uma vez que ainda não há pacificação sobre o tema, e no Legislativo, o Projeto de Lei segue sem tramitação, omitindo-se a Câmara do dever de regulamentar tal prática. Sem um consenso, hoje os processos judiciais envolvendo a parassubordinação são permeados de insegurança jurídica, muitas vezes a sentença dependendo da prova produzida nos autos. Dessa forma, há o risco iminente de que trabalhadores que preencham todos os pré-requisitos para caracterização de vínculo de emprego sejam enquadrados pela jurisprudência como empregados e outros, como trabalhadores autônomos – mesmo em casos de obreiros que trabalhavam em um mesmo setor. Não se coaduna com a história do Direito do Trabalho brasileiro a insegurança que promovem decisões diversas para casos concretos iguais<sup>156</sup>. Nesse sentido, aduz Carvalho

---

<sup>153</sup> CARVALHO, Gilmar Bruno Ribeiro de. **Parassubordinação**: defesa de uma nova categoria jurídica. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/imprimir/50345/parassubordinacao-defesa-de-uma-nova-categoria-juridica>>. Acesso em: 28 out. 2019.

<sup>154</sup> ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão**. São Paulo: Boitempo, 2018, págs. 39-40.

<sup>155</sup> CARVALHO, Gilmar Bruno Ribeiro de. **Parassubordinação**: defesa de uma nova categoria jurídica. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/imprimir/50345/parassubordinacao-defesa-de-uma-nova-categoria-juridica>>. Acesso em: 28 out. 2019.

<sup>156</sup> CARVALHO, Gilmar Bruno Ribeiro de. **Parassubordinação**: defesa de uma nova categoria jurídica. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/imprimir/50345/parassubordinacao-defesa-de-uma-nova-categoria-juridica>>. Acesso em: 28 out. 2019.

Nenhum investidor quer colocar seu dinheiro em um país que seus magistrados julgam em um sistema de “roleta Russa”, levando a justiça a um sistema medieval de julgamento.

É preciso tomar muito cuidado, porque o normal de um país que pretende se desenvolver é a justiça se adequar as novas relações de mercado e avanço das relações sociais, isso em todas as esferas do direito, de modo a conter os abusos e enquadrar a sociedade aos princípios e patamares mínimos vigentes em determinada nação<sup>157</sup>.

Deste modo, a normatização da parassubordinação como um terceiro gênero tende a beneficiar o trabalhador, pois assim se permitirá o enquadramento correto destes obreiros, além de atribuir-lhes a proteção da Justiça do Trabalho, a qual é qualificada para tutelar toda e qualquer relação trabalhista<sup>158</sup>. Todavia, a regulamentação deve se dar com garantias a esse novo gênero. Sobre os direitos atribuídos aos parassubordinados, Moreira destaca que:

Os países que já aprovaram leis para o assunto, tiveram preocupação especial em regulamentar as seguintes questões: (i) segurança social (pensões, acidentes e doenças profissionais, proteção na maternidade, benefício em razão de doença); (ii) normas de procedimento sobre questões laborais; (iii) férias; (iv) acordos coletivos<sup>159</sup>.

Para Carvalho, caso a parassubordinação venha a ser regulamentada no Brasil, tais trabalhadores devem ganhar a proteção legal através de uma legislação compatível com as características de nosso país, através de fiscalização séria e fomento ao pagamento de impostos e verbas que, no longo prazo, assegurem uma velhice tranquila ao obreiro, como, por exemplo, contribuições previdenciárias e depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Equiparar os trabalhadores parassubordinados aos subordinados, estendendo todos os direitos trabalhistas sem considerar as peculiaridades de cada caso é fomentar a informalidade e desemprego. Claro que adoção da parassubordinação como instituto próprio não é a panaceia geral que irá curar todas as dificuldades que a precarização do trabalho impõe aos

<sup>157</sup> CARVALHO, Gilmar Bruno Ribeiro de. **Parassubordinação**: defesa de uma nova categoria jurídica. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/imprimir/50345/parassubordinacao-defesa-de-uma-nova-categoria-juridica>>. Acesso em: 28 out. 2019.

<sup>158</sup> MACHADO, Mariluce de Melo; FREITAS, Cláudia Glênia Silva de. A possibilidade de adoção do instituto da parassubordinação pelo direito do trabalho brasileiro. **Revista Raízes no Direito**, v.3, n.1, 2014. Disponível em: <<http://periodicos.unievangelica.edu.br/index.php/raizesnodireito/article/view/1130/1053>>. Acesso em: 24 out. 2019.

<sup>159</sup> MOREIRA, Adriano Jannuzzi. Pejotização e parassubordinação: o direito do trabalho frente a esta nova realidade e os passivos trabalhistas, previdenciários pela caracterização da relação de emprego. **Revista Faculdade Arnaldo Janssen Direito**, Belo Horizonte/MG, v. 4, n. 4, p. 69-100, jan./dez. 2012. Disponível em: <<http://www.faculdadearnaldo.edu.br/revista/index.php/faculdadedireitoarnaldo/index>>. Acesso em 24 out. 2019.

trabalhadores do Brasil, todavia se tivemos uma legislação compatível com nossa realidade que disponha de meios objetivos de fiscalização, nesse ponto haverá um avanço contra o trabalho informal que não é visto pelo direito<sup>160</sup>.

Logo, o trabalhador parassubordinado estaria coberto por todos os trâmites processuais trabalhistas e alguns institutos de direito material<sup>161</sup>, de maneira a tornar a parassubordinação um instrumento formal de contratação, cuja maior marca seria a cooperação entre as partes.

Neste ponto, Sachs sustenta que cooperação e autonomia entre as partes são capazes de associar trabalho autogerido e vida digna. Nesse sentido, Sachs defende que é na promoção do autoemprego<sup>162</sup> que há possibilidade de se promover o desenvolvimento, permitindo que os trabalhadores manifestem toda a sua potencialidade, talento e imaginação, “mediante empreendimentos individuais e coletivos, numa combinação de trabalho autônomo e heterônomo e de tempo dedicado a atividades não produtivas”<sup>163</sup>.

Ou seja, Sachs vê no trabalho parassubordinado uma saída para a precarização das relações trabalhistas, como meio de libertação do trabalhador, permitindo que este realize o seu trabalho de maneira a desenvolver suas capacidades e de se tornar, futuramente, um empreendedor capaz de oferecer oportunidades de trabalho a outros cidadãos. Por outro lado, referindo às atividades não produtivas – tais como de lazer –, observa, ainda, que o autoemprego permite também a autodeterminação do tempo dedicado ao labor, reservando para si o que dedicaria ao lazer e ao descanso. Por essas possibilidades de autodeterminação, que vão além do feitiço adotado para a prestação de serviços, o autoemprego seria a modalidade de labor que mais provavelmente conduziria ao desenvolvimento pleno do trabalhador.

---

<sup>160</sup> CARVALHO, Gilmar Bruno Ribeiro de. **Parassubordinação**: defesa de uma nova categoria jurídica. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/imprimir/50345/parassubordinacao-defesa-de-uma-nova-categoria-juridica>>. Acesso em: 28 out. 2019.

<sup>161</sup> <sup>161</sup> MOREIRA, Adriano Jannuzzi. Pejotização e parassubordinação: o direito do trabalho frente a esta nova realidade e os passivos trabalhistas, previdenciários pela caracterização da relação de emprego. **Revista Faculdade Arnaldo Janssen Direito**, Belo Horizonte/MG, v. 4, n. 4, p. 69-100, jan./dez. 2012. Disponível em: <<http://www.faculdadearnaldo.edu.br/revista/index.php/faculdadedireitoarnaldo/index>>. Acesso em 24 out. 2019.

<sup>162</sup> Autoemprego é como Sachs denomina o trabalho por conta própria.

<sup>163</sup> SACHS, Ignacy. **Desenvolvimento incluyente, sustentável, sustentado**. Rio de Janeiro: Garamond, 2008, págs 116 e 117.

Assim, a normatização do presente instituto permitiria a inserção do trabalhador parassubordinado no âmbito da justiça laboral, o que fortalece o próprio Direito do Trabalho, acarretando maior proteção para o trabalhador, que sairá da genérica normatividade do Direito Civil aplicável aos autônomos. Conseqüentemente também daria fim à atual insegurança jurídica acerca do tema, bem como reduziria o número de brasileiros que tem de recorrer à informalidade para o sustento de suas famílias<sup>164</sup>.

### 3.3.2 A normatização da parassubordinação como chancela da precarização das relações de trabalho

A outra face da eventual normatização da parassubordinação como um possível terceiro gênero laboral remete para a precarização das relações de trabalho. A contratação destes trabalhadores, muitas vezes sob um falso vínculo de coordenação, serve para que o tomador do serviço se esquive da alçada das normas trabalhistas, já que estes funcionários recebem tratamento assemelhado ao dos trabalhadores autônomos<sup>165</sup>.

Nessas hipóteses de relações de trabalho parassubordinado não é difícil pensar em hipóteses de fraude ao contrato de emprego, prestações de serviços de difícil enquadramento. Nestes casos, tais trabalhadores ficam em uma zona intermediária, cinzenta ou "zona *grise*" como descreve a doutrina de Barros, conforme passamos a expor:

A qualificação, em concreto, de uma determinada relação como de trabalho subordinado ou autônomo poderá ser difícil e controvertida, principalmente nas hipóteses que se situam na chamada "zona *grise*", isto é, zona cinzenta ou fronteira habitada por trabalhadores que tanto poderão ser enquadrados como autônomos, fora da órbita do Direito do Trabalho. A

---

<sup>164</sup> CECATO, Maria Aurea Baroni; PESSOA, Anna Stephanie de Brito Veiga. A parassubordinação como instrumento de proteção laboral e social: enfrentar os impactos da dinâmica do capital no mundo do trabalho. In: wanise cabral silva (Org.). **Publicação XXI Congresso Nacional do CONPEDI/UFF: O Novo Constitucionalismo Latino Americano: desafios da sustentabilidade**. Niterói: Uff/niterói – Rj, 2012. p. 170-191. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=c46482dd5d39742f>>. Acesso em: 04 nov. 2019.

<sup>165</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O direito do trabalho na contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; (COORD.), José Eduardo de Resende Chaves Chaves Júnior. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: Ltr, 2017.



jurisprudência tem sustentado que a questão deverá ser resolvida em face das circunstâncias específicas de cada caso concreto<sup>166</sup>.

Nesse sentido, além de ser uma ferramenta para possíveis fraudes, tal situação vem tornando a subordinação jurídica, requisito fundamental para a configuração da relação de emprego, cada vez mais sutil, fato que serve de alicerce para uma maior exploração da mão de obra do trabalhador e a redução gradativa dos empregados tipicamente subordinados, afastando-se progressivamente a incidência da Justiça do Trabalho. Sobre o tema, Porto destaca:

A parassubordinação, na realidade, encobre ou mascara a redução operada no conceito de subordinação. Quando se afirma que o trabalhador é parassubordinado, é como se dissesse que, sem essa figura, ele seria considerado autônomo, não tendo direito trabalhista algum, então aquela propicia ao menos que lhe sejam conferidas algumas tutelas. Mas, na verdade, se a parassubordinação não existisse, ele seria considerado um empregado, sendo protegido integralmente – e não parcial e insuficientemente – pelo Direito do Trabalho<sup>167</sup>.

Assim, em um primeiro momento a formalização do instituto da parassubordinação como um terceiro gênero empregatício até aparenta ser uma forma de aumento da incidência da competência laboral, por conceder determinada tutela trabalhista ao parassubordinado e que, caso não houvesse sua previsão legal, seria classificado como um trabalhador autônomo e sem qualquer proteção trabalhista<sup>168</sup>. Ademais, neste ponto, cumpre ressaltar que a Reforma Trabalhista, instituída pela lei 13.467/2017, afastou ainda mais essa parcela de trabalhadores da tutela da Justiça Especializada. Conforme a nova redação do artigo 442-B,

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação<sup>169</sup>.

---

<sup>166</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6º. Ed., São Paulo: LTr, 2010, págs.318-321.

<sup>167</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **A parassubordinação como forma de discriminação**. RDRST, Brasília, v.3, n. 1, 2017. p 145.

<sup>168</sup> AZEVEDO, Flávio Alexandre Luciano; SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. **Subordinação e parassubordinação nas relações de trabalho contemporâneas**: a configuração da relação de emprego e a garantia da universalidade dos direitos humanos. Cadernos de Direito Actual, n.3, 2015. p.385 – 410. Disponível em: <<http://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/58>>. Acesso em 20 out. 2019.

<sup>169</sup> BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. Lei nº 13.467, de 11 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.. Brasília, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 16 nov. 2019.

Como se pode observar, o novo texto de lei buscou negar a existência do vínculo empregatício ao empregado categorizado como autônomo, relativizado o requisito da habitualidade do art. 3º, da CLT e ainda autorizado a exclusividade para esse tipo de contratação.

No entanto, o contraponto ao instituto da parassubordinação aponta que a criação de uma legislação específica para os parassubordinados não é a maneira ideal de conferir uma justa tutela para estes trabalhadores. Ao se normatizar o trabalhador parassubordinado e atribuir um patamar inferior de direitos trabalhistas a eles estar-se-ia diante de uma diferença de tratamento para com os empregados subordinados sem justificativa satisfatória, o que violaria o princípio constitucional de isonomia, chancelando a precarização das relações de trabalho<sup>170</sup>.

Por meio da parassubordinação, atribui-se a determinados trabalhadores um patamar de tutelas bastante inferior àquele assegurado aos empregados, sem um motivo suficiente para justificá-lo, o que configura verdadeira discriminação. De fato, a razão de ser das normas trabalhistas não é a presença de uma heterodireção patronal forte e constante sobre a prestação laborativa, mas sim a hipossuficiência do obreiro. Esta se faz presente tanto no caso dos empregados, quanto na hipótese dos trabalhadores parassubordinados, razão pela qual a diferença de tratamento entre eles não se justifica, configurando verdadeira discriminação<sup>171</sup>.

Como exposto, o parassubordinado, embora apresente características predominantemente semelhantes aos empregados subordinados, não são equiparados em virtude da presença do vínculo de coordenação e a consequente ausência de subordinação jurídica. É neste contexto que se constata que a ideia clássica de presença ou ausência de subordinação jurídica não se mostra mais autossuficiente para distinguir as mais diversas espécies de prestação de serviço.

Ocorre que a presença de um vínculo de coordenação ou subordinação na relação de trabalho não é capaz de justificar a discrepância de tratamento entre o trabalhador parassubordinado e o subordinado, tendo em vista que a razão de ser da proteção juslaboral não reside neste elemento, mas na hipossuficiência do obreiro, a qual está presente em ambos os casos, além da vinculação de suas funções à dinâmica estrutural da atividade econômica<sup>172</sup>.

---

<sup>170</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **A parassubordinação como forma de discriminação**. RDRST, Brasília, v.3, n. 1, 2017.

<sup>171</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **A parassubordinação como forma de discriminação**. RDRST, Brasília, v.3, n. 1, 2017, p. 152.

<sup>172</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. **A parassubordinação como forma de discriminação**. RDRST, Brasília, v.3, n. 1, 2017

Como é sabido, o critério da subordinação clássica como elemento indispensável à configuração da relação de emprego está em crise, sendo até mesmo intitulado como “crise da subordinação”. Tal situação é real e demanda uma atualização e absorção das novas realidades laborais pelas normas trabalhistas. Assim, o Direito do Trabalho avança para a subordinação estrutural, situação em que o trabalhador está incluído na organização do tomador e pode ou não estar vinculado às suas ordens, mas devendo receber tutela da justiça laboral<sup>173</sup>.

É por este motivo que a subordinação estrutural desponta como o critério justo para a identificação correta da relação de emprego. Assim, uma vez que neste caso o trabalhador, embora não se subordine ao poder diretivo do tomador, deverá seguir as diretrizes ou parâmetros de controle estabelecidos pelo tomador na realização de suas atividades, tal fato reflete a integração do parassubordinado na organização/estruturação da atividade econômica, materializando a subordinação estrutural nas relações parassubordinadas<sup>174</sup>.

Como se pode observar, a subordinação estrutural é um instituto ampliativo do Direito do Trabalho, que busca estender o alcance da tutela trabalhista às novas formas de prestação de serviços e não simplesmente criar uma nova categoria de trabalhadores através de um terceiro gênero laboral como a normatização da parassubordinação<sup>175</sup>.

A nova realidade social reivindica um modelo juslaboral mais amplo, com ênfase no trabalho propriamente dito, sendo que tal mudança de paradigmas é essencial até mesmo para a existência do Direito do Trabalho, já que esta ampliação conduz para que outras formas de trabalho atípicas também passem a fazer parte do espectro integral da proteção jurídica da Justiça do Trabalho<sup>176</sup>.

---

<sup>173</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Uma reflexão sobre a "subordinação" como elemento essencial da relação de emprego. **Revista Ltr**: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 82, n. 1, p. 30-37, jan. 2018.

<sup>174</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTR, 2017, págs. 327-330.

<sup>175</sup> DIMOVCI, Guilherme. **Parassubordinação e subordinação estrutural enquanto soluções para a crise da subordinação**: a perspectiva do Tribunal Superior do Trabalho. 2016. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/23927>>. Acesso em: 24 out. 2019.

<sup>176</sup> DELGADO, Patrícia do Nascimento. **A normatização do trabalho parassubordinado como um terceiro gênero laboral no Brasil**: sim ou não? Brasília: Centro Universitário de Brasília, 2019. Disponível em: <[https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/13412/4/E-book%20\\_%20Caderno%20p%C3%B3s%20Direito%20\\_%20Direito%20do%20Trabalho%20Contempor%C3%A2neo.pdf](https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/13412/4/E-book%20_%20Caderno%20p%C3%B3s%20Direito%20_%20Direito%20do%20Trabalho%20Contempor%C3%A2neo.pdf)>. Acesso em: 28 out. 2019.

## 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo realizar um debate sobre uma figura juslaboral não regulamentada, bem como sequer reconhecida pelos nossos tribunais: a parassubordinação. Em consequência dessa desregulamentação e não reconhecimento, hoje, milhares de trabalhadores que se encaixam nessa categoria se encontram num limbo jurídico. Assim, há uma gama de trabalhadores que ficam à margem da legislação trabalhista, bem como previdenciária, pois findam por receber tratamento típico de autônomo.

Criada pelo Direito Italiano nos anos 1950, sendo já adotada por outros países, o Direito do Trabalho Brasileiro ainda se mostra resistente à parassubordinação como uma terceira figura juslaboral. Isso porque, embora muito semelhante com uma relação de emprego, a qual há de ser exercida por pessoa física, com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e, na parassubordinação, ao invés de subordinação jurídica – requisito fundamental para caracterização do vínculo empregatício –, há cooperação, *i.e.*, coordenação, proporcionando a este profissional determinada autonomia em seu labor, o que aproxima essa figura do trabalhador autônomo.

Deste modo, a parassubordinação está em uma zona intermediária – “zona *gris*” – entre o emprego formal, submetido à subordinação jurídica, tutelado pelo Direito do Trabalho; e o trabalho autônomo, sem subordinação, regida pelo Código Civil, combinada com relativa dependência econômica deste trabalhador em relação a quem o contrata. Cumpre reiterar que, quando o profissional presta serviços nesta condição, o trabalhador labora sem qualquer proteção legal quanto a direitos trabalhistas e previdenciários.

Embora ainda não exista regulamentação quanto à prática da parassubordinação, em tempos de crise, com altos índices de desemprego, muitos trabalhadores têm se sujeitado a esse tipo de trabalho, a fim de garantir seu sustento, aumentando cada vez mais o número de trabalhadores informais no Brasil. Nesta senda, no Congresso Nacional já há um projeto em tramitação, o qual propõe regular a parassubordinação. Todavia, atualmente o PL nº 6671/2012 encontra-se parado, sem qualquer previsão de andamento. Enquanto no Legislativo a controvérsia não se resolve, no Judiciário os processos envolvendo o tema vêm se

acumulando. Em razão de tal discricionariedade, quando surge uma lide envolvendo um caso de parassubordinação, convencionou-se fazer uma primeira avaliação da graduação da subordinação existente na relação entre as partes. Quando esse é mais intenso e constante, determinando em detalhes o conteúdo da prestação, está-se diante da subordinação – logo, formar-se-á o vínculo empregatício, regida pelo Direito do Trabalho. Todavia, quando o poder diretivo é menos intenso, expressando-se por meio de instruções mais genéricas, tratar-se-á de uma relação de trabalho autônomo, regida pelo Direito Civil. Deste modo, a análise da jurisprudência evidenciou que tanto o Tribunal Superior do Trabalho (TST) quanto os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) não estão dispostos a analisar ou discutir a parassubordinação como um terceiro gênero, uma vez que, até o presente momento, a visão da subordinação vem sendo eficaz na luta contra as fraudes nos contratos de trabalho.

Observa-se, assim, que a falta de regulação tem gerado grande insegurança jurídica, uma vez que, não raro, lides de mesma reclamada, de mesmo objeto e de mesma causa de pedir têm gerado decisões completamente distintas. Neste sentido, o surgimento de figuras juslaborais novas, tais como a parassubordinação, têm posto em xeque a tradicional dicotomia entre trabalho autônomo e trabalho subordinado.

Os doutrinadores como Cassar, os quais defendem a normatização da relação jurídica enquadrada como parassubordinada aduzem, em sua defesa, que esta não afetaria o trabalho subordinado, pelo contrário, fortaleceria o próprio Direito do Trabalho. Ao contrário, daria condições à Justiça trabalhista de alcançar a almejada Justiça Social, instituindo direitos mínimos a estes obreiros. Ademais, autores como Sachs sustentam que figuras laborais como a parassubordinação, por promover cooperação e autonomia entre as partes, são capazes de associar trabalho autodirigido e vida digna, permitindo que este realize o seu trabalho de maneira a desenvolver suas capacidades e de se tornar, futuramente, um empreendedor. Por fim, uma eventual normatização da parassubordinação como terceiro gênero empregatício obviamente traria segurança jurídica ao ordenamento jurídico brasileiro.

Todavia, a corrente doutrinária contrária à normatização da parassubordinação, a qual tem entre seus expoentes estão o Delgado, Bulgeroni, Silva e Porto, defende que tal medida seria uma chancela para precarização dos

direitos trabalhistas, uma vez que, por se assemelhar ao trabalhador subordinado, a parassubordinação poderá servir como ferramenta para possíveis fraudes em prestações de serviços de difícil enquadramento, já que estes funcionários receberiam tratamento assemelhado ao dos trabalhadores autônomos. Ademais, conceituar o trabalhador parassubordinado como um terceiro gênero, intermediário entre o autônomo e o subordinado, com a correlata atribuição de um patamar inferior de direitos, significaria um retrocesso, pois o legislador violaria um dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho: o Princípio da Isonomia.

Deste modo, conclui-se que a solução mais adequada para o correto tratamento dos parassubordinados não seja sua regulamentação como um novo gênero laboral, mas sim sua classificação como um empregado típico, respeitadas suas peculiaridades, porém, após a necessária flexibilização do conceito de subordinação jurídica. Portanto, uma vez que o conceito de subordinação jurídica seja ampliado para abarcar a concepção da subordinação estrutural, os empregados parassubordinados, assim como outros trabalhadores atípicos, estariam claramente abarcados pela tutela do direito laboral, garantindo a estes, todos os direitos previstos no artigo 7º da CF. Desta forma, o Direito do Trabalho cumprirá com sua função primordial de regulamentar as relações de trabalho, diminuindo as desigualdades sociais e garantindo dignidade ao trabalhador.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Amauri Cesar. **Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista**. São Paulo: LTr, 2005.

ALVES, Laura Albuquerque Monteiro de Castro. **A parassubordinação como nova relação de trabalho**. 2017. 27 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufjf.br/jspui/bitstream/ufjf/6239/1/lauraalbuquerquemonteirodecastroalves.pdf>>. Acesso em: 24 out. 2019.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão**. São Paulo: Boitempo, 2018.

AZEVEDO, Flávio Alexandre Luciano; SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. **Subordinação e parassubordinação nas relações de trabalho contemporâneas: a configuração da relação de emprego e a garantia da universalidade dos direitos humanos**. Cadernos de Direito Actual, n.3, 2015. p.385 – 410. Disponível em: <<http://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/58>>. Acesso em 20 out. 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6°. Ed., São Paulo: LTr, 2010.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Edição. São Paulo: LTr, 2017.

\_\_\_\_\_. **Trabalhadores intelectuais**. 2004. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. Disponível em: <[https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_69/Alice\\_Barros.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_69/Alice_Barros.pdf)>. Acesso em: 01 out. 2019.

BARROS, Cássio Mesquita. **Colaboração, coordenação e continuidade**. Revista Magister de Direito do Trabalho. Porto Alegre, v. 7, n. 44, 2011.

BATISTA, Josiane Rodrigues Jales. **Parassubordinação: uma visão contemporânea**. 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/75494/parassubordinacao-uma-visao-contemporanea/3>>. Acesso em: 12 out. 2019.

Belo Horizonte. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Acórdão** nº 00073.2005.103.03.00.5. 4ª Turma. Relator: Des. Luiz Otavio Linhares Renault. Julgado em 1 out. 2005. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pldAcordao=354478&acesso=437115f27781c46c439dbbe5c7bdcca3>>. Acesso em: 01 nov. 2019.

BRASIL. **Código Civil**. 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm)>. Acesso em: 18 set. 2019.

\_\_\_\_\_. Congresso. Câmara dos Deputados. Lei nº 13.467, de 11 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.. Brasília, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 16 nov. 2019.

\_\_\_\_\_. Congresso. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 6671, de 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. Brasília, 2002. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=50588>>. Acesso em: 02 nov. 2019.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 24 set. 2019.

\_\_\_\_\_. Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019. Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências.. Brasília, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm)>. Acesso em: 14 nov. 2019.

Brasília. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista** nº 1580-69.2013.5.03.0012. 3ª Turma. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Julgado em 18 de mar. 2015. Disponível em: Disponível em <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/184869302/recurso-de-revista-rr-15806920135030012/inteiro-teor-184869306?ref=serp>>. Acesso em 02 nov. 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista** nº 133400-13.2008.5.15.0156. 3ª Turma. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Julgado em 05 de nov. 2014. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/e6dc5d775f626c4e39caff54d5794fe6>>. Acesso em 02 nov. 2019.

BULGUERONI, Renata Orsi. **Parassubordinação**: origens, elementos, espécies e tutela. Reforma do mercado de trabalho: a experiência italiana. São Paulo : Ltr, 2010.



CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 13<sup>o</sup> ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Podivm, 2017.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 2.ed. Porto Alegre: Síntese. 1999. p. 89.

CARVALHO, Gilmar Bruno Ribeiro de. **Parassubordinação: defesa de uma nova categoria jurídica**. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/imprimir/50345/parassubordinacao-defesa-de-uma-nova-categoria-juridica>>. Acesso em: 28 out. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9.<sup>a</sup> ed., Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

CASTILHOS, Guilherme Villa Verde. **A flexibilização da hipossuficiência do empregado na reforma trabalhista: O impacto da inclusão do parágrafo único no artigo 444 da CLT**. 2018. 101 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Departamento de Direito Econômico e do Trabalho, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/190067/001087540.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 09 out. 2019.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Uma reflexão sobre a "subordinação" como elemento essencial da relação de emprego. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, SP, v. 82, n. 1, p. 30-37, jan. 2018.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982, v. I.

CECATO, Maria Aurea Baroni; PESSOA, Anna Stephanie de Brito Veiga. A parassubordinação como instrumento de proteção laboral e social: enfrentar os impactos da dinâmica do capital no mundo do trabalho. In: wanise cabral silva (Org.). **Publicação XXI Congresso Nacional do CONPEDI/UFF: O Novo Constitucionalism Latino Americano: desafios da sustentabilidade**. Niterói: Uff/niterói – Rj, 2012. p. 170-191. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=c46482dd5d39742f>>. Acesso em: 04 nov. 2019.

CHOHFI, Thiago. **Surbodinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado**. Rio de Janeiro: Método, 2016.

COSTA, Luísa Araújo de Menezes. **Subordinação e relação de emprego: uma releitura em face das relações de trabalho contemporâneas**. 2012. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/67360>>. Acesso em: 06 out. 2019.

COSTAS, Ruth. **Como se chegou à pior recessão desde os anos 90?** 2015. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/10/pais-gera-1572-mil-vagas-formais-em-setembro-maior-resultado-para-o-mes-desde-2013.shtml>>. Acesso em: 28 out. 2019.

Curtitiba. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Acórdão** nº 19255200914906. Relator: Desª Rosalie Michaelle Bacila Batista. Julgado em 9 ago. 2011. Disponível em: <<https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20199760/19255200914906-pr-19255-2009-14-9-0-6-trt-9?ref=serp>>. Acesso em: 01 nov. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTR, 2017.

\_\_\_\_\_; DELGADO, Gabriela Neves. O direito do trabalho na contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; (COORD.), José Eduardo de Resende Chaves Chaves Júnior. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: Ltr, 2017.

DELGADO, Patrícia do Nascimento. **A normatização do trabalho parassubordinado como um terceiro gênero laboral no Brasil: sim ou não?** Brasília: Centro Universitário de Brasília, 2019. Disponível em: <[https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/13412/4/E-book%20\\_%20Caderno%20p%C3%B3s%20Direito%20\\_%20Direito%20do%20Trabalho%20Contempor%C3%A2neo.pdf](https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/13412/4/E-book%20_%20Caderno%20p%C3%B3s%20Direito%20_%20Direito%20do%20Trabalho%20Contempor%C3%A2neo.pdf)>. Acesso em: 28 out. 2019.

DIEESE. **Mercado de trabalho nas regiões metropolitanas em 2017**. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/2017/2017pedsintmet.html>>. Acesso em: 28 out. 2019.

DIMOVCI, Guilherme. **Parassubordinação e subordinação estrutural enquanto soluções para a crise da subordinação: a perspectiva do Tribunal Superior do Trabalho**. 2016. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/23927>>. Acesso em: 24 out. 2019.

DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de; OLIVEIRA, Cinthia Machado de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011.

\_\_\_\_\_. **Teoria geral da relação de emprego e sociedade pós-industrial: algumas reflexões**. In: OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (org.). Temas de direito e processo do trabalho (Vol. I): Relação de emprego. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2012.

DUARTE, Bento Herculano. **Manual de direito do trabalho: Estudos em homenagem ao Prof. Cássio Mesquita Barros**. São Paulo: Ltr, 1998.

FRAGA, Cristiano. **Subordinação estrutural**: um novo paradigma para as relações de emprego. 2011. Disponível em: <[https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/PDF%20-%20A/Revista%20Elet%C3%B4nica%20TRT%204/2011/Revista%20Elet%C3%B4nica%20n.%20126\\_2011.pdf](https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/PDF%20-%20A/Revista%20Elet%C3%B4nica%20TRT%204/2011/Revista%20Elet%C3%B4nica%20n.%20126_2011.pdf)>. Acesso em: 09 out. 2019.

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

GOULART, Rodrigo Fortunato; VILLATORE, Marco Antônio César. **Proteção ao trabalhador economicamente dependente**: propostas para um novo contrato de trabalho. 2008. Disponível em: <[http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/brasil/10\\_188.pdf](http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/brasil/10_188.pdf)>. Acesso em: 12 out. 2019.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. **Benefícios**. Disponível em: <<https://www.inss.gov.br/beneficios/>>. Acesso em: 29 set. 2019.

\_\_\_\_\_. **Forma de pagar e códigos de pagamento – Contribuinte individual/Facultativo**. Disponível em: <<https://www.inss.gov.br/servicos-do-inss/calculo-da-guia-da-previdencia-social-gps/forma-de-pagar-e-codigos-de-pagamento-contribuinte-individualfacultativo/>>. Acesso em: 29 set. 2019.

KATIUSCA, Lilian. **O trabalho autônomo sob a perspectiva reformista**. 2019. Disponível em: <<http://www.granadeiro.adv.br/clipping/2019/03/01/o-trabalho-autonomo-sob-a-perspectiva-reformista>>. Acesso em: 24 set. 2019.

KREIN, José Dari; PRONI, Marcelo Weishaupt. **Economia informal**: aspectos conceituais e teóricos. Série Trabalho decente no Brasil. Escritório da OIT NO Brasil. Brasília: OIT, 2010. Disponível em: [www.oit.org.br](http://www.oit.org.br). Acesso em: 02 de nov. 2019.

KUNZEL, Rocheli Margota. **A subordinação estrutural como elemento definidor das atuais relações de emprego**. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/imprimir/24593/a-subordinacao-estrutural-como-elemento-definidor-das-atuais-relacoes-de-emprego>>. Acesso em: 04 out. 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

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.

LOUREIRO, Felipe José Silva. **A subordinação e as atuais relações entre capital e trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2618, 1 set. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/17308>>. Acesso em: 12 ago. 2012.

LUSTIAGO, Andreza de Queiroz. **Subordinação**: Reflexos das novas nuances do Direito do Trabalho frente às alterações de paradigmas da subordinação como

elemento caracterizador da relação de emprego. 2015. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/44057/subordinacao-reflexos-das-novas-nuances-do-direito-do-trabalho-frente-as-alteracoes-de-paradigmas-da-subordinacao-como-elemento-caracterizador-da-relacao-de-emprego>>. Acesso em: 10 out. 2019.

MACHADO, Mariluce de Melo; FREITAS, Cláudia Glênia Silva de. A possibilidade de adoção do instituto da parassubordinação pelo direito do trabalho brasileiro. **Revista Raízes no Direito**, v.3, n.1, 2014. Disponível em: <<http://periodicos.unievangelica.edu.br/index.php/raizesnodireito/article/view/1130/1053>>. Acesso em: 24 out. 2019.

MACHADO, Paulo Correa. **Competência da Justiça do trabalho para julgar os casos de parassubordinação**. 2013. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8141/Competencia-da-Justica-do-trabalho-para-julgar-os-casos-de-parassubordinacao>>. Acesso em: 31 out. 2019.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Subordinação jurídica ainda é requisito essencial ao contrato de trabalho**. 2014. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2014-nov-07/reflexoes-trabalhistas-subordinacao-juridica-ainda-requisito-essencial-contrato-trabalho>>. Acesso em: 29 set. 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 15ª edição, Editora Atlas, 2015.

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho**. 25ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Veridiana Tavares. **As mudanças no mundo do trabalho contemporâneo**: das novas propostas de subordinação à relativização dos princípios do direito do trabalho. 2015. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/156362/001010366.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 08 out. 2019.

MOLZ, Elisa. **A parassubordinação como nova forma de qualificação do trabalho humano frente aos direitos sociais**. 2018. 47 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/184557/001080582.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 31 out. 2019.

MOREIRA, Adriano Jannuzzi. Pejotização e parassubordinação: o direito do trabalho frente a esta nova realidade e os passivos trabalhistas, previdenciários pela caracterização da relação de emprego. **Revista Faculdade Arnaldo Janssen Direito**, Belo Horizonte/MG, v. 4, n. 4, p. 69-100, jan./dez. 2012. Disponível em: <[http://www.faculdadedearearnaldo.edu.br/revista/index.php/faculdadedearearnaldo/index](http://www.faculdadedearnaldo.edu.br/revista/index.php/faculdadedearearnaldo/index)>. Acesso em 24 out. 2019.

MURARI, Marlon Marcelo. **Limites constitucionais ao poder de direção do empregador e os direitos fundamentais do empregado.** O equilíbrio está na dignidade da pessoa humana. São Paulo: LTr, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho.** São Paulo: Saraiva. 2011.

\_\_\_\_\_; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

\_\_\_\_\_. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 14. ed. São Paulo: LTr, 1989, p. 103, *apud* DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16ª ed. São Paulo: LTR, 2017.

\_\_\_\_\_. **Ordenamento Jurídico Trabalhista.** São Paulo: LTr, 2013.

NITAHARA, Akemi. **PNAD Contínua:** taxa de desocupação é de 11,8% e taxa de subutilização é 24,0% no trimestre encerrado em setembro de 2019. 2019. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-10/taxa-de-desemprego-no-brasil-cai-para-118-revela-ibge>>. Acesso em: 31 out. 2019.

\_\_\_\_\_. **Informalidade no mercado de trabalho é recorde, aponta IBGE.** 2019. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-10/informalidade-no-mercado-de-trabalho-e-recorde-aponta-ibge>>. Acesso em: 01 nov. 2019.

OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho.** Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho. Acórdão nº 19255200914906. Relator: Rosalie Michaele Bacila Batista. Curitiba de 2011. **Acórdão.** Curitiba, 9 ago. 2011.

PAROSKI Mauro Vasni e FERREIRA Cícero Pedro. Subordinação na relação de emprego e a necessidade de releitura nas sociedades contemporâneas. In **Revista LTr Legislação do Trabalho.** São Paulo, ano 76, mai 2012.

PAVIONE, Lucas dos Santos. A parassubordinação no direito do trabalho: perspectivas de uma releitura da subordinação no direito brasileiro. **Revista da AGU,** Brasília, v. 26, n. , p.203-221, out. 2010. Disponível em: <<https://pdfs.semanticscholar.org/0ccd/6a3dede330e24d521f8cafdd78610ae77422.pdf>>. Acesso em: 28 out. 2019.

PEDREIRA, Pinho. “Da “Velha” Parassubordinação ao Novo Contrato de Trabalho a Projeto. **Revista de Direito do Trabalho,** São Paulo, SP, v. 122, p. 343-352, abr-jun. 2006.

PEREIRA, Laiz Alcântara; FREITAS, Diogo de Souza. **Releitura da subordinação:** proposta de novo conceito de contrato de trabalho. 2011. Disponível em:

<<http://hierarquiadinamica.blogspot.com/2011/04/releitura-da-subordinacao-proposta-de.html>>. Acesso em: 12 out. 2019.

PERONE, Giancarlo. Crise nos elementos estruturais do ordenamento justicialista italiano: tendências evolutivas e aspectos críticos. in VARGAS, Luiz Alberto de; FRAGA, Ricardo Carvalho (org.). **Avanços e possibilidades do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

PNAD. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: PNAD Contínua. Brasília: Brasil, 2019. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=downloads>>. Acesso em: 31 out. 2019.

Porto Alegre. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 4ª Turma. **Acórdão** nº 00215447320175040014. Relator: Desª Ana Luiza Heineck Kruse. Julgado em 2 de out. 2019. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/765056672/rot-215447320175040014?ref=serp>. Acesso em: 16 nov. 2019.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Parassubordinação: aparência X essência**. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda. Parassubordinação: em homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2011.

\_\_\_\_\_. **A parassubordinação como forma de discriminação**. RDRST, Brasília, v.3, n. 1, 2017.

\_\_\_\_\_. **A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico**. Belo Horizonte: 2008. Disponível em: <[http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito\\_PortoLV\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_PortoLV_1.pdf)> Acesso em: 24 set. 2019.

\_\_\_\_\_. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr. 2009.

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

RESENDE, Thiago. **País gera 157,2 mil vagas formais em setembro, maior resultado para o mês desde 2013**. 2019. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/10/pais-gera-1572-mil-vagas-formais-em-setembro-maior-resultado-para-o-mes-desde-2013.shtml>>. Acesso em: 28 out. 2019.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Sujeitos da relação de emprego-empregado**: espécies. In: DUARTE, Bento Herculano. Manual de direito do trabalho: estudos em homenagem ao prof. Cássio Mesquita Barros. São Paulo: LTr, 1998.

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho Esquemático**. 5. ed. Saraiva: São Paulo, 2018.

ROMITA, Arion Sayão. **Conceito objetivo de subordinação**. Arquivos do Ministério da Justiça. Rio de Janeiro, n. 148, out/dez 1978.

\_\_\_\_\_. **A Subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

SACHS, Ignacy. **Desenvolvimento includente, sustentável, sustentado**. Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

SALES, Robson; GLOBONEWS. **Brasil gera três vezes mais vagas informais que formais, mostram dados do IBGE**. 2019. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/09/28/brasil-gera-tres-vezes-mais-vagas-informais-que-formais-mostram-dados-do-ibge.ghtml>>. Acesso em: 22 out. 2019.

Salvador. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **Acórdão** nº 0000379-90.2011.5.05.0421. 2ª Turma. Relator: Desª Graça Laranjeira. Julgado em 17 mar. 2014. Disponível em: <<https://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/159027224/recurso-ordinario-record-3799020115050421-ba-0000379-9020115050421?ref=serp>>. Acesso em 16 nov. 2019.

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

SILVEIRA, Daniel. **Número de desempregados cresce 38% em 2015, maior alta da história**. 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/11/numero-de-desempregados-cresce-38-em-2015-maior-alta-da-historia.html>>. Acesso em: 28 out. 2019.

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

SOMMER, Débora Leques. **A incidência do princípio da proteção frente à relação de trabalho parassubordinado**. 2014. 89 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Jurídicas e Sociais, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/111918>>. Acesso em: 30 out. 2019.

TREVIZAN, Karina. **Emprego com carteira segue abaixo de trabalho informal e por conta própria em 2018**. 2019. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/01/31/emprego-com-carteira-segue-abaixo-de-trabalho-informal-e-por-conta-propria-em-2018.ghtml>>. Acesso em: 30 set. 2019.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.