



**UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO**

PARASSUBORDINAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS

Discente: Ítalo Josué de Cerqueira Santos

Professor-orientador: Ricardo José das Mercês Carneiro

ARACAJU

2020

ÍTALO JOSUÉ DE CERQUEIRA SANTOS

PARASSUBORDINAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS

Trabalho da Conclusão de Curso de Graduação de Direito da Universidade Tiradentes – UNIT, como requisito para obtenção de diploma em bacharel de Direito.

Aprovado em ____/____/____.

Banca Examinadora

Professor Orientador
Universidade Tiradentes

Professor Examinador
Universidade Tiradentes

Professor Examinador
Universidade Tiradentes

PARASSUBORDINAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS

PARASUBORDINATION AND THE PRECARIOUSNESS OF LABOR RELATIONS

Ítalo Josué de Cerqueira Santos¹

RESUMO

O objetivo do artigo em espeque é conceituar a parassubordinação, analisando seus elementos caracterizadores nas relações entre o prestador e o tomador de serviços, fazendo um apanhado histórico desde o seu surgimento no Direito Italiano em 1973 até os dias atuais, bem como evidenciar suas diferenças com o trabalho subordinado e autônomo. Outrossim, será questionado também se a maneira que o instituto retro vem se delineando possui uma tendência abolicionista aos direitos dos trabalhadores, através de uma análise perfunctória da doutrina, jurisprudência e legislação. Ademais, será perquirida a necessidade de inserção desses obreiros na zona da legalidade, através de uma interpretação constitucional evolutiva.

Palavras-chave: Parassubordinação. Subordinação-estrutural. Capitalismo.

ABSTRACT

The purpose of the article in particular is to conceptualize parasubordination, analyzing its characterizing elements in the relationships between the provider and the service borrower, making a historical overview since its emergence in Italian Law in 1973 to the present day, as well as to evidence its differences with the subordinate and autonomous work. Furthermore, it will also be questioned whether the way the retro institute has been outlining has an abolitionist tendency towards workers' rights, through a perfunctory analysis of doctrine, jurisprudence and legislation. In addition, the need to include these workers in the legality zone will be investigated, through an evolutionary constitutional interpretation.

Keywords: Parasubordination. Structural-subordination. Capitalism.

¹Graduando em Direito, 10º período, Universidade Tiradentes. E-mail: italojosue10@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

Ab initio, faz-se mister evidenciar que a parassubordinação está surgindo como *tertium genus*, uma vez que vem sendo constantemente implantada por empresas de grande porte e não guarda similitude com o trabalho subordinado nem autônomo, que são expressamente previstos no ordenamento jurídico pátrio.

Em que pese a ausência de regulamentação legal do instituto alhures pontuado, este novo molde de relação de trabalho vem ganhando ascensão e está sendo aplicado de uma forma que beneficia tão somente o tomador de serviços, ao passo em que deixa preterir os anseios trabalhistas do obreiro.

O que está sendo enraizado é um novo modelo que prega a falsa ideia de ausência da subordinação nas relações entre o trabalhador parassubordinado e o tomador de serviços, para diminuir as garantias que lhes deveriam ser conferidas.

Outrossim, é imperioso aclarar que a relação parassubordinada está totalmente atrelada ao sistema capitalista, uma vez que este possui como propósito a busca desenfreada pelo lucro enquanto deixa em segundo plano a proteção dos operários em todos os aspectos, encontrando na parassubordinação uma saída para deixar de assumir os encargos trabalhistas.

Portanto, o objetivo geral do presente estudo é a análise da aplicabilidade da parassubordinação nos dias atuais e seus reflexos na relação entre o tomador de serviços e o trabalhador parassubordinado.

Por sua vez, objetivo específico é questionar se a parassubordinação realmente possui uma tendência abolicionista dos direitos sociais alusivos à figura do trabalhador, ao passo em que será analisado o instituto da subordinação nas relações desse jaez. Realizar-se-á um exame acerca de suas entrelinhas, conceituando-o e fazendo um apanhado histórico desde o seu surgimento no Direito Italiano no ano de 1973 até sua aplicação hodiernamente, utilizando como paradigma a Constituição Federal de 1988, notadamente no que pertine a seu art. 7º, que trata dos direitos relacionados a figura do trabalhador.

Justifica-se o presente estudo em razão do grande aumento das relações parassubordinadas na sociedade, o que traz à tona a necessidade de inserção desse grupo na zona da formalidade. Sendo assim, a análise do tema em testilha se faz de extrema importância a fim de fomentar a discussão sobre o assunto e viabilizar a adoção de medidas a serem tomadas para que o cenário do obreiro parassubordinado não seja um retrocesso nas políticas justtrabalhistas, mas, sim, um avanço que venha a se perpetuar na sociedade.

Para o desenvolvimento do artigo em testilha, será utilizado essencialmente o método hipotético-dedutivo, de forma a generalizar os fatos e as relações expostas. De mais a mais, o estudo será o descritivo explicativo, através do procedimento bibliográfico e documental, a partir da análise da legislação vigente, doutrina e jurisprudência em seus aspectos principiológicos relacionados a parassubordinação, de forma ampla e analítica.

2 CONCEITO E ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA PARASSUBODINAÇÃO

Precipuaente, antes de conceituar a parassubordinação, é de bom alvitre tecer breves comentários acerca do seu surgimento.

Pois bem. O instituto retro mencionado surgiu no Direito Italiano em 1973, através da reforma do “*Codice de Procedura Civile*”, notadamente no seu art. 409, inciso n. 3, *in verbis*:

Art. 409: Litígios trabalhistas individuais:

As disposições deste capítulo são observadas em disputas relacionadas a:

(...)

3) relações de agência, representação comercial e outras relações de colaboração que se concretizem numa execução contínua e coordenada do trabalho, principalmente pessoal, ainda que não subordinado; (Código de Procedimento Civil Italiano, tradução nossa)²

Tal regramento, inicialmente, teve viés processual e buscou trazer garantias mínimas para nova classe que estava surgindo nas relações de trabalho, o obreiro parassubordinado, uma vez que este ostentava uma condição de hipossuficiência gritante em relação ao tomador de serviço. Amauri Cesar Alves destaca esse relevante ponto:

Com o reconhecimento e a normatização de relações da parassubordinação o legislador italiano teria buscado dar a alguns trabalhadores um patamar mínimo de proteção, ainda que, consoante maior parte da doutrina e da

²Art. 409. *Controversie individuali di lavoro:*

Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a:

(...)

3) *rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato.*

jurisprudência daquele país, de cunho meramente processual. (ALVES, 2004, p. 86)

Ante tais ilações, conforme já registrado, nota-se que a parassubordinação surgiu como *tertium genus*, tendo em vista que foi reconhecida a necessidade de sua tipificação legal, ao menos na seara processual, atentando para essa nova forma de relação de trabalho que não poderia ser deixada à beira do desamparo, visto que era um movimento que vinha surgindo com muita força, reflexo do novo modelo de produção industrial idealizado por Eiji Toyoda, o “Toyotismo”, que ganhou ascensão na segunda metade do século XX e trazia consigo formas mais flexíveis de organização do trabalho.

Outrossim, corroborando com o exposto, não se pode olvidar que a parassubordinação não é um instituto correlato com o trabalho subordinado ou autônomo, que já eram devidamente previstos no ordenamento jurídico, portanto, mais um motivo para sua tipificação. Curial salientar que tais diferenças serão devidamente abordadas a posteriori.

Feitas estas digressões históricas, mister se faz conceituar o instituto em espeque.

A parassubordinação é entendida como um contrato de colaboração continuado, em que o prestador de serviço desenvolve seu trabalho colaborando com a consecução de uma atividade de interesse do empreendimento, de forma coordenada conjuntamente com o tomador de serviços (AMANTHÉA, 2008, p. 43).

Por meio do quanto exposto, extrai-se as três principais características para a configuração da relação parassubordinada, são elas: continuidade da prestação dos serviços, pessoalidade e a coordenação do trabalho, que serão analisadas e esmiuçadas nos próximos tópicos.

2.1 Continuidade da Prestação dos Serviços

O primeiro elemento caracterizador é o da continuidade da prestação dos serviços, que é entendido pelo fato de que a atividade deve ser desempenhada para atender uma necessidade do tomador de serviços e que tenha um determinado prolongamento no tempo, levando-se em consideração o interesse de ambas as partes (SILVA, 2002, p. 3).

Nesse desiderato, é perceptível que o conceito de continuidade está atrelado à ideia de que a relação entre o trabalhador parassubordinado e tomador de serviços não irá se extinguir com a simples execução de uma atividade, ou seja, o labor não pode ser prestado de forma

episódica ou esporádica, é necessário um caráter de permanência para que sejam atendidos os fins do empreendimento.

Tal conceito possui um liame com a não-eventualidade insculpida no art. 3º da CLT, que é, inclusive, enaltecida por um dos princípios basilares do Direito Individual do Trabalho, o da Continuidade da Relação de Emprego, que “indica o reforço da noção de contingenciamento crescente à prática de ruptura desmotivada do contrato empregatício”. (DELGADO, 2019, p. 246).

2.2 Pessoaalidade na Prestação dos Serviços

Por sua vez, a pessoalidade traz a reboque a premissa de que a prestação do serviço deve se dar de forma infungível. Ocorre que, no que diz respeito a parassubordinação, diferentemente do que ocorre na relação empregatícia, tal requisito pode ser relativizado, mas deve preponderar.

A jurisprudência Italiana vem reconhecendo a relação parassubordinada ainda quando o obreiro se revele um pequeno empreendedor, pessoa física, que se vale do auxílio de outros colaboradores contratados pelo próprio tomador de serviços. (ALVES, 2004, p. 90).

Portanto, em que pese o trabalhador atuar algumas vezes como empreendedor, no sentido *lato sensu*, não lhe retira a qualidade de parassubordinado, uma vez que os esforços empreendidos visam atender as atividades fins da empresa que o contratou.

2.3 Coordenações do Trabalho

A coordenação é o elemento caracterizador mais peculiar da parassubordinação, visto que pode ser exteriorizada de forma mais flexível, incidindo, até mesmo, sobre o conteúdo, o tempo e o lugar da prestação laborativa, desde que não se transforme na heterodireção clássica, mediante ordens e controles penetrantes sobre as suas modalidades de execução. (CANTELLI et al., 2011, p. 216).

Nesse ínterim, a relação existente entre o trabalhador parassubordinado e o tomador de serviço é amistosa ou porque não dizer, democrática, em que as vontades dos dois sobressaem para execução do serviço. “A coordenação transparece no fato de que ambas as partes possuem medidas a propor para alcançar o objetivo comum”. (CANTELLI et al., 2011, p. 134).

É imperioso frisar que, apesar da estrita relação entre aqueles, no que concerne a forma de consecução dos serviços, o risco do empreendimento não pode recair sobre o trabalhador parassubordinado, sob pena de estar assumindo o papel do tomador de serviços e suportando um risco que não lhe é inerente, qual seja, os prejuízos advindos da atividade econômica.

3 CAPITALISMO E SUA TENDÊNCIA ABOLICIONISTA DOS DIREITOS SOCIAIS ALUSIVOS A FIGURA DO TRABALHADOR

Inicialmente, faz-se mister aclarar que a parassubordinação está totalmente atrelada ao sistema capitalista, que possui como objetivo a ideia desenfreada de produção com mão de obra barata, o que por consequência faz com que se deixe em segundo plano os direitos e as condições de trabalho, nesse sentido, inclusive, Karl Marx preleciona que “o trabalhador se torna tanto mais pobre quanto mais riqueza produz, quanto mais a sua produção aumenta em poder e extensão. O trabalhador se torna uma mercadoria tão mais barata quanto mais mercadorias cria”. (MARX, 2004, p. 80).

A parassubordinação vem ganhando ascensão de forma contígua aos modelos de produção capitalista, que trazem consigo premissas mais liberais de organização do trabalho e está sendo aplicada de forma diametralmente oposta aos conceitos angariados pelo protecionismo laboral, uma vez que, conforme preleciona Márcio Túlio Viana, “sua prática tem revelado um alto potencial destruidor”. (CANTELLI et al., 2011, p. 25).

Atualmente, o principal objetivo dos grandes empresários é a busca desenfreada pelo lucro (figura típica do capitalismo) em detrimento das políticas protecionistas alusivas a figura do trabalhador. E para atingirem esse propósito, estão enxergando o trabalho parassubordinado como uma “luz no fim do túnel”, visto que tentam implantar tal instituto jurídico com moldes mais flexíveis, com a falsa noção de ausência de subordinação nessas relações.

Trocando em miúdos, tais premissas significam dizer que, para esses empresários, o obreiro parassubordinado é sinônimo de redução de custos e com bem menos probabilidade de eventuais imbróglis com a Justiça do Trabalho.

Assim sendo, essa relação, na dicção de Jorge Luiz Solto Maior, vem exercendo a função de um obstáculo teórico, ou seja, tenta evitar que o Direito do Trabalho atinja por completo os novos anseios que o capital encontra para explorar o trabalho (CANTELLI et al., 2011, p. 60).

A semântica da palavra “parassubordinação” denota uma ideia de direção à subordinação. Apesar de o próprio sentido etimológico indicar que essa relação de trabalho deve ser atrelada a subordinação, guardando suas devidas proporções, não é isso que vem sendo aplicado nos casos desse jaez.

Nesse sentido, inclusive, a jurisprudência já vinha entendendo:

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. 3-o., 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. 3-o., 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 movimentava 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. (TRT da 3.ª Região; Processo: 00073-2005-103-03-00-5 RO; Data de Publicação: 01/10/2005, DJMG, Página 12; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Luiz Otavio Linhares Renault; Revisor: Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello)

O sistema capitalista, juntamente com os empresários que o sustentam, tenta caracterizar a figura do obreiro parassubordinado como um autônomo, pois assim irá lhe conferir menos garantias. Isso faz com que o trabalhador tenha que se amoldar a uma nova forma de relação de trabalho que vem surgindo, sacrificando sua essência em nome da empregabilidade, que, apesar de tudo, continua despida de uma proteção mínima. (CANTELLI et al., 2011, p. 39).

4 SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL E SUPERAÇÃO DA “HETERODIREÇÃO”

A subordinação é um dos elementos caracterizadores da relação de emprego e que confere maior segurança na aplicabilidade do direito do trabalho. “Afim, ser subordinado significa ter o direito a seu favor”. (CANTELLI et al., 2011, p. 30).

Tal instituto se assemelha e, porque não dizer, se confunde com a coordenação, que é um dos requisitos imprescindíveis para configuração da relação parassubordinada e que já foi devidamente conceituado anteriormente.

Conforme já exposto nesse artigo, essa nova forma de relação de trabalho surgiu para trazer uma maior segurança a uma terceira classe que vinha ganhando ascensão e que não guardava similitude com o trabalhador subordinado nem autônomo, ou seja, tentou-se inserir o obreiro parassubordinado em uma zona de legalidade e segurança.

Não obstante esses serem alguns dos objetivos basilares para criação deste instituto, o que vem sendo enraizada é a ausência de subordinação neste tipo de relação, com o fito de evitar a incidência de encargos trabalhistas, sob o argumento da não ocorrência da heterodireção clássica, que para muitos é o elemento norteador e preponderante para configuração da subordinação.

De mais a mais, apesar desse ser um posicionamento que ainda vem sendo aplicado atualmente, imperioso se torna um apanhado acerca da subordinação e suas dimensões, notadamente no que alude à subordinação estrutural, para evidenciar a sua proficuidade nas relações parassubordinadas, bem como demonstrar a superação do conceito de heterodireção, trazendo, assim, uma maior segurança para o trabalhador parassubordinado.

Pois bem. A subordinação, assim como todos os institutos que circundam o Direito, tem sofrido alterações na medida em que a sociedade evolui, ou seja, vem se adaptando as novas formas de relação de trabalho que estão se solidificando. Acerca dos tipos de subordinação, a doutrina subdivide em três, são elas: a clássica, objetiva e a estrutural.

A clássica está estritamente ligada a heterodireção; é a subordinação pela qual o trabalhador compromete-se em se submeter ao poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa. Manifesta-se pelo grau de intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador. (DELGADO, 2019, p. 352).

Outrossim, com relação à subordinação objetiva, esta é um tanto mais flexível do que a retro mencionada, nessa dimensão a mão de obra está totalmente atrelada aos objetivos e aos fins do empreendimento, não sendo *conditio sine qua non* para sua configuração o fenômeno da heterodireção.

Por sua vez, e não menos importante, a subordinação estrutural 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”. (DELGADO, 2006, p. 37)

O que se visa é que o trabalhador seja ligado à estrutura corporativa da empresa, ou seja, não se fazem necessárias ordens expressas e incisivas para o prestador de serviço por parte do tomador. A questão aqui não é a quantitativa, mas sim, qualitativa (CANTELLI et al., 2011, p. 36).

Nesse desiderato, nota-se que, apesar de nas relações parassubordinadas a heterodireção não predominar, não se pode obliterar que nessa nova dimensão (a estrutural), que também vem sendo amplamente adotada, aquele instituto sequer é analisado para aferição da existência da subordinação.

Fato este que traz à tona a existência de uma linha tênue entre a coordenação (elemento caracterizador da parassubordinação) e a subordinação estrutural. Destarte, caso seja adotada uma acepção mais ampla e extensiva desta última, as duas figuras acabam por confundir (CANTELLI et al., 2011, p. 216).

À vista disso, se torna premente uma interpretação abrangente desse novo conceito de subordinação, para que se possibilite a inserção dos parassubordinados no campo de proteção do direito do trabalho, uma vez que:

Se a matriz originária do Direito do Trabalho – fundada na subordinação clássica como elemento apto a determinar o ente a ser protegido por este ramo jurídico especial – não mais consegue sustentar uma série de relações de trabalho dependentes de tutela, é necessário repensá-la, sob pena de perda do sentido teleológico desta estrutura jurídica. (ALVES, 2004, p. 82)

Ante tais ilações, percebe-se uma crise na subordinação clássica e que esta não consegue abarcar com afinco as novas formas de relações trabalho que vêm se delineando, necessitando,

portanto, ser reformulada e repensada para atingir seu propósito, qual seja, trazer mais segurança nas ditas relações.

5 INTERPRETAÇÃO CONSTITUCIONAL EVOLUTIVA: EXTENSÃO DOS DIREITOS COADUNADOS NO ART. 7º DA CF/88

A Carta Magna de 1988, dentre outros avanços, trouxe à tona, já no seu art. 1º, IV, que a República Federativa do Brasil tem como fundamento os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. No capítulo II, do Título II (arts. 6º até 11) da CF/88, o Legislador estatuiu mais especificamente as normas de natureza trabalhista, trazendo consigo inovações ligadas a figura do trabalhador, *in verbis*:

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e temo como fundamentos:

(...) IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

Da interpretação dos mandamentos previstos no *codex supra*, nota-se uma clara intenção de proteção aos trabalhadores no sentido *lato sensu*, uma vez que não houve especificação a uma determinada classe, como por exemplo, empregados ou autônomos.

Não obstante tais constatações, é cediço que em determinadas relações de trabalho, como por exemplo, a que se discute no presente estudo, há uma clarividente tentativa de precarizar os direitos desses obreiros, com o fito de excluir a incidência das proteções legais previstas na Constituição, sob o argumento de uma suposta incompatibilidade.

Malgrado o disposto anteriormente e levando-se em consideração que a Carta Federativa fora editada em momento no qual as relações parassubordinadas ainda não vigoravam no Brasil, torna-se inescusável uma interpretação evolutiva desta Lei Maior, “segundo a qual as normas devem ser interpretadas não em face do ambiente existente quando de sua edição, mas, sim, de acordo com as circunstâncias vigentes no momento de sua aplicação”. (DALLARI, 2017, p. 2).

O art. 114 da CF/88, que trata acerca da competência material da justiça laboral, de igual modo aos ditames legais já coadunados, não traz limitações no que diz respeito a sua aplicação

a relação empregatícia, lado outro, o seu inciso I preleciona que compete àquela justiça processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho.

Em continuidade ao evidenciado, o art. 170 da Constituição, que trata dos princípios e garantias da atividade econômica, discorre que esta será fundada na valorização do trabalho e na livre iniciativa, tendo por objetivo assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social.

Destarte, percebe-se que o texto constitucional não visa trazer garantias tão somente a um grupo específico (os empregados), mas, sim, a todos aqueles sujeitos integrantes da relação de trabalho. “A interpretação do art. 7º, repita-se, *data venia*, deve ser empreendida em conjunto com os demais preceitos constitucionais, o que leva à conclusão de proteção ampla ao trabalho e não somente ao emprego”. (ALVES, 2004, p. 108).

6 DIFERENÇAS ENTRE A PARASSUBORDINAÇÃO E O TRABALHO SUBORDINADO E O AUTÔNOMO

A parassubordinação não se confunde com o trabalho subordinado nem autônomo, apesar de terem alguns pontos em comum e que as vezes acabam por se confundir.

Antes de delinear a diferença entre tais institutos, curial se faz conceituá-los.

A relação subordinada, conforme preleciona o art. 3º da CLT, é àquela pautada no trabalho prestado por uma pessoa física, de forma não-eventual, subordinada e pessoal, mediante remuneração. “Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação”. (DELGADO, 2019, p.337).

No que concerne ao critério do trabalho ser prestado por pessoa física, tal elemento está estritamente ligado ao fato de que um dos objetivos do Direito do Trabalho é a proteção a integridade física do obreiro, uma vez que tal garantia não pode ser gozada por pessoa jurídica.

Outrossim, quando uma empresa procede com a contratação de determinado empregado, leva em consideração todas as suas qualidades e aptidões pessoais. Por conta dessas características, o empregador espera ver este empregado, e não outra pessoa por ele designada, realizando o serviço, daí extrai-se o conceito da pessoalidade nas relações empregatícias, que conota uma ideia de intransferibilidade. (MARTINEZ, 2020, p. 164).

A não-eventualidade, por sua vez, encontra amparo em um dos princípios cruciais do Direito do Trabalho, o da “Continuidade da Relação de Emprego”, que apesar de apresentar

inúmeras controvérsias na doutrina e jurisprudência pátria, perpassa uma concepção de permanência do contrato de emprego, ou seja, os sujeitos envolvidos nas ditas relações devem sempre ter como elemento norteador a manutenção do vínculo já existente, buscando ao máximo sua manutenção.

A onerosidade desponta da premissa de que o esforço depreendido pelo empregado no momento de executar as ordens do empregador, o faz carecedor de uma contraprestação econômica, afinal, o contrato de emprego é, também, sinalagmático, ante a existência de reciprocidade entre as partes. À vista disso, tal característica se consubstancia no conceito de remuneração insculpido no art. 3º da CLT.

Da mesma forma que o conceito de não eventualidade encontra divergência na doutrina e jurisprudência, o de subordinação segue a mesma esteira, conforme já exposto no item 4. Em que pese essa desarmonia, necessária se faz sua conceituação.

Este elemento caracterizador corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. (DELGADO, 2019, p. 349).

Por seu turno, o trabalhador autônomo é:

Aquele que desempenha uma atividade, assumindo os riscos do resultado, organizando isoladamente o *modus operandi* de produzir os seus resultados, sem incidência de qualquer influência externa. É senhor de seus desígnios, e por isso assume só os infortúnios e proventos de sua atuação. Escolhe o lugar, forma e modo de execução de sua prestação de serviços. (AMANTHÉA, 2008, p. 35)

Assim, nota-se que, dentre outros pontos, a diferença principal entre o trabalho autônomo e subordinado é a assunção nos riscos do empreendimento, uma vez que naquele o prestador de serviços assume sozinho os riscos da sua prestação, enquanto que neste o risco é único e exclusivo do empregador, conforme bem exposto no art. 2º da CLT.

Superado tal ponto, mister se faz elencar as diferenças entre a parassubordinação e os institutos retro citados.

6.1 Distinções Entre Parassubordinação e Trabalho Subordinado

Nas relações parassubordinadas o vínculo existente entre o tomador e o prestador de serviços é pautado na coordenação, que perpassa uma ideia de flexibilidade dentro da relação,

enquanto que o subordinado está exposto a ordens mais incisivas do empregador e em muitos casos, não há uma discricionariedade na forma pela qual o serviço será prestado por parte do empregado, ou seja, ainda há uma predominância da heterodireção.

Nesse esteio, o que sobressai no dito vínculo são as ordens do empregador, “a estrutura da relação jurídica é vertical (há, enfim, quem manda e quem obedece) na parassubordinação a relação tende a ser horizontal, com as tarefas e funções ordenadas por ambos os sujeitos contratantes”. (ALVES, 2004, p. 112).

Outra distinção que merece destaque reside no fato de que nas relações parassubordinadas o requisito da pessoalidade pode ser relativizado, uma vez que o prestador de serviço amiudadamente atua como empreendedor, tendo auxílio, inclusive, de alguns colaboradores para atender as atividades fins da empresa que o contratou. Na relação empregatícia, por sua vez, não há tal mitigação, haja vista que a prestação de serviço é *intuitu personae*.

Ademais, via de regra, na relação de emprego, a prestação do serviço se dá no ambiente da empresa que contratou o empregado; lado outro, nas relações parassubordinadas, o labor se perfectibiliza em ambiente externo, através do “trabalho coordenado digital prestado para uma multidão (crowd) de clientes indeterminados mediante plataforma digitais”. (MARTINEZ, 2020, p. 170).

6.2 Distinções Entre Parassubordinação e Trabalho Autônomo

Não obstante as diversas tentativas de equiparar o trabalhador parassubordinado com o autônomo, inúmeras são as dissemelhanças existentes entre eles.

A primeira é alusiva a não-eventualidade, pois a relação parassubordinada possui como precípua a continuidade da prestação do serviço, tendo em vista que para sua caracterização faz-se necessário um prolongamento no tempo, não sendo admitida uma prestação de serviço esporádica ou eventual. Diferentemente do que acontece no trabalho autônomo, que é norteado pela eventualidade.

Conforme já discorrido anteriormente, as relações parassubordinadas não são regidas pela subordinação clássica, mas, sim, pela estrutural. O autônomo, por seu turno, não possui o elemento fático-jurídico da subordinação na relação com o tomador de serviço, porquanto que “autonomia é conceito antitético ao de subordinação”. (DELGADO, 2019, p. 397).

No que diz respeito ao risco do empreendimento, consectário lógico da presença ou não da subordinação, é onde se encontra mais uma diferença entre os institutos em análise. Enquanto que na parassubordinação tal risco recai sobre o tomador de serviços, “num trabalho autônomo, aquele que por sua conta pretende um resultado, sem influência alheia, também assume o ônus dos infortúnios de sua atividade, pois o objetivo esperado pelo prestador do serviço depende exclusivamente de sua conduta.” (AMANTHÉA, 2008, p. 40).

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A parassubordinação vem se solidificando, com o passar do tempo, e conforme vem ganhando espaço, imperiosa vem se tornando a inserção dessa nova classe na ótica protecionista juslaboral.

Afinal, tais trabalhadores, envolvidos sob o manto fático-jurídico da subordinação estrutural, precisam de garantias que possibilitem sua segurança no momento de desenvoltura de suas atividades, uma vez que atualmente se encontram na zona da informalidade e prestam seus serviços sem a contraprestação devida, levando-se em consideração que não contribuem com a previdência social e não são angariados pelas demais normas protecionistas trabalhistas, e, por consequência, acabam se tornando um risco para os demais ramos do direito do trabalho.

Apesar da Constituição Federal de 1988 ter surgido em um contexto em que as relações parassubordinadas não se perfectibilizavam com tanta frequência, o legislador sempre buscou criar normas visando garantir a integridade de todos os trabalhadores, independentemente de serem empregados, autônomos, eventuais ou parassubordinados.

Isso traz à tona a premente necessidade de uma interpretação constitucional evolutiva, haja vista que os anseios capitalistas não podem se sobrepor à dignidade do trabalhador. É necessário um meio termo, para que a relação parassubordinada não se torne tão precária a ponto de também não ser um tanto onerosa para o tomador dos seus serviços, dado que, repise-se, o parassubordinado é parte hipossuficiente da relação contratual.

À vista disso, não obstante a cizânia doutrinária e jurisprudencial acerca do trabalho parassubordinado, é axiomática a necessidade de criação de normas que visem conferir garantias para essa nova classe, para que, assim, possa haver a formação de novas relações de trabalho com a responsabilidade contratual que proporcione segurança para as partes envolvidas, evitando longas controvérsias travadas na Justiça do Trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. **Novo Contrato de Emprego: Parassubordinação Trabalhista**. São Paulo: LTR, 2005.

AMANTHÉA, Dennis Veloso. **A Evolução Da Teoria Da Parassubordinação: O Trabalho A Projeto**. São Paulo: LTR, 2008.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 15 set. 2020

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 nov. 2020

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Quarta Turma. Processo: 00073-2005-103-03-00-5 RO. Relator: des. Luiz Otavio Linhares Renault. Data de disponibilização: 01 out. 2005. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129339441/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1408405-00073-2005-103-03-00-5>. Acesso em: 07 nov. 2020

CANTELLI, Paula Oliveira et al. **Parassubordinação: Homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana**. São Paulo: LTR, 2011.

DALLARI, Adilson Abreu. A Interpretação Evolutiva das Normas Constitucionais. **Revista Consultor Jurídico**, 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-mai-18/interesse-publico-interpretacao-evolutiva-normas-constitucionais>. Acesso em: 10 out. 2020

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, SP, v. 70, n. 6, p. 657-667, jun. 2006. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/296476291_Direitos_fundamentais_na_relacao_de_trabalho. Acesso em: 13 out. 2020

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

ITÁLIA. *Codicedi Procedura Civile*. Disponível em: <https://www.studiocataldi.it/codiceproceduracivile/codicediproceduracivile.pdf>. Acesso em: 18 out. 2020

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARX, Karl. **Manuscritos econômicos filosóficos**. São Paulo: BOITEMPO, 2004.

SILVA, O. P. e. O trabalho parassubordinado. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, [S. l.]**, v. 97, p. 195-203, 2002. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67540>. Acesso em: 26 out. 2020.