



**Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

PATRÍCIA DO NASCIMENTO DELGADO

**O TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE: AS RELAÇÕES
PARASSUBORDINADAS E SUA REPERCUSSÃO SOCIAL**

Brasília
2020

PATRÍCIA DO NASCIMENTO DELGADO

**O TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE: AS RELAÇÕES
PARASSUBORDINADAS E SUA REPERCUSSÃO SOCIAL**

Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Direito do Trabalho e Previdenciário

Orientador: Prof. MSc. Fernando Maciel

Brasília
2020

PATRÍCIA DO NASCIMENTO DELGADO

**O TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE: AS RELAÇÕES
PARASSUBORDINADAS E SUA REPERCUSSÃO SOCIAL**

Trabalho apresentado ao Centro
Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD)
como pré-requisito para a obtenção de
Certificado de Conclusão de Curso de
Pós-graduação *Lato Sensu* em Direito do
Trabalho e Previdenciário.

Orientador: Prof. MSc Fernando Maciel.

Brasília, 19 de novembro de 2020.

Banca Examinadora

Prof. Dr. Gilson Ciarallo

Prof. Dr. Gustavo Carvalho Chehab

AGRADECIMENTOS

O desenvolvimento do presente estudo demandou especial dedicação e empenho e nesta jornada pelo conhecimento o apoio de várias pessoas foi fundamental para sua conclusão, às quais devo registrar toda minha gratidão.

Agradeço à minha mãe Evani e ao meu irmão André por serem meu amparo diário, por também abraçarem meu objetivo e compreenderem sua dimensão e importância.

Ao meu namorado Ivan por todo o apoio, amor e companheirismo incondicionais durante todo este período, por suportar minhas ausências e por todo o auxílio e cumplicidade em minhas decisões.

Também agradeço aos meus sogros, Rosana e Clóvis, pelo carinho e atenção nesta trajetória.

Ao meu leal companheirinho de quatro patas, Tchuco, por ser fonte de alegria, ternura e resiliência, nestes mais de dezoito anos de parceria.

Ao Professor Fernando Maciel pela confiança no tema apresentado, pelos ensinamentos durante todo o curso da pós-graduação e por todo o auxílio, os quais foram essenciais para o êxito do presente estudo.

RESUMO

O Direito do Trabalho pátrio surgiu e se consolidou através da dicotomia existente entre trabalho autônomo e trabalho subordinado. A análise de doutrinas estrangeiras permite constatar que outras espécies de vínculos laborais lá existentes já estão presentes na realidade brasileira, embora não estejam normatizadas. Esta é a situação do trabalho parassubordinado, espécie de relação trabalhista surgida na Itália e marcada por um vínculo de colaboração/ coordenação entre o trabalhador e o tomador do serviço. O crescimento da parassubordinação no Brasil se deve ao fato da disciplina do Direito do Trabalho e do próprio mercado de trabalho atravessarem atualmente um período de grandes transformações. As novas demandas da sociedade, aliadas à inserção crescente de tecnologias na prestação dos serviços faz surgir novas formas de trabalho e novos modelos de prestação destes mesmos serviços. Por esta razão se faz necessária uma breve análise da conjuntura atual do mercado de trabalho, vez que o fluxo de trabalhadores formais, desempregados, ocupados e desalentados fornecem elementos relevantes para a compreensão do potencial que o labor parassubordinado pode ter na realidade brasileira. Ocorre que, tendo em vista que a parassubordinação não está legalmente disciplinada, tal situação pode ensejar tratamento diverso a situações semelhantes, uma vez que na relação parassubordinada estão presentes características do trabalho autônomo e também do trabalho subordinado, ficando o desfecho do caso concreto à mercê do entendimento do julgador. Visando retirar do limbo jurídico um número crescente de trabalhadores brasileiros, a pesquisa bibliográfica e pesquisa documental da literatura trabalhista foi eleita como a técnica que melhor permite o estudo detalhado do panorama atual vivenciado pelo Direito do Trabalho e de que maneira o trabalhador parassubordinado deve ganhar proteção. Em consequência desta análise despontaram duas soluções: (i) normatizar a parassubordinação como um terceiro gênero laboral ou (ii) promover a integração do trabalho parassubordinado na perspectiva da relação de emprego. A ponderação destas alternativas apontou que se deve dar preferência para a última hipótese, pois somente assim se prestigia o Direito do Trabalho e os direitos fundamentais, contribuindo para o real desenvolvimento social preconizado na Constituição Federal.

Palavras-chave: Parassubordinação. Normatização. Relação de emprego.

ABSTRACT

Homeland Labor Law emerged and was consolidated through the existing dichotomy between autonomous and subordinate work. The analysis of foreign doctrines shows that other types of employment relationships that are present overseas are already present in the Brazilian reality, although they are not standardized. This is the situation of para-subordinate work, a kind of labor relationship that emerged in Italy and marked by a collaboration / coordination link between the worker and the service provider. The growth of para-subordination in Brazil is due to the fact that the discipline of Labor Law and the labor market itself are currently going through a period of great transformations. The new demands of society, allied with the growing insertion of technologies in the provision of services, gives rise to new ways of working and new models of providing these same service. For this reason, a brief analysis of the current conjuncture of the labor market is necessary, since the flow of formal, unemployed, occupied and discouraged workers provides relevant elements for the understanding of the potential that para-subordinated labor can have in the Brazilian reality. It happens that, considering that parasubordination is not legally disciplined, such a situation can give rise to different treatment for similar situations, since in the para-subordination relationship there are characteristics of autonomous work and also of subordinate work, leaving the outcome of the specific case at the mercy of the judge's understanding. In order to remove a growing number of Brazilian workers from the legal limbo, the systematic review of the labor literature was elected as the technique that best allows a detailed study of the current scenario experienced by Labor Law and how the para-subordinate worker must gain protection. As a result of this analysis, two solutions emerged: (i) standardize parasubordination as a third type of work or (ii) promote the integration of para-subordination work in the perspective of the employment relationship. The consideration of these alternatives pointed out that preference should be given to the latter hypothesis, since only in this way the Labor Law and fundamental rights are honored, contributing to the real social development recommended in the Federal Constitution.

Key words: Parasubordination. Standardization. Employment relationship.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	07
1 DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	09
1.1 Trabalho autônomo	10
1.1.1 <i>Contrato de prestação de serviços</i>	11
1.1.2 <i>A Reforma Trabalhista – Lei 13.467/2017</i>	13
1.2 Trabalho subordinado	16
1.2.1 <i>Contrato de emprego</i>	22
1.3 Trabalho parassubordinado	24
1.3.1 <i>Da caracterização da parassubordinação</i>	27
1.3.2 <i>Regime jurídico aplicável aos parassubordinados</i>	31
1.3.3 <i>A parassubordinação no direito brasileiro</i>	32
2 ECONOMIA, DIREITO E MERCADO DE TRABALHO	38
2.1 Breve histórico laboral durante as revoluções industriais	38
2.2 O capital e o trabalho na atualidade: a Indústria 4.0	42
2.3 Desemprego e trabalho informal no Brasil	45
2.4 Novas formas de trabalho	49
2.4.1 <i>Terceirização</i>	49
2.4.2 <i>Pejotização</i>	51
2.4.3 <i>Trabalho por aplicativos</i>	53
2.5 Pleno emprego	55
2.6 Reforma trabalhista e crescimento econômico	59
3 DIREITO DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE: A CRISE DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E A PARASSUBORDINAÇÃO	63
3.1 O Direito do Trabalho em crise: subordinação jurídica	64
3.2 O direito ao trabalho como direito fundamental	69
3.3 A tutela dos parassubordinados no direito brasileiro	74
3.3.1 <i>A normatização de um terceiro gênero laboral e seus efeitos</i>	75
3.3.2 <i>O trabalho parassubordinado na perspectiva da relação de emprego</i>	80
CONCLUSÃO	87
REFERÊNCIAS	89

INTRODUÇÃO

A sociedade do século XXI é marcadamente a que mais se transformou em menor espaço de tempo e esta velocidade na evolução dos modos de ser e pensar do mundo contemporâneo também se refletiu na dinâmica do mercado laboral. A junção desses fatores propiciou o surgimento de formas atípicas de prestação de serviços.

Ocorre que em razão da própria modernidade que lhe é inerente, estas novas pactuações se encontram privadas de qualquer regulamentação que acolha suas especificidades. É neste contexto que se faz necessário pensar no trabalho na contemporaneidade, em especial sobre as relações parassubordinadas e sua repercussão social.

O presente estudo se propõe a compreender em que consiste o trabalho parassubordinado levando em conta que em doutrinas estrangeiras estes vínculos laborais são um gênero intermediário entre o trabalho autônomo e o subordinado, bem como ponderar a respeito de que maneira estas relações estão inseridas no mercado de trabalho brasileiro, como essa inserção repercute no meio social e de que modo se pode tutelar estes trabalhadores.

Como objetivos do presente trabalho citam-se: identificar instrumentos jurídicos capazes de tutelar esta nova categoria de trabalhador, o parassubordinado, já introduzido na realidade brasileira; conceituar o trabalho autônomo e o trabalho subordinado; averiguar a influência da flexibilização das normas trabalhistas na realidade atual; compreender, em sua totalidade, o que pode ser identificado como trabalho parassubordinado; avaliar de que maneira a figura desta nova pactuação pode repercutir na precarização das relações de trabalho e identificar casos elucidativos de trabalho parassubordinado utilizados para mascarar uma relação de emprego.

Para alcançar esses objetivos, a pesquisa bibliográfica e documentação da literatura trabalhista foram eleitas como os procedimentos metodológicos mais adequados, pois possibilitam investigar com afinco, na literatura da área disciplinar em questão, o panorama atual vivenciado pelo Direito do Trabalho e de que maneira o trabalhador parassubordinado deve ganhar proteção.

Espera-se demonstrar com este estudo a importância do debate a respeito das formas parassubordinadas de labor, visto que, embora careçam de regulamentação, já são uma realidade crescente na realidade brasileira. Ademais, até mesmo em virtude desta expansão é que se faz cada vez mais urgente investigar e debater sobre possíveis instrumentos normativos já existentes ou a elaboração de uma legislação específica que sejam capazes de retirar ou atenuar a insegurança jurídica instalada em razão da presença de uma relação de trabalho que não se enquadra nos termos da do trabalho autônomo ou do trabalho subordinado.

O presente trabalho foi então estruturado em 3 capítulos.

No primeiro capítulo, apresentam-se as relações de trabalho, onde são enfatizadas as características inerentes ao trabalho autônomo e ao trabalho subordinado. Em sequência, caracteriza-se o trabalho parassubordinado, sua origem Italiana e o regime jurídico ítalo que lhe é aplicado, bem como é traçado o perfil atual da parassubordinação no direito brasileiro.

O segundo capítulo se dedica à análise atual da economia, do direito e do mercado de trabalho, oportunidade em que se desenvolve um breve histórico sobre as revoluções industriais, o trabalho na atualidade da indústria 4.0, os índices de desemprego e demais indicadores correlatos, as novas formas de trabalho e os impactos da Reforma Trabalhista – Lei 13.467/2017 no crescimento econômico.

No último capítulo são apresentados os desafios atuais enfrentados pelo Direito do Trabalho com a crise da subordinação jurídica e a importância de se pensar na base constitucional do direito ao trabalho como direito fundamental. Ademais, como resultado da pesquisa realizada são apresentadas duas soluções para a tutela dos parassubordinados no direito brasileiro: a normatização de um terceiro gênero laboral ou a inclusão da parassubordinação na perspectiva da relação de emprego.

1 DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A contemporaneidade trouxe novas formas de ser e pensar da sociedade. Aliado a tal fato, novas formas de trabalho surgiram e se inseriram no gênero relação de trabalho.

A relação de trabalho consiste em um termo genérico, abarcando toda relação jurídica em que haja uma obrigação de fazer materializada em um labor humano. Assim, esta classificação reúne todas as formas de ajustes que visem à prestação de um trabalho admitido na ordem jurídica vigente, de forma que o termo diz respeito à própria relação de emprego, bem como à relação de trabalho autônomo, avulso, eventual, etc.¹.

Estas relações não se confundem com a espécie relação de emprego, embora ambas possuam alguns elementos caracterizadores semelhantes e, por expressa previsão constitucional, possam vir a ser de competência da Justiça do Trabalho conforme disciplinado no art. 114, IX da Constituição Federal².

A relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho, sendo a essência do Direito do Trabalho. O vínculo jurídico existente nestas relações é marcado pela subordinação, exigindo-se também o cumprimento de outros elementos para a correta caracterização da relação empregatícia: atividade realizada por pessoa física, pessoalidade do contratado, onerosidade e não eventualidade do serviço prestado.

Desta feita, depreende-se que as relações de trabalho tangenciam em alguns pontos a figura do empregado propriamente dito, mas com ela não se confundem, uma vez que possuem natureza jurídica própria. Assim, cabe aos intérpretes e aplicadores do direito o encargo de reconhecerem a ausência de ao menos um dos requisitos da relação de emprego para que se possa, em um segundo momento, identificar a provável relação de trabalho existente.

¹DELGADO, Maurício Godinho. Relação de emprego – caracterização. In: DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 333-336.

²Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: [...] IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. Fonte: BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 1 abr. 2020.

Neste contexto, a correta identificação e classificação das relações de trabalho se mostra importante, pois esta análise determinará quais normas do ordenamento jurídico incidirão no caso concreto, já que o grau de proteção jurídica variará conforme a situação identificada. Logo, se faz necessário o estudo das relações de trabalho autônomo e das relações de trabalho subordinado.

Ocorre que tem se tornado cada vez mais presente uma nova modalidade de prestação de serviços que transita entre a relação de trabalho e a relação de emprego, os comumente identificados como parassubordinados. Porém, em virtude de suas particularidades não se permite o total enquadramento destes trabalhadores nas relações de trabalho tampouco nas relações do emprego, resultado em um verdadeiro limbo jurídico.

1.1 Trabalho autônomo

O trabalhador autônomo surge como figura de destaque nas relações de trabalho em razão de sua “maior generalidade, extensão e importância sóciojurídica no mundo contemporâneo”³. Estes profissionais por possuírem certas competências técnicas, intelectuais ou manuais optam em laborar por sua própria conta e risco, logo, sem formarem vínculo empregatício.

As relações autônomas de trabalho são caracterizadas pela ausência de subordinação entre o prestador de serviços e o contratante. Neste ponto, cabe elucidar que a subordinação é o elemento jurídico que resulta no acolhimento por parte do trabalhador empregado às diretrizes emanadas pelo contratante empregador⁴.

Tendo em vista que as relações autônomas de trabalho são marcadas pela ausência de subordinação, em outros termos, significa dizer que o prestador do serviço goza de autonomia para conduzir a realização da atividade contratada. Nas palavras de Luciano Martinez:

³DELGADO, Maurício Godinho. Relações de trabalho lato sensu. In: DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 400.

⁴DELGADO, Maurício Godinho. Relações de trabalho lato sensu. In: DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 400.

O trabalhador dotado de autonomia idealiza a regra de prestação do serviço, e a ela submete o tomador na medida das necessidades deste. Observe-se que o trabalhador autônomo pode, inclusive, alterar as fórmulas de concretização dos objetivos pessoais sem dever satisfações a quem quer que seja⁵.

Assim, cabe ao autônomo determinar o momento e o modo de execução da atividade contratada, atuando com métodos próprios e total discricionariedade, uma vez que, ao explorar sua própria força de trabalho, atua como empresário de si mesmo. Porém, também em razão de toda esta autonomia, o autônomo é compelido a arcar com os riscos de seu negócio e não é tutelado pela legislação laboral.

As peculiaridades do trabalho autônomo conferem aos trabalhadores assim identificados: maior poder de negociação com os contratantes, já que podem escolher os tomadores de seus serviços; liberdade para precificar o valor de seu trabalho e iniciativa para organizar e executar as atividades, podendo utilizar-se de ajudantes ou substitutos⁶.

Ademais, ressalta-se que a consequência concreta da autonomia inerente a estes trabalhadores é a paridade de negociação dos termos do contrato, fator que afasta a hipossuficiência característica das relações de emprego, a qual é tutelada pelo Direito do Trabalho⁷.

Nesta classe de trabalhadores é possível mencionar os profissionais liberais, como advogados e médicos e outros profissionais que laborem por conta própria, seja por profissão regulamentada ou não⁸.

1.1.1 Contrato de prestação de serviços

Os contratos firmados no contexto das relações de trabalho autônomo serão regulados conforme a natureza da atividade prestada, podendo sofrer incidência do Código Civil, do Código de Defesa do Consumidor ou de outra

⁵MARTINEZ, Luciano. Atividade e trabalho. In: MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 159-161.

⁶OST, Stelamaris. Trabalho autônomo. *Âmbito jurídico*. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-51/trabalho-autonomo/>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

⁷MOREIRA, 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.

⁸LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Título II: direito individual do trabalho – sujeitos da relação de emprego: o empregado. In: LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 186-191.

legislação especial⁹. A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a princípio, não será aplicada aos autônomos visto que o objeto precípua de estudo da norma obreira são as relações de emprego.

Sabendo-se que habitualmente a materialização da relação de trabalho autônomo ocorre por meio de um contrato de prestações de serviços¹⁰, há que se destacar que, embora o Código Civil possua disciplina expressa a respeito deste tipo de contrato, conforme redação do art. 593 e seguintes, a competência para apreciação de eventual contenda jurisdicional entre as partes poderá ser da justiça do trabalho, conforme prevê o art. 114, I da Constituição Federal, ou da justiça comum. De qualquer modo, há que se frisar que a competência da justiça do trabalho estará firmada sempre que a ação judicial tratar-se de pedido que pressupõe a relação de trabalho.

Se faz necessário explanar que os contratos de prestação de serviços são abrangentes e podem ter como sujeitos pessoas físicas ou jurídicas, mas que para a formação de uma relação de trabalho se faz necessário que uma pessoa física esteja disposta de sua força de trabalho.

Assim, caso o referido contrato seja pactuado entre duas pessoas jurídicas ou na hipótese de a pessoa jurídica ser a prestadora do serviço estar-se-á diante de uma relação tipicamente cível.

Por sua vez, quando a pessoa física estiver disposta de sua mão de obra, independentemente do contratante ser também pessoa física ou jurídica, estará configurada a relação de trabalho autônomo. Assim, em face do propósito do presente estudo, será explorado somente esta vertente dos contratos de prestação de serviço.

Estes contratos são bilaterais, uma vez que estipulam obrigações para ambas as partes; onerosos, pois envolvem o pagamento de justa remuneração em troca do serviço prestado; consensuais já que se aperfeiçoam com a vontade das partes; não solenes, ou seja, a lei não determina uma forma preestabelecida como condição de validade e podem ter duração instantânea ou continuada.

⁹LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Título II: direito individual do trabalho – sujeitos da relação de emprego: o empregado. In: LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 186-191.

¹⁰ROMAR, Carla Teresa Martins. Relação de trabalho. In: ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do trabalho esquematizado*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 130-132.

Os elementos essenciais deste negócio jurídico são o objeto, a remuneração e o consentimento. O objeto da contratação será qualquer labor humano, seja material/ físico ou intelectual, desde que seja lícito. A remuneração é a concretização da retribuição pelos serviços prestados e feita, em regra, em pecúnia. O consentimento é a manifestação da vontade dos contratantes em efetivar as tratativas e se perfaz de maneira escrita ou verbal¹¹.

Ademais, vale destacar que o Código Civil prevê: caso o objeto não seja certo e determinado, presumir-se-á que o trabalhador se obrigou a qualquer serviço compatível com suas condições; a remuneração do trabalho prestado deve ser paga, em regra, após a realização do serviço; o prazo máximo do contrato, a princípio, não deverá ultrapassar quatro anos, sendo cabível prévio aviso para resolução do contrato nas hipóteses em que não haja prazo estipulado ou não seja possível sua estipulação.

Os dispositivos legais trazem alguns contornos para o contrato de prestação de serviços, mas é necessário assinalar o amplo aspecto de liberdade contratual das partes balizado pelo princípio da função social do contrato, da probidade e da boa-fé. Assim, nada impede que um trabalhador autônomo seja contratado com personalidade ou que possa se fazer substituir por outra pessoa, que tenha dedicação exclusiva ou não.

1.1.2 A Reforma Trabalhista - Lei 13.467/17

A Lei 13.467 foi promulgada em 2017 com o fim de harmonizar a legislação às novas relações de trabalho. Neste ambiente inúmeros dispositivos foram acrescentados e/ou modificados na CLT, na Lei do Trabalho Temporário e na Lei do Fundo de Garantia.

Na CLT merece destaque o art.442-B, pois este inseriu a disciplina do trabalho autônomo em norma particularmente dirigida às relações de emprego dispondo que “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as

¹¹DUQUE, Bruna Lyra; SILVA, Carlos Alexandre Pascoal B. e. Notas explicativas sobre o contrato de prestação de serviço: uma abordagem à luz do Código Civil de 2002. *Âmbito Jurídico*. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-civil/notas-explicativas-sobre-o-contrato-de-prestacao-de-servico-uma-abordagem-a-luz-do-codigo-civil-de-2002/>>. Acesso em: 03 abr. 2020.

formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”.

Na visão de Maurício Godinho Delgado o acréscimo do referido dispositivo demonstra que a Lei da Reforma buscou dar ênfase nesta espécie de contratação, reforçando o objetivo da referida lei de trazer desregulamentação e redução do valor do trabalho no atual sistema socioeconômico¹².

A leitura do dispositivo, de singela interpretação, não trouxe novidades para a regulamentação do trabalho autônomo, mas evidencia que na contratação destes trabalhadores, mesmo que seja pactuada cláusula de exclusividade e continuidade dos serviços, não se concretizará a relação de emprego¹³. Porém, em face do princípio da primazia da realidade, há que se destacar que tal situação só subsiste caso se verifique que o autônomo assuma os riscos de sua atividade e não haja subordinação jurídica ao tomador do serviço.

Ocorre que o art. 442-B da CLT sofreu críticas da doutrina, a exemplo de Luciano Martinez, já que da interpretação da norma se subentende que a caracterização do autônomo estaria submetida a formalidades legais e que estas estariam aptas a validar a contratação de um autônomo exclusivo e não eventual. Porém, o autor destaca que este cenário possivelmente causaria um acréscimo de demandas trabalhistas para discussão da tênue distinção entre o empregado propriamente dito e o autônomo exclusivo e não eventual que se submeteu a esta contratação por genuína necessidade, ainda que numa roupagem de pessoa jurídica¹⁴.

As discussões em torno deste e de outros dispositivos da Lei 13.467/2017 levaram à edição da Medida Provisória 808/2017 que, dentre outras matérias, buscou aclarar alguns aspectos da contratação do trabalhador autônomo¹⁵. O ponto

¹²DELGADO, Maurício Godinho. *Relações de trabalho lato sensu*. In: DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 397-400.

¹³FONSECA, Rodrigo Dias. *Redação revogada (Lei nº 13.467/2017)*. In: FONSECA, Rodrigo Dias. *Reforma trabalhista comentada MP 808/2017: análise de todos os artigos*. 1. ed. Florianópolis: Empório do Direito, 2018, p.41-46.

¹⁴MARTINEZ, Luciano. *Atividade e trabalho*. In: MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 159-161.

¹⁵A MP 808/2017 regulamentava o art. 442-B da CLT nos seguintes termos: “Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”.

de destaque foi a inclusão de expressa vedação à cláusula de exclusividade, mas, de forma geral, o texto foi de clara redundância e obviedade. Ocorre que a MP 808 perdeu vigência, de maneira que subsistiu a redação original do art. 442-B.

Diante deste cenário e levando em consideração uma interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica se faz necessário interpretar este dispositivo em consonância com os ditames da Constituição Federal e os princípios basilares do Direito do Trabalho, a exemplo do princípio da proteção e da primazia da realidade.

Assim, é defensável o posicionamento de Carlos Henrique Bezerra Leite ao se reportar em sua obra¹⁶ ao Entendimento 53 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual de 2017¹⁷, oportunidade em que se propôs que a análise do art. 442-B da CLT seja feito no sentido de presumir a relação de emprego diante de relações contínuas e não exclusivas em que se observe que o trabalhador não assume os

§1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput.

§2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

§3º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

§4º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.

§5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.

§6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.

§7º O disposto no caput se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante". Fonte: BRASIL. *Medida provisória nº 808, de 14 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. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20152018/2017/Mpv/mpv808.htm#:~:text=MEDIDA%20PROVIS%C3%93RIA%20N%C2%BA%20808%2C%20DE%2014%20DE%20NOVEMBRO%20DE%202017.&text=Altera%20a%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis,que%20lhe%20confere%20o%20art.>. Acesso em: 2 abr. 2020.

¹⁶LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Título II: direito individual do trabalho – sujeitos da relação de emprego: o empregado. In: LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 186-191.

¹⁷TRABALHO AUTÔNOMO CONTÍNUO E EXCLUSIVO. LIMITES E INTERPRETAÇÃO CONFORME: INTELIGÊNCIA DO ART. 442-B DA CLT À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. Presume-se o vínculo empregatício diante da prestação de serviços contínua e exclusiva, uma vez que a relação de emprego é direito fundamental (arts. 1o, III e IV, 5o, caput e 7o da CRFB/88), devendo o art. 442-B da CLT ser interpretado conforme a Constituição Federal para afastar a caracterização do trabalho autônomo sempre que o trabalhador, não organizando a própria atividade, tenha seu labor utilizado na estrutura do empreendimento e integrado à sua dinâmica. Fonte: FELICIANO, Guilherme Guimarães. MIZIARA, Raphael. Empregado. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. MIZIARA, Raphael. *Enunciados aprovados na 2ª jornada de Direito material e processual do trabalho organizados por tema*. p.9 Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema>>. Acesso em: 05 abr. 2020.

riscos de sua atividade e que seu labor está integrado à estrutura e dinâmica do empreendimento.

1.2 Trabalho subordinado

Se no trabalho autônomo o traço principal é a independência do profissional, nas relações de emprego a principal característica é a subordinação jurídica ao empregador.

A relação de emprego é espécie do gênero relação de trabalho e por conta desse vínculo ambas apresentam características semelhantes, mas para a caracterização da figura do empregado alguns requisitos específicos devem ser necessariamente observados, conforme disciplina a CLT¹⁸.

Assim, nas palavras de Arnaldo Süssekind, a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego é que “relação jurídica de trabalho é a que resulta de um contrato de trabalho, denominando-se de relação de emprego quando se trata de um contrato de trabalho subordinado”¹⁹. Neste contexto, são elementos próprios e cumulativos da relação de emprego a atividade realizada por pessoa física, personalidade, a onerosidade, não eventualidade e a subordinação.

Através da análise dos elementos caracterizadores da relação de emprego observar-se-á concretamente que esta se opõe à relação de trabalho autônomo. Assim, se nesta o trabalhador é quem determina o tempo e modo da realização do serviço, nas relações subordinadas será o empregador o responsável por determinar o horário de início/ término do horário de trabalho, bem como os intervalos durante a jornada.

Ademais, no trabalho subordinado também ficará a cargo do empregador a atribuição de eventuais interferências na realização da atividade contratada

¹⁸Disciplina a CLT em seu art. 3º: Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Fonte: BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20 abr. 2020.

¹⁹SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 235.

visando adequar sua execução à melhor maneira para se atingir os fins de sua atividade econômica²⁰.

O elemento inicial para a formação da relação de emprego reside no fato de que o serviço deva ser prestado por uma pessoa física/ natural. Tal fato se justifica pois o Direito do Trabalho tutela bens jurídicos inerentes às pessoas físicas, a exemplo do direito à vida, segurança e saúde, os quais, em sua maioria, não podem ser gozados pelas pessoas jurídicas²¹.

O requisito da pessoalidade importa dizer que são as aptidões e características pessoais do empregado fundamentais para sua contratação, de forma que este pressuposto está diretamente relacionado à necessidade do trabalho ser realizado por pessoa física para a correta formação do vínculo empregatício.

Logo, para a execução do serviço contratado deve comparecer aquela pessoa física que se obrigou perante o empregador, não podendo se fazer substituir por terceira pessoa. Assim, a pessoalidade traz a ideia de intransferibilidade da execução do serviço, característica que contrasta diretamente com a fungibilidade do trabalho autônomo²². Porém, há que se destacar que esta especificidade se aplica somente ao empregado, pois em relação ao empregador vigora a sua despersonalização.

Sobre o preceito da onerosidade há que destacar que os contratos de emprego são essencialmente onerosos, pois a função primordial do trabalho é garantir a subsistência humana, de forma que o empregado oferece sua força de trabalho em troca de uma retribuição que corresponde à um conjunto salarial. Na doutrina é possível identificar o requisito da onerosidade classificado em dois aspectos: objetivo e subjetivo.

O aspecto objetivo da onerosidade é a regra no contexto das relações empregatícias e se revela quando o empregador efetua o pagamento da remuneração do empregado em virtude do contrato firmado. O aspecto subjetivo,

²⁰MARTINEZ, Luciano. Relação de emprego e contrato de trabalho. In: MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 166-193.

²¹DELGADO, Maurício Godinho. Relação de emprego – caracterização. In: DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 337-354.

²²MARTINEZ, Luciano. Relação de emprego e contrato de trabalho. In: MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 166-193.

por sua vez, diz respeito à intenção contraprestativa/ econômica reconhecida pelas partes à relação firmada, principalmente em relação ao empregado²³.

A premissa da não eventualidade nas relações de emprego reflete que as atividades do empregado devem ser prestadas de forma habitual, regular e constante, sendo que tal análise deverá considerar um espaço de tempo entre as atividades ou uma tarefa a ser satisfeita. Assim, o requisito da não eventualidade é melhor observado conforme cada caso concreto ao se fazer correlação entre as tarefas executadas pelo empregado e a atividade econômica desenvolvida pelo empregador²⁴.

A subordinação desponta como o elemento determinante para a caracterização da relação de emprego, embora a combinação dos cinco elementos fáticos-jurídicos seja determinante para a configuração de vínculo empregatício. A relevância do estudo da subordinação no Direito do Trabalho se justifica por ser este o elemento diferenciador entre a relação de emprego e as inúmeras modalidades de trabalho autônomo.

No contexto das relações empregatícias a subordinação pode ser conceituada como uma consequência do contrato de emprego, onde o empregado se compromete a acatar o poder de direção do empregador na maneira de realização de sua prestação de serviços. Assim, uma vez firmado o contrato de emprego, o empregado limita sua autonomia da vontade em favor do empregador para que este, munido de seu poder de direção, possa gerir à sua maneira as atividades que serão desempenhadas pelo empregado²⁵.

A análise da definição de subordinação permite depreender que a direção do empregador recai sobre a maneira pela qual será realizado o serviço para que foi contratado o empregado e não sobre a sua pessoa, razão pela qual fala-se em visão objetiva da subordinação, não se aplicando a visão subjetiva.

²³DELGADO, Maurício Godinho. Relação de emprego – caracterização. In: DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 337-354.

²⁴LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Título I: teoria geral do direito do trabalho – hermenêutica do direito do trabalho. In: LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 170-176.

²⁵DELGADO, Maurício Godinho. Relação de emprego – caracterização. In: DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 337-354.

Ademais, há que se ressaltar que embora a CLT utilize em seu art. 3º o vocábulo *dependência* para integrar o conceito de empregado, o que fatidicamente remete à ideia de servidão e submissão, evidenciado a relação pessoal entre empregado e empregador, se faz necessário destacar que atualmente esta concepção está superada.

Em verdade, é pacífico na doutrina que a utilização do termo *dependência* remonta à um período incipiente do direito do trabalho onde o fenômeno da subordinação ainda não possuía uma concepção essencialmente jurídica como ocorre no momento atual em que prevalece a visão objetiva da subordinação²⁶.

Neste sentido, é possível verificar que o fenômeno da subordinação foi se aprimorando com o passar dos anos para corresponder aos desafios impostos pela realidade social de cada época. Ademais, é preciso referenciar a doutrina de Maurício Godinho Delgado²⁷ que, com particular maestria, explana as três vertentes do fenômeno jurídico da subordinação: a clássica, objetiva e a estrutural.

A concepção clássica desenvolve a subordinação como uma consequência do contrato de emprego onde o poder de direção do empregador manifesta-se de maneira notória e intensa sobre a forma pela qual o empregado realizará suas atividades. Deste modo, por representar a ideia original de subordinação e por ter vigorado e se difundido através do capitalismo durante séculos, pode-se afirmar que a concepção clássica da subordinação ainda representa o maior expoente da subordinação nas relações de trabalho.

O viés objetivo argumenta que a subordinação se revela de maneira mais tênue do que a concepção clássica, uma vez que se exterioriza através da integração do empregado nos fins e objetivos da empresa. Nesta análise, a subordinação representa um parâmetro objetivo pois será um poder jurídico sobre a atividade do empregado, a qual se insere em outra atividade, a do empregador.

Ademais, este viés também pode dizer respeito a um vínculo coordenado/colaborativo ou participativo-integrativo em que a função do empregado

²⁶DELGADO, Maurício Godinho. Relação de emprego – caracterização. In: DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 337-354.

²⁷DELGADO, Maurício Godinho. Relação de emprego – caracterização. In: DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 337-354.

se harmoniza com a atividade da empresa, sendo essencial que seu labor esteja integrado aos seus fins.

O conceito de subordinação estrutural abrange uma percepção ainda mais fluída do poder empregatício sobre as atividades do empregado, uma vez que nesta hipótese basta sua inclusão na dinâmica de organização e funcionamento do empregador para restar configurada a subordinação. Logo, independentemente de o funcionário receber ou não ordens diretas do empregador ou se harmonizar ou não aos fins do empreendimento, ainda assim estará presente a subordinação, mas desde que suas funções estejam estruturalmente vinculadas à dinâmica operativa do empregador.

Complementando o conceito de subordinação estrutural há as especificações da subordinação integrativa e reticular.

A subordinação integrativa comumente se relaciona às hipóteses de terceirização pois, embora na atualidade seja possível a terceirização da atividade fim da empresa, em regra, os trabalhadores terceirizados tendem a atuar na atividade meio da tomadora da mão de obra e suas atividades integram as finalidades primordiais do empreendimento²⁸.

A perspectiva reticular da subordinação manifesta-se usualmente nos empreendimentos em rede²⁹. Assim, a subordinação surge pela inserção do trabalhador na estrutura desta cadeia de empresas ainda que ele não receba ordens diretas das outras integrantes do grupo, uma vez que na prática acolhe sua dinâmica de funcionamento³⁰.

²⁸LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Título II: direito individual do trabalho - relação de trabalho e relação de emprego. In: LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 179.

²⁹O termo empresas em rede designa um modelo de agrupamento empresarial cujo objetivo é beneficiar cada uma delas, embora não existam compromissos financeiros formais. Estas empresas buscam se favorecer prioritariamente, de forma que haja uma complementação técnica e comercial dentro do grupo. Ocorre que esta associação se dá por afinidade e possui natureza informal, de maneira que cada empresa segue responsável por seu próprio desenvolvimento. Fonte: GONZALES, Celi. Rede de empresas. *Portal educação*. Disponível em: <<https://siteantigo.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/administracao/redes-de-empresas/56469>>. Acesso em: 09 maio 2020.

³⁰SUBORDINAÇÃO reticular justifica vínculo de prestador de serviços com empresa rede. *JusBrasil*. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/noticias/677286/subordinacao-reticular-justifica-vinculo-de-prestador-de-servicos-com-empresa-rede>>. Acesso em: 09 maio 2020.

Os cinco elementos apresentados da relação de emprego são classificados como essenciais para a formação do vínculo empregatício. Ocorre que a doutrina, a exemplo de Carlos Henrique Bezerra Leite³¹, tem enumerado novos elementos, acidentais, para auxiliar na caracterização da relação de emprego, a exemplo da intencionalidade, o *animus contrahendi*, e a *ajenidad*/ alienidade, nos termos a seguir.

A intencionalidade, também conhecida por profissionalidade, está relacionada diretamente com a existência do contrato de trabalho e pode ser compreendida como a intenção do contratado de prestar serviço sob a forma de empregado, tratando-se de seu elemento subjetivo. O *animus contrahendi* se relaciona com a intencionalidade, uma vez que retrata a intenção do empregador de contratar o indivíduo como seu funcionário.

A *ajenidad*, tem sua origem na doutrina espanhola, a qual dispõe de três teorias para elucidar seu real conceito. A primeira delas, a mais tradicional, defende que a *ajenidad* seria a alienação dos frutos do trabalho. A segunda, entende que este quesito seria a constatação de que os riscos do empreendimento não são assumidos pelo empregado, se assemelhando ao conceito de alteridade. A terceira teoria busca explicitar a alienidade através de uma separação da pessoa do empregado das utilidades patrimoniais oriundas de seu trabalho.

O exame dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, em especial o pressuposto da subordinação, evidencia o quão fronteiriças podem ser as mais diversas situações concretas, em que a ausência de ao menos um destes elementos é suficiente para descaracterizar uma relação de emprego, resultando na perda de uma série de direitos trabalhistas ao empregado.

Ademais, cumpre ressaltar que é neste contexto que se faz necessária uma apuração acurada do contrato de trabalho enaltecendo o princípio da primazia da realidade, visto que é frequente a ocultação dos preceitos da relação de emprego sob a falsa roupagem de uma relação de trabalho autônomo onde o empregador visa se esquivar da incidência das normas trabalhistas.

³¹LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Título I: teoria geral do direito do trabalho – hermenêutica do direito do trabalho. In: LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 170-176.

1.2.1 Contrato de emprego

O contrato de emprego, também denominado contrato de trabalho³², diz respeito à própria materialização da relação de emprego, mas há que se destacar que “o contrato é o acordo de vontades e a relação de emprego é o conjunto de direitos e obrigações que se desenvolvem na dinâmica do vínculo”³³.

O contrato de emprego estará pactuado quando uma pessoa física (empregado) se comprometer perante outra pessoa física ou jurídica (empregador), sem assumir os riscos da atividade econômica, a realizar certas atividades de forma não eventual, mediante o pagamento de uma remuneração e acatando o poder diretivo do empregador (subordinação jurídica).

Assim, o contrato (acordo de vontades) será o formato jurídico e a relação de emprego (direitos e obrigações das partes) o seu objeto material, razão pela qual se utiliza a expressão *contrato-realidade*³⁴.

Os requisitos da relação de emprego já pautadas anteriormente permitem reconhecer que os contratos de trabalho são consensuais, bilaterais, *intuito personae*, não solenes (podem ser expressos ou tácitos) de trato sucessivo e comutativos.

Neste ponto, há que se destacar que embora o contrato seja *intuito personae*, isto não significa que deva haver exclusividade do vínculo empregatício. Isso quer dizer que nada impede que o empregado possua múltiplos vínculos, desde que haja compatibilidade entre os horários e as singularidades de cada contrato³⁵.

A necessidade de se identificar corretamente a existência de uma relação de emprego decorre do fato de que uma vez presente, também estará concretizado o contrato individual de trabalho, conforme preceitua o art. 442 da CLT. Esta

³²Carlos Henrique Bezerra Leite, ao mencionar em sua obra o ilustre doutrinador Amauri Mascaro Nascimento exemplifica que no direito do trabalho é comum que as expressões *relação de trabalho*, *contrato de trabalho* e *contrato de emprego* sejam utilizadas como sinônimo de relação de emprego, embora seja preferível a denominação de *contrato individual de trabalho*. Fonte: LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Direito individual do trabalho. In: LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 166-168.

³³NASCIMENTO, Amauri Mascaro. O contrato individual de trabalho. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Contemporâneo do Trabalho*. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 347.

³⁴LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Título II: direito individual do trabalho - relação de trabalho e relação de emprego. In: LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 166-168.

³⁵JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Pessoa. Parte IV: direito individual do trabalho - relação de emprego. In: JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Pessoa. *Manual de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 245-248.

certificação é indispensável, pois tem como consequência a incidência de toda uma legislação construída para tutelar a parte hipossuficiente da relação de emprego: o empregado.

Logo, seguindo os preceitos da CLT – art. 442 e seguintes sobre o tema, o contrato de trabalho poderá ser pactuado de forma expressa ou tácita, verbalmente ou por escrito, para prestação de serviços não eventuais ou intermitentes, por prazo determinado ou não. Em regra, os contratos serão pactuados por prazo indeterminado, pois os contratos a termo estão direcionados para situações excepcionais, a exemplo de contratos de experiência ou serviços e atividades empresariais de natureza transitória.

A Lei 13.467/2017 – Reforma Trabalhista, buscando exponenciar o art. 444 da CLT³⁶, o qual preza pela autonomia da vontade dos contratantes para a estipulação das cláusulas contratuais normatizou através do art. 611-A uma série de direitos que poderão ser transacionados entre as partes e terão prevalência sobre a lei quando ajustados mediante negociação coletiva, desde que observados os limites Constitucionais previstos.

Nesta linha seguem alguns dos seguintes temas: duração da jornada de trabalho; banco de horas anual, intervalo intrajornada; plano de cargos e salários; teletrabalho e trabalho intermitente; remuneração por produtividade; prêmios de incentivo, etc.

Por outro lado, a Reforma também elencou matérias que não poderão ser objeto de negociação, seja por sua redução ou por supressão. Nesta conjuntura o art. 611-B lista alguns dos seguintes direitos: anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS; salário mínimo; valor nominal do 13º salário; adicional noturno e de horas extras; férias anuais remuneradas acrescidas de 1/3; licença

³⁶Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Fonte: BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20 abr. 2020.

maternidade e paternidade; aposentadoria; greve; aviso prévio; normas de saúde, higiene e segurança, etc.

Assim, em que pese a lei tenha dado grande liberdade contratual às partes para determinarem as cláusulas do contrato individual de trabalho, seja mediante acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva, é certo que a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho enumeram direitos mínimos não passíveis de flexibilização ou redução.

Ademais, sobre a flexibilização de direitos se ressalta que há uma classe de direitos intitulada pela doutrina *patamar civilizatório mínimo/ núcleo mínimo civilizatório* onde não são admitidas quaisquer limitações pelas partes por se tratarem de direitos revestidos por indisponibilidade absoluta. Estes direitos estão elencados no texto constitucional (exceto as ressalvas expressamente previstas na própria CF), nos tratados e convenções internacionais vigentes internamente e nas normas infralegais³⁷.

Estes direitos estão especialmente revertidos por uma tutela de interesse público, cuja afronta culmina na própria violação da dignidade humana e da valorização do trabalho. Pode-se citar como exemplos: a anotação da CTPS; normas de saúde, higiene e segurança, o pagamento de salário, normas antidiscriminatórias³⁸ etc., sendo, em última análise, coincidentes com as matérias disciplinadas no art. 611-B da CLT.

Assim, esta indisponibilidade se justifica porque “o objetivo é proteger o trabalhador contra suas próprias fraquezas, ainda que ele esteja acompanhado da entidade sindical na tentativa de realização do ato negocia”³⁹.

1.3 Trabalho parassubordinado

³⁷DELGADO, Maurício Godinho. Princípios especiais do direito coletivo do trabalho. In: DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1577-1578.

³⁸DELGADO, Maurício Godinho. Princípios especiais do direito coletivo do trabalho. In: DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1577-1578.

³⁹MARTINEZ, Luciano. Fórmula autônoma de solução de conflitos coletivos: a negociação coletiva. In: MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 1012.

O direito do trabalho está diretamente relacionado às dinâmicas sociais, de forma que seu desenvolvimento/ aperfeiçoamento é impulsionado, muitas vezes, pelas necessidades do mercado de trabalho. É neste contexto que a figura do trabalho parassubordinado despontou como uma solução de enquadramento para as modernas formas de trabalho, uma vez que estas não mais se adaptavam aos rígidos moldes do trabalho autônomo ou subordinado.

O direito italiano é reconhecido como o berço do instituto do trabalho parassubordinado, possuindo expressivo conteúdo sobre a matéria em sua doutrina, jurisprudência e textos normativos⁴⁰. Ademais, há que se destacar que a figura da parassubordinação também é disciplinada em outros países europeus, a exemplo da Espanha, Alemanha, França, Portugal, Grécia, Dinamarca e Suécia, embora seja menos expressiva e com configuração diversa⁴¹.

O trabalho parassubordinado corresponde a uma relação de trabalho intermediária entre o trabalhador autônomo e o empregado subordinado, tendo em vista que na hipótese o contratado atuará com maior independência na realização de suas atividades e com reduzidíssima ingerência indireta do contratante⁴².

Na Itália, a Lei 741/1959, art. 2º, foi o primeiro instrumento normativo ítalo a conceituar a parassubordinação. Segundo esta legislação, o trabalho parassubordinado seria todo aquele que, consubstanciado numa relação de colaboração, diga respeito à realização continuada de certas atividades coordenadas⁴³.

O passar do tempo fez evoluir a disciplina da parassubordinação no direito italiano, merecendo destaque dois diplomas normativos: o art. 409, §3º do

⁴⁰PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação como forma de discriminação. *RDRST*, Brasília, v. 3, n. 1, p. 138-154, jan./jun. 2017.

⁴¹FERREIRA, Letícia Mara Pinto. *A parassubordinação e as metamorfoses do Direito do trabalho para uma nova era colaborativa*. 126 f. Tese apresentada no Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais [UFMG], sob orientação do Professor Antônio Álvares da Silva. Belo Horizonte: UFMG, 2016, p. 87-114.

⁴²JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Pessoa. Parte IV: direito individual do trabalho - empregado. In: JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Pessoa. *Manual de Direito do Trabalho*. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 285.

⁴³MACHADO, 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*, Anápolis, v. 3, n. 1, p. 59-75, 2014.

Código de Processo Civil – CPC e o art. 2º, § 1º do Decreto Legislativo – DL nº 81/2015⁴⁴.

O CPC italiano descreve o trabalhador parassubordinado típico como aquele presente nas “relações de colaboração coordenada e continuada, prevalentemente pessoal e sem vínculo de subordinação”⁴⁵, destacando-se que tais relações também ficaram conhecidas como “co.co.co”.

A edição do DL 81 fez surgir uma nova espécie de trabalhador parassubordinado, mas que difere da categoria anterior porque a este se aplica toda a legislação cabível aos empregados subordinados. Assim, embora em ambos os casos o trabalho deva se dar de maneira colaborativa e continuada, o DL assentou que para a incidência da legislação trabalhistas aplicável aos subordinados se faz necessário que haja exclusividade do prestador na realização dos serviços (sendo vedada a ajuda de terceiros) e organização (ao invés de coordenação) do tomador do serviços para a determinação dos horários e do local de trabalho do trabalhador⁴⁶.

Logo, frisa-se que o ordenamento jurídico italiano dispõe de duas categorias de parassubordinação. A primeira delas é marcada pela coordenação e possui regulamentação própria, sendo que a proteção dada a estes trabalhadores é inferior à proteção dos empregados subordinados. A segunda categoria, por sua vez, é caracterizada pela presença do poder direto do contratante, sendo estendido a estes trabalhadores a proteção dada aos empregados subordinados. Assim, em

⁴⁴PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação como forma de discriminação. *RDRST*, Brasília, v. 3, n. 1, p. 138-154, jan./jun. 2017.

⁴⁵Este conceito chegou a ser ampliado através do Decreto Lei 276/2003, também conhecido como Decreto Biagi, o qual disciplinou um novo formato de parassubordinação, mas fazendo referência ao parassubordinado descrito no CPC, de maneira que assim surgiu o parassubordinado a protejo, também conhecido por “co.co.pro”. A diferença principal entre ambos residia no fato de que no trabalho parassubordinado a projeto era necessário que o contratante especificasse o projeto em que o contratado atuaria. Porém, a concepção de projeto era abrangente e indefinida, o que permitia esta modalidade de contratação em inúmeras atividades, além de não haver vedação à sucessivas renovações. Ocorre que o “co.co.pro” findou sendo revogado em 2015 pelo Decreto Legislativo 81. Fonte: PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação como forma de discriminação. *RDRST*, Brasília, v. 3, n. 1, p. 138-154, jan./jun. 2017.

⁴⁶Embora a legislação italiana autorize a equiparação de tratamento entre o parassubordinado e o empregado subordinado quando se verifique os requisitos apontados, há que se destacar que o legislador também ressaltou hipóteses em que não será possível esta equiparação, ainda que presentes seus requisitos. São elas: profissionais intelectuais vinculados a um conselho profissional; categorias que tenham disciplina específica mediante acordo coletivo; os funcionários de instituições esportivas amadoras, bem como os integrantes de órgãos administrativos e da diretoria de sociedades. Fonte: PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação como forma de discriminação. *RDRST*, Brasília, v. 3, n. 1, p. 138-154, jan./jun. 2017.

razão das peculiaridades do típico trabalhador parassubordinado, este será objeto do presente estudo.

Primordialmente, há que se destacar que a parassubordinação não está limitada a determinados setores, de forma que qualquer atividade poderá se enquadrar em seus termos, desde que preencha os requisitos da relação de trabalho parassubordinado⁴⁷.

Assim, o enquadramento sistemático das diversas formas de trabalho parassubordinado é um dos desafios que a doutrina italiana enfrenta. De todo o modo, é possível identificar no referido ordenamento as seguintes formas de contratação: contrato de agência, contrato de representação comercial e relações de colaboração⁴⁸.

Neste sentido, é oportuno mencionar o doutrinador Arion Sayão Romita, oportunamente citado na obra de Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa, nos seguintes termos:

Entre os trabalhadores parassubordinados são elencadas, além dos prestadores de trabalho associativo (sociedades em conta de participação, membros de cooperativa de trabalho, o sócio de indústria, membros de empresa familiar), os representantes comerciais, os propagandistas, agentes teatrais, cinematográficos e esportivos, corretores de toda espécie de negócios (como os corretores de imóveis), concessionários de vendas, pequenos empresários (dependentes economicamente de indústrias a que prestam colaboração contínua), profissionais liberais (como o advogado que trata de modo contínuo dos interesses de uma pessoa física, o médico de família etc.)⁴⁹.

1.3.1 Da caracterização da parassubordinação

Da mesma maneira que as relações de trabalho autônomo e subordinado possuem elementos caracterizadores, o mesmo ocorre no trabalho parassubordinado. Neste sentido, Lucas dos Santos Pavione⁵⁰ notoriamente sintetiza tais quesitos nos seguintes termos:

⁴⁷PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação como forma de discriminação. *RDRST*, Brasília, v. 3, n. 1, p. 138-154, jan./jun. 2017.

⁴⁸SILVA, Otávio Pinto e. O trabalho parassubordinado. *Revista Da Faculdade De Direito*, Universidade De São Paulo, v. 97, p.195-203, 2002.

⁴⁹JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Pessoa. Parte II: teoria geral do direito do trabalho - princípios de direito. In: JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Pessoa. *Manual de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 117.

⁵⁰PAVIONE, Lucas Santos. A parassubordinação no Direito do Trabalho: perspectivas de uma releitura da subordinação no Direito brasileiro. *Revista da AGU*, v. 9, n. 26, 2010. p. 203-221.

Os principais estudiosos do tema elencam como principais elementos constitutivos da relação de trabalho parassubordinado a continuidade da relação, a natureza preponderantemente pessoal e a existência de colaboração ou ligação funcional entre o trabalho do prestador de serviços e a atividade explorada pelo tomador destes serviços. Agregamos, ainda, a estes elementos a dependência econômica.

A continuidade na prestação dos serviços para a caracterização da relação parassubordinada se faz inevitável, mas sua concepção é ampla nestas relações, de modo que pode ser entendida como uma estabilidade na atividade ou a não eventualidade nas prestações dos serviços, sendo suficiente que haja uma periodicidade das atividades⁵¹.

Assim, a continuidade estará concretizada sempre que o serviço contratado buscar atender à uma necessidade do contratante que se prolongue no tempo, ou seja, que possua natureza duradoura, mas, admitindo-se interrupções periódicas. Consequentemente, todo serviço de caráter ocasional ou, ainda que prolongado no tempo, tenha execução instantânea não atenderá ao quesito da continuidade para fins de parassubordinação⁵².

O segundo elemento para a caracterização do trabalho parassubordinado é que este seja realizado predominantemente de forma pessoal, fato que indiretamente requer a contratação de uma pessoa física.

Dessa forma, na execução do contrato o trabalhador deverá, de forma preponderante, realizar as atividades contratadas ou ao menos a maior parte delas, já que é necessário existir um vínculo de coordenação e colaboração entre os contratantes. Porém, tal fato não impede que o prestador dos serviços se valha, sob o seu comando, da ajuda de terceiros em caráter acessório para a conclusão das tarefas⁵³.

A colaboração, ligação funcional ou coordenação é o elemento mais relevante na caracterização da parassubordinação, visto que este é o fundamento

⁵¹PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação como forma de discriminação. *RDRST*, Brasília, v. 3, n. 1, p. 138-154, jan./jun. 2017.

⁵²SILVA, Otávio Pinto e. O trabalho parassubordinado. *Revista Da Faculdade De Direito*, Universidade De São Paulo, v. 97, p.195-203, 2002.

⁵³ALVES, Laura Albuquerque Monteiro de Castro et al. A parassubordinação como nova relação de trabalho. Trabalho de conclusão de curso (Graduação). Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2017, p. 20.

que distingue esta relação das demais relações de trabalho⁵⁴. Neste cenário se observa a supervisão ou a gestão do contratante sobre a organização do trabalho do contratado, mas sem que se configure a subordinação da relação de emprego.

Levando em consideração que a atividade prestada pelo contratado é de interesse do contratante para fazer atingir os fins da sua atividade econômica, se faz preciso que o contratante atue sobre os resultados da atividade do contratado para estabelecer parâmetros qualitativos, quantitativos e funcionais. Assim, são nessas circunstâncias que surge a coordenação inerente ao trabalho parassubordinado, uma vez que possui relevância para o contratante não só o resultado final da atividade, mas também o modo de elaboração do serviço⁵⁵.

Dada a subjetividade do citado requisito, é proveitoso mencionar as palavras de Lorena Vasconcelos Porto⁵⁶ acerca da coordenação na jurisprudência italiana ao expor que “a coordenação consiste na “sujeição do prestador às diretrizes do tomador com relação às modalidades da prestação, sem, todavia, que ela se transforme em regime de subordinação”.

Ressalta-se que no vínculo coordenado o trabalhador não perde sua autonomia, pois esta se manifestará na execução de suas atividades, embora o resultado esteja previamente vinculado às orientações do tomador do serviço a exemplo do tempo, modo e lugar do desempenho das atividades do trabalhador⁵⁷.

Assim, nas palavras de Otávio Pinto e Silva⁵⁸, a coordenação “surge com o sentido de "ordenar juntos": significa que ambas as partes possuem medidas a propor para alcançar o objetivo comum”. Logo, visando elucidar a distinção entre esta colaboração conjunta e as instruções recebidas pela trabalhador autônomo e pelo empregado subordinado Lucas Santos Pavione⁵⁹ sabidamente cita a definição feita por Murilo Carvalho Sampaio Oliveira que define: “o parassubordinado é mais

⁵⁴MACHADO, 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*, Anápolis, v. 3, n. 1, p. 59-75, 2014.

⁵⁵SILVA, Otávio Pinto e. O trabalho parassubordinado. *Revista Da Faculdade De Direito*, Universidade De São Paulo, v. 97, p.195-203, 2002.

⁵⁶PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação como forma de discriminação. *RDRST*, Brasília, v. 3, n. 1, p. 138-154, jan./jun. 2017.

⁵⁷PAVIONE, Lucas Santos. A parassubordinação no Direito do Trabalho: perspectivas de uma releitura da subordinação no Direito brasileiro. *Revista da AGU*, v. 9, n. 26, 2010, p. 203-221.

⁵⁸SILVA, Otávio Pinto e. O trabalho parassubordinado. *Revista Da Faculdade De Direito*, Universidade De São Paulo, v. 97, p.195-203, 2002.

⁵⁹PAVIONE, Lucas Santos. A parassubordinação no Direito do Trabalho: perspectivas de uma releitura da subordinação no Direito brasileiro. *Revista da AGU*, v. 9, n. 26, 2010, p. 203-221.

subordinado no resultado do que o autônomo e mais autônomo no modo de fazer do que o trabalhador subordinado, restando, assim, a nova *fattispecie* uma posição intermediária”.

Os elementos citados até o presente momento são os caracteres básicos identificadores de uma relação de trabalho parassubordinado. Ocorre que os conhecedores do tema enumeram a onerosidade e a dependência econômica como requisitos acessórios à caracterização da parassubordinação.

Na parassubordinação, assim como nas demais relações laborais, o obreiro põe à disposição do contratante/ empregador sua força trabalho em troca de uma justa remuneração, razão pela qual estes contratos são tipicamente onerosos.

A necessidade de demonstração da dependência econômica no contexto da parassubordinação surge como um quesito controvertido na doutrina justamente por ter um caráter acessório⁶⁰. Mas, há que se ressaltar que a dependência econômica é oriunda do próprio conceito de subordinação, pois a remuneração obtida pelo obreiro é sua fonte de sustento principal ou única.

Neste ponto se faz necessário mencionar que a legislação espanhola regulamenta o chamado Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente - TRADE, o qual estará caracterizado quando ao menos 75% (setenta e cinco por cento) de sua renda seja oriunda de um mesmo contratante⁶¹.

Se faz necessário evidenciar que o TRADE foi regulamentado no direito espanhol por meio da Lei nº20/2007, que, embora intitulada de Estatuto do Trabalhador Autônomo - ETA findou, na normatização do TRADE, por criar uma terceira figura jurídica que paira entre o trabalhador autônomo típico e o empregado subordinado⁶².

Além da dependência econômica também serão necessários para a identificação do trabalhador economicamente dependente os seguintes requisitos:

⁶⁰ALVES, Laura Albuquerque Monteiro de Castro et al. *A parassubordinação como nova relação de trabalho*. Trabalho de conclusão de curso (Graduação). Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2017, p. 20.

⁶¹VALLEJO, Pilar Rivas. O estatuto do trabalho autônomo: uma revolução na Regulamentação do trabalho dependente na Espanha. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 155-196, jul./dez. 2007.

⁶²LIMA FILHO, Francisco das C. Proteção ao trabalhador juridicamente autônomo e economicamente dependente. *Migalhas*. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/47623/protacao-ao-trabalhador-juridicamente-autonomo-e-economicamente-dependente>>. Acesso em: 17 maio 2020.

que o trabalhador não possua ajudantes assalariados; que ele disponha dos meios e materiais necessários para executar seu trabalho; que suas atividades sejam realizadas de forma independente, mas levando em consideração as especificações do contratante; que o contratado seja remunerado em função de seu serviço, mas assumindo os riscos de sua atividade⁶³.

Embora haja outros elementos que auxiliem na correta identificação do TRADE, os aspectos trazidos permitem inferir que o trabalhador economicamente dependente da legislação espanhola em muito se assemelha ao trabalhador parassubordinado normatizado no direito italiano. Porém, enquanto o primeiro destaca a dependência econômica, o segundo enfatiza o caráter coordenado da relação estabelecida entre contratante e contratado.

1.3.2 Regime jurídico aplicável aos parassubordinados

O ordenamento jurídico italiano visando abarcar uma classe de trabalhadores que não se enquadrava formalmente na dicotomia entre trabalho autônomo e trabalho subordinado findou instituindo um regime jurídico para os então denominados parassubordinados.

Assim, a doutrina comumente classifica a parassubordinação como um terceiro gênero laboral situado entre a autonomia e a subordinação, cujo objetivo inicial foi retirar da informalidade uma gama de trabalhadores lhes atribuindo um regime jurídico próprio que garantisse igualdade e liberdade a esses trabalhadores⁶⁴.

Há autores, a exemplo de Lucas dos Santos Pavione⁶⁵, que ressaltam a intensa divergência que o regramento jurídico dos parassubordinados suscitou entre os doutrinadores italianos, visto que alguns defendiam que a parassubordinação deveria absorver mais características do trabalho autônomo, enquanto outros defendiam a predominância do regramento aplicável aos empregados subordinados.

⁶³VALLEJO, Pilar Rivas. O estatuto do trabalho autônomo: uma revolução na Regulamentação do trabalho dependente na Espanha. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 155-196, jul./dez. 2007.

⁶⁴FERREIRA, Letícia Mara Pinto. *A parassubordinação e as metamorfoses do Direito do trabalho para uma nova era colaborativa*. 126 f. Tese apresentada no Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais [UFMG], sob orientação do Professor Antônio Álvares da Silva. Belo Horizonte: UFMG, 2016, p. 87-114.

⁶⁵PAVIONE, Lucas Santos. A parassubordinação no Direito do Trabalho: perspectivas de uma releitura da subordinação no Direito brasileiro. *Revista da AGU*, v. 9, n. 26, 2010, p. 203-221.

O referido embate, conforme esclarece Pavione em sua obra, foi resolvido com a preferência pela normatização característica do trabalho autônomo. Porém, em virtude da dependência econômica peculiar destas relações se decidiu que certas garantias inerentes aos empregados subordinados seriam estendidas a esta nova classe de trabalhadores⁶⁶. Esta regulamentação complementar comumente se estabelece mediante lei ou contrato coletivo de trabalho⁶⁷.

Como extensão dessas garantias é permitido mencionar: a utilização da legislação trabalhista processual; possibilidade de renúncias e transações; aplicação de juros e correção monetária às verbas trabalhistas; regime fiscal; direito de greve e liberdade sindical, embora reconhecido através da jurisprudência italiana; cobertura previdenciária para fins de aposentadoria e proteção à maternidade; auxílios à famílias hipossuficientes e seguro obrigatório contra acidente do trabalho e doença profissional⁶⁸.

Embora as garantias descritas tenham sido estendidas aos parassubordinados, o fato é que estes trabalhadores estão à margem de uma série de garantias trabalhistas no contexto italiano, a exemplo de um piso salarial e da proteção à despedida imotivada⁶⁹.

1.3.3 A parassubordinação no Direito Brasileiro

O Direito do Trabalho brasileiro, como é sabido, foi instituído com fundamento na dicotomia existente entre trabalho autônomo e trabalho subordinado, tendo em vista que o fundamento precípua de distinção entre essas relações é a presença/ausência de subordinação jurídica.

⁶⁶PAVIONE, Lucas Santos. A parassubordinação no Direito do Trabalho: perspectivas de uma releitura da subordinação no Direito brasileiro. *Revista da AGU*, v. 9, n. 26, 2010, p. 203-221.

⁶⁷MACHADO, 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*, Anápolis, v. 3, n. 1, p. 59-75, 2014.

⁶⁸FERREIRA, Letícia Mara Pinto. *A parassubordinação e as metamorfoses do Direito do trabalho para uma nova era colaborativa*. 126 f. Tese apresentada no Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais [UFMG], sob orientação do Professor Antônio Álvares da Silva. Belo Horizonte: UFMG, 2016, p. 87-114.

⁶⁹FERREIRA, Letícia Mara Pinto. *A parassubordinação e as metamorfoses do Direito do trabalho para uma nova era colaborativa*. 126 f. Tese apresentada no Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais [UFMG], sob orientação do Professor Antônio Álvares da Silva. Belo Horizonte: UFMG, 2016, p. 87-114.

A subordinação jurídica se torna então figura determinante para aplicação de uma legislação mais protecionista ou flexível ao trabalhador conforme se apresente o caso concreto. Assim, uma vez que se faça presente, o trabalhador será qualificado como empregado e caso esteja ausente a subordinação o trabalhador será tratado conforme as disposições da relação de trabalho, a exemplo do trabalho autônomo, avulso, eventual, etc.

Assim, constata-se que o Direito do Trabalho brasileiro somente se atém a esta conceituação dual, de forma que atualmente a parassubordinação não está expressamente regulamentada em nosso ordenamento jurídico⁷⁰.

Embora não haja esta regulamentação formal, as ponderações feitas sobre o trabalho parassubordinado na Itália permitem constatar que a grande peculiaridade destas relações é o vínculo de coordenação/ colaboração existente entre contratante e contratado e, neste contexto, não há como negar a existência de relações laborais brasileiras marcadamente colaborativas.

Ilustrativamente é possível mencionar o teletrabalho, a contratação de serviços especializados de consultoria, o representante comercial autônomo e o contrato de transporte de cargas⁷¹, sem prejuízo dos exemplos já mencionados na realidade italiana.

Logo, se faz necessário recordar que é inerente à própria caracterização das relações parassubordinadas que elas estejam situadas em uma zona cinzenta entre o gênero relação de trabalho e a espécie relação de emprego, fato que importa em verdadeiro obstáculo, até mesmo para a experiente doutrina italiana, a correta classificação desses profissionais.

Ocorre que, em face da conjuntura do sistema jurídico brasileiro associada à ausência de regulamentação expressa do trabalho parassubordinado, a consequência lógica deste cenário é a classificação desses profissionais ora como meros trabalhadores *lato sensu*, não lhes aplicando a legislação protetiva inerente

⁷⁰PAVIONE, Lucas Santos. A parassubordinação no Direito do Trabalho: perspectivas de uma releitura da subordinação no Direito brasileiro. *Revista da AGU*, v. 9, n. 26, 2010, p. 203-221.

⁷¹FERREIRA, Letícia Mara Pinto. *A parassubordinação e as metamorfoses do Direito do trabalho para uma nova era colaborativa*. 126 f. Tese apresentada no Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais [UFMG], sob orientação do Professor Antônio Álvares da Silva. Belo Horizonte: UFMG, 2016, p. 87-114.

aos empregados tipicamente subordinados⁷², ora como um típico empregado subordinado após exercício hermenêutico para ressignificar o conceito de subordinação jurídica objetivando incorporar esses trabalhadores ao conceito de empregado, ao menos nas ações que chegam ao do Tribunal Superior do Trabalho⁷³.

Em breve análise da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho - TST se constata que apenas 40 (quarenta) julgados apresentam o termo parassubordinação em sua ementa. Deste número, 37 (trinta e sete) processos são de relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado. Assim, o Ministro Godinho se revela o grande expoente quanto à abordagem da parassubordinação no âmbito do TST.

Em regra, estes acórdãos não se adentram ao tema da parassubordinação, já que se limitam em afirmar que esta é uma espécie de precarização laboral que não pode ser absolvida pelo Direito do Trabalho. Desta feita, a solução para o reconhecimento ou não da relação empregatícia se dá através do cotejo fático dos elementos do vínculo de emprego, sendo a subordinação o fator imprescindível para sua caracterização.

Porém, como as situações tradas são naturalmente fronteiriças, o que se vê é uma interpretação ampliativa para além da subordinação clássica para que por meio da subordinação objetiva e/ou estrutural seja possível o reconhecimento ou não do vínculo de emprego.

Nesta linha de raciocínio já se permitiu o reconhecimento da relação de emprego a diversos profissionais como professores, representantes comerciais, falsos cooperados, pejetização, trabalhos intelectuais, etc. Os julgados a seguir exemplificam este cenário:

(...) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . 1. NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. APLICAÇÃO DO DISPOSTO NO ART. 282, § 2º, DO CPC/2015 (249, § 2º, DO CPC/1973). Em razão do disposto no art. 282, § 2º, do CPC/2015 (art. 249, §2º, CPC/73), supera-se a

⁷²MACHADO, 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*, Anápolis, v. 3, n. 1, p. 59-75, 2014.

⁷³DIMOVCI, Guilherme. *Parassubordinação e subordinação estrutural enquanto soluções para a crise da subordinação*: a perspectiva do Tribunal Superior do Trabalho. 169 f. Tese apresentada no Programa de Graduação em Direito da Fundação Getúlio Vargas [FGV], sob a orientação do Orientador Prof. Dr. Paulo Sérgio João. São Paulo: FGV, 2016, p. 77-106.

preliminar suscitada. Recurso de revista não conhecido quanto ao tema. 2. **CONSTITUIÇÃO DE EMPRESA PELO RECLAMANTE. PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE TRABALHISTA. REPRESENTANTE COMERCIAL. VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL DEMONSTRANDO A EXISTÊNCIA DE RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. ELEMENTOS DEMONSTRATIVOS DA SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL.** 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, "caput", da 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.** Na hipótese, as informações constantes no acórdão regional demonstram a existência dos elementos caracterizadores da relação de emprego, porquanto o trabalho do Autor para os Reclamados era subordinado, oneroso e não eventual. Forçoso, portanto, restabelecer a sentença, que reconheceu o vínculo de emprego entre as Partes. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-838-88.2016.5.09.0459, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 07/06/2019)⁷⁴ (*grifos nossos*).

RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. **TRABALHO INTELLECTUAL ESPECIALIZADO, QUE SE CARACTERIZA POR SUBORDINAÇÃO SUBJETIVA MENOS INTENSA, PORÉM ENQUADRANDO-SE NO MODERNO E ATUALIZADO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO. 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**

⁷⁴BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Representante comercial. Vínculo de emprego. Dados fáticos constantes do acórdão regional demonstrando a existência de relação empregatícia. Elementos demonstrativos da subordinação objetiva e subordinação estrutural. Recurso de Revista RR - 710-60.2017.5.09.0127. Recorrente(s): Leandro Francisco Silvério e Recorrido(s): DISNORTE - DISTRIBUIDORA NORTE PARANÁ LTDA. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Acórdão, 07/06/2019. DEJT, 07, jun. 2019. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=38743&anoInt=2019>>. Acesso em: 04 jul. 2020.

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.** No caso concreto, o Reclamante demonstrou o trabalho diário por vinte e cinco anos, oneroso, pessoal e subordinado à Reclamada, como Dentista, em consultório montado pela empresa dentro de suas dependências. Outrossim, há documentos nos autos que comprovam a comunicação de concessão de férias, o que corrobora o entendimento de que a relação jurídica ocorrida entre as partes era de natureza empregatícia. Em face desses dados, merece reparo a decisão do Tribunal Regional. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-133400-13.2008.5.15.0156, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 07/11/2014)⁷⁵ (*grifos nossos*).

Como se vê, o tema da parassubordinação não chega com robustez ao TST, embora seja inegável que a sociedade brasileira já tenha na prática relações de trabalho marcadamente colaborativas. Deste modo, infere-se que o grande debate acerca do trabalho parassubordinado fica a cargo dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho.

Neste sentido, cita-se a ementa do seguinte julgado:

EMENTA: IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO. PREPOSTO. CONDIÇÃO DE EMPREGADO. A consequência da irregularidade de representação processual no caso concreto mostra-se improdutivo, porque superada pelo peso atribuído à confissão ficta, que, em tais situações, é relativo, já que elidida por outras provas em contrário. RELAÇÃO DE TRABALHO. PARASSUBORDINADO. CARACTERIZAÇÃO. As modernas relações de produção deram origem a uma terceira classe de trabalhador, que não se amolda nem à concepção de trabalhador subordinado, nem à de trabalhador autônomo, surgindo para o Direito do Trabalho a figura do trabalhador parassubordinado, situação que se mostrou pertinente no caso concreto. Recurso conhecido e provido. Número CNJ: 0093900-15.2007.5.16.0004 (Num. antigo 00939-2007-004-16-00-7-RO). Relator(a): LUIZ COSMO DA SILVA JÚNIOR. Publicação: 07/12/2009. Origem: Processo Físico⁷⁶.

⁷⁵BRASIL. *Superior Tribunal do Trabalho*. Agravo de instrumento. Recurso de Revista. Reconhecimento de vínculo de Emprego. Subordinação objetiva e Subordinação estrutural. Trabalho Intelectual especializado, que se caracteriza por subordinação subjetiva menos intensa, porém enquadrando-se no Moderno e atualizado conceito de Subordinação. Afastamento das noções de Parassubordinação e de informalidade. Recurso de Revista RR - 133400-13.2008.5.15.0156. Recorrente(s): Paulo César Frederico e Recorrido(s): BIOSEV BIOENERGIA S.A. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Acórdão 07/11/2014. DEJT, 07, nov. 2014. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=70594&anoInt=2012>>. Acesso em: 04 jul. 2020.

⁷⁶BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho*. Irregularidade de Representação. Preposto. Condição de empregado. Recurso Ordinário RO - 00939-2007-004-16-00-7-RO. Recorrente: Tácito de Jesus Lopes Garros. Recorrido: Diretório Regional dos Democratas. Relator: Luiz Cosmo da Silva Júnior.

O mérito da decisão em comento adentra na discussão para a correta caracterização do labor prestado pelo Reclamante: se se trata de prestação de serviços ou de relação de emprego marcada pela parassubordinação. Importante notar que em primeiro grau de jurisdição fora reconhecida a relação de trabalho autônomo do obreiro.

Ocorre que em segundo grau de jurisdição a sentença foi reformada para se reconhecer a parassubordinação nos trabalhos prestados nos seguintes termos:

Ante tais aspectos, verifica-se que inexistente na espécie prestação de serviço autônomo na modalidade prevista no direito brasileiro (art. 598 do CC), que requer contratação por prazo não excedente a quatro anos. Há, sim, trabalho prestado por longo período (de 1997 a 2007 - praticamente dez anos) caracterizado pela pessoalidade, de forma contínua, embora marcado por uma subordinação atípica (parassubordinação), porém suficiente para constituir o empregado como parte integrante da organização do tomador de serviços.⁷⁷

O caso concreto exemplifica a enorme possibilidade de discrepância de tratamento para situações semelhantes. Tal fato pode se dar em razão das seguintes situações: ausência de uniformidade interpretativa, da qualidade da instrução probatória ou pelo grau de percepção da parassubordinação pelo magistrado⁷⁸.

Logo, se faz necessário explorar a dinâmica histórica das relações laborais e a situação atual do mercado de trabalho brasileiro para se identificar as modalidades de labor surgidas após a consolidação da globalização no mundo atual como maneira de se refletir a respeito do tratamento igualitário que especialmente estes novos trabalhadores devem receber, visando findar com o presente limbo jurídico das relações parassubordinadas.

Acórdão: 07/12/2009. Disponível em: <<https://www.trt16.jus.br/jurisprudencia/consulta-simplificada>>. Acesso em: 7 jul. 2020.

⁷⁷BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho*. Irregularidade de Representação. Preposto. Condição de empregado. Recurso Ordinário RO - 00939-2007-004-16-00-7-RO. Recorrente: Tácito de Jesus Lopes Garros. Recorrido: Diretório Regional dos Democratas. Relator: Luiz Cosmo da Silva Júnior. Acórdão: 07/12/2009. Disponível em: <<https://www.trt16.jus.br/jurisprudencia/consulta-simplificada>>. Acesso em: 7 jul. 2020.

⁷⁸MOREIRA, 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.

2 ECONOMIA, DIREITO E MERCADO DE TRABALHO

O desenvolvimento das relações laborais e, conseqüentemente, do próprio Direito Trabalho se deram de forma concomitante à evolução do capitalismo, uma vez serem produtos deste sistema econômico. O direito laboral se aprimora na medida em que se faz necessário frear/ corrigir métodos e práticas capitalistas que causem distorções econômico-sociais ou que depreciem o uso da força de trabalho pelo mercado⁷⁹.

Assim, para se explorar as mais diversas relações de trabalho e suas conseqüências práticas na sociedade atual é preciso transitar pelos meandros do capitalismo, o que importa em abordar brevemente a evolução do Direito do Trabalho em momentos decisivos da história laboral para se compreender as conjecturas vigentes do mercado de trabalho e da economia.

2.1 Breve histórico laboral durante as revoluções industriais

O trabalho livre como produto do sistema capitalista despontou durante o século XVIII por ocasião da Revolução Industrial, pois as formas de prestação de trabalho antecedentes, a exemplo das corporações de ofício, servidões e até mesmo o regime escravocrata, são meros ensaios abstratos do que viria a se tornar o objeto do Direito do Trabalho. Assim, é neste contexto que o trabalhador passa a subordinar sua mão de obra de forma contínua à uma unidade organizada, denominada empresa, cujo objetivo prevalecente é a obtenção de lucro⁸⁰.

A Revolução Industrial se iniciou na Inglaterra (1760) e caracteriza uma série de mudanças sociais, técnicas e econômicas que ensejaram novos métodos de produção, criação de máquinas – máquina a vapor, produção em massa e acúmulo de capital⁸¹.

⁷⁹DELGADO, Maurício Godinho. Origem e evolução do direito do trabalho. In: DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 96.

⁸⁰MOURA, Marcelo. História do direito do trabalho. In: MOURA, Marcelo. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 53-61.

⁸¹JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Pessoa. Parte I: introdução ao direito do trabalho - histórico do trabalho humano. In: JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Pessoa. *Manual de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 11-20.

Este cenário resultou em mudanças estruturais para as relações laborais, de forma que houve acréscimo no número de trabalhadores contratados e suas funções se diversificaram para atender à nova demanda tecnológica, fato que sedimentou uma nova divisão da mão de obra trabalhadora para obter maior eficiência nas atividades industriais⁸².

A busca incessante por capital sujeitou a massa de trabalhadores denominada de proletariado urbano industrial a jornadas de trabalho extenuantes, exploração desmedida do trabalho do menor e da mulher, ausência de condições mínimas de segurança e proteção da saúde e baixos salários, além da falta de normas disciplinadoras das relações laborais⁸³.

A junção destes elementos, embora não tenha havido forte pressão da classe trabalhadora, uma vez que ela ainda não possuía poder de organização coletiva, levou à elaboração das primeiras leis trabalhistas que visaram a minimização da violência e da exploração empresarial desmedida sobre menores e mulheres⁸⁴.

A partir de 1851 (século XIX) observa-se uma nova guinada econômico-científica conhecida como a Segunda Revolução Industrial, a qual perdurou até meados do século XX. O período inicial foi marcado pela criação do telégrafo, das estradas de ferro e do trem a vapor com intenso crescimento econômico propiciado pelo capitalismo⁸⁵.

Já durante Século XX houve mais avanços tecnológicos a partir do aprimoramento de tecnologias já existentes através do uso do petróleo, do aço e da eletricidade, por exemplo. As novas criações impulsionaram ainda mais a produção industrial e o lucro das empresas⁸⁶.

⁸²JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Pessoa. Parte I: introdução ao direito do trabalho - histórico do trabalho humano. In: JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Pessoa. *Manual de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 11-20.

⁸³JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Pessoa. Parte I: introdução ao direito do trabalho - histórico do trabalho humano. In: JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Pessoa. *Manual de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 11-20.

⁸⁴DELGADO, Maurício Godinho. Origem e evolução do direito do trabalho. In: DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 105-113.

⁸⁵MOURA, Marcelo. História do direito do trabalho. In: MOURA, Marcelo. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 53-61.

⁸⁶NEVES, Daniel; SOUSA, Rafaela. Revolução Industrial. *Brasil Escola*. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm>>. Acesso em: 22 maio 2020.

Todo este acúmulo de riqueza suscitou nos governos um desestímulo de intervenção do Estado na economia, visto que o desenvolvimento econômico foi atribuído ao liberalismo econômico. Ocorre que a partir do ano de 1860 as diretrizes deste sistema econômico começaram a se acentuar e suas consequências se refletiram nas relações do trabalho através de um declínio no valor das remunerações, visto que patrões e empregados possuíam poderes de livre negociação para fixação de salários, além do crescente número de desempregados⁸⁷.

O panorama cada vez mais acentuado de abuso nas relações laborais fez surgir revoluções e movimentos de massa das classes operárias, de modo que uma vigorosa pressão coletiva se instalou sobre os empregadores e sobre a ordem institucional vigente. Em razão destas circunstâncias, a partir da segunda metade do século XIX até a Primeira Guerra Mundial, já no século XX, o período foi marcado por progressos e retrocessos tanto dos movimentos sindical e socialista quanto dos próprios Estados em relação ao tratamento laboral destes indivíduos⁸⁸.

É neste contexto que o Estado inicia um processo de conscientização de seu papel social, de modo que não mais lhe cabe ficar inerte frente à economia e às relações de trabalho, visto que o direito civil se mostrou incapaz de regulamentar a economia e o desenvolvimento da coletividade⁸⁹.

Como consequência desse movimento surgem as primeiras legislações expressivas em matéria de direitos sociais e trabalhistas que, em linhas gerais, buscaram limitar a liberdade contratual ao estabelecer parâmetros mínimos de duração de jornada, critérios para demissão e de normas de saúde e segurança; reconheceram a autonomia coletiva dos trabalhadores e o uso das convenções coletivas. São diplomas normativos que exemplificam este momento: a Encíclica italiana *Rerum Novarum* em 1891, a Constituição Mexicana de 1917, a Constituição de Weimar, na Alemanha, aprovada em 1919⁹⁰ e a criação da Organização

⁸⁷MOURA, Marcelo. História do direito do trabalho. In: MOURA, Marcelo. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 53-61.

⁸⁸DELGADO, Maurício Godinho. Origem e evolução do direito do trabalho. In: DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 105-113.

⁸⁹NETO, Jorge, Francisco Ferreira, CAVALCANTE, Jouberto de Pessoa. História internacional do direito do trabalho. In: NETO, Jorge, Francisco Ferreira, CAVALCANTE, Jouberto de Pessoa. *Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 22-30.

⁹⁰NETO, Jorge, Francisco Ferreira, CAVALCANTE, Jouberto de Pessoa. História internacional do direito do trabalho. In: NETO, Jorge, Francisco Ferreira, CAVALCANTE, Jouberto de Pessoa. *Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 22-30.

Internacional do Trabalho – OIT através do Tratado de Versalhes também em 1919⁹¹.

Seguindo a linha da história, a Terceira Revolução Industrial iniciou-se após a Segunda Guerra Mundial em meados do século XX, cujo período é tipicamente caracterizado pelo avanço tecnológico, tanto industrial quanto científico. Nesta fase, o desenvolvimento das telecomunicações, dos transportes, da robótica e da biotecnologia foram responsáveis por uma nova metamorfose nas relações sociais e na produção industrial, a chamada globalização, o que favoreceu o aparecimento de empresas multinacionais⁹².

Nas relações laborais, observa-se forte influência do chamado *Estado de Bem-Estar Social* nos diplomas normativos após 1945, uma vez que, além de incorporarem preceitos justralistas, também somaram diretrizes para valorizar o trabalho e a pessoa do trabalhador, de forma que houve a institucionalização do Direito do Trabalho⁹³.

Porém, a crise do petróleo ocorrida em 1973/1974 desestruturou o sistema econômico vigente, causando inflação, disputa interempresarial e o crescimento do desemprego, pois o desenvolvimento de novas tecnologias roubava os postos de trabalho. Assim, o *Estado de Bem-Estar Social* começa a ser abandonado em troca do ultraliberalismo econômico, vez que as normas trabalhistas e as políticas sociais representavam um empecilho ao pleno desenvolvimento econômico⁹⁴.

É nesta fase que surge um movimento de flexibilização das normas trabalhistas, o qual perdura até os dias atuais. Esta flexibilização é vista com resistência por aqueles que defendem a intervenção estatal nas normas laborais, pois, para eles, normas cogentes expressam a função tutelar do trabalho e do trabalhador. Por outro lado, também há uma vertente que vê na flexibilização a

⁹¹MOURA, Marcelo. História do direito do trabalho. In: MOURA, Marcelo. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 53-61.

⁹²NEVES, Daniel; SOUSA, Rafaela. Revolução Industrial. *Brasil Escola*. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm>>. Acesso em: 22 maio 2020.

⁹³DELGADO, Maurício Godinho. Origem e evolução do direito do trabalho. In: DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 112.

⁹⁴DELGADO, Maurício Godinho. Origem e evolução do direito do trabalho. In: DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 112-113.

solução para as dificuldades empresariais trabalhistas, as quais seriam empecilho para o avanço do crescimento econômico⁹⁵.

De todo modo, embora a flexibilização de normas trabalhistas repercuta distintamente de inúmeras formas na disciplina do Direito do Trabalho, destaca-se que esta nova realidade jurídica reflete materialmente na sociedade através do surgimento de novas formas de contratação a exemplo da terceirização, trabalho em tempo parcial/ intermitente, emprego dividido, trabalho temporário, etc, as quais impõem uma nova forma de ser e pensar do clássico direito do trabalho⁹⁶.

2.2O capital e o trabalho na atualidade: a Indústria 4.0

O desenvolver da história laboral se dá segundo ocorrem os avanços econômicos e tecnológicos, como se comprova através da análise dos momentos disruptivos propiciados pelas revoluções industriais. Esta dinâmica evolutiva é contínua e a todo momento sucedem eventos que guiam para uma nova mudança. É neste cenário que atualmente se observa a presença da Quarta Revolução Industrial, também conhecida como Indústria 4.0.

Elegeu-se como prenúncio desta nova fase o desenvolvimento da inteligência artificial que, embora tenha se iniciado há mais de cinquenta anos, somente em 1996 teve seu marco⁹⁷.

Seguindo esta linha de inovação, além da inteligência artificial, também fazem parte da Indústria 4.0 a nanotecnologia, a robótica avançada, a digitalização de processos industriais, a impressão 3D e muitas outras novidades que objetivam alterar procedimentos fabris para que eles sejam mais eficientes e haja melhor

⁹⁵NASCIMENTO, Amauri Mascaro. O direito do trabalho sob a perspectiva das visões, das concepções e da sua natureza. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Contemporâneo do Trabalho*. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 76-86.

⁹⁶NASCIMENTO, Amauri Mascaro. O direito do trabalho sob a perspectiva das visões, das concepções e da sua natureza. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Contemporâneo do Trabalho*. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 76-86.

⁹⁷Este ano especificamente foi adotado como marco da inteligência artificial pois nele se deu o primeiro jogo de xadrez ocorrido entre o então campeão mundial Garry Kasparov e o supercomputador da International Business Machines – IBM. Fonte: ROCHA, Marcelo Oliveira. Indústria 4.0 no Brasil: aspectos trabalhistas. In: ZAVANELLA, Fabiano; ROCHA, Marcelo Oliveira. *O primeiro ano de vigência da Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista): reflexões e aspectos práticos*. São Paulo: Ltr, 2018, p. 13-22.

aproveitamento de recursos⁹⁸. Em outras palavras, a Quarta Revolução Industrial se caracteriza pela inserção da tecnologia digital no ambiente fabril.

Assim, do mesmo modo que se deu nas revoluções industriais anteriores, um novo momento disruptivo tende a por em xeque a manutenção dos postos de trabalho e a proteção laboral, pois o implemento de novas tecnologias, inevitavelmente, tende a consumi-los de alguma forma. Porém, o diferencial do momento presente é que todas estas inovações estão ocorrendo de maneira muitíssimo acelerada.

Estima-se que a Indústria 4.0 ocasione a perda de milhões de empregos ao redor do mundo, atingindo principalmente as atividades que requeiram os níveis mais baixos de qualificação/ escolaridade, bem como as atividades intelectuais repetitivas e funções perigosas⁹⁹.

Por outro lado, igualmente se reconhece que as novas tecnologias também originarão novos postos de trabalho, principalmente nas áreas da computação e análise de dados, além de diversos outros que sequer existem até o momento. Ocorre que mesmo neste cenário confiante dificilmente estas novas profissões suplantarão os empregos perdidos, além de que requererão competências muito diferentes das antigas atividades defasadas, o que demanda a atualização profissional dos trabalhadores¹⁰⁰.

Esta dualidade de facetas da globalização vivenciada no momento presente é notoriamente sintetizada por Amauri Mascaro Nascimento¹⁰¹ nos seguintes termos:

Benéfica na medida em que permite altas taxas de crescimento, criação de empregos e incremento para ampliar o número de produtos e circulação das ideias, e a negativa na medida em que obriga muitos países a enfrentar o problema da desigualdade de rendas, altos níveis de desemprego e pobreza, vulnerabilidade econômica diante de crises externas e crescimento do trabalho informal.

⁹⁸ROCHA, Marcelo Oliveira. Indústria 4.0 no Brasil: aspectos trabalhistas. In: ZAVANELLA, Fabiano; ROCHA, Marcelo Oliveira. *O primeiro ano de vigência da Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista): reflexões e aspectos práticos*. São Paulo: Ltr, 2018, p. 13-22.

⁹⁹RONCATI, João; SILVA, Mhileizer T. A.; MADEIRA, Felipe. O desafio dos empregos na quarta revolução industrial. In: SILVA, Elcio B. *Automação e sociedade: quarta revolução industrial, um olhar para o Brasil*. Rio de Janeiro: Brasport, 2018, p. 211-225.

¹⁰⁰RONCATI, João; SILVA, Mhileizer T. A.; MADEIRA, Felipe. O desafio dos empregos na quarta revolução industrial. In: SILVA, Elcio B. *Automação e sociedade: quarta revolução industrial, um olhar para o Brasil*. Rio de Janeiro: Brasport, 2018, p. 211-225.

¹⁰¹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. O direito do trabalho sob a perspectiva dos modelos. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Contemporâneo do Trabalho*. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 55.

Assim, ainda que neste contexto laboral de incertezas e suposições, a realidade não deixa de imputar a responsabilidade do Direito do Trabalho de tutelar estes trabalhadores. Em verdade, este caráter protetor se faz ainda mais necessário e se realiza, dentre outras formas, mediante a aplicação dos princípios basilares do Direito do Trabalho: princípio da proteção; da irrenunciabilidade de direito; da continuidade da relação de emprego; da primazia da realidade; da intangibilidade salarial e da inalterabilidade contratual lesiva¹⁰².

Ocorre que, mesmo neste cenário, surgem defensores da flexibilização das normas laborais como a solução encontrada para a contenda, ainda que seja por ausência de melhor alternativa.

Aqueles que defendem a flexibilização argumentam que somente esta alternativa permitirá que o Direito do Trabalho conceda a autonomia necessária para que os sujeitos da relação laboral (empregado, empregador e sindicatos) possam compor seus interesses levando em consideração as especificidades (muitas vezes não previstas em lei) de cada caso concreto da forma que julguem mais adequada para a ocasião, fato que permitiria gestão autônoma e independente das relações econômicas e sociais¹⁰³.

Levando em consideração estas circunstâncias, pode-se até mesmo considerar que a Lei 13.467/2017 é um prenúncio de um provável ciclo de flexibilizações que incidirá sobre as leis trabalhistas. A Lei 13.467, também intitulada de Reforma Trabalhista foi responsável por alterações substanciais em matérias laborais, a exemplo da jornada e do local de trabalho, de novas espécies de contratações e ampliação expressiva do rol de matérias passíveis de livre negociação coletiva entre as partes¹⁰⁴.

¹⁰²BARROS, Angélica Pierini de. Os princípios do direito do trabalho e suas funções práticas. *LEXMAGISTER*. Disponível em: <https://lex.com.br/doutrina_27839468_OS_PRINCIPIOS_DO_DIREITO_DO_TRABALHO_E_SUAS_FUNCOES_PRATICAS.aspx>. Acesso em: 29 maio 2020.

¹⁰³ROCHA, Marcelo Oliveira. Indústria 4.0 no Brasil: aspectos trabalhistas. In: ZAVANELLA, Fabiano; ROCHA, Marcelo Oliveira. *O primeiro ano de vigência da Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista): reflexões e aspectos práticos*. São Paulo: Ltr, 2018, p. 13-22.

¹⁰⁴Sobre as alterações promovidas na CLT pela Lei 13.467/2017 no que toca à jornada de trabalho é possível citar a inserção do banco de horas mediante acordo individual, o regime de compensação de jornadas, a ampliação da jornada 12x36 e a flexibilização do intervalo intrajornada. Sobre o local de trabalho, significativa mudança se deu em matéria de teletrabalho e para as novas espécies de contratações menciona-se o trabalho intermitente, o trabalhador autônomo exclusivo e a expansão da terceirização para qualquer atividade da empresa. Fonte: NESELLO, Bruna Zanandréa. *A indústria 4.0 e a modernização das relações de trabalho*. *Jus.com.br*. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/73466/a-industria-4-0-e-a-modernizacao-das-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 29 maio 2020.

A consequência prática entre a combinação das particularidades da Indústria 4.0 com um cenário de flexibilização de normas laborais é o surgimento de novas formas de contratação e uma remodelagem do mercado de trabalho e da economia.

2.3 Desemprego e trabalho informal no Brasil

A análise de dados estatísticos sobre a geração de empregos no Brasil constata que o país, entre os anos de 2005 e 2014, triplicou a média anual de criação do número de postos de trabalho formais, cerca de 1,8 milhões, quando comparado ao período entre 1985 e 2004, onde a taxa anual girava em torno de 546 mil. Em consequência à formação de empregos, os índices de trabalho informal e de desemprego apresentavam taxas reduzidas¹⁰⁵.

Ocorre que a partir de 2015 um cenário de crise se instalou e os índices crescentes de desemprego e trabalho informal tomaram o lugar da realidade até então vigente. Assim, se em 2014 a taxa média anual de desemprego era de 6,8%, em 2015 saltou para 8,5% e no ano de 2017 atingiu o teto de 12,7%¹⁰⁶.

Sabendo-se que as taxas de desemprego são voláteis e sofrem forte influência das mais diversas sazonalidades, analisar-se-á alguns dados anuais sobre a desocupação em conjunto com índices trimestrais visando um estudo mais próximo do momento atual, conforme os números apresentados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE¹⁰⁷.

De acordo com os dados do IBGE auferidos através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) e tendo por base o ano de 2019 se observa que a média anual de desocupação fechou em 11,9%, o

¹⁰⁵SILVA, Sandro Pereira. Análise dos dados recentes do desemprego no Brasil. *Revista construção*. Disponível em: <<http://revistaconstrucao.org/trabalho-e-renda/desemprego-no-brasil-analise-dos-dados-recentes/>>. Acesso em: 30 maio 2020.

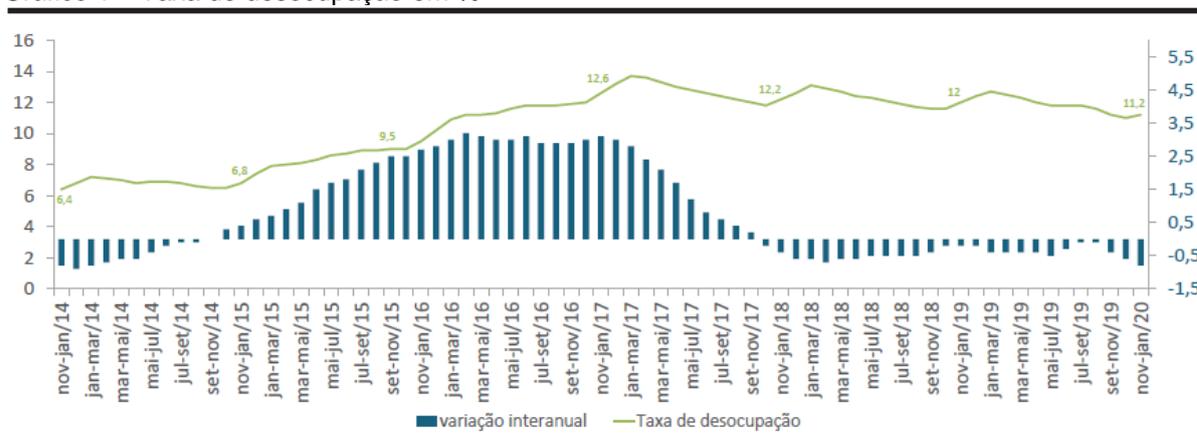
¹⁰⁶NERY, Carmen. Desemprego cai para 11,9% na média de 2019; informalidade é a maior em 4 anos. *Agência IBGE Notícias*. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26741-desemprego-cai-para-11-9-na-media-de-2019-informalidade-e-a-maior-em-4-anos>>. Acesso em: 30 maio 2020.

¹⁰⁷Convém estabelecer que, para o IBGE, o índice de desemprego é calculado tendo por base as pessoas em idade para o trabalho (idade superior a 14 anos) que não trabalham no momento, mas que estão em busca de oportunidades. As pessoas desocupadas são todas aquelas sem trabalho em ocupação (ou seja, aquelas que não trabalharam por ao menos uma hora completa de forma remunerada ou sem remuneração direta, mas em benefício de atividade econômica de familiar) e que estão em busca de novas oportunidades e prontas para voltar ao trabalho, bem como aquelas que, embora desocupados, não buscaram novas oportunidades porque na época da pesquisa estavam aguardando para iniciarem um novo trabalho. Fonte: O QUE É DESEMPREGO. *IBGE*. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em: 01 jun. 2020.

que representa um contingente aproximado de 12,6 milhões de pessoas, um percentual menor do que a média de 2018, apontada em 12,3%¹⁰⁸.

Porém, embora o ano de 2019 tenha apontado para uma redução da taxa de desocupação dos brasileiros, os dados preliminares que abrangem seus últimos meses e o mês de janeiro de 2020 indicam a retomada do crescimento no número de desempregados, conforme demonstrado pelo gráfico 1 de análise trimestral a seguir.

Gráfico 1 – Taxa de desocupação em %



Fonte: LAMEIRAS, Maria Andreia Parente; CORSEUIL, Carlos Henrique L.; CARVALHO, Sandro Sacchet de. Mercado de trabalho. *Carta Conjuntura*, v. 46, p. 1-25, 1º trimestre de 2020.

Os dados anuais do IBGE relacionados ao ano de 2019 também constataam que a informalidade (classificação que abrange os trabalhadores sem carteira assinada, inclusive domésticos, trabalhadores familiares auxiliares, empregadores sem CNPJ e empresários de si mesmos sem CNPJ) alcançou, em média, 41,1% da população brasileira ocupada, que em números reais equivale a aproximadamente 38,4 milhões de pessoas¹⁰⁹.

Sobre o avanço da informalidade merecem destaque alguns indicadores, a exemplo dos trabalhadores da iniciativa privada que laboram sem carteira assinada, excluídos os empregados domésticos, que correspondem a 11,6 milhões

¹⁰⁸NERY, Carmen. Desemprego cai para 11,9% na média de 2019; informalidade é a maior em 4 anos. *Agência IBGE Notícias*. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26741-desemprego-cai-para-11-9-na-media-de-2019-informalidade-e-a-maior-em-4-anos>>. Acesso em: 30 maio 2020.

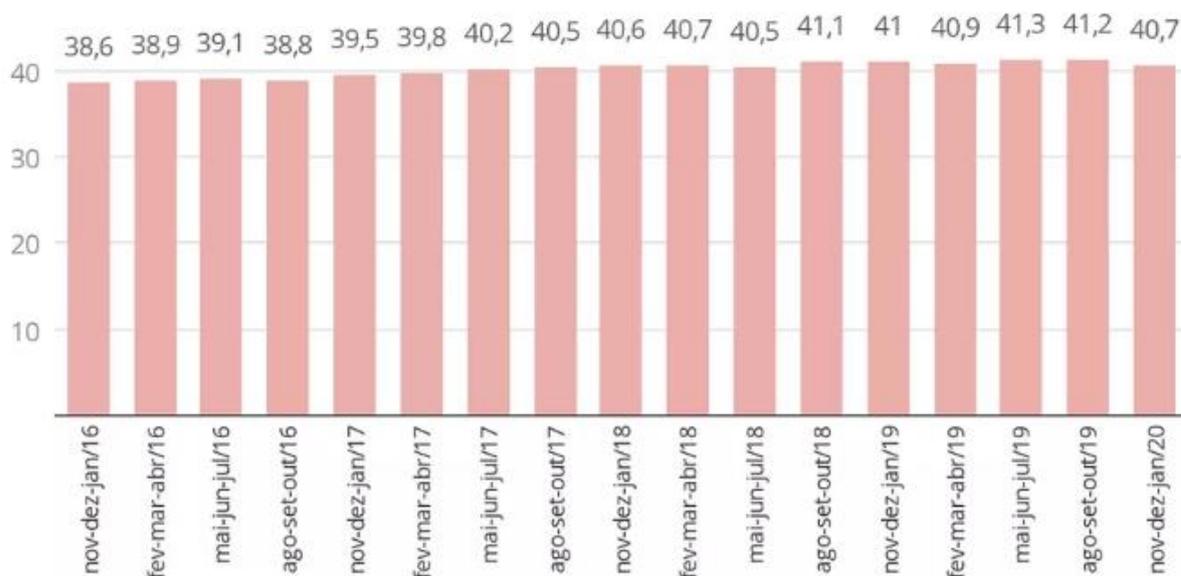
¹⁰⁹NERY, Carmen. Desemprego cai para 11,9% na média de 2019; informalidade é a maior em 4 anos. *Agência IBGE Notícias*. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26741-desemprego-cai-para-11-9-na-media-de-2019-informalidade-e-a-maior-em-4-anos>>. Acesso em: 30 maio 2020.

de trabalhadores. Outro ponto de relevância diz respeito aos empresários de si mesmo sem CNPJ que correspondem a 19,3 milhões¹¹⁰.

Ademais, importante registrar que a geração de trabalhos informais pode ser considerada uma das várias consequências das transformações que o mercado de trabalho vem sofrendo nas últimas décadas em razão do avanço da globalização, principalmente quando a legislação trabalhista não consegue abarcar estes novos empregados.

O gráfico 2 a seguir, embora de maneira global, exhibe o avanço das taxas de informalidade no Brasil sobre a população ocupada.

Gráfico 2 – Taxa de informalidade em % da população ocupada.



Fonte: ALVARENGA, Darlan. Desemprego sobe para 11,6% em fevereiro, e atinge 12,3 milhões. *G1 ECONOMIA*. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/03/31/desemprego-fica-em-116percent-em-fevereiro-e-atinge-123-milhoes-diz-ibge.ghtml>>. Acesso em: 2 jun. 2020.

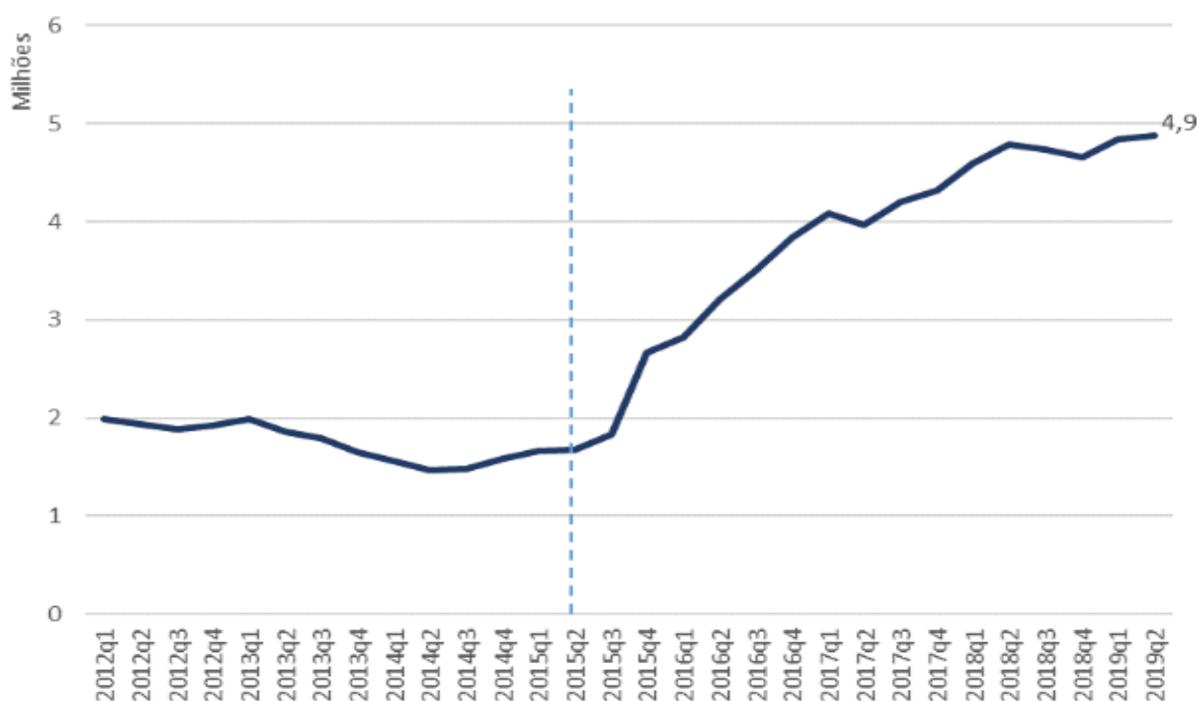
Na observação estatística dos dados relacionados ao (des)emprego no Brasil no ano de 2019 também merecem relevância os índices relacionados à subutilização da força de trabalho (os quais levam em consideração os indivíduos desocupados, os subocupados por laborarem menos de 40 horas semanais e desejarem laborar mais e os trabalhadores em potencial) que alcançou no referido

¹¹⁰NERY, Carmen. Desemprego cai para 11,9% na média de 2019; informalidade é a maior em 4 anos. *Agência IBGE Notícias*. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26741-desemprego-cai-para-11-9-na-media-de-2019-informalidade-e-a-maior-em-4-anos>>. Acesso em: 30 maio 2020.

ano a marca de 27,6 milhões de trabalhadores, um índice 79,3% superior que o menor indicador da série calculado em 2014, de 15,4 milhões¹¹¹.

A longa crise econômica enfrentada pelo Brasil fez com que o país desenvolvesse um contingente crescente de desalentados¹¹². O gráfico 3 a seguir sintetiza este desdobramento através de números trimestrais em que se constata que o contingente de desalentados saltou de 2 milhões no segundo trimestre de 2012 para 4,9 milhões de pessoas durante o mesmo período em 2019, sendo observado que o segundo trimestre de 2015 foi o marco na curva ascendente dos números¹¹³.

Gráfico 3 – Número de pessoas desalentadas (em milhões de pessoas)



Fonte: PERUCHETTI, Paulo. RACHTER, Laísa. Quem são os desalentados no Brasil? *Blog do IBRE*. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/quem-sao-os-desalentados-no-brasil#_ftn2>. Acesso em: 05 jun. 2020.

¹¹¹NERY, Carmen. Desemprego cai para 11,9% na média de 2019; informalidade é a maior em 4 anos. *Agência IBGE Notícias*. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26741-desemprego-cai-para-11-9-na-media-de-2019-informalidade-e-a-maior-em-4-anos>>. Acesso em: 30 maio 2020.

¹¹²Para o IBGE, os desalentados são aqueles que desistiram de procurar emprego por acreditarem que não vão encontrar. Assim, embora estejam aptos a integrarem a força de trabalho, desistiram de buscar oportunidades pois: não possuíam qualificação profissional ou experiência suficientes; foram consideradas muito jovens ou muito idosas para a vaga ou porque não havia trabalho na localidade. Fonte: DESEMPREGO. *IBGE*. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em: 05 jun. 2020.

¹¹³PERUCHETTI, Paulo. RACHTER, Laísa. Quem são os desalentados no Brasil? *Blog do IBRE*. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/quem-sao-os-desalentados-no-brasil#_ftn2>. Acesso em: 05 jun. 2020.

Ademais, há que se destacar que houve um discreto crescimento de 1,1% no número de contratações formais, o que, embora equivalha a apenas 356 mil novas contratações, foi suficiente para interromper uma sequência decrescente do número de contratações formais desde o ano de 2015¹¹⁴.

Assim, o conjunto dos dados disponibilizados demonstra que no panorama atual do mercado brasileiro os números da desocupação/ desemprego são crescentes, sobretudo em razão da pandemia do coronavírus, bem como o percentual de trabalhadores informais (desprotegidos socialmente), dos subutilizados e dos desalentados, os quais expressam verdadeiro desperdício de mão de obra além de paralelamente se ver o número de contratações formais crescendo muito lentamente.

2.4 Novas formas de trabalho: terceirização, pejetização, trabalho por aplicativos

Conforme salientado anteriormente, a realidade atual da Indústria 4.0 tem propiciado – e propiciará continuamente– o surgimento de novas formas de trabalho e de novos meios de contratação.

Estas novas figuras destoam da relação de emprego calcada na clássica subordinação jurídica e por não se adequarem ao típico molde de caracterização da relação de emprego algumas delas podem ser reduzidas a meras relações de trabalho, fator que exclui estes trabalhadores das garantias atribuídas aos empregados subordinados.

Assim, em razão de sua presença recorrente e de sua relevância social, optou-se por explorar brevemente a terceirização, a pejetização e os trabalhos por aplicativos

2.4.1 Terceirização

A terceirização, também denominada de prestação de serviços a terceiros, ocorre quando uma empresa contratante transfere a execução de quaisquer de suas atividades para uma outra empresa, denominada prestadora de serviços, conforme preceitua o art. 4º da Lei 6.019/74.

¹¹⁴NERY, Carmen. Desemprego cai para 11,9% na média de 2019; informalidade é a maior em 4 anos. *Agência IBGE Notícias*. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26741-desemprego-cai-para-11-9-na-media-de-2019-informalidade-e-a-maior-em-4-anos>>. Acesso em: 30 maio 2020.

Este instituto se desenvolveu com a função de melhorar a eficiência empresarial ao sugerir a racionalização de suas operações. Assim, repassando à terceiros funções secundárias em que não tem *know-how*, a empresa poderia direcionar seus esforços ao seu objeto social, fator que otimizaria a produção. Porém, esta ideia inicial sofreu deturpações no Brasil, de forma que a terceirização é, muitas vezes, utilizada como saída para a redução de custos com mão de obra através da precarização das relações de trabalho¹¹⁵.

Neste ponto, é proveitoso esclarecer que a contratação de terceirizados para serviços especializados nos quais a empresa tomadora não sabe desenvolver, certamente reduzirá custos, pois não haverá desperdícios em gastos desnecessários.

Por outro lado, quando a contratação de terceirizados é motivada para conter gastos com a contratação direta de pessoal, como no caso de terceirizados que atuam na atividade fim, tal atitude somente se justifica caso haja pagamento a menor de salários e outros direitos trabalhistas e previdenciários pela empresa prestadora de serviços. Pois, embora a empresa tomadora arque com os lucros da empresa contratada, ainda assim, é vantajoso para a tomadora a contratação¹¹⁶.

Importante notar que a prestação de serviços a terceiros é figura relativamente recente, pois veio a adquirir estrutura clara em meados de 1970 no Brasil por meio do Decreto Lei 200 que dispõe sobre a organização da administração federal. Entretanto, a regulamentação para aplicação no âmbito privado somente ocorreu em 2017 por meio da Lei 13.429 e da Lei 13.467.

Importante notar que, conforme dados analisados pelo IBGE em 2015, anos antes da aprovação da terceirização na atividade fim da empresa, o Brasil já contabilizava cerca de 18,9% de terceirizados em relação ao total de empregados contratados, o que equivalia ao um total de 9,8 milhões de trabalhadores¹¹⁷.

¹¹⁵VIEIRA, Paulo Joarês; FONSECA, Vanessa Patriota. Relação de emprego protegida? Legislação ordinária e a instrumentalização das fraudes. In: ZUBEN, Catarina von; VALENTIN, João Hilário. *30 anos da Constituição Federal: atuação do MPT 1988-2018*. Brasília: Gráfica Movimento, 2018, p. 166–180.

¹¹⁶VIEIRA, Paulo Joarês; FONSECA, Vanessa Patriota. Relação de emprego protegida? Legislação ordinária e a instrumentalização das fraudes. In: ZUBEN, Catarina von; VALENTIN, João Hilário. *30 anos da Constituição Federal: atuação do MPT 1988-2018*. Brasília: Gráfica Movimento, 2018, p. 166–180.

¹¹⁷R7. 18,9% dos empregados brasileiros são terceirizados, diz IBGE. R7. Disponível em: <<https://noticias.r7.com/economia/189-dos-empregados-brasileiros-sao-terceirizados-diz-ibge-26042017#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20pesquisa,9%2C8%20milh%C3%B5es%20de%20terceirizados.>>. Acesso em: 19 jun. 2020.

Diferentemente das contratações típicas trabalhistas em que o empregador contrata diretamente o empregado e dirige a prestação de seus serviços, na terceirização há intermediação de um terceiro sujeito na relação laboral, na medida em que a empresa terceirizada é a responsável por contratar, remunerar e dirigir os trabalhos de seus empregados, os quais serão prestados no âmbito da empresa contratante, conforme disciplina o art. 4º - A, §1º da Lei 6.019/74.

A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido¹¹⁸.

Assim, destaca-se a não formação de vínculo empregatício entre a empresa tomadora de serviços e a empresa terceirizada, facultando-se a esta, inclusive, a subcontratação de outras empresas para a realização das atividades contratadas (art. 4º - A, §2º da Lei 6.019/74).

Outro ponto de relevância da terceirização diz respeito à possibilidade da contratação de terceiros para atuarem na atividade finalística da empresa tomadora dos serviços. Porém, como é sabido, o empregado terceirizado se submete à direção da empresa prestadora e não à empresa tomadora, de maneira que se indaga: de que maneira terceirizados atuarão na atividade fim de determinado empreendimento sem que o tomador dos serviços atue, ainda que indiretamente, na direção dos trabalhos?

É evidente, por essência, que para a fiel execução do objeto social da empresa se faz necessária sua subordinação à dinâmica empresarial, cuja inobservância pode por em risco a própria continuidade da atividade econômica¹¹⁹.

2.4.2 Pejotização

Outra personagem moderna do cenário laboral é a pejotização, a qual designa a situação em que a determinado trabalhador lhe é solicitada a constituição

¹¹⁸DELGADO, Maurício Godinho. Terceirização trabalhista. In: DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 541.

¹¹⁹VIEIRA, Paulo Joarês; FONSECA, Vanessa Patriota. Relação de emprego protegida? Legislação ordinária e a instrumentalização das fraudes. In: ZUBEN, Catarina von; VALENTIN, João Hilário. *30 anos da Constituição Federal: atuação do MPT 1988-2018*. Brasília: Gráfica Movimento, 2018, p. 166–180.

de uma pessoa jurídica (empresa individual) como condição para a sua contratação ou para a continuidade da relação de trabalho/ emprego. Assim, tão logo seja constituída a empresa, formaliza-se um contrato civil / comercial de prestação de serviços¹²⁰.

Uma vez que esta contratação está fora do alcance da legislação trabalhista, importa dizer que o contratante pagará a menor certos recolhimentos tributários, trabalhistas e previdenciários, o que sugeriria a possibilidade do pagamento de uma remuneração maior a este contratado como pessoa jurídica do que ao típico empregado subordinado¹²¹.

É nesta impressão, e até mesmo por falta de alternativa, que muitos trabalhadores concordam com a contratação através da constituição de uma pessoa jurídica, embora a primazia da realidade constate que a relação entre contratante e contratado seja uma típica relação de emprego, visto que possui todos os seus requisitos¹²².

Ademais, embora tal situação pareça vantajosa, é fato que o trabalhador estará fora do alcance das normas trabalhistas e previdenciárias, se, neste último caso, não proceder aos recolhimentos necessários, além de ter de custear a abertura e manutenção de uma empresa unipessoal, o que inclui o pagamento de diversos tributos.

O tema da pejetização suscita inúmeros debates no âmbito do direito laboral, sobretudo no que toca ao uso do referido instituto como meio de precarização das relações de trabalho por objetivar mascarar verdadeiros vínculos empregatícios através da contratação de empregados mediante contratos de prestação de serviços¹²³.

Ainda assim, embora pareça sobre a pejetização ares de ilegalidade, é bem verdade que o referido instituto encontra guarida normativa nas seguintes leis: Lei

¹²⁰SANTOS, Ronaldo Lima dos. Fraudes nas relações de trabalho: morfologia e transcendência. *Boletim Científico* – Escola Superior do Ministério Público da União, Brasília, v. 7, n. 28/29, p. 51-82, jul./dez. 2008.

¹²¹ERLACHER, Priscila Celho; OLIVEIRA, Amaurilson Alves de. O fenômeno da pejetização como instrumento da relativização do conceito de subordinação e a precarização do trabalho intelectual. *Revista online FADIVALE*, Governador Valadares, ano IX, n. 13, p. 1-26, 2016.

¹²²ERLACHER, Priscila Celho; OLIVEIRA, Amaurilson Alves de. O fenômeno da pejetização como instrumento da relativização do conceito de subordinação e a precarização do trabalho intelectual. *Revista online FADIVALE*, Governador Valadares, ano IX, n. 13, p. 1-26, 2016.

¹²³SANTOS, Ronaldo Lima dos. Fraudes nas relações de trabalho: morfologia e transcendência. *Boletim Científico* – Escola Superior do Ministério Público da União, Brasília, v. 7, n. 28/29, p. 51-82, jul./dez. 2008.

4.886/65 (Representantes comerciais autônomos)¹²⁴; Lei 11.196/2005 (Lei do Bem) e na Lei 13.352/2016 (Lei do Profissional Parceiro)¹²⁵.

Dentre as leis mencionadas, a Lei do Bem merece destaque, pois ela autoriza que um número elevado de diferentes profissionais possa instituir pessoa jurídica para formalizar a prestação de serviços intelectuais, conforme preceitua seu art. 129¹²⁶.

É por essa razão que a pejetização é vastamente utilizada em contratações da área médica/ hospitalar, informática, comunicação (jornalistas, escritores, radialistas), entretenimento (teatro, cinema, TV) e outros profissionais liberais¹²⁷.

2.4.3 Trabalho por aplicativos

A uberização das relações de trabalho caracteriza uma nova forma de contratação marcada pela flexibilidade, informalidade e disponibilização do serviço mediante demanda. Estas contratações são assim designadas pois foram

¹²⁴Pode-se considerar que a pejetização não é uma figura laboral tão recente, visto que o representante comercial autônomo regulamentado em 1965 através da Lei 4.886 já previa em seu art. 1º: Exerce a representação comercial autônoma a pessoa jurídica ou a pessoa física, sem relação de emprego, que desempenha, em caráter não eventual por conta de uma ou mais pessoas, a mediação para a realização de negócios mercantis, agenciando propostas ou pedidos, para, transmiti-los aos representados, praticando ou não atos relacionados com a execução dos negócios. Fonte: BRASIL. *Lei nº 4.886, de 9 de dezembro de 1965*. Regula as atividades dos representantes comerciais autônomos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4886.htm>. Acesso em: 12 jun. 2020.

¹²⁵A análise da Lei 13.352/2016 permite depreender que o referido diploma também é um exemplo de legalização da pejetização, uma vez que faculta ao profissional da beleza sua qualificação perante a fazenda como pequenos empresários, microempresários ou microempreendedores individuais (art. 1º - A, § 7º,) ressaltando a não configuração da relação de emprego enquanto estiver firmado o contrato de parceria (art. 1º - A, § 11). Fonte: BRASIL. *Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016*. Altera a Lei nº 12.592, de 18 de janeiro 2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13352.htm>. Acesso em: 20 abr. 2020.

¹²⁶Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil. Fonte: BRASIL. *Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016*. Altera a Lei nº 12.592, de 18 de janeiro 2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13352.htm>. Acesso em: 20 abr. 2020.

¹²⁷SANTOS, Ronaldo Lima dos. Fraudes nas relações de trabalho: morfologia e transcendência. *Boletim Científico* – Escola Superior do Ministério Público da União, Brasília, v. 7, n. 28/29, p. 51-82, jul./dez. 2008.

difundidas, em especial, pela empresa Uber, a qual opera através de um aplicativo¹²⁸.

Sendo a Uber a principal expoente desta nova modalidade de pactuação, é oportuno detalhar brevemente que sua atuação se dá através de uma plataforma que conecta usuários a motoristas parceiros, consistindo numa alternativa econômica para o transporte de passageiros. A empresa está presente em mais de 65 países e no Brasil possui mais de 500 mil motoristas cadastrados¹²⁹.

As plataformas on-line a exemplo da Uber, IFood, 99 e Rappi, juntas, foram responsáveis por “empregarem” em torno de 4 milhões de trabalhadores autônomos em 2019 e representam a fonte de renda principal desses trabalhadores¹³⁰.

Os serviços realizados por aplicativos integram a denominada economia colaborativa, economia on-demand ou economia do bico e atualmente estão concentrados em cinco setores principais da economia: transporte, finanças, turismo, serviços pessoais e transmissões audiovisuais, possuindo duas principais formas de trabalho: o crowdwork e o trabalho on-demand por meio de aplicativos¹³¹.

O crowdwork se caracteriza pelo desenvolvimento de tarefas mediante plataformas online, de forma que a internet é o meio que permite o encontro entre o cliente e o fornecedor. Em regra, os serviços são realizados de forma remota e possibilitam o acesso de um número infinito de trabalhadores à execução de tarefas pontuais e esporádicas¹³².

Na dinâmica de trabalho do crowdwork observa-se que um indivíduo/ empresa já cadastrado na plataforma insere uma solicitação de serviço com as

¹²⁸MENDES, Tatyane. O que é a uberização do trabalho e qual o impacto dela? *Na prática.org*. Disponível em: <<https://www.napratica.org.br/o-que-e-a-uberizacao-do-trabalho/>>. Acesso em: 13 jun. 2020.

¹²⁹UBER. Descubra o que é o Uber e saiba como ele funciona. *Uber Blog*. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/o-que-e-uber/>>. Acesso em: 13 jun. 2020.

¹³⁰GRAVAS, Douglas. Aplicativos como Uber e iFood são fonte de renda de quase 4 milhões de autônomos. *ESTADÃO*. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,aplicativos-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-autonomos,70002807079>>. Acesso em: 10 jun. 2020.

¹³¹OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 f. p. 12-21.

¹³²KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. 366 f. Tese de doutorado apresentada no Programa de Pós-Graduação em Direito, Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Universidade de São Paulo [USP], sob a orientação do Prof. Otavio Pinto e Silva. São Paulo: USP, 2019, p. 169-179.

especificações desejadas e os trabalhadores lá catalogados, se desejarem e tiverem as aptidões necessárias, podem se manifestar para cumprirem a tarefa¹³³.

Uma vez concluído o serviço, o contratante avalia o que lhe foi entregue mediante atribuição de notas, comentários, pagamento ou não do serviço. Assim, as considerações dos usuários/ clientes são utilizados pela plataforma como parâmetro para checar se o trabalhador cumpre suas instruções e as exigências dos clientes¹³⁴.

Por outro lado, o trabalho on-demand trata da realização de serviços tradicionais solicitados por meio de aplicativos controlados por empresas. Nestes casos são disponibilizados serviços tradicionais, como atividades administrativas/ de escritórios, de transporte e limpeza, por exemplo¹³⁵.

Consumidores e prestadores de serviços são conectados por intermédio de um aplicativo, ao qual compete selecionar e gerenciar a mão de obra, bem como estabelecer um padrão mínimo de qualidade na realização das tarefas solicitadas conforme a demanda apresentada¹³⁶.

Na Uber, grande expoente do trabalho on-demand, o aplicativo conecta o motorista aos clientes que buscam transporte. O condutor disponibiliza seus dados e o valor do serviço é definido pela empresa, caso motorista e preço sejam aceitos pelo cliente, o condutor se dirige até o local estabelecido para o início da corrida. O aplicativo controla a qualidade dos serviços prestados através da análise das avaliações feitas pelos clientes aos motoristas e más avaliações podem significar a retirada do condutor da plataforma¹³⁷.

2.5 Pleno emprego

¹³³KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. 366 f. Tese de doutorado apresentada no Programa de Pós-Graduação em Direito, Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Universidade de São Paulo [USP], sob a orientação do Prof. Otavio Pinto e Silva. São Paulo: USP, 2019, p. 169-179.

¹³⁴KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. 366 f. Tese de doutorado apresentada no Programa de Pós-Graduação em Direito, Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Universidade de São Paulo [USP], sob a orientação do Prof. Otavio Pinto e Silva. São Paulo: USP, 2019, p. 169-179.

¹³⁵OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 f. p. 12-21.

¹³⁶OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 f. p. 12-21.

¹³⁷OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 f. p. 12-21.

Diante desta conjectura da Indústria 4.0, aliada à flexibilização de normas laborais, ao crescente número de desempregados e ao surgimento de novas formas de pactuação laboral atípicas é plausível questionar-se: e o pleno emprego?

Sobre o tema preconiza a Constituição Federal em seu art. 170, VII:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (...)
VIII - busca do pleno emprego¹³⁸.

O dispositivo mencionado integra o Título VII da Carta Magna que se dedica à ordem econômica e financeira e ao fazer referência ao pleno emprego, importa dizer que o direito ao trabalho está relacionado à livre iniciativa e integra a estrutura da economia. Logo, capital (economia) e trabalho (social) devem progredir conjuntamente através de políticas públicas, cuja implementação compete ao poder público¹³⁹.

O pleno emprego pode ser interpretado como a ausência de desemprego involuntário, ou a contrário sensu, a disponibilidade de trabalho para todos aqueles que queiram trabalhar. Neste sentido, o Estado será responsável por impulsionar a criação/ manutenção de empregos, evitando-se, conseqüentemente, ações que acarretem recessão econômica e desemprego da população¹⁴⁰.

Uma vez que o art. 170, VIII está relacionado aos princípios gerais da atividade econômica, é razoável que o termo “pleno emprego” seja interpretado seguindo os ditames da ciência econômica.

Para a economia, o pleno emprego diz respeito à situação em que não há desperdício de trabalho ou de capital, de maneira que há completa utilização da capacidade de produção de uma sociedade. Por conseguinte, em razão da facilidade para encontrar trabalho, no pleno emprego a população economicamente ativa labora em alto rendimento¹⁴¹.

Depreende-se do conceito apresentado que para a acepção econômica o termo “pleno emprego” tem uma interpretação ampliativa, diversamente do que

¹³⁸BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 1 abr. 2020.

¹³⁹STÜRMER, Gilberto. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. In: STÜRMER, Gilberto. *Direito constitucional do trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2014, p. 128-131.

¹⁴⁰OLIVEIRA, James Eduardo. Da ordem econômica e financeira. In: OLIVEIRA, James Eduardo. *Constituição Federal anotada e comentada: doutrina e jurisprudência*. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013, p. 1529.

¹⁴¹KON, Anita. Pleno emprego no Brasil: interpretando os conceitos e indicadores. *Revista Economia & Tecnologia (RET)*, Porto, v. 8, n. 2, p. 5-22, abr./jun. 2012.

ocorre no âmbito do Direito do Trabalho, o qual difere os termos trabalho e emprego. Assim, no sentido econômico, pleno emprego engloba tanto as relações de trabalho quanto as relações de emprego propriamente ditas.

A Constituição Federal ao estabelecer em seu art. 1º os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da República enfatiza que o aspecto social deve incidir sobre o trabalho e também sobre a livre iniciativa. Assim, levando em consideração o escopo constitucional de valorização do direito ao trabalho, o qual busca estabelecer um mínimo existencial que garanta a existência digna dos trabalhadores¹⁴², constata-se que a *mens legis* não é prover simplesmente qualquer tipo de labor ao trabalhador.

Este entendimento se corrobora através da utilização da hermenêutica constitucional, em especial a aplicação do princípio da unidade da constituição combinado com os princípios da interpretação conforme e da concordância prática¹⁴³.

Juntos, estes princípios externam que a Constituição é um conjunto unitário no qual não há hierarquia entre suas normas e princípios, de modo que preceitos sociais e econômicos são igualmente elementares, sendo que se algum dispositivo apresentar múltiplos significados, como no caso da expressão “pleno emprego”, deve-se optar por aquele que mais se compatibilize com o texto constitucional, razão pela qual se justifica sua interpretação ampliativa.

Ademais, também deve haver empenho hermenêutico para que haja concordância prática/ harmonização dos preceitos constitucionais (princípios/ regras), de maneira que sua eventual colisão não importe na eliminação do outro preceito, razão pela qual no embate entre o social e o econômico se deve compatibilizar ambas situações. Neste sentido, cita-se o primado do trabalho insculpido no art. 193 da Constituição como a base da ordem social e cujo objetivo é o bem-estar e a justiça social.

¹⁴²STÜRMER, Gilberto. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. In: STÜRMER, Gilberto. *Direito constitucional do trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2014, p. 23-28.

¹⁴³VASQUES, Lécio José de Oliveira Moraes. Princípios da Interpretação Constitucional. *Âmbito Jurídico*. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/principios-da-interpretacao-constitucional/#:~:text=Como%20efeito%2C%20s%C3%A3o%20diversos%20os,da%20interpreta%C3%A7%C3%A3o%20conforme%20a%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%2C>>. Acesso em: 26 jun. 2020.

Explorando-se um pouco mais a relevância da hermenêutica constitucional para o correto alcance da expressão “pleno emprego” se faz necessário mencionar que o texto constitucional enaltece a dignidade humana ao institucionalizar os direitos humanos no Brasil. A partir de então a dignidade humana se torna núcleo básico, critério e parâmetro orientador de interpretação de todo o sistema constitucional vigente¹⁴⁴.

Flávia Piovesan destaca:

A dignidade humana e os direitos e garantias fundamentais vêm a constituir os princípios constitucionais que incorporam as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico ao sistema jurídico brasileiro. Os direitos e garantias fundamentais passam a ser dotados de uma especial força expansiva, projetando-se por todo o universo constitucional e servindo como critério interpretativo de todas as normas do ordenamento jurídico nacional¹⁴⁵.

Assim, uma vez que o texto constitucional é pautado na dignidade humana e na valorização dos direitos e garantias fundamentais, depreende-se que as relações de trabalho almejadas pelo princípio econômico do pleno emprego deverão guardar correspondência ao princípio da dignidade humana, materializando-se o chamado trabalho decente.

A expressão “trabalho decente” foi formalizada pela Organização Internacional do Trabalho – OIT em 1999 com o propósito de sintetizar que mulheres e homens possuem direito a um trabalho produtivo e de qualidade, onde sejam assegurados a dignidade humana, a equidade, a segurança e a liberdade. Para a OIT, o trabalho decente é requisito essencial para a superação da pobreza, para a diminuição da desigualdade social, para o progresso sustentável e para governabilidade democrática¹⁴⁶.

Logo, por intermédio da hermenêutica constitucional, nota-se que a expressão “pleno emprego” deve ser compreendida de forma ampla, abarcando não somente as relações de emprego, mas também as relações de trabalho. Porém,

¹⁴⁴PIOVESAN, Flávia. Síntese. In: PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 18. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 499.

¹⁴⁵PIOVESAN, Flávia. Síntese. In: PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 18. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 499.

¹⁴⁶Acrescenta-se também que a OIT concentra na definição do trabalho decente quatro de seus objetivos estratégicos nos seguintes termos:” 1. o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); 2. a promoção do emprego produtivo e de qualidade; 3. a ampliação da proteção social; 4. e o fortalecimento do diálogo social. Fonte: TRABALHO DECENTE. *Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 26 jun. 2020.

pleno emprego não quer dizer oferta de todo e qualquer labor, pois o posto de trabalho deve atender às diretrizes emanadas do princípio da dignidade humana, consubstanciadas no conceito de trabalho decente.

2.6 Reforma Trabalhista e crescimento econômico

Conforme abordado nos tópicos anteriores, não raras vezes o Direito do Trabalho é alvo de críticas, sendo-lhe imputada a responsabilidade pela morosidade do crescimento econômico, pois a incidência das normas laborais protetivas dificulta/desestimula a criação de novos postos de trabalho, especialmente de trabalhadores formais. Em consequência, a flexibilização das normas trabalhistas é posta como alternativa para o reaquecimento da economia.

Nesta linha de pensamento, visando promover novas contratações e favorecer o desenvolvimento econômico brasileiro através da flexibilização de normas laborais foi editada em 2017 a Lei 13.467 – Reforma Trabalhista. Ademais, pode-se dizer que tal iniciativa também buscou atender ao princípio da busca do pleno emprego, o qual perpassa pelo dever do Estado de promover políticas públicas que favoreçam a manutenção e a criação de postos de trabalho.

Ocorre que passados mais de dois anos desde a edição da Lei 13.467, pergunta-se: a promessa governamental de criação de vagas de trabalho se concretizou após a flexibilização das normas laborais ou a resposta para o crescimento econômico não é atribuição única do Direito do Trabalho?

A Lei 13.467 entrou em vigor em novembro de 2017 com a promessa de gerar dois milhões de vagas de trabalho entre 2018 e 2019¹⁴⁷. Porém, os dados sobre o mercado de trabalho colhidos no biênio após sua vigência não foram tão expressivos.

Em 2017, antes de vigorarem os novos preceitos trabalhistas da Lei da Reforma o Brasil contava com uma média de 12,7 milhões de desempregados e após dois anos da Lei o país contava com uma média de 12,5 milhões de desempregados, sendo que a redução dos números de desempregados foi motivada

¹⁴⁷MARTELLO, Alexandre. Reforma trabalhista vai gerar 2 milhões de empregos em dois anos, diz ministro. *G1*. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/reforma-trabalhista-vai-gerar-2-milhoes-de-empregos-em-dois-anos-diz-ministro.ghtml>>. Acesso em: 27 jun. 2020.

pelo crescimento do número de trabalhadores sem carteira assinada e por aqueles que se tornaram trabalhadores por conta própria¹⁴⁸.

Outros indicadores de destaque no período 2018/2019 foram: o número de vagas com carteira assinada geradas - cerca de 961 mil vagas e o crescimento no percentual de mão de obra subutilizada que saltou de 23,7% antes da Reforma para 24% dois anos após sua vigência¹⁴⁹.

De qualquer forma, importante destacar que a Reforma foi determinante para as contratações formais de trabalhadores intermitentes, visto que desde a institucionalização deste tipo de contrato através da Lei 13.467 se possibilitou 129,2 mil novas contratações entre 2018/2019. Porém, ainda que este número represente apenas cerca de 11,3% do total das contratações formais do mesmo período, verifica-se que a contratação de intermitentes vem crescendo a cada ano e passou de 50.033 em 2018 para 74.280 em 2019¹⁵⁰.

Ademais, sobre as estatísticas relacionadas ao crescimento do (des)emprego, os gráficos enumerados anteriormente permitem constatar com mais clareza que o implemento de uma nova legislação trabalhista esteve longe de corresponder às estimativas feitas pelo governo, visto que após mais de dois anos de sua implementação não foram observadas mudanças significativas no mercado de trabalho e na redução das taxas de desocupação conforme se presumia.

De qualquer modo, a própria história recente brasileira demonstra que a resposta para o enfrentamento de crises no mercado de trabalho não se restringe à flexibilização de normas cogentes. Cita-se, por exemplo, o período compreendido desde a década de 90 até os anos 2000 em que o Brasil foi marcado por políticas neoliberais cuja justificativa seria a retomada do crescimento econômico¹⁵¹.

¹⁴⁸ANTUNES, Leda. Mais mudanças no emprego: nova CLT completa 2 anos sem cumprir promessa de gerar vagas e prestes a ser reformada de novo. *Uol Economia*. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/reforma-trabalhista-completa-dois-anos-/#mais-mudancas-no-emprego>>. Acesso em: 28 jun. 2020.

¹⁴⁹ANTUNES, Leda. Mais mudanças no emprego: nova CLT completa 2 anos sem cumprir promessa de gerar vagas e prestes a ser reformada de novo. *Uol Economia*. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/reforma-trabalhista-completa-dois-anos-/#mais-mudancas-no-emprego>>. Acesso em: 28 jun. 2020.

¹⁵⁰ANTUNES, Leda. Sem jornada e salário fixos: contrato intermitente cresce em 2 anos, mas gera menos de 9% das vagas esperadas e não reduz informalidade. *UOL Economia*. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/trabalho-intermitente-reforma-trabalhista-/#sem-jornada-e-salario-fixos>>. Acesso em: 28 jun. 2020.

¹⁵¹SANTOS, Anselmo Luis dos; GIMENEZ, Denis Maracci. Desenvolvimento, competitividade e a reforma trabalhista. KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos. In: *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. 1. ed. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018, p.48.

Importante se fazer um parêntese para detalhar que as políticas neoliberais são caracterizadas pela participação mínima do Estado na economia onde se defende, exemplificativamente, a cobrança de menos impostos e a privatização de serviços públicos. Nesta linha, o Brasil adotou entre 1990/2002 medidas para a redução do Estado através da privatização de empresas estatais e incentivos para a inserção de filiais de empresas estrangeiras¹⁵².

Neste período, nas relações laborais se observou: o enfraquecimento da função fiscalizatória do Ministério de Trabalho; a valorização do negociado sobre o legislado, a exemplo da normatização do banco de horas e alterações na política salarial que possibilitaram a disseminação de salário variável¹⁵³.

A resposta para essas medidas foi dada nos anos seguintes, em especial na precarização do mercado de trabalho através da acentuação de sua desestruturação, queda no valor dos salários, diminuição nas contratações formais, aumento da informalidade e nas taxas de desemprego¹⁵⁴.

No período entre 2002 e 2014, diferentemente das ações neoliberais praticadas nos anos anteriores, a implementação de políticas sociais com a elevação do valor do salário mínimo, da melhoria das condições gerais de trabalho e de sua estrutura produtiva aliados à estruturação e concretização de direitos sociais resultou na redução da desigualdade social, no crescimento econômico e na consequente geração de empregos formais¹⁵⁵.

Desta feita, a história brasileira recente revela que há correlação entre o prestígio dos direitos sociais e o crescimento econômico e entre o desprezo destes mesmos direitos e o declínio da economia, pois os diferentes momentos elencados não permitem concluir – tão pouco comprovam – que o protecionismo às relações laborais e o custos dos encargos sociais representaram empecilho ao crescimento econômico.

¹⁵²PORFÍRIO, Francisco. Neoliberalismo. *Mundo Educação*. Disponível em: <<https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/neoliberalismo-1.htm>>. Acesso em: 03 jul. 2020.

¹⁵³FORNAZIER, Armando; OLIVEIRA, Ana Luíza Matos de. O ideário neoliberal no Brasil na década de 1990 e suas implicações no trabalho e nos setores produtivos. *OIKOS*, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1 p. 87-111, 2013.

¹⁵⁴SANTOS, Anselmo Luis dos; GIMENEZ, Denis Maracci. Desenvolvimento, competitividade e a reforma trabalhista. KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos. In: *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. 1. ed. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018, p.48.

¹⁵⁵SANTOS, Anselmo Luis dos; GIMENEZ, Denis Maracci. Desenvolvimento, competitividade e a reforma trabalhista. KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos. In: *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. 1. ed. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018, p.48.

Os fatos apontados aliados aos indicadores de (des)ocupação atuais corroboram o argumento de que a flexibilização de direitos trabalhistas/ sociais, em especial daqueles tratados na Lei 13.467, não são a resposta para que haja crescimento econômico e que, pela histórico anterior, muito dificilmente trariam as mudanças anunciadas pelo governo, sobremaneira em tão curto tempo.

Assim, uma vez que a flexibilização desmedida de direitos laborais pode acarretar no avanço da precarização das relações de trabalho e, tendo em vista o crescimento dos mais diversos tipos de trabalhadores informais, em especial o desenvolvimento de relações parassubordinadas no mercado de trabalho brasileiro, se faz necessário avaliar qual a tutela mínima devida a estes trabalhadores e qual a conduta que melhor assegure esta proteção, levando em consideração o momento atual vivido pelo Direito do Trabalho.

3 DIREITO DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE: A CRISE DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, A PARASSUBORDINAÇÃO E UM NOVO CAMINHO

O estudo aprofundado acerca das relações laborais, em especial dos contratos autônomos e subordinados, aliados ao panorama atual do mercado de trabalho permitem apontar que o direito do trabalho vive um período de grandes mudanças, sobretudo em virtude do avanço da nova globalização no ambiente trabalhista.

Os dados juntados acerca das espécies de vínculos empregatícios da população ativa constataam que é crescente o número de trabalhadores informais. Este aumento também é alavancado pelo surgimento e consolidação de novas formas de labor, a exemplo da uberização, que por não se adequarem aos exatos termos da relação de emprego findam por serem classificados como trabalhos autônomos.

Na prática se desenvolve uma gama de indivíduos desprotegidos das normas inerentes às relações de emprego. Isto quer dizer que um número expressivo de trabalhadores: estão à margem de normas de higiene, saúde e segurança do trabalho; possuem jornada de trabalho variável para muito aquém ou além dos limites legais, o que impacta diretamente no valor da remuneração mensal; não dispõem de garantia do direito a férias ou ao 13º salário, horas extras ou adicionais em razão de trabalho noturno, insalubre ou perigoso; dentre outros direitos.

Há que se ressaltar também que as políticas recentes de flexibilização das normas laborais, sob a justificativa de se viabilizar o crescimento econômico, também colaboram para a enfraquecimento/ vulnerabilidade do próprio direito do trabalho e dos empregos formais, o que finda colocando em xeque a salvaguarda destes trabalhadores.

Abarcando todas estas circunstâncias, a subordinação nas relações laborais, a pedra de toque do Direito do Trabalho, se torna cada vez mais distante de seu rígido significado original. Neste sentido, interpretações estanques da concepção clássica de subordinação tendem a perpetuar uma rigorosa dicotomia entre trabalho autônomo *versus* trabalho subordinado.

A consequência prática destas condutas é excluir muitos trabalhadores do alcance das normas protetivas laborais, criando-se um grupo cada vez mais restrito/seleto de verdadeiros empregados amparados por estas normas. Neste esteio de desproteção estão as relações parassubordinadas, pois ao serem marcadas por uma relação de colaboração entre o tomador do serviço e trabalhador escapam ao sentido tradicional de subordinação.

Assim, se faz necessário ponderar sobre a tutela adequada a estes trabalhadores visando evitar tratamentos díspares entre situações semelhantes de modo a eliminar/ reduzir o limbo jurídico ao qual estão submetidos. Ademais, de suma importância também é avaliar o meio jurídico que assegure proteção isonômica a estes obreiros.

3.1 O direito do trabalho em crise: subordinação jurídica

A doutrina laboral costuma fracionar a história do direito do trabalho em períodos característicos visando compreender as diversas fases experienciadas por este ramo jurídico ao longo de seu desenvolvimento. Neste sentido, cita-se as quatro fases da classificação trazida por Maurício Godinho Delgado:

A primeira fase é a das *manifestações incipientes ou esparsas*, que se estende do início do século XIX (1802), com o *Peel's Act* britânico, até 1848. A segunda fase, da *sistematização e consolidação do Direito do Trabalho*, se estende de 1848 até 1919. A terceira fase, da *institucionalização do Direito do Trabalho*, inicia-se em 1919, avançando ao longo do século XX. Sessenta anos depois, em torno de 1979/80, deflagra-se no Ocidente um processo de desestabilização e reforma dos padrões justralhistas até então imperantes (que produzirá mais fortes reflexos no Brasil em torno da década de 1990, recrudescendo a partir de 2016/2017). Trata-se da fase de *crise e transição do Direito do Trabalho*¹⁵⁶.

Destarte, em razão das temáticas inerentes ao presente estudo há que se dar especial destaque à fase atual: a crise do Direito do Trabalho.

O momento de crise vivenciado pelo direito laboral é consequência do intenso processo de globalização experimentado pela sociedade brasileira nas últimas décadas. Aliado a este fato também contribuem para este cenário, exemplificativamente, a adoção de políticas neoliberais e o declínio no número das contratações formais no mercado de trabalho¹⁵⁷.

¹⁵⁶DELGADO, Maurício Godinho. Origem e evolução do direito do trabalho. In: DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 107.

¹⁵⁷OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação jurídica: um conceito desbotado. *Equipo federal del trabajo*, Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales-UNLZ, v. 3, n. 28, p. 37-64, 2007.

O neoliberalismo é concausa para a crise do direito do trabalho porque o implemento deste modelo importa o encolhimento estatal e a conseqüente instituição do Estado mínimo, valorizando-se a autonomia privada e desprestigiando os direitos sociais¹⁵⁸.

A queda nas taxas de contratações formais também é fator contribuinte para a crise do Direito Trabalhista na medida em que a globalização alavancou a reestruturação produtiva com o implemento de tecnologias no ambiente laboral acarretando a extinção de postos de trabalho tradicionais/ formais e gerando novas formas de trabalho, as quais ainda não contam com proteção legal expressa, como as relações parassubordinadas¹⁵⁹.

Ocorre que tratar sobre a crise do Direito do Trabalho equivale a debater propriamente sobre a crise da subordinação, pois, conforme discorrido anteriormente o objeto de estudo precípua do direito laboral são as relações de emprego, cujo marco distintivo de outros vínculos laborais é a presença da subordinação jurídica.

Inicialmente é necessário recordar que a CLT elenca os seguintes requisitos para a correta verificação da relação empregatícia: “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Como se observa, o texto legal se utiliza do pressuposto da dependência e não da subordinação.

No Brasil, doutrina e jurisprudência trabalhistas desenvolveram diferentes teorias para a correta interpretação e delimitação do termo dependência, as quais evidenciaram em diferentes momentos sua acepção técnica, econômica ou social. Porém, todas foram objeto de críticas contundentes, fator que motivou a ciência jurídica a buscar por novas interpretações¹⁶⁰.

Neste contexto desponta o critério da subordinação jurídica, cuja fundamentação é o próprio contrato de trabalho, onde o empregado se compromete a prestar serviços ao empregador sob o poder de direção deste. Assim, nota-se que

¹⁵⁸OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação jurídica: um conceito desbotado. *Equipo federal del trabajo*, Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales-UNLZ, v. 3, n. 28, p. 37-64, 2007.

¹⁵⁹OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação jurídica: um conceito desbotado. *Equipo federal del trabajo*, Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales-UNLZ, v. 3, n. 28, p. 37-64, 2007.

¹⁶⁰GASPAR, Danilo Gonçalves. *A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a resposta da subordinação potencial*. 281 f. Tese apresentada ao Programa de Mestrado da Universidade Federal da Bahia [UFBA], sob a orientação do Prof. Luiz de Pinho Pedreira da Silva. Salvador: UFBA, 2011, p. 112-113.

a natureza jurídica da subordinação advém da relação contratual de emprego e se limita pelas obrigações presentes neste contrato¹⁶¹.

Em um primeiro momento a subordinação jurídica somente tem razão de ser se estiver aliada aos poderes diretivos do empregador, os quais, fundamentados no conceito de alteridade, uma vez que o tomador dos serviços detém os meios de produção (capital e trabalho) e assume os riscos de sua atividade econômica, poderá determinar como, quando e onde o empregado desempenhará suas funções¹⁶².

Esta concepção de subordinação – subordinação jurídica clássica – está intimamente correlacionada aos primórdios do desenvolvimento do direito laboral, por ocasião em que as relações de emprego, em sua maioria, estavam restritas ao ambiente fabril e possuíam características bem definidas. É neste cenário que o trabalhador recebe ordens diretas e fiscalização constante do empregador.

Ocorre que a verificação do elemento subordinação nas práticas laborais é delicada tarefa, uma vez que a presença deste elemento está associada à maneira com que se dá a execução do serviço. Ademais, o avanço da tecnologia, o surgimento de novos modelos produtivos e práticas laborais tem dificultado ainda mais a aferição deste tipo de subordinação¹⁶³.

Mas afinal, no que reside a crise do Direito do Trabalho e da subordinação?

O modo de produção pós-fordista pode até eliminar fisicamente o ambiente fabril, contudo a alienação do trabalho prossegue em termos assustadores, na direção das péssimas condições de trabalho dos primórdios do início do século XVIII. **A manifestação desta crise reside no surgimento de novas formas atípicas de trabalho consorciadas com a (re)utilização das tradicionais formas atípicas (avulso, eventual e autônomo).** Novas dicotomias se apresentam: temporário *versus* permanente; diretos *versus* terceirizados; estáveis *versus* provisórios. **As alterações nas relações laborais, promovidas pela reestruturação pós-fordista, caminham para o desprestígio do emprego e intensificação das “formas novas” e flexíveis.** (...) As formas atípicas de trabalho expandem-se. São

¹⁶¹GASPAR, Danilo Gonçalves. *A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a resposta da subordinação potencial*. 281 f. Tese apresentada ao Programa de Mestrado da Universidade Federal da Bahia [UFBA], sob a orientação do Prof. Luiz de Pinho Pedreira da Silva. Salvador: UFBA, 2011, p. 119-128.

¹⁶²GASPAR, Danilo Gonçalves. *A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a resposta da subordinação potencial*. 281 f. Tese apresentada ao Programa de Mestrado da Universidade Federal da Bahia [UFBA], sob a orientação do Prof. Luiz de Pinho Pedreira da Silva. Salvador: UFBA, 2011, p. 119-128.

¹⁶³AZEVEDO, Flávio Alexandre Luciano de. *Subordinação e parassubordinação: a proteção dos direitos fundamentais sociais nas relações de trabalho contemporâneas*. 139 f. Tese apresentada no Programa de Mestrado em Direito da Universidade Federal de Sergipe, sob a orientação da Prof. Luciana Aboim M. G. da Silva. São Cristóvão: UFS, 2016, p. 69-70.

consideradas como aquelas distintas das antigas formas clássicas e dicotômicas: o trabalho autônomo e o subordinado. Foram criadas figuras intermediárias que não se enquadram nos conceitos, outrora hegemônicos, de trabalho auto-dirigido ou hetero-dirigido. Com a nova conjuntura, muda realmente a forma em que se apresenta o trabalho. Em vez de organizar-se uniformemente no trabalho baseado na organização fordista, centrado na figura do trabalho subordinado, como foi em quase todo o século XX, **agora** 'il lavoro si declina al plurale' [Umberto Romagnoli], **o novo trabalho** (ou novos trabalhos) **se apresenta multiforme**, pressionado pelo novo regime de acumulação de capital denominado 'pós-fordista'¹⁶⁴ (*grifos nossos*).

Sobre a temática em análise cumpre pormenorizar que a mudança nos métodos de produção se refere à substituição dos modelos taylorista e fordista, até então vigentes, pelo padrão toyotista de produtividade.

O método taylorista é identificado pelo trabalho prestado com rígida divisão de tarefas, alto nível de subordinação e crescimento da produtividade e o modelo fordista se caracteriza pela produção em larga escala, utilizando-se de uma linha de produção fracionada em pequenas tarefas. A lógica toyotista, por sua vez, preza por uma empresa enxuta, que atue conforme a demanda, buscando uma produção diversificada para cortar despesas, obter autonomia e contar com trabalhadores multitarefas¹⁶⁵.

Assim, a crise da subordinação é alimentada pela incapacidade de as atuais normas laborais absorverem novas formas de labor surgidas após a reestruturação dos meios de produção. Esta dificuldade se dá, principalmente, em razão da mudança ocorrida no padrão de identificação do trabalhador e no modo de serem executados os serviços, pois é cada vez mais recorrente a figura do obreiro que internaliza o poder diretivo do empregador e se torna fiscal de si mesmo¹⁶⁶.

A consequência desta situação, levando em conta a subordinação jurídica clássica, dá a entender que, uma vez que não haja efetivo controle do empregador sobre os serviços do trabalhador, também não haverá subordinação ou relação de

¹⁶⁴OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação jurídica: um conceito desbotado. *Equipo federal del trabajo*, Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales-UNLZ, v. 3, n. 28, p. 37-64, 2007.

¹⁶⁵SILVA, Paula Jaeger. Redefinição do conceito de subordinação: necessidade de ampliação da sua abrangência? *Instituto Brasileiro de Direito*. Disponível em: <<https://www.ibijus.com/blog/526-redefinicao-do-conceito-da-subordinacao-necessidade-de-ampliacao-da-sua-abrangencia>>. Acesso em: 22 jul. 2020.

¹⁶⁶GASPAR, Danilo Gonçalves. *A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a resposta da subordinação potencial*. 281 f. Tese apresentada ao Programa de Mestrado da Universidade Federal da Bahia [UFBA], sob a orientação do Prof. Luiz de Pinho Pedreira da Silva. Salvador: UFBA, 2011, p. 143.

emprego, concluindo-se pela presença de um contrato de prestação de serviços autônomos¹⁶⁷, o qual é regido pelos termos da legislação civil.

Ocorre que existem casos mais emblemáticos por serem fronteiros entre a subordinação e a autonomia, fato que pode classificá-los como centrais na problemática ora tratada. Neste sentido se pode mencionar as relações parassubordinadas.

As relações parassubordinadas são identificadas pelo traço da colaboração/ coordenação e, embora o trabalhador possua autonomia na realização de suas tarefas, o resultado final de seu trabalho deve guardar correspondência com as especificações feitas pelo tomador do serviço.

Assim, na parassubordinação não se verifica a subordinação jurídica clássica, mas isso não pode significar que estes obreiros estejam fadados à exclusão de uma eventual proteção laboral. Ademais, a parassubordinação pode ser entendida como apenas um exemplo do modo fluido e multifacetado que a subordinação ou o poder diretivo do empregador podem ser externalizados atualmente.

Nas novas formas laborais, por comumente apresentarem traços de autonomia do trabalhador, o instituto da subordinação jurídica clássica funciona como uma amarra para o reconhecimento destes obreiros como efetivos empregados, de maneira que se apresenta mais como um fator rejeitador de proteção social do que integrador e protetivo¹⁶⁸.

O desafio para o direito trabalhista atual é lidar da maneira adequada com o advento das novas formas laborais, a exemplo da parassubordinação, sobretudo em razão do fato da subordinação jurídica clássica se mostrar insuficiente para a correta identificação das relações a serem tuteladas pelo Direito do Trabalho.

Em razão das consequências que a presença ou ausência da subordinação jurídica clássica nas relações de trabalho podem acarretar aos trabalhadores e empregadores, associadas ao cenário atual de instabilidade do direito laboral, a doutrina tem diligenciado para superar a atual crise, pois a aplicação pura e simples da subordinação clássica exclui um contingente expressivo

¹⁶⁷GASPAR, Danilo Gonçalves. *A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a resposta da subordinação potencial*. 281 f. Tese apresentada ao Programa de Mestrado da Universidade Federal da Bahia [UFBA], sob a orientação do Prof. Luiz de Pinho Pedreira da Silva. Salvador: UFBA, 2011, p. 143.

¹⁶⁸OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação jurídica: um conceito desbotado. *Equipo federal del trabajo*, Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales-UNLZ, v. 3, n. 28, p. 37-64, 2007.

de obreiros da proteção das normas laborais e elege um grupo cada vez mais restrito de empregados formais (celetistas).

É bem verdade que em razão destes fundamentos foram desenvolvidas perspectivas complementares à subordinação jurídica clássica: subordinação objetiva, estrutural, integrativa e reticular, conforme já explanado nessa obra. Ocorre que a utilização destes novos conceitos não é uníssona na jurisprudência pátria.

Como exemplo, cita-se o julgado colacionado no capítulo 1 deste estudo, no qual uma mesma situação fática (relação parassubordinada) fora reconhecida como trabalho autônomo, presumivelmente em razão do magistrado adotar a concepção clássica da subordinação jurídica, e posteriormente revertida em trabalho subordinado por se reconhecer que o obreiro integrava a organização do tomador do serviço, ficando demonstrada a utilização de novos parâmetros para se identificar a relação de emprego.

O panorama apresentado demonstra que se faz necessário revisitar não somente o elemento identificador da relação de emprego (subordinação), mas o Direito do Trabalho como um todo para ajustá-lo à realidade atual, pois o número cada vez menor de empregados celetistas inicia um esvaziamento deste ramo jurídico especializado e sua razão de existir, a proteção dos hipossuficientes, perde razão de ser.

A busca por técnicas interpretativas que distingam relações empregatícias das demais relações de trabalho *lato sensu* é de suma importância, pois será o enquadramento do trabalhador na relação de emprego que conferirá a ele a proteção social inerente ao Direito do Trabalho¹⁶⁹.

Assim, partindo deste pressuposto, é razoável sustentar que o instituto da subordinação foi elevado a um novo patamar, pois será através dele que se permitirá o acesso a um conjunto de garantias e direitos individuais e coletivos de diferentes naturezas.

3.2 O direito ao trabalho como direito fundamental

¹⁶⁹AZEVEDO, Flávio Alexandre Luciano de. *Subordinação e parassubordinação: a proteção dos direitos fundamentais sociais nas relações de trabalho contemporâneas*. 139 f. Tese apresentada no Programa de Mestrado em Direito da Universidade Federal de Sergipe, sob a orientação da Prof. Luciana Aboim M. G. da Silva. São Cristóvão: UFS, 2016, p. 69-70.

O presente estudo, ao abordar a temática do princípio econômico do pleno emprego em momento anterior, introduziu a visão constitucional acerca da disciplina do direito ao trabalho.

Neste ponto, salienta-se que no histórico constitucional brasileiro os direitos de natureza trabalhista eram incorporados aos preceitos inerentes à ordem econômica e social, conforme se observa nas constituições de 1934, 1937, 1946 e 1967. Somente na Constituição de 1988 se inaugura a inserção dos direitos trabalhistas no âmbito dos direitos e garantias fundamentais¹⁷⁰.

Neste sentido, no início do texto constitucional, já no art. 1º, IV, os valores sociais do trabalho se apresentam como um dos fundamentos da república brasileira. Ademais, esta definição permite que o direito ao trabalho transite no texto constitucional por diferentes aspectos, fato que revela o propósito do legislador de tutelar este direito de forma plena¹⁷¹.

O art. 5º da Constituição Federal, localizado no título dos direitos e garantias fundamentais, inicia o capítulo dos direitos e deveres individuais e coletivos dispondo que:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...)
XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer¹⁷².

A exegese do dispositivo elucida a liberdade profissional que todos possuem para exercer qualquer tipo de labor e que apenas excepcionalmente poderá ser restringida nos casos em que o ofício tenha conexão com algum interesse social. Importante notar que a liberdade profissional também é o fundamento que confere legitimidade/ regularidade para que novas formas de labor, como as relações parassubordinadas, possam ser alcançadas e acolhidas pelo texto constitucional¹⁷³.

¹⁷⁰STÜRMEER, Gilberto. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. In: STÜRMEER, Gilberto. *Direito constitucional do trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2014, p. 24-25.

¹⁷¹COELHO, Suellen Sampaio de Andrade. O direito fundamental ao trabalho à luz do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana na Constituição Federal de 1988. *Conteúdo Jurídico*. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51851/o-direito-fundamental-ao-trabalho-a-luz-do-principio-constitucional-da-dignidade-da-pessoa-humana-na-constituicao-federal-de-1988>>. Acesso em: 20 jul. 2020.

¹⁷²BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 1 abr. 2020.

¹⁷³SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. Art. 5º, XIII. In: MORAES, Alexandre de. *Constituição Federal Comentada*. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p.79.

Ademais, quando a Constituição também dispõe que as qualificações profissionais que a lei estabelecer deverão ser atendidas, isto não quer dizer que somente as matérias inerentes àquele labor específico deverão ser cumpridas, mas que além delas também deverão ser atendidos os preceitos constitucionais trabalhistas (art. 7º), o regramento da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, bem como normas gerais em matéria de trabalho e sua regulação¹⁷⁴.

Ocorre que o direito fundamental ao trabalho além de ser um direito individual/ coletivo também é prestigiado no capítulo II da CF, de maneira que também é consagrado como um direito social, conforme estabelece o art. 6º da Constituição¹⁷⁵.

Os direitos sociais, a exemplo do direito ao trabalho, ao lado dos direitos civis e políticos, foram reconhecidos como direitos humanos e como tais, enumeram direitos essenciais para a proteção de uma vida digna, visando assegurar condições materiais básicas para que os indivíduos tenham plena fruição de seus demais direitos¹⁷⁶.

Os direitos sociais expressam direitos fundamentais imprescindíveis para o Estado Democrático de Direito. Neste sentido, em virtude de sua origem e natureza, refletem temáticas nas quais deve haver uma atuação positiva do Estado objetivando promover melhores condições de vida ao seu povo através da busca pela concretização do princípio da igualdade e da justiça social. Isso quer dizer que para que haja o gozo dos direitos fundamentais individuais previamente é necessário que os direitos sociais estejam assegurados¹⁷⁷.

Nesta linha, o direito ao trabalho desponta como um direito social de especial relevância, uma vez que o exercício de um labor que atenda aos ditames constitucionais permite a sobrevivência do obreiro, o sustento de sua família e

¹⁷⁴STÜRMER, Gilberto. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. In: STÜRMER, Gilberto. *Direito constitucional do trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2014, p. 24-25.

¹⁷⁵Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. Fonte: BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 1 abr. 2020.

¹⁷⁶VITORINO, Odair Márcio. Dos direitos sociais. In: MELO, Adriana Zawada. *Constituição Federal interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo*. 10. ed. Barueri: Manole, 2019, p. 53-54.

¹⁷⁷MARTA, Taís Nader; BARBOSA, Felipe Amaral. Dos direitos sociais e dos fundamentais na Constituição Federal de 1988. *Âmbito Jurídico*. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/dos-direitos-sociais-e-dos-fundamentais-na-constituicao-federal-de-1988/>>. Acesso em: 24 jul. 2020.

oportuniza o acesso aos demais direitos sociais, impactando positivamente no usufruto dos direitos e garantias individuais.

Ademais, no texto constitucional, o direito fundamental ao trabalho também se reflete no art. 170 e no art. 193 ao abordar, respectivamente, o pleno emprego e o primado do trabalho, temáticas já abordadas neste estudo.

O conjunto destes dispositivos deve ser interpretado segundo os ditames da dignidade humana, princípio que norteia todo o texto constitucional e corresponde à base do conceito de Estado Democrático de Direito¹⁷⁸.

Por oportuno, destaca-se que o direito fundamental ao trabalho não se confunde com a tutela referida no art. 7º da CF, pois “no ordenamento jurídico brasileiro, a regulação dos limites e condições ao trabalho são reguladas pelo direito do trabalho”¹⁷⁹.

Dispõe o art. 7º, *caput*, “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:”. O dispositivo legal, em razão de seu status hierárquico, é fundamento e fonte de eficácia para as demais normas que tratem de matéria trabalhista, em que os direitos nele elencados constituem um mínimo existencial que não pode sofrer revogação por leis infraconstitucionais¹⁸⁰.

Ocorre que os preceitos do art. 7º não são destinados a todo e a qualquer trabalhador. Embora o artigo traga em sua redação a menção aos trabalhadores urbanos e rurais, a expressão *trabalhadores* não abarca a integralidade das relações de trabalho *lato sensu*. Neste contexto, frisa-se que são destinatários da referida norma, embora em diferentes níveis, aqueles que possuem relação de emprego, seja urbana ou rural, os trabalhadores avulsos e domésticos e os empregados públicos¹⁸¹.

Ademais, ressalta-se o princípio da condição mais favorável ao trabalhador no *caput* do art. 7º ao lecionar em sua parte final “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, pois, além de expressar que o rol de direitos ali previstos é

¹⁷⁸DELGADO, Maurício Godinho. Caracterização do direito do trabalho. In: DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 65.

¹⁷⁹STÜRMER, Gilberto. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. In: STÜRMER, Gilberto. *Direito constitucional do trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2014, p. 28.

¹⁸⁰CASSAR, Vólia Bomfim. Dos direitos e garantias fundamentais. In: MORAES, Alexandre de. *Constituição Federal Comentada*. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 357.

¹⁸¹MOTTA, Sylvio. Direitos Sociais. In: MOTTA, Sylvio. *Direito constitucional*: Teoria, Jurisprudência e Questões. 28. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019, p. 374-375.

meramente exemplificativo, evidencia que o texto constitucional está aberto para tutelar demais condições que sejam favoráveis aos trabalhadores¹⁸².

A breve abordagem constitucional sobre o direito social ao trabalho e de sua regulamentação primária através do direito do trabalho prevista, em especial, no art. 7º da CF, exterioriza os direitos individuais mínimos que devem ser assegurados numa relação laboral ao trabalhador e como a Constituição buscou enaltecer esta temática em diversos de seus dispositivos.

A promoção do direito ao trabalho e do Direito do Trabalho se fundamentam na necessidade de proteção que os trabalhadores, a parte hipossuficiente da relação laboral, precisam receber por parte do Estado. Embora estas relações, em sua maioria, estejam circunscritas aos particulares, ainda assim há a necessidade da observância de garantias mínimas, razão pela qual se justifica a aplicação da teoria da eficácia diagonal dos direitos humanos nestes casos, embora haja posição que defenda a sua eficácia horizontal¹⁸³.

A hermenêutica constitucional manifesta que se busca não qualquer tipo de labor, mas aquele que seja produtivo, exercido em condições de liberdade e segurança, sem discriminações, adequadamente remunerado e que contribua para o desenvolvimento humano, ou seja, que o trabalho seja decente¹⁸⁴.

Ocorre que em um momento em que surgem novas formas de labor, muitas das quais sem regulamentação específica, para que se evite o aviltamento do trabalhador e das condições de trabalho como outrora, assegurando-se o trabalho decente, é de fundamental importância recordar a premissa de que o Direito do

¹⁸²CASSAR, Vólia Bomfim. Dos direitos e garantias fundamentais. In: MORAES, Alexandre de. *Constituição Federal Comentada*. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 357.

¹⁸³Sobre a aplicação da teoria da eficácia diagonal dos direitos humanos se destacam, nos exatos termos, as reflexões de Melissa Restel de Carvalho Silva: “os direitos fundamentais pretenderam emplacar limitações à autoridade de poder, antes manifestada especialmente pelo Estado e, posteriormente, reconhecida também nas relações privadas. Nas relações empregatícias essa autoridade se manifesta com muito mais vigor, pois assentada no próprio poder diretivo conferido ao empregador com vistas à organização da atividade empresarial. Não por outro motivo que os direitos fundamentais também devem incidir, nesse caso, de maneira mais enérgica, a fim de impor limites à liberdade contratual, resguardando, do campo de livre disposição privada, aqueles direitos mais caros ao trabalhador brasileiro. O caminho que se revelou mais certo e seguro é a aplicação direta e imediata dos direitos fundamentais a essas relações, com alicerce na teoria moderada da eficácia diagonal, pautada em critérios de ponderação e razoabilidade”. Fonte: SILVA, Melissa Restel de Carvalho. Eficácia diagonal dos direitos fundamentais nas relações de emprego: uma perspectiva à luz da reforma trabalhista. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Brasília, DF, v. 23, n. 2, p. 143-154, nov. 2019.

¹⁸⁴REIS, Jair Teixeira dos. Trabalho decente. *Âmbito Jurídico*. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-76/trabalho-decente/>>. Acesso em: 26 jul. 2020.

Trabalho, aliado aos direitos fundamentais, são os freios que impedem a exploração desmedida do trabalhador.

As relações parassubordinadas ilustram precisamente esta situação, pois são uma forma atípica de labor carente de regulamentação, mas que possuem um maior potencial de impacto no mercado de trabalho por não estarem circunscritas a poucas profissões. Neste diapasão, o limbo jurídico vivido por estes obreiros é terreno fértil para que haja abuso dos mais diversos direitos.

Uma vez que os contratos parassubordinados são marcados pela presença da colaboração e não pela subordinação jurídica típica, há uma tendência quase que natural destes trabalhadores serem contratados por meio de um contrato de prestação de serviços (trabalhador autônomo), sobretudo porque este tipo de contratação é mais econômico para o contratante e mais fácil de ser negociada entre as partes.

Ocorre que esta modalidade de contrato pode ser apenas um artifício para se maquiar uma verdadeira relação subordinada. Ademais, nada impede que o vínculo empregatício possa ser estabelecido com base em novas teorias que busquem interpretar o instituto da subordinação, conforme visto no tópico anterior.

Frente à possibilidade de um número crescente e incalculável de falsos autônomos estarem sendo negligenciados em seu direito social ao trabalho (trabalho decente), bem como na tutela mínima trabalhista é que se justifica a presente análise.

O cenário é preocupante, pois em situações parassubordinadas semelhantes pode haver tratamento jurídico diverso, como na hipótese do reconhecimento de uma relação subordinada para alguns ou somente a constatação de um vínculo autônomo para outros, fato que viola o princípio da igualdade.

Logo, uma vez que o trabalho parassubordinado é expressão da autonomia profissional prevista no art, 5, XII, CF, como tal deve ser revestido, ao menos, nos moldes do trabalho decente. Ocorre que em razão do limbo jurídico enfrentado por estes obreiros não se pode negar o interesse social para que haja um mínimo de regulamentação sobre o tema que garanta tratamento mais igualitário para estes trabalhadores.

3.3 A tutela dos parassubordinados no direito brasileiro

O panorama jurídico e social retratado neste estudo expõe a realidade do mercado de trabalho atual e os desafios enfrentados pelo Direito do Trabalho com o surgimento de formas atípicas de labor.

No caso das relações parassubordinadas, a presença simultânea de atributos característicos de relações autônomas e de relações subordinadas, aliadas à um vínculo de coordenação, constatam que o modelo de subordinação/ poder diretivo do empregador sobre o qual o Direito do Trabalho se alicerçou está desajustado à nova realidade.

A ausência de uma classificação clara destes obreiros contribui para a contratação dos trabalhadores dessa zona gris como meros trabalhadores autônomos simplesmente porque não há ordens expressas e diretas do tomador do serviço, fator que contribui para precarização das relações laborais.

Se faz inevitável a elaboração de uma teoria capaz de compreender e absolver formas de labor caracterizadas pela parassubordinação/ coordenação, uma vez que na realidade atual estes trabalhadores possuem como única fonte de proteção a tutela judicial, a qual está à mercê das provas colhidas no processo e da interpretação do magistrado¹⁸⁵.

Logo, é incabível a persistência do limbo jurídico que afeta estes trabalhadores em razão da insegurança jurídica gerada, de forma que é imperioso que se reflita sobre o meio e o alcance da tutela devida a estes trabalhadores, seja: (i) por intermédio do poder legislativo com a instituição de uma legislação específica para um terceiro gênero laboral ou (ii) através da ampliação do conceito da subordinação jurídica para a identificação da relação de emprego.

3.3.1 A normatização de um terceiro gênero laboral e seus efeitos

Tendo em vista que o direito brasileiro é fundamentado no binômio trabalho subordinado *versus* trabalho autônomo, o surgimento de formas intermediárias de labor reascende o debate sobre a necessidade ou não de novas normatizações¹⁸⁶.

¹⁸⁵MOREIRA, 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.

¹⁸⁶KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. 366 f. Tese de doutorado apresentada no Programa de Pós-

Uma das maneiras de se encerrar o cenário de insegurança quanto ao modo e às garantias que devam ser aplicadas aos parassubordinados é através da categorização destes obreiros com a institucionalização de um gênero laboral intermediário entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado. Ocorre que também é preciso avaliar os prováveis efeitos da eleição desta via regimental para os trabalhadores, empregadores e para o próprio Direito do Trabalho.

Logicamente, a competência para processar e julgar as controvérsias oriundas desta nova classificação seria da Justiça do Trabalho em razão da matéria disciplinada no art. 114, IX da Constituição Federal: “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei”.

Ademais, sobre o inserção da parassubordinação na disciplina do Direito do Trabalho também se verifica que este instituto se coaduna a princípios essenciais inerentes a esta temática, como: o princípio da proteção, pois a relação parassubordinada é marcada pela desigualdade entre as partes; princípio da norma mais favorável; sobretudo em razão do momento de transformação pelo qual passam as relações laborais em que se deve assegurar a aplicação da norma que melhor resguarde os interesses do obreiro; bem como o princípio da primazia da realidade, uma vez que o modo pelo qual se deu o contrato de trabalho é que balizará a tutela adequada ao obreiro¹⁸⁷.

Aqueles que defendem a criação de uma legislação especial para os trabalhadores parassubordinados a fazem sob o fundamento de que somente a uniformização legal seria capaz de estabelecer e pacificar um rol de direitos mínimos que garanta o labor digno destes trabalhadores, bem como evitar futuros passivos trabalhistas, previdenciários e fiscais aos empregadores¹⁸⁸.

Assim, de pronto um terceiro gênero laboral também evitaria o ajuizamento de grande número de demandas judiciais pleiteando o enquadramento jurídico apropriado dos trabalhadores parassubordinados, pois albergaria

Graduação em Direito, Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Universidade de São Paulo [USP], sob a orientação do Prof. Otavio Pinto e Silva. São Paulo: USP, 2019, p. 237.

¹⁸⁷MACHADO, 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*, Anápolis, v. 3, n. 1, p. 59-75, 2014.

¹⁸⁸MOREIRA, 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.

naturalmente sob o manto da justiça laboral inúmeros obreiros que no momento estão desamparados em um limbo jurídico. Em consequência, o Direito do Trabalho se aproximaria de mais trabalhadores ao tutelar suas relações de laborais.

Ocorre que para se obter este resultado é necessário que haja precisa definição da norma pátria do que caracterizará a relação parassubordinada, quais serão suas peculiaridades objetivas e demais elementos que permitirão sua diferenciação da relação de trabalho autônomo ou da relação subordinada¹⁸⁹.

Neste sentido, importante destacar que na legislação estrangeira onde já houve regulamentação para formas atípicas de trabalho houve o cuidado em se tutelar os seguintes direitos: garantias relacionadas à seguridade social como acidentes, doenças profissionais, proteção à maternidade, benefícios em razão de doenças e pensões; acordos coletivos; férias e normas procedimentais sobre temas laborais¹⁹⁰.

Sobre a seleção de quais institutos devam ser estendidos aos parassubordinados, na realidade brasileira, há que se ressaltar que o texto constitucional busca proteger os direitos mais elementares dos trabalhadores. Assim, eventual regulamentação da parassubordinação deverá estar de acordo com a tutela inerente à dignidade humana, os direitos fundamentais e o princípio trabalhista da proteção, de maneira que ao menos haja o respeito aos parâmetros mínimos que assegurem trabalho decente a estes obreiros.

A normatização do trabalho realizado através de um vínculo coordenado também é vantajosa para os tomadores de serviços, pois regras explícitas sobre este tipo de contratação permitirão negociações claras entre as partes, o aperfeiçoamento do contrato para suprir as exigências do serviço contratado e a previsibilidade do passivo gerado pela admissão ao contratante.

Logo, somente a regulamentação traria fim à insegurança jurídica suportada por trabalhadores e empregadores, equilibrando seus interesses e propiciando benefícios sociais e econômicos inegáveis.

¹⁸⁹MACHADO, 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*, Anápolis, v. 3, n. 1, p. 59-75, 2014.

¹⁹⁰MOREIRA, 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.

Sucedem que a necessidade do estabelecimento de um terceiro gênero laboral não está imune às dificuldades e críticas, de modo que também há que se ponderar eventuais repercussões negativas sobre sua institucionalização.

A instituição de um terceiro gênero laboral pode não ser o meio mais adequado para se tutelar estes trabalhadores, pois a experiência internacional de países como a Itália e a Espanha, que adoram esta medida, constatou que uma nova classe de trabalhadores resultou na redução da proteção dos obreiros, bem como criou um limbo jurídico entre o empregado e o semiautônomo e entre o semiautônomo e o autônomo¹⁹¹.

Para que haja sucesso na normatização será preciso distinguir adequadamente os parassubordinados dos trabalhadores autônomos e a primeira adversidade é justamente estabelecer diferenciações dentro conceito de trabalhador autônomo, sobretudo porque sua definição no direito brasileiro é feita de forma residual, ou seja, todo trabalhador que não seja classificado como subordinado será trabalhador autônomo. Tal situação, por si só, torna potencialmente imprecisa e dificultosa a distinção entre os trabalhadores coordenados que estão mais próximos do trabalho autônomo do que do trabalho subordinado¹⁹².

A experiência europeia também confirmou que muitos trabalhadores parassubordinados, embora marcados por traços de autonomia, são hipossuficientes, uma vez que são economicamente dependentes de seus contratantes¹⁹³.

Sobre a temática, Souto Maior rememora a palestra do professor italiano Luigi Mariucci que “após anos de desenvolvimento da tese da parassubordinação na Itália, constatou-se que todos os que se anunciavam como trabalhadores parassubordinados eram autênticos empregados”¹⁹⁴.

¹⁹¹KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. 366 f. Tese de doutorado apresentada no Programa de Pós-Graduação em Direito, Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Universidade de São Paulo [USP], sob a orientação do Prof. Otavio Pinto e Silva. São Paulo: USP, 2019, p. 244.

¹⁹²KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. 366 f. Tese de doutorado apresentada no Programa de Pós-Graduação em Direito, Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Universidade de São Paulo [USP], sob a orientação do Prof. Otavio Pinto e Silva. São Paulo: USP, 2019, p. 237.

¹⁹³PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação como forma de discriminação. *RDRST*, Brasília, v. 3, n. 1, p. 138-154, jan./jun. 2017.

¹⁹⁴MAIOR, Jorge Luiz Souto. A supersubordinação - invertendo a lógica do jogo. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p.157-193, jul./dez. 2008.

A própria palavra parassubordinação traz a ideia de que o trabalhador parassubordinado não se equipara ao subordinado e por isso, conseqüentemente, não fará jus aos mesmos direitos. Assim, se não há uma equiparação é porque a estes obreiros devem ser atribuídos um leque menor de garantias, o que faz surgir uma natural indefinição de quais direitos serão concedidos¹⁹⁵.

Nos países em que já houve a regulamentação da parassubordinação, a exemplo da Itália, se observa que o rol de direitos destes obreiros é modesto e temáticas importantes aplicáveis aos empregados ficaram de fora da regulamentação, como: o direito a uma remuneração suficiente; ao seguro-desemprego; às prerrogativas inerentes ao crédito do empregado sobre o patrimônio do empregador; proteção contra demissão imotivada, dentre outros¹⁹⁶.

Sobre o tema, acrescenta Lorena Vasconcelos:

O trabalho parassubordinado, sendo destituído de tutelas fundamentais, mostra-se bastante conveniente aos olhos do empregador. Ele acaba servindo de “via de fuga” da relação de emprego e da conseqüente aplicação das normas trabalhistas. (...) os empregadores terão, evidentemente, todo o interesse em recorrer a esses colaboradores, cujo custo atualmente é cerca da metade daquele ligado à relação de emprego. O grande risco – que se está concretizando – é a multiplicação desses “falsos autônomos”, que irão aumentar ainda mais as fileiras dos “trabalhadores pobres” (“working poors”)¹⁹⁷.

Assim, a parassubordinação surge como a nova roupagem apta a fragilizar as relações laborais, pois a elaboração de um gênero laboral inferior às relações de emprego por conseqüência também traria um rol inferior de direitos aos parassubordinados.

Importante notar que a consolidação da parassubordinação como uma classe própria de labor também significa reafirmar por outras linhas a primazia da subordinação jurídica clássica para a identificação das relações de emprego, fato que impacta outras formas atípicas de trabalho e continua a alimentar o momento atual de crise do direito do trabalho.

Veja-se que o debate em torno da não normatização da parassubordinação como um terceiro gênero laboral reside no raciocínio de que a criação de um instituto jurídico específico para estes obreiros conseqüentemente

¹⁹⁵MAIOR, Jorge Luiz Souto. A supersubordinação - invertendo a lógica do jogo. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p.157-193, jul./dez. 2008.

¹⁹⁶PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação como forma de discriminação. *RDRST*, Brasília, v. 3, n. 1, p. 138-154, jan./jun. 2017.

¹⁹⁷PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação como forma de discriminação. *RDRST*, Brasília, v. 3, n. 1, p. 138-154, jan./jun. 2017.

violaria o princípio constitucional da isonomia, uma vez que a ausência da subordinação jurídica clássica não justifica tratamento dispare entre parassubordinados e subordinados.

Neste contexto, ressalta-se que a diferença primordial entre o trabalho subordinado e o parassubordinado é o grau de sujeição do obreiro às ordens do tomador do serviço. Mas, esta diferenciação não é razoável para fundamentar tamanha discrepância de tratamento, sobretudo porque a proteção laboral não se justifica nesta razão, mas sim na presença da hipossuficiência do trabalhador, a qual é manifesta tanto nas relações subordinadas quanto nas parassubordinadas¹⁹⁸.

Assim, eventual diploma jurídico instituidor da parassubordinação que veiculasse direitos a estes obreiros em grau diferente àqueles atribuídos aos empregados subordinados findaria por violar o princípio da isonomia, discriminando esta classe de trabalhadores, incorrendo em clara inconstitucionalidade e atuando como chancela da precarização das relações laborais¹⁹⁹.

3.3.2 O trabalho parassubordinado na perspectiva da relação de emprego

A criação de um gênero laboral específico como saída para solucionar o limbo jurídico que a parassubordinação preenche cada vez mais com trabalhadores de diferentes ofícios se mostrou temerária. Sua implementação certamente acentuará a precarização das relações laborais ao conferir tratamento jurídico diverso a situações jurídicas semelhantes sem que haja motivo razoável.

Assim, uma vez que a normatização é inadequada, como tutelar eficazmente estes obreiros fruto da Indústria 4.0? Como dito anteriormente, o direito do trabalho se desenvolveu *pari passu* com a evolução da indústria e da economia, funcionando como verdadeiro impedimento para a exploração desmedida do trabalhador pelo tomador do serviço na sociedade capitalista.

Neste mesmo sentido, assim como em momentos anteriores da história desta disciplina, se faz necessário na atualidade que o direito laboral avance para alcançar os trabalhadores parassubordinados, conferindo-lhes a tutela que fazem jus.

¹⁹⁸PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação como forma de discriminação. *RDRST*, Brasília, v. 3, n. 1, p. 138-154, jan./jun. 2017.

¹⁹⁹PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação como forma de discriminação. *RDRST*, Brasília, v. 3, n. 1, p. 138-154, jan./jun. 2017.

Para tanto, é preciso rememorar que o Direito do Trabalho surgiu para tutelar uma relação de desigualdade firmada entre aquele que possui o capital (tomador do serviço) e aquele que dispõe apenas de sua força de trabalho (obreiro).

Neste contexto, uma vez que a única moeda de barganha do trabalhador é sua força vital e levando em consideração que ele precisa vendê-la em troca de seu sustento, é de se presumir que, especialmente em um cenário de escassez de postos de trabalho como o atual, que haja uma tendência dos obreiros de anuírem a condições aviltantes de trabalho para não ficarem desempregados.

Assim, uma vez que são incontestas as desigualdades entre as partes, as normas do Direito do Trabalho buscam proteger a parte hipossuficiente – o trabalhador – corrigindo ou atenuando, no plano jurídico, a assimetria do plano fático que se manifesta no contrato de trabalho²⁰⁰.

Veja-se que no caso das relações parassubordinadas a hipossuficiência do trabalhador também se faz presente, visto que seus traços de autonomia são insuficientes para reequilibrar a relação capital *versus* trabalho e permitir uma negociação equânime entre as partes. Logo, uma vez que a paridade na negociação está ausente, haverá típica preponderância dos interesses do tomador do serviço, visto que este detém maior poder econômico.

Nesta mesma linha de raciocínio Miguel Nin Ferreira destaca que:

Estabelecida esta assimetria, pouco importa, para o reconhecimento da hipossuficiência do empregado, a quantidade de autonomia que o trabalhador detém no processo de trabalho, porque a sua sujeição ao empregador não decorre da maior ou menor autonomia na execução do trabalho, e sim do fato de que é o empregador que detém os meios aptos à geração de riqueza. Para sobreviver, o trabalhador deverá oferecer-se ao empregador nas condições que este determinar e executar o trabalho inserindo-se no processo produtivo controlado por ele²⁰¹.

A constatação da hipossuficiência do trabalhador parassubordinado é o ponto de partida que permite a inserção destes obreiros na normativa trabalhista, uma vez que a razão de ser deste ramo jurídico é justamente resguardar os interesses da parte mais desfavorecida, o trabalhador. Ademais, tal fato também aproxima os parassubordinados dos empregados subordinados.

²⁰⁰SANTOS, Dartagnan Ferrer dos. *A igualdade e a proteção ao trabalhador hipossuficiente sob a égide da proporcionalidade*. 220 f. Tese apresentada no Programa Mestrado da Pós-Graduação em Direito Universidade Federal do Rio Grande do Sul [UFRGS], sob a orientação do Prof. José Alcebiades de Oliveira Júnior. Porto Alegre, UFRGS, 2011, p. 155-156.

²⁰¹FERREIRA, Miguel Nin. Hipossuficiência e subordinação jurídica nas relações de trabalho contemporâneas. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, SP, n. 40, p. 97-127, jan./jun. 2012.

Em resposta a esta desigualdade é necessário mitigar a hipossuficiência do trabalhador parassubordinado através de mecanismos que visem reequilibrar os fatores capital e trabalho e uma de suas principais formas é através da aplicação das bases do direito laboral aos parassubordinados, a exemplo do princípio da proteção.

Este preceito é de essencial aplicabilidade nas relações de emprego e possui total compatibilidade com o trabalho parassubordinado, pois é responsável por assegurar que o obreiro possa gozar de um contrato com garantias legais (normas imperativas) que resguardem seus interesses, além de permitir eventual litígio com o (ex)empregador em aceitáveis condições de igualdade²⁰².

Como se observa, quanto mais se adentra no estudo da teoria da parassubordinação, tendo como referência sua origem italiana, mais notória se tornam as semelhanças entre as relações parassubordinadas e as subordinadas. Neste contexto, salienta-se que no início deste estudo se discriminou pormenorizadamente os requisitos de cada uma delas, oportunidade em que já se permitiu visualizar que a diferença básica entre ambas é o grau de ingerência do tomador do serviço nas atividades do trabalhador.

Ademais, nota-se que há muito vem se concretizando a tendência de afastamento do arcaico empregado que se submete ao comando externo e contínuo pelo trabalhador 4.0 que atua com crescente autonomia, não mais recebe ordens diretas e expressas do tomador dos serviços e deve estar habilitado para tomar decisões de forma independente²⁰³.

Ocorre que excluir os trabalhadores parassubordinados do manto protetivo do direito laboral com fundamento apenas na ausência de normas rígidas de controle é reforçar a crise da subordinação, o que também põe em xeque a própria subsistência do direito laboral, conforme explanado anteriormente.

²⁰²O princípio da proteção, tamanha sua importância para a disciplina laboral que a maior parte da doutrina o considera a essência do direito individual do trabalho, pois além de tutelar a dignidade do empregado também se propaga de outras formas pela doutrina trabalhista, visto que é fonte para os seguintes princípios; *in dubio pro operário*, aplicação da norma mais favorável ao empregado e condição mais benéfica. Fonte: SANTOS, Dartagnan Ferrer dos. *A igualdade e a proteção ao trabalhador hipossuficiente sob a égide da proporcionalidade*. 220 f. Tese apresentada no Programa Mestrado da Pós-Graduação em Direito Universidade Federal do Rio Grande do Sul [UFRGS], sob a orientação do Prof. José Alcebíades de Oliveira Júnior. Porto Alegre, UFRGS, 2011, p. 155-156.

²⁰³FERREIRA, Miguel Nin. Hipossuficiência e subordinação jurídica nas relações de trabalho contemporâneas. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, SP, n. 40, p. 97-127, jan./jun. 2012.

Assim, a resposta adequada para a tutela das relações marcadas por um vínculo de coordenação é integrar estes obreiros ao conceito de verdadeiros empregados fazendo-se uma necessária releitura dos requisitos da relação de emprego, em especial da subordinação.

A reinterpretação da subordinação jurídica é o cerne que permitirá que muitos obreiros, até então classificados como meros autônomos, sejam integrados ao conceito de empregado, adquirindo toda a proteção social que lhe é inerente. Tal posição somente é possível porque o núcleo do direito do trabalho não está na heterodireção (controle, direção e supervisão do empregador)²⁰⁴.

No estudo do trabalho parassubordinado é possível se observar que estas novas relações não constituem uma nova categoria laboral, pois é o mesmo trabalho subordinado já deveras conhecido, mas realizado sob as atuais condições do sistema econômico. Assim, embora a parassubordinação tenha nuances de autonomia, na prática resiste uma nova faceta da subordinação²⁰⁵.

Como se vê, o cenário atual demanda a ampliação do conceito de subordinação sob pena de seu gradual esvaziamento. Neste sentido, como critério identificador do sujeito empregado surgiram teorias na doutrina que visam abranger as formas atípicas de labor ao agregar novas variantes à subordinação jurídica, das quais merece destaque a subordinação estrutural.

Sobre o modo de inserção jurídica desta nova releitura da subordinação Lorena Porto Vasconcelos notoriamente sintetiza:

Cremos ser prescindível a intervenção do legislador para a releitura da subordinação. Esta pode perfeitamente ser operada pela jurisprudência, como, aliás, vinha sendo feito ao longo do século XX até meados do final de década de 1970. A jurisprudência sempre exerceu o papel imprescindível de atualizar as normas jurídicas por meio da interpretação, adaptando o seu sentido aos novos tempos, sem necessidade da intervenção do legislador. É exatamente o que propomos em relação ao conceito de subordinação²⁰⁶.

De fato, a reestruturação no conceito da subordinação apresenta maior efetividade se realizado por meio interpretativo-jurisprudencial, pois além de não haver necessidade de alteração legislativa, esta se mostra a via mais célere para

²⁰⁴FERREIRA, Miguel Nin. Hipossuficiência e subordinação jurídica nas relações de trabalho contemporâneas. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, SP, n. 40, p. 97-127, jan./jun. 2012.

²⁰⁵FERREIRA, Miguel Nin. Hipossuficiência e subordinação jurídica nas relações de trabalho contemporâneas. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, SP, n. 40, p. 97-127, jan./jun. 2012.

²⁰⁶PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, v. XX, n. 39, p. 214-245, mar. 2010, p. 218.

efetivação das mudanças propostas, sobretudo em virtude da inércia e morosidade típicas do legislador brasileiro quando se trata da regulamentação de tutelas sociais e trabalhistas²⁰⁷.

A teoria da subordinação estrutural se mostra a melhor alternativa para a reestruturação da subordinação jurídica, pois faz uma abordagem contemporânea da subordinação ao trata-la como uma conduta voltada para um procedimento produtivo inserido em uma dinâmica de elaboração de bens e serviços. Logo, agrega-se um caráter objetivo ao fenômeno, de maneira que estará configurada a subordinação na medida em que a atividade do trabalhador estiver integrada aos objetivos empresariais²⁰⁸.

Esta nova interpretação da subordinação se mostra a mais pertinente para a expansão do Direito do Trabalho porque permite compatibilizar as noções já sedimentadas sobre a subordinação com uma perspectiva atual que busca atenuar o enfoque do controle do empregador ao privilegiar a inserção estrutural das atividades do trabalhador na dinâmica da empresa²⁰⁹.

Assim, na subordinação estrutural está inserido como critério identificador da relação de emprego, além da subordinação jurídica clássica, as circunstâncias em que a atividade do obreiro se incorpora na estrutura dinâmica da produção do tomador do serviço, sendo irrelevante a presença da heterodireção. Ademais, por esta teoria, embora haja aparente autonomia do obreiro, em verdade suas atividades são determinadas previamente pela empresa²¹⁰.

Veja-se que a parassubordinação se subsumi aos preceitos da subordinação estrutural pois em ambas: se dispensa a incidência constante das ordens do empregador, pois basta a simples probabilidade jurídica de intervenção e há suposta autonomia do obreiro, visto que este detêm liberdade para atuar sobre o próprio trabalho; mas subsiste a subordinação pelo obreiro estar inserido em

²⁰⁷PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, v. XX, n. 39, p. 214-245, mar. 2010.

²⁰⁸FRAGA, Cristiano. Subordinação estrutural: um novo paradigma para as relações de emprego. *Revista eletrônica do Tribunal do Trabalho da 4ª Região*, Rio Grande do Sul, v. XVII, n. 126, p. 39-76, set. 2011.

²⁰⁹FRAGA, Cristiano. Subordinação estrutural: um novo paradigma para as relações de emprego. *Revista eletrônica do Tribunal do Trabalho da 4ª Região*, Rio Grande do Sul, v. XVII, n. 126, p. 39-76, set. 2011.

²¹⁰FERREIRA, Miguel Nin. Hipossuficiência e subordinação jurídica nas relações de trabalho contemporâneas. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, SP, n. 40, p. 97-127, jan./jun. 2012.

atividades essenciais da empresa e dever guardar correspondência com as diretrizes gerais do negócio.

O diferencial da teoria da subordinação estrutural reside no fato de que ela permite a superação dos atuais obstáculos quanto ao enquadramento de novas formas de labor em que o poder diretivo do empregador é fluido e multifacetado, podendo facilmente ser aplicada para o reconhecimento de vínculo empregatício na parassubordinação, pejetização, trabalho por aplicativos e nos casos dúbios de terceirização.

A jurisprudência brasileira é discreta quanto à aplicação da teoria da subordinação estrutural, embora já tenha sido aplicada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho para fins de reconhecimento de vínculo empregatício²¹¹.

Há que mencionar que a subordinação estrutural não está imune a críticas, visto que uma análise apressada do instituto não permitiria diferir o empregado subordinado estruturalmente do trabalhador autônomo que presta serviços de forma contínua para a empresa.

Assim, para a correta diferenciação dos obreiros, a subordinação estrutural se socorre do instituto da ajenidad/ alienidade, já citado neste estudo. Isso quer dizer que, tão logo o exame do caso concreto constate, além dos requisitos da subordinação estrutural, a alienação dos frutos do trabalho, estar-se-á configurada a relação de emprego²¹².

Os capítulos anteriores deste estudo constataram a relevância e o crescimento destas novas formas de labor na sociedade brasileira e ao se refletir sobre possíveis meios de tutela para estes trabalhadores a subordinação estrutural surge como resposta proporcional e razoável. Deste modo, uma vez que a subordinação funciona como via de acesso a direitos sociais, em especial dos

²¹¹FRAGA, Cristiano. Subordinação estrutural: um novo paradigma para as relações de emprego. *Revista eletrônica do Tribunal do Trabalho da 4ª Região*, Rio Grande do Sul, v. XVII, n. 126, p. 39-76, set. 2011.

²¹²Neste ponto, destacam-se as palavras de Cristiano Fraga ao referenciar em sua obra o conceito de ajenidade proposto por Manuel Alonso Olea: “O trabalho produtivo do homem gera certos frutos, que constituem a sua recompensa natural e que, no estado original das coisas pertenceria ao próprio prestador. Todavia, o Direito do Trabalho toma como base justamente o contrário, isto é, uma realidade social na qual esses frutos são atribuídos inicial e diretamente à pessoa distinta daquela que executou o trabalho. Seria essa a relação de alienação, a qual se origina da celebração anterior de um pacto, qual seja, o contrato de trabalho. Essa relação é pré-existente à execução do trabalho. A alienação consiste exatamente nisso: ab initio, desde o exato momento da sua produção, os frutos pertencem ao terceiro, e não ao trabalhador. (OLEA, Manuel Alonso. *Derecho Del Trabajo*. P.41-42)”. Fonte: FRAGA, Cristiano. Subordinação estrutural: um novo paradigma para as relações de emprego. *Revista eletrônica do Tribunal do Trabalho da 4ª Região*, Rio Grande do Sul, v. XVII, n. 126, p. 39-76, set. 2011.

direitos trabalhistas, a ampliação deste conceito desponta como meio extensivo dos direitos fundamentais a estas relações e concretização do princípio da dignidade humana.

CONCLUSÃO

A parassubordinação é um instituto que se relaciona com o modo pelo qual se dá a dinâmica entre o trabalhador e o tomador do serviço, sendo sua principal característica o vínculo de coordenação entre ambos. O alcance e generalidade da parassubordinação permite que ela se faça presente nos mais diversos tipos de labor, porém, em razão de seus contornos fronteiriços com as relações autônomas e subordinadas, finda por ser fonte de insegurança jurídica.

O caráter binário clássico sobre o qual se alicerçou o Direito do Trabalho, o qual traz conceitos estanques de subordinação *versus* autonomia associado ao fato de que somente a subordinação jurídica caracteriza a relação de emprego, finda por direcionar as relações parassubordinadas para o gênero laboral do trabalho autônomo. Este direcionamento traz como consequência a precarização das relações laborais, uma vez que o trabalhador autônomo goza de menos proteção social que o trabalhador subordinado.

Os dados disponibilizados sobre o mercado de trabalho informam que os trabalhadores com carteira assinada (típicos empregados subordinados) estão em declínio, já o número de trabalhadores autônomos/ informais é sempre crescente.

A análise das características atuais do capitalismo, principalmente em relação aos contornos dados pela Indústria 4.0, permitem inferir que o decréscimo das contratações formais, dentre outros fatores, reflete um novo dinamismo das relações de trabalho que não mais permite que muitas dessas novas relações se adequem ao estritos termos de uma típica relação de emprego, como ocorre exemplificativamente com os trabalhos através de aplicativos. O efeito prático é a classificação destes profissionais como autônomos.

Visando trazer segurança jurídica e proteção social aos trabalhadores parassubordinados é medida de justiça que haja a tutela adequada para estes trabalhadores. Neste sentido, o desenvolver do presente estudo apontou duas prováveis soluções: a elaboração de um terceiro gênero laboral ou a inclusão da parassubordinação na perspectiva da relação de emprego.

A normatização de um novo gênero laboral permitiria a identificação das particularidades da parassubordinação de forma objetiva, fator que traria uniformização e pacificação quanto aos direitos mínimos cabíveis a esta nova categoria, contribuindo para a redução das demandas judiciais. Por outro lado, também acarretaria a redução da proteção dos obreiros e, neste contexto, a

experiência internacional comprova a acentuada precarização das relações laborais nos países em que a parassubordinação se estabeleceu como gênero empregatício.

A outra alternativa para a solução do desamparo jurídico aos trabalhadores parassubordinados é a inserção da parassubordinação na perspectiva da relação de emprego. Esta hipótese se mostrou a mais adequada, uma vez que tanto as relações subordinadas quanto as parassubordinadas são marcadas pela hipossuficiência do trabalhador e a diferença entre o vínculo de coordenação e de subordinação reside apenas no grau de sujeição do trabalhador às ordens do tomador.

Assim, através da ampliação do conceito de subordinação, aplicando-se sua vertente estrutural, estaria superada a necessidade de heterodireção para a caracterização da relação de emprego, pois a simples incorporação das atividades do obreiro na dinâmica estrutural do tomador do serviço bastaria para sua caracterização.

Este caminho prestigia o Direito do Trabalho e a sociedade como um todo pois, contribui para a melhoria das condições de labor, bem como seu caráter modernizante e progressista promove a efetivação dos direitos fundamentais e do princípio da isonomia.

Por fim, importante destacar que em consequência a este novo cenário colaborativo surgem e se consolidam novos modos de relacionamento entre o trabalhador e o tomador do serviço, ocorrendo uma ressignificação do ambiente laboral, tornando-o mais comunitário e democratizado, na medida em que há uma desconcentração da responsabilidade para a tomada de decisões.

Como se vê, a Indústria 4.0 oportuniza a formação de uma sucessão de fatores que desembocam na necessidade de flexibilização do conceito clássico de subordinação jurídica fazendo surgir a inevitabilidade de relações colaborativas (parassubordinadas), as quais, pela sua importância e alcance devem ser tuteladas como autêntica relação de emprego.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Darlan. Desemprego sobe para 11,6% em fevereiro, e atinge 12,3 milhões. *G1 ECONOMIA*. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/03/31/desemprego-fica-em-116percent-em-fevereiro-e-atinge-123-milhoes-diz-ibge.ghtml>>. Acesso em: 2 jun. 2020.

ALVES, Laura Albuquerque Monteiro de Castro et al. *A parassubordinação como nova relação de trabalho*. Trabalho de conclusão de curso (Graduação). Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2017.

ANTUNES, Leda. Mais mudanças no emprego: nova CLT completa 2 anos sem cumprir promessa de gerar vagas e prestes a ser reformada de novo. *Uol Economia*. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/reforma-trabalhista-completa-dois-anos-/#mais-mudancas-no-emprego>>. Acesso em: 28 jun. 2020.

ANTUNES, Leda. Sem jornada e salário fixos: contrato intermitente cresce em 2 anos, mas gera menos de 9% das vagas esperadas e não reduz informalidade. *UOL Economia*. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/trabalho-intermitente-reforma-trabalhista-/#sem-jornada-e-salario-fixos>>. Acesso em: 28 jun. 2020.

AZEVEDO, Flávio Alexandre Luciano de. *Subordinação e parassubordinação: a proteção dos direitos fundamentais sociais nas relações de trabalho contemporâneas*. 139 f. Tese apresentada no Programa de Mestrado em Direito da Universidade Federal de Sergipe, sob a orientação da Prof. Luciana Aboim M. G. da Silva. São Cristóvão: UFS, 2016, p. 69-70.

BARROS, Angélica Pierini de. Os princípios do direito do trabalho e suas funções práticas. *LEXMAGISTER*. Disponível em: <https://lex.com.br/doutrina_27839468_OS_PRINCIPIOS_DO_DIREITO_DO_TRABALHO_E_SUAS_FUNCOES_PRATICAS.aspx>. Acesso em: 29 maio 2020.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 1 abr. 2020.

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20 abr. 2020.

BRASIL. *Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016*. Altera a Lei nº 12.592, de 18 de janeiro 2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13352.htm>. Acesso em: 20 abr. 2020.

BRASIL. *Lei nº 4.886, de 9 de dezembro de 1965*. Regula as atividades dos representantes comerciais autônomos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4886.htm>. Acesso em: 12 jun. 2020.

BRASIL. *Medida provisória nº 808, de 14 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20152018/2017/Mpv/mpv808.htm#:~:text=MEDIDA%20PROVIS%C3%93RIA%20N%C2%BA%20808%2C%20DE%2014%20DE%20NOVEMBRO%20DE%202017.&text=Alterar%20a%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis,que%20lhe%20confere%20o%20art.>. Acesso em: 2 abr. 2020.

BRASIL. *Superior Tribunal do Trabalho*. Agravo de instrumento. Recurso de Revista. Reconhecimento de vínculo de Emprego. Subordinação objetiva e Subordinação estrutural. Trabalho Intelectual especializado, que se caracteriza por subordinação subjetiva menos intensa, porém enquadrando-se no Moderno e atualizado conceito de Subordinação. Afastamento das noções de Parassubordinação e de informalidade. Recurso de Revista RR - 133400-13.2008.5.15.0156. Recorrente(s): Paulo César Frederico e Recorrido(s): BIOSEV BIOENERGIA S.A. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Acórdão 07/11/2014. DEJT, 07, nov. 2014. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=70594&anoInt=2012>>. Acesso em: 04 jul. 2020.

BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho*. Irregularidade de Representação. Preposto. Condição de empregado. Recurso Ordinário RO - 00939-2007-004-16-00-7-RO. Recorrente: Tácito de Jesus Lopes Garros. Recorrido: Diretório Regional dos Democratas. Relator: Luiz Cosmo da Silva Júnior. Acórdão: 07/12/2009. Disponível em: <<https://www.trt16.jus.br/jurisprudencia/consulta-simplificada>>. Acesso em: 7 jul. 2020.

BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Representante comercial. Vínculo de emprego. Dados fáticos constantes do acórdão regional demonstrando a existência de relação empregatícia. Elementos demonstrativos da subordinação objetiva e subordinação estrutural. Recurso de Revista RR - 710-60.2017.5.09.0127. Recorrente(s): Leandro Francisco Silvério e Recorrido(s): DISNORTE - DISTRIBUIDORA NORTE PARANÁ LTDA. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Acórdão, 07/06/2019. DEJT, 07, jun. 2019. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=38743&anoInt=2019>>. Acesso em: 04 jul. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. Dos direitos e garantias fundamentais. In: MORAES, Alexandre de. *Constituição Federal Comentada*. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 357.

COELHO, Suellen Sampaio de Andrade. O direito fundamental ao trabalho à luz do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana na Constituição Federal de 1988. *Conteúdo Jurídico*. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51851/o-direito-fundamental->>

ao-trabalho-a-luz-do-principio-constitucional-da-dignidade-da-pessoa-humana-na-constituicao-federal-de-1988>. Acesso em: 20 jul. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DESEMPREGO. *IBGE*. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em: 05 jun. 2020.

DIMOVCI, Guilherme. *Parassubordinação e subordinação estrutural enquanto soluções para a crise da subordinação*: a perspectiva do Tribunal Superior do Trabalho. 169 f. Tese apresentada no Programa de Graduação em Direito da Fundação Getúlio Vargas [FGV], sob a orientação do Orientador: Prof. Dr. Paulo Sérgio João. São Paulo: FGV, 2016, p. 77-106.

DUQUE, Bruna Lyra; SILVA, Carlos Alexandre Pascoal B. e. Notas explicativas sobre o contrato de prestação de serviço: uma abordagem à luz do Código Civil de 2002. *Âmbito Jurídico*. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-civil/notas-explicativas-sobre-o-contrato-de-prestacao-de-servico-uma-abordagem-a-luz-do-codigo-civil-de-2002/>>. Acesso em: 03 abr. 2020.

ERLACHER, Priscila Celho; OLIVEIRA, Amaurilson Alves de. O fenômeno da pejetização como instrumento da relativização do conceito de subordinação e a precarização do trabalho intelectual. *Revista online FADIVALE*, Governador Valadares, ano IX, n. 13, p. 1-26, 2016.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. MIZIARA, Raphael. Empregado. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. MIZIARA, Raphael. *Enunciados aprovados na 2ª jornada de Direito material e processual do trabalho organizados por tema*. p.9 Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema>>. Acesso em: 05 abr. 2020.

FERREIRA, Leticia Mara Pinto. *A parassubordinação e as metamorfoses do Direito do trabalho para uma nova era colaborativa*. 126 f. Tese apresentada no Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais [UFMG], sob orientação do Professor Antônio Álvares da Silva. Belo Horizonte: UFMG, 2016, p. 87-114.

FERREIRA, Miguel Nin. Hipossuficiência e subordinação jurídica nas relações de trabalho contemporâneas. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, SP, n. 40, p. 97-127, jan./jun. 2012.

FONSECA, Rodrigo Dias. Redação revogada (Lei nº 13.467/2017). In: FONSECA, Rodrigo Dias. *Reforma trabalhista comentada MP 808/2017*: análise de todos os artigos. 1. ed. Florianópolis: Empório do Direito, 2018, p.41-46.

FORNAZIER, Armando; OLIVEIRA, Ana Luíza Matos de. O ideário neoliberal no Brasil na década de 1990 e suas implicações no trabalho e nos setores produtivos. *OIKOS*, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1 p. 87-111, 2013.

FRAGA, Cristiano. Subordinação estrutural: um novo paradigma para as relações de emprego. *Revista eletrônica do Tribunal do Trabalho da 4ª Região*, Rio Grande do Sul, v. XVII, n. 126, p. 39-76, set. 2011.

GASPAR, Danilo Gonçalves. *A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a resposta da subordinação potencial*. 281 f. Tese apresentada ao Programa de Mestrado da Universidade Federal da Bahia [UFBA], sob a orientação do Prof. Luiz de Pinho Pedreira da Silva. Salvador: UFBA, 2011.

GONZALES, Celi. Rede de empresas. *Portal educação*. Disponível em: <<https://siteantigo.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/administracao/redes-de-empresas/56469>>. Acesso em: 09 maio 2020.

GRAVAS, Douglas. Aplicativos como Uber e iFood são fonte de renda de quase 4 milhões de autônomos. *ESTADÃO*. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,aplicativos-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-autonomos,70002807079>>. Acesso em: 10 jun. 2020.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Pessoa. *Manual de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. 366 f. Tese de doutorado apresentada no Programa de Pós-Graduação em Direito, Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Universidade de São Paulo [USP], sob a orientação do Prof. Otavio Pinto e Silva. São Paulo: USP, 2019.

KON, Anita. Pleno emprego no Brasil: interpretando os conceitos e indicadores. *Revista Economia & Tecnologia (RET)*, Porto, v. 8, n. 2, p. 5-22, abr./jun. 2012.

LAMEIRAS, Maria Andreia Parente; CORSEUIL, Carlos Henrique L.; CARVALHO, Sandro Sacchet de. Mercado de trabalho. *Carta Conjuntura*, v. 46, p. 1-25, 1º trimestre de 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LIMA FILHO, Francisco das C. Proteção ao trabalhador juridicamente autônomo e economicamente dependente. *Migalhas*. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/47623/protexao-ao-trabalhador-juridicamente-autonomo-e-economicamente-dependente>>. Acesso em: 17 maio 2020.

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*, Anápolis, v. 3, n. 1, p. 59-75, 2014.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A supersubordinação - invertendo a lógica do jogo. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p.157-193, jul./dez. 2008.

MARTA, Taís Nader; BARBOSA, Felipe Amaral. Dos direitos sociais e dos fundamentais na Constituição Federal de 1988. *Âmbito Jurídico*. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/dos-direitos-sociais-e-dos-fundamentais-na-constituicao-federal-de-1988/>>. Acesso em: 24 jul. 2020.

MARTELLO, Alexandro. Reforma trabalhista vai gerar 2 milhões de empregos em dois anos, diz ministro. *G1*. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/reforma-trabalhista-vai-gerar-2-milhoes-de-empregos-em-dois-anos-diz-ministro.ghtml>>. Acesso em: 27 jun. 2020.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 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.

MOTTA, Sylvio. Direitos Sociais. In: MOTTA, Sylvio. *Direito constitucional: Teoria, Jurisprudência e Questões*. 28 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019, p. 374-375.

MOURA, Marcelo. História do direito do trabalho. In: MOURA, Marcelo. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 53-61.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Contemporâneo do Trabalho*. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NERY, Carmen. Desemprego cai para 11,9% na média de 2019; informalidade é a maior em 4 anos. *Agência IBGE Notícias*. 2020. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26741-desemprego-cai-para-11-9-na-media-de-2019-informalidade-e-a-maior-em-4-anos>>. Acesso em: 30 maio 2020.

NESELLO, Bruna Zanandréa. A indústria 4.0 e a modernização das relações de trabalho. *Jus.com.br*. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/73466/a-industria-4-0-e-a-modernizacao-das-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 29 maio 2020.

NETO, Jorge, Francisco Ferreira, CAVALCANTE, Jouberto de Pessoa. História internacional do direito do trabalho. In: NETO, Jorge, Francisco Ferreira, CAVALCANTE, Jouberto de Pessoa. *Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 22-30.

NEVES, Daniel; SOUSA, Rafaela. Revolução Industrial. *Brasil Escola*. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm>>. Acesso em: 22 maio 2020.

O QUE É DESEMPREGO. IBGE. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em: 01 jun. 2020.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 f. p. 12-21.

OLIVEIRA, James Eduardo. Da ordem econômica e financeira. In: OLIVEIRA, James Eduardo. *Constituição Federal anotada e comentada: doutrina e jurisprudência*. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013, p. 1529.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação jurídica: um conceito desbotado. *Equipo federal del trabajo*, Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales-UNLZ, v. 3, n. 28, p. 37-64, 2007.

OST, Stelamaris. Trabalho autônomo. *Âmbito jurídico*. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-51/trabalho-autonomo/>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

PAVIONE, Lucas Santos. A parassubordinação no Direito do Trabalho: perspectivas de uma releitura da subordinação no Direito brasileiro. *Revista da AGU*, v. 9, n. 26, 2010, p. 203-221.

PERUCHETTI, Paulo. RACHTER, Laísa. Quem são os desalentados no Brasil? *Blog do IBRE*. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/quem-sao-os-desalentados-no-brasil#_ftn2>. Acesso em: 05 jun. 2020.

PIOVESAN, Flávia. Síntese. In: Flávia, PIOVESAN. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 18. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 499.
 PORFÍRIO, Francisco. Neoliberalismo. *Mundo Educação*. Disponível em: <<https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/neoliberalismo-1.htm>>. Acesso em: 03 jul. 2020.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, v. XX, n. 39, p. 214-245, mar. 2010, p. 218.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação como forma de discriminação. *RDRST*, Brasília, v. 3, n. 1, p. 138-154, jan./jun. 2017.

R7. 18,9% dos empregados brasileiros são terceirizados, diz IGBE. R7. Disponível em: <<https://noticias.r7.com/economia/189-dos-empregados-brasileiros-sao-terceirizados-diz-ibge-26042017#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20pesquisa,9%2C8%20milh%C3%B5es%20de%20terceirizados.>>. Acesso em: 19 jun. 2020.

REIS, Jair Teixeira dos. Trabalho decente. *Âmbito Jurídico*. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-76/trabalho-decente/>>. Acesso em: 26 jul. 2020.

ROCHA, Marcelo Oliveira. Indústria 4.0 no Brasil: aspectos trabalhistas. In: ZAVANELLA, Fabiano; ROCHA, Marcelo Oliveira. *O primeiro ano de vigência da Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista): reflexões e aspectos práticos*. São Paulo: Ltr, 2018, p. 13-22.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Relação de trabalho. In: ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do trabalho esquematizado*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 130-132.

RONCATI, João; SILVA, Mhileizer T. A.; MADEIRA, Felipe. O desafio dos empregos na quarta revolução industrial. In: SILVA, Elcio B. *Automação e sociedade: quarta revolução industrial, um olhar para o Brasil*. Rio de Janeiro: Brasport, 2018, p. 211-225.

SANTOS, Anselmo Luis dos; GIMENEZ, Denis Maracci. Desenvolvimento, competitividade e a reforma trabalhista. KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos. In: *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. 1. ed. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018, p.48.

SANTOS, Dartagnan Ferrer dos. *A igualdade e a proteção ao trabalhador hipossuficiente sob a égide da proporcionalidade*. 220 f. Tese apresentada no Programa Mestrado da Pós-Graduação em Direito Universidade Federal do Rio Grande do Sul [UFRGS], sob a orientação do Prof. José Alcebíades de Oliveira Júnior. Porto Alegre, UFRGS, 2011, p. 155-156.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Fraudes nas relações de trabalho: morfologia e transcendência. *Boletim Científico – Escola Superior do Ministério Público da União*, Brasília, v. 7, n. 28/29, p. 51-82, jul./dez. 2008.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. Art. 5º, XIII. In: MORAES, Alexandre de. *Constituição Federal Comentada*. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p.79.

SILVA, Melissa Restel de Carvalho. Eficácia diagonal dos direitos fundamentais nas relações de emprego: uma perspectiva à luz da reforma trabalhista. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Brasília, DF, v. 23, n. 2, p. 143-154, nov. 2019.

SILVA, Otávio Pinto e. O trabalho parassubordinado. *Revista Da Faculdade De Direito*, Universidade De São Paulo, v. 97, p.195-203, 2002.

SILVA, Paula Jaeger. Redefinição do conceito de subordinação: necessidade de ampliação da sua abrangência? *Instituto Brasileiro de Direito*. Disponível em: <<https://www.ibijus.com/blog/526-redefinicao-do-conceito-da-subordinacao-necessidade-de-ampliacao-da-sua-abrangencia>>. Acesso em: 22 jul. 2020.

SILVA, Sandro Pereira. Análise dos dados recentes do desemprego no Brasil. *Revista construção*. Disponível em: <<http://revistaconstrucao.org/trabalho-e-renda/desemprego-no-brasil-analise-dos-dados-recentes/>>. Acesso em: 30 maio 2020.

STÜRMER, Gilberto. *Direito constitucional do trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2014.

SUBORDINAÇÃO reticular justifica vínculo de prestador de serviços com empresa rede. *JusBrasil*. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/noticias/677286/subordinacao-reticular-justifica-vinculo-de-prestador-de-servicos-com-empresa-rede>>. Acesso em: 09 maio 2020.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 235.
TRABALHO DECENTE. *Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 26 jun. 2020.

UBER. Descubra o que é o Uber e saiba como ele funciona. *Uber Blog*. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/o-que-e-uber/>>. Acesso em: 13 jun. 2020.

VALLEJO, Pilar Rivas. O estatuto do trabalho autônomo: uma revolução na Regulamentação do trabalho dependente na Espanha. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 155-196, jul./dez. 2007.

VASQUES, Lécio José de Oliveira Moraes. Princípios da Interpretação Constitucional. *Âmbito Jurídico*. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/principios-da-interpretacao-constitucional/#:~:text=Como%20efeito%2C%20s%C3%A3o%20diversos%20os,da%20interpreta%C3%A7%C3%A3o%20conforme%20a%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%2C>>. Acesso em: 26 jun. 2020.

VIEIRA, Paulo Joarês; FONSECA, Vanessa Patriota. Relação de emprego protegida? Legislação ordinária e a instrumentalização das fraudes. In: ZUBEN, Catarina von; VALENTIN, João Hilário. *30 anos da Constituição Federal: atuação do MPT 1988-2018*. Brasília: Gráfica Movimento, 2018, p. 166–180.

VITORINO, Odair Márcio. Dos direitos sociais. In: MELO, Adriana Zawada. *Constituição Federal interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo*. 10. ed. Barueri: Manole, 2019. p. 53-54.