

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS JURÍDICAS
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO EM DIREITO ECONÔMICO**

ANNA STEPHANIE DE BRITO VEIGA PESSOA

**AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA ERA GLOBALIZADA: O DESAFIO DA
AMPLIAÇÃO DA TUTELA AOS TRABALHADORES**

JOÃO PESSOA

2013

ANNA STEPHANIE DE BRITO VEIGA PESSOA

**AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA ERA GLOBALIZADA: O DESAFIO DA
AMPLIAÇÃO DA TUTELA AOS TRABALHADORES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba – Mestrado, Área de Concentração em Direito Econômico – como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Jurídicas.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Maria Aurea Baroni Cecato.

JOÃO PESSOA

2013

ANNA STEPHANIE DE BRITO VEIGA PESSOA

**AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA ERA GLOBALIZADA: O DESAFIO DA
AMPLIAÇÃO DA TUTELA AOS TRABALHADORES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba – Mestrado, Área de Concentração em Direito Econômico – como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Jurídicas.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Maria Aurea Baroni Cecato.

Aprovada em ____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA:

Prof.^a Dr.^a Maria Aurea Baroni Cecato - Orientadora
Universidade Federal da Paraíba

Membro da banca

Membro da banca

Ao Sagrado Coração de Jesus.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por me ter concedido a graça de completar mais esta etapa em minha trajetória acadêmica, abençoando-me e dando-me forças nos momentos mais difíceis; e à Maria Santíssima por me ter acolhido em seus braços de mãe, e em muitos momentos me carregado em seu colo.

Ao meu marido, Adaumirton, por ter estado ao meu lado, auxiliando-me e incentivando-me desde o primeiro momento para o ingresso no mestrado, sempre me motivando.

Aos meus pais, em especial à minha mãe, que durante esses dois anos me fez acreditar que era possível concretizar mais esta etapa, incentivando-me a ampliar os meus horizontes.

À minha família, por todo o apoio e compreensão.

Aos meus sobrinhos, Thiago, Marcela e Mario Neto, pelos momentos de desconcentração, de demonstração de carinho e amor.

À Lourdinha, por acompanhar toda a minha trajetória, sempre procurando me proporcionar momentos de sossego para o estudo e para o descanso, como uma verdadeira babá.

Aos meus amigos, em especial à Monara, por ter enfrentado junto comigo, nesses dois anos, todas as dificuldades e angústias, bem como todos os momentos de alegria, fortalecendo a verdadeira amizade que existe entre nós.

Aos amigos encontrados em Patos, particularmente à Karoline Lucena, por me ter recebido e acolhido de braços abertos, e estreitado um laço forte de amizade.

À minha orientadora, a Professora Dra. Maria Aurea Baroni Cecato, pelos incentivos, debates e orientações, sempre pronta a me dar todo o suporte necessário na realização deste trabalho.

A todos que direta ou indiretamente me auxiliaram na pesquisa do material necessário para a realização desse trabalho e que sempre torceram por mim.

RESUMO

Esta dissertação focaliza as mudanças ocorridas no mercado de trabalho diante da reestruturação empresarial, evidenciando o surgimento de um coletivo de trabalhadores, denominados de parassubordinados ou autônomos economicamente dependentes. Para tanto, foi empreendida uma pesquisa jurídica teórico-instrumental, de natureza qualitativa, utilizando os métodos dialético e analítico para a abordagem do tema. Como procedimento foram empregados os métodos histórico, comparativo e de interpretação e, por fim, utilizou-se como técnica de pesquisa, a documentação indireta. A restrita intervenção do Estado na economia em virtude das políticas neoliberais possibilitou que as empresas promovessem uma reestruturação produtiva para se moldarem ao contexto de economias internacionais, desmantelando as estruturas do mercado de trabalho. O trabalho precário intensificou-se na década de 1990, uma vez que aos trabalhadores cabia a escolha entre o desemprego e o trabalho em condições precárias, por meio de contratos atípicos. As subcontratações e terceirizações ganharam destaque na descentralização empresarial, permitindo que as empresas concentrem em si apenas atividades ligadas à valorização das marcas e dos seus produtos, transferindo para terceiros a execução do processo produtivo. A utilização de mão de obra autônoma sem um vínculo estável tomou conta da sociedade. Os trabalhadores autônomos, com alta ou baixa qualificação, são arrematados para desenvolverem atividades diretamente ligadas à dinâmica empresarial, consumindo grande parte da sua jornada de trabalho, impossibilitando, assim, a prestação de serviços para outras empresas. O Direito, então, a partir da teoria da parassubordinação, instrumento de inserção laboral utilizado na Itália e aprimorado na Espanha, por meio do Estatuto do Trabalho Autônomo, visa proteger esses trabalhadores que são juridicamente autônomos, mas economicamente dependentes, garantindo direitos mínimos a todos aqueles que trabalham, seja por conta própria, seja por conta alheia, conferindo uma identidade à classe trabalhadora para se mobilizar e atuar em busca da concretização do seu desenvolvimento.

Palavras-chave: Relações de trabalho. Reestruturação empresarial. Parassubordinação. Inserção laboral.

ABSTRACT

The paper focuses on the changes in the labor market towards the corporate restructuring, highlighting the emergence of a collective of workers, called parasubordinate workers or economically dependent self-employed. Therefore, a legal theoretic instrumental survey was undertaken, of qualitative nature, using dialectic and analytical methods to approach the subject. As procedure methods; historical, comparative and interpretation systems were applied, and finally indirect documentation was used as a research technique. The State restricted intervention in the economy facing the neoliberal policies enabled that companies promoted a productive restructuring, to mold to the context of international economies, dismantling the labor market structures. Precarious work was intensified in the 1990s, since it was up to the workers the choice between unemployment and working in precarious conditions, through atypical contracts. Subcontracting and outsourcing gained prominence in business decentralization, allowing companies to focus their attention only in activities related to the valorization of brands and their products, transferring to others the execution of the production process. The use of self-employed manpower without a stable relation took over society. The self-employed, with high or low qualifications are regimented to develop activities directly related to the business dynamics, consuming much of their workday, being unable, for them, to provide services to other companies. The Law, then, according to the parasubordination theory - the labor insertion tool used in Italy, and improved in Spain, through the Statute for Autonomous Work - aims to protect these workers who are legally independents but economically dependents, guaranteeing minimum rights to those who work either on their own, whether on behalf of others, giving an identity to the working class to mobilize and act searching for the achievement of its development.

Keywords: Labor relations. Corporate restructuring. Parasubordination. Labor insertion.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	9
2	A INTENSIFICAÇÃO DA GLOBALIZAÇÃO E O PROCESSO DE REESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL.....	14
2.1	A TERCEIRA ONDA DA GLOBALIZAÇÃO: GLOBALIZAÇÕES.....	14
2.2	A REESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL: O RETORNO DAS PRÁTICAS LIBERAIS	23
2.3	O RELATÓRIO SUPIOT	37
3	O TRABALHO PARASSUBORDINADO: TENDÊNCIA DO TRABALHO AUTÔNOMO.....	44
3.1	O PARADIGMA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: SUBORDINAÇÃO X AUTONOMIA.....	44
3.2	CONCEITO DE TRABALHO PARASSUBORDINADO.....	50
3.3	OS TRABALHADORES PARASSUBORDINADOS E SUA RELAÇÃO COM O DIREITO DO TRABALHO.....	57
3.3.1	Distinções e similitudes entre as relações trabalhistas parassubordinadas e as de natureza autônoma.....	57
3.3.2	Distinções e similitudes entre as relações de trabalho parassubordinadas e as subordinadas.....	58
3.3.3	O Trabalhador parassubordinado entre a autonomia e a subordinação	62
3.4	O TELETRABALHO E A PARASSUBORDINAÇÃO.....	66
4	A PARASSUBORDINAÇÃO NO DIREITO ESTRANGEIRO.....	75
4.1	A PARASSUBORDINAÇÃO NA REALIDADE EUROPEIA.....	75
4.2	A PARASSUBORDINAÇÃO NA ITÁLIA.....	78
4.3	A PARASSUBORDINAÇÃO NA ESPANHA: O TRABALHADOR AUTÔNOMO ECONOMICAMENTE DÉPENDENTE.....	93
5	A PARASSUBORDINAÇÃO NA REALIDADE BRASILEIRA.....	112
5.1	A PARASSUBORDINAÇÃO E A SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL.....	112
5.2	A TEORIA DA PARASSUBORDINAÇÃO COMO FORMA DE INSERÇÃO LABORAL.....	122
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	137
	REFERÊNCIAS.....	144

1 INTRODUÇÃO

A relação entre capital e trabalho no modelo econômico capitalista está em constante conflito. O capital coisifica e explora a força de trabalho humano, torna essa força em mais uma mercadoria inserida no processo produtivo. O sistema capitalista difundido e reafirmado pela intensificação do processo de globalização, a partir da década de 1970, engendrou uma reformulação na gestão do pessoal e da produção dentro das empresas.

Essas transformações no modelo de organização empresarial sedimentou a fragmentação e a precarização das relações laborais. A ideologia neoliberal, que preconiza pela não intervenção estatal, desempenhou um papel primordial no aumento da contratação atípica de trabalhadores, de modo que a inserção destes no mercado de trabalho se processa pelas vias da informalidade, entendida esta como a falta de proteção social – trabalhista e previdenciária –, traduzindo-se em verdadeira exclusão social.

As relações de emprego, até então sedimentadas em uma estrutura fabril de modelo fordista-taylorista e estritamente caracterizadas por uma forte subordinação e heterodireção, são reguladas pelo Direito do Trabalho com vistas a conferir proteção ao trabalhador, empregado que se submete ao comando de outrem. A relação de emprego, marcante nesse modelo, é desmantelada, e surgem novas formas de prestação de trabalho semelhantes às antigas relações de trabalho servis, sem nenhuma regulamentação, excluídas do manto protetor do direito laboral. O trabalhador é obrigado a aceitar condições precárias de trabalho como forma de se reintroduzir no mercado e se sentir parte integrante da sociedade.

Nesse sentido, em decorrência das influências globalizantes e neoliberais, o mercado de trabalho sofreu alterações significativas marcadas pela precarização das relações de trabalho, aumento do número de trabalhadores autônomos, ampliação das formas de subcontratação, bem como um aumento do número de trabalhadores informais, suscitando, então, a necessidade de buscar mecanismos de ampliação da proteção social a esses trabalhadores excluídos.

Essas novas formas de trabalho possuem um traço marcante de autonomia e independência, e refletem uma complexa heterogeneização das relações laborais, rompendo com o corpo homogêneo de trabalhadores subordinados oriundos do modelo fordista-taylorista. A intensificação da autonomia no desenvolvimento do

trabalho humano – seja na própria relação de emprego, seja nas diversas formas de realização do trabalho – é contraposta a um crescente aumento da dependência econômico-social desses trabalhadores.

Assim, essa situação contraditória de autonomia e dependência econômico-social se torna cada vez mais presente na realidade laboral e se apresenta como problemática a ser analisada a partir da teoria da parassubordinação. Objetiva-se, portanto, estudar a teoria da parassubordinação, destacando o cenário que foi palco do seu nascimento, a partir de uma análise comparada com o direito estrangeiro, mais precisamente o italiano e o espanhol, sedimentando as bases para a análise do seu estudo na realidade brasileira.

Os trabalhadores marcados pela autonomia e, ao mesmo tempo, pela dependência econômico-social, retratam um grupo bastante heterogêneo de trabalhadores que se encontram fora do âmbito de proteção laboral, denominados de parassubordinados, sendo regulados quando muito, pela legislação civil, previdenciária ou comercial. Ao serem regulados por estas normas afirma-se que o trabalhador tem o mesmo poder que o tomador dos serviços, que são juridicamente iguais. No entanto, a realidade revela uma verdadeira discrepância entre esses sujeitos e a pura exploração do homem pelo homem.

A falta de proteção propriamente juslaboral abre caminho para a exploração desses trabalhadores, e conseqüente redução dos custos com a força de trabalho, aumentando o lucro proveniente de sua utilização. Essa conjuntura deixa o trabalhador à mercê das leis do mercado, sem qualquer tipo de segurança jurídica no modo de sua contratação, caracterizando a verdadeira preponderância do capital sobre o trabalho.

Nesse sentido, o estudo de mecanismos de proteção às relações laborais frente ao poder do empresariado revela-se importante, especialmente a análise da teoria da parassubordinação, que visa tutelar os trabalhadores indistintamente, por meio de uma graduação de direitos que permitem a proteção de autônomos, parassubordinados e subordinados, uma vez que a precarização das relações de trabalho produzidas pelas práticas empresariais de reestruturação da produção em detrimento do trabalho e do trabalhador produzem efeitos negativos na sociedade em geral.

A teoria da parassubordinação consubstancia-se na tentativa de fornecer proteção a esses trabalhadores, seja equiparando os trabalhadores autônomos

economicamente dependentes aos subordinados, seja graduando as tutelas a partir de um mínimo comum a todos os trabalhadores, diferenciando-os segundo o grau de necessidade e dependência existente na relação.

A pesquisa, portanto, objetiva constatar a possibilidade de aplicação da teoria da parassubordinação na realidade brasileira, como forma de inserção sociolaboral, uma vez que ao ser protegido pelas normas juslaborais alcançarão segurança jurídica nas relações em que estiverem envolvidos, equilibrando a relação entre capital e trabalho.

Assim, a presente dissertação propõe uma pesquisa jurídica teórico-instrumental acerca das relações de trabalho na era globalizada, com atenção ao desafio de ampliação da tutela aos trabalhadores, diante das modificações introduzidas no modelo organizacional das empresas a partir da intensificação da globalização. A pesquisa tem natureza qualitativa, buscando descrever a realidade do trabalhador parassubordinado, que é formalmente autônomo, mas materialmente dependente do tomador dos serviços.

Inicialmente, utiliza-se como método de abordagem o dialético, uma vez que os fenômenos estudados estão em constante processo de transformação, apresentando contradições que devem ser confrontadas com outras realidades, impondo um dinamismo próprio à análise do tema.

Dessa forma, serão estudados os embates entre as forças do mercado e os trabalhadores, confrontando a teoria da parassubordinação e a teoria da subordinação estrutural como instrumentos de ampliação da tutela aos trabalhadores e como forma de proteção à sua dignidade. Não se pode esquecer do método analítico, observando como os operadores do Direito vêm enfrentando essa questão, conferindo as diferentes opiniões doutrinárias e jurisprudenciais a respeito.

Em seguida, como métodos do procedimento, utiliza-se a combinação dos métodos histórico e comparativo, examinando as mudanças das relações de trabalho a partir da intensificação da globalização e comparando os diversos posicionamentos acerca da aplicação da teoria da parassubordinação no ordenamento jurídico italiano e espanhol como fontes de embasamento para o estudo do fenômeno na realidade brasileira.

Saliente-se, ainda, que o método de interpretação é bastante útil, pois auxiliará no entendimento do real alcance do art. 7º, *caput*, da Constituição Federal, e das leis esparsas, a exemplo da Lei do Trabalho Rural e da Lei das Cooperativas,

como instrumentos de embasamento da teoria da parassubordinação, em contraposição à corrente que defende a subordinação estrutural. Por fim, utiliza-se como técnica de pesquisa a documentação indireta – bibliográfica e documental –, que comportará a releitura das obras, descrição dos documentos e da legislação atinente à matéria.

Dessa forma, a pesquisa empreendida na análise da teoria da parassubordinação como forma de inserção laboral, resultou na elaboração dos quatro capítulos do presente trabalho.

O primeiro capítulo, intitulado “A intensificação da globalização e o processo de reestruturação empresarial”, versa sobre o cenário mundial da intensificação da globalização e do conflito entre capital e trabalho como consequência da internacionalização do capital financeiro. Destaca os aspectos maléficos de segregação e exclusão social provenientes desses processos globais e o surgimento de um grupo de trabalhadores cada vez mais heterogêneo, unido pela característica da autonomia exigida pelos tomadores de serviços.

O discurso do neoliberalismo sob o qual esses processos se assentaram evidencia o poder do capital no desmantelamento das estruturas de proteção do trabalho e de inclusão do trabalhador em postos de trabalho que ofereçam condições dignas e mínimas de desenvolvimento de suas capacidades e habilidades. Nesse contexto, será analisado o Relatório Supiot, estudo realizado por especialistas interdisciplinares da Comissão Europeia, que resultou em um relatório sobre as transformações ocorridas no trabalho e as perspectivas para o futuro de sua proteção, constatando o surgimento de um coletivo de trabalhadores autônomos, que em virtude de sua dependência econômico-social a um ou poucos clientes, necessita de proteção, em clara orientação de ampliação da aplicação do Direito do Trabalho.

O segundo capítulo, “Trabalho parassubordinado: tendência do trabalho autônomo”, tem por premissa as transformações ocorridas no cenário econômico, e a realidade heterogênea do trabalho, bem como a falta de proteção no Direito laboral brasileiro aos trabalhadores que não preenchem os requisitos indispensáveis à configuração da relação de emprego. Assim, empreende-se uma análise do embate entre autonomia e subordinação no modelo atual vigente, ressaltando o estudo da figura do trabalhador parassubordinado ou autônomo economicamente dependente,

apresentando o seu conceito e características, diferenciando-o do trabalhador autônomo e do subordinado.

Essas três formas específicas de prestação do trabalho humano – autonomia, parassubordinação ou subordinação – podem ser desenvolvidas por qualquer profissional, seja de alta ou baixa qualificação, e, para melhor entender que é a realidade quem dirá o tipo de vínculo existente entre trabalhador e tomador de serviços, será empreendida uma análise do teletrabalho, destacando, exatamente, que pode ser desenvolvido sob as facetas da autonomia, subordinação e parassubordinação.

A partir do entendimento do que vem a ser o trabalho parassubordinado será desenvolvido no terceiro capítulo, que tem por título “A parassubordinação no direito estrangeiro”, uma análise da parassubordinação no direito comparado, mais especificamente no direito italiano e espanhol, ressaltando as diferenças e as semelhanças existentes relativas ao tema, em cada um desses países. O surgimento do tratamento jurídico dispensado a esses trabalhadores, a partir da constatação da insuficiência da tradicional dicotomia entre autonomia e subordinação, revela-se de grande importância para a análise do tema na realidade brasileira.

O quarto e último capítulo, intitulado “A parassubordinação e a realidade brasileira”, trata do trabalho parassubordinado na visão dos estudiosos e especialistas jurídicos do tema. Parte da contraposição entre duas correntes que tratam da matéria: a corrente adepta da teoria da parassubordinação versus a adepta da ampliação do conceito de subordinação, juntamente com todas as suas divisões em subordinação estrutural, reticular, integrativa e supersubordinação.

Terá, pois, como ponto de partida, o estudo da proteção do trabalhador parassubordinado ou autônomo economicamente dependente na visão dos doutrinadores brasileiros. Em seguida, será empenhado o estudo da parassubordinação como fonte de inserção sociolaboral, utilizando, para tanto, a análise do tratamento conferido a certos trabalhadores pela legislação esparsa, a exemplo da Lei do Trabalho Rural e da Lei das Cooperativas de Trabalho, que não se preocupam com a relação jurídica em si envolvida, protegendo o trabalhador enquanto pessoa humana, seja inserido em uma relação de emprego ou de autonomia.

2 A INTENSIFICAÇÃO DA GLOBALIZAÇÃO E O PROCESSO DE REESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

O capitalismo, modo de produção adotado por grande parcela do mundo ocidental no último século, é caracterizado pela tendência de universalização, de adentrar nos lugares mais longínquos a fim de satisfazer o seu principal objetivo: a acumulação de capital através da exploração da mão de obra. Essa tendência expansionista é instrumentalizada e legitimada pelo fenômeno da globalização.

As crises cíclicas, intrínsecas à sua estrutura, renovam a cada ciclo a necessidade de remodelação do seu perfil, de modo que, a partir da década de 1970, houve uma intensificação do seu caráter global por meio da intensificação da globalização das práticas liberais, posteriormente reformuladas para atender aos imperativos do mercado, em sua faceta neoliberal. Quer dizer, as práticas liberais são intensificadas por meio do desmantelamento das estruturas do Estado, cooptando todos aqueles que querem integrar e que integram a classe capitalista para atender as demandas impostas pelo capital.

Nesse sentido, o presente capítulo se pautará na análise da intensificação da globalização a partir dos seus aspectos plurais, enfatizando as consequências nefastas das práticas neoliberais no mercado de trabalho, analisando, por fim, o estudo promovido pela Comissão Europeia, que culminou na elaboração e publicação do Relatório Supiot – que investiga as transformações e mudanças ocorridas no trabalho e no perfil do trabalhador frente ao desmantelamento das estruturas de proteção do trabalhador – e propõe orientações a serem seguidas com vistas a minorar os malefícios produzidos pela reestruturação empresarial.

2.1 A TERCEIRA ONDA DA GLOBALIZAÇÃO: GLOBALIZAÇÕES

O mundo se estruturou nas últimas décadas do século XX, mais precisamente a partir de meados da década de 1970, mediante um intenso processo de internacionalização das economias nacionais como saída à crise capitalista oriunda do fim abrupto do sistema internacional de Bretton-Woods, que concedia certa estabilidade às economias frente às oscilações do mercado, e da crise do petróleo de 1973, que desestabilizou a economia das grandes potenciais mundiais.

Nesse cenário, o liberalismo econômico ganha força como ideologia capaz de promover a recuperação das economias enfraquecidas pelas políticas keynesianas de estabilidade, que se tornaram insuficientes frente à crescente onda de

desemprego, do aumento da inflação e da tendência decrescente das taxas de lucros, germinando as matrizes liberais que enraizaram e sedimentaram o período comumente conhecido como neoliberal.

A corrente neoliberal prega que o Estado já não é mais capaz de controlar os mercados e a economia; ao contrário, é necessário que deixe o próprio mercado seguir as suas “leis naturais” de autorregulação. Contudo, Avelãs Nunes destaca que:

[...] o mercado não é um puro *mecanismo natural* de afetação *eficiente e neutra* de recursos escassos e de regulação automática da economia. O mercado deve antes considerar-se, como o Estado, uma *instituição social*, [...] que veio servir (e serve) os interesses de uns (mas não os interesses de todos), uma *instituição política* destinada a regular e a manter determinadas *estruturas de poder* que asseguram a prevalência dos interesses de certos grupos sociais sobre os interesses de outros grupos sociais.¹ (Grifos do autor).

O mercado, portanto, não é um sistema perfeito, ao contrário, é um sistema falho que precisa de algo externo para controlá-lo e minimizar os efeitos produzidos por suas falhas. O Estado não pode se furtar a interferir nos caminhos propostos e seguidos pelo mercado na economia. É seu dever, enquanto regulador das relações sociais, atuar diretamente na regulação do mercado, freando e impedindo que as regras do jogo sejam ditadas exclusivamente pelo capital.

A corrente liberal, ou melhor, neoliberal, contrapõe-se ao modelo de Estado providente, até então vigente, que propugnava pela intervenção do Estado na economia, associando o crescimento econômico à implementação de políticas e programas sociais, de maneira que o Estado atuasse dirigindo os rumos do capitalismo, preocupando-se com a redistribuição e socialização dos investimentos no setor humano e social, no reconhecimento de direitos econômicos e sociais aos trabalhadores e na implantação de sistemas públicos de segurança social².

Nesse sentido, Leda Paulani afirma que:

[...] o neoliberalismo constitui o discurso mais congruente com a etapa capitalista que se inicia, já que defende e justifica as práticas adequadas a esse novo momento. O discurso keynesiano do período anterior não servia mais. O estímulo à demanda agregada garantidor de pleno emprego, que implicava gastos públicos substantivos (com bens públicos e mecanismos de proteção social), não podia mais

¹ NUNES, António José Avelãs. **Neoliberalismo e direitos humanos**. Lisboa: Editorial Caminho, 2003, p. 73.

² Idem. **Uma introdução à economia política**. São Paulo: Quartier Latin, 2007, p. 589.

continuar, dada a crise que então se vivia e que atingia o próprio equilíbrio fiscal. Controlar os gastos do Estado aparecia também como a única saída para driblar a inflação, que insistia em permanecer em níveis indesejados.³

O processo de internacionalização das economias propiciado pela mobilidade dos capitais, com o fim de Bretton-Woods, foi instrumentalizado pelas inovações tecnológicas em informática, microeletrônica e nos transportes, intensificando o processo de globalização já existente. Esse sistema técnico capitalista que tem na informática, telemática e microeletrônica os carros chefes do seu desenvolvimento, serve como fio condutor da globalização, permitindo que os seus efeitos sejam levados a todos os cantos do mundo por meio da informação.

Através desses mecanismos tecnológicos, a informação, o conhecimento, as teorias, os produtos e as próprias técnicas estão disponíveis a todos, ou melhor, estão disponíveis àqueles que podem adquiri-las e que são donos do capital. Ou seja, a máxima liberal de que a globalização permitiu que todos tenham acesso a tudo, que as oportunidades estão disponíveis para todos, não passa de mais uma de suas teorias.

Essa máxima procura recriar e reforçar o poder dos detentores do capital, daqueles que têm acesso a todas essas possibilidades, reafirmando e intensificando a divisão, o fosso existente dentro do próprio Estado, entre os detentores do capital e a grande maioria da população de excluídos, bem como entre os próprios Estados, separados entre países ricos e países pobres. Na realidade, essa máxima serve como mais um critério divisor entre aqueles que detêm o conhecimento, a informação, os produtos, as técnicas e os que não possuem.

A globalização não é um fenômeno recente, nem tão pouco unísono. É produto do capitalismo, a ele inerente, ou seja, acompanha-o e transforma-se na medida em que este se modifica, produzindo efeitos em escala global, já que o capitalismo é o sistema econômico adotado mundialmente, com tendência a influenciar e direcionar os rumos da organização social. Utiliza-se, para tanto, de mecanismos de ordem política, econômica, social, ideológica, cultural, tecnológica, ambiental.

As características presentes em sua feição atual em nada se comparam às anteriormente apresentadas, de maneira que Avelãs Nunes destaca três momentos

³ PAULANI, Leda Maria. **Brasil delivery**: servidão financeira e estado de emergência econômico. São Paulo: Boitempo, 2008, p. 118.

da globalização na História, denominando-os, respectivamente, de primeira, segunda e terceira onda da globalização. Para o autor, a primeira onda da globalização foi marcada pela colonização e pelo tráfico de escravos; na segunda, por sua vez, ganha força a corrida às colônias e a sua divisão entre as potências capitalistas da época, em um claro modelo de concorrência entre os capitalismo nacionais⁴.

A terceira onda da globalização, utilizando a expressão do autor português, retrata um fenômeno complexo que agrega em si forte carga ideológica de matriz neoliberal, quer dizer, retoma as práticas e bases liberais reforçando-as e aplicando-as mais incisivamente em um processo de reorganização do capital e do seu ideário de dominação dos mais fortes sobre os mais fracos⁵.

Ou seja, dos países desenvolvidos sobre os países ditos subdesenvolvidos ou em fase de desenvolvimento. Assim, a globalização encontra na economia campo fértil para se projetar e propagar a doutrina do livre mercado e da não intervenção estatal, reafirmando o poder do capital e dos donos do capital, servindo, portanto, de mola propulsora do neoliberalismo.

Nesse cenário, os Estados nacionais, antes claramente delimitados por suas fronteiras físicas, pelo seu poder soberano de ditar os rumos do país, são alavancados pelos avanços tecnológicos que permitem o “livre” deslocamento de informações, bens, capitais e pessoas, enfraquecendo as suas fronteiras e até mesmo o seu poder soberano. A mobilidade do capital financeiro foi a mais beneficiada por estas técnicas, permitindo o seu deslocamento a qualquer hora do dia ou da noite, sem nenhuma responsabilização pelas consequências oriundas dessas retiradas repentinas de determinado local em busca dos melhores mercados.

O Estado nacional sofre influências das estruturas internacionais, de outros Estados, de modo que Maria Cecília Spina Forjaz analisa a sua crise, apontando que “o fluxo contínuo do capital financeiro igualmente não respeita as fronteiras nacionais, e o Estado não tem mais condições de controlá-lo, assim como a rede global das comunicações está acima das possibilidades de gestão local”, concluindo que “a informação e o dinheiro não têm pátria”, quebrando toda e qualquer fronteira física imposta pelos Estados nacionais⁶.

⁴ NUNES, António José Avelãs. Op. cit., Neoliberalismo..., p.77-78.

⁵ Idem, p. 80.

⁶ FORJAZ, Maria Cecília Spina. Globalização e crise do estado nacional. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n.2, p.38-50, abr./jun. 2000, p.43.

Há de se ressaltar, mais uma vez, que a mobilidade inerente à globalização aponta para a segregação social produzida pelo capital, pois conforme foi dito em linhas anteriores, essa mobilidade só é possível para as elites, que se tornam cada vez mais globais, enquanto o resto da população cria raízes mais profundas em sua localidade.

Boaventura de Sousa Santos ao definir a globalização privilegia suas dimensões sociais, políticas e culturais, e não meramente econômica, enfatizando que a terminologia adequada para este fenômeno deve ser *globalizações*, distinguindo quatro modos de produção da globalização: localismo globalizado; globalismo localizado; cosmopolitismo e patrimônio comum da humanidade⁷.

O localismo globalizado refere-se ao “processo pelo qual determinado fenômeno local é globalizado com sucesso”; o globalismo localizado, por sua vez, “consiste no impacto específico de práticas e imperativos transnacionais nas condições locais”; o cosmopolitismo traduz a “solidariedade transnacional entre grupos explorados, oprimidos e excluídos pela globalização hegemônica” e o patrimônio comum da humanidade diz respeito a “temas que, por sua natureza, são tão globais como o próprio planeta”⁸.

Diante dessa classificação pode-se destacar os dois primeiros modos de produção da globalização como os mais frequentes e visíveis. Zygmunt Bauman constata que esses processos estão intimamente interligados, afirmando que:

Junto com as dimensões planetárias dos negócios, das finanças, do comércio e do fluxo de informação, é colocado em movimento um processo “localizador”, de fixação no espaço. Conjuntamente, os dois processos intimamente relacionados diferenciam nitidamente as condições existenciais de populações inteiras e de vários segmentos de cada população. O que para alguns parece globalização, para outros significa localização; o que para alguns é sinalização de liberdade, para muitos outros é um destino indesejado e cruel.⁹

Nesse sentido, Boaventura de Sousa Santos propõe a seguinte definição: “[...] a globalização é o processo pelo qual determinada condição ou entidade local

⁷ SANTOS, Boaventura de Sousa. Direitos humanos: o desafio da interculturalidade. **Revista Direitos Humanos**. n. 02. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, p.10 -18, 2009, p.12.

⁸ Ibidem, p.12 -13.

⁹ BAUMAN, Zygmunt. **Globalização**: as consequências humanas. Tradução de Marcus Penchel, Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999, p. 8.

estende a sua influência a todo o globo e, ao fazê-lo, desenvolve a capacidade de designar como local outra condição social ou entidade rival”¹⁰.

Quer dizer, o processo globalizante caminha junto com o processo localizador, são lados opostos da mesma moeda; enquanto a globalização se processa pela expansão de um instituto local levado a nível global, a localização representa todos aqueles a quem é imposta a absorção das influências desse instituto local.

Ou seja, sempre haverá um agente globalizador impondo suas condições e características a um agente local em um fenômeno denominado de glocalização pelo sociólogo Roland Robertson, um dos primeiros estudiosos a analisar o tema sob uma perspectiva multidimensional – social, cultural, e não apenas econômica –, aglutinando os termos globalização e localização¹¹.

Não há uma preocupação com os resultados sociais desse processo tão complexo que acaba por aumentar o fosso existente entre ricos e pobres, incluídos e excluídos, demonstrando que os benefícios oriundos da globalização não alcançam a todos, ao contrário, são extremamente diversificados, produzindo segregação e contínua exclusão entre os países e, o que é pior, internamente, dentro de cada país.

Assim, utilizando o pensamento de Boaventura de Sousa Santos e de Zygmunt Bauman, no processo de globalização os governos dos países ditos periféricos (agentes locais) acabaram seguindo o itinerário propagado pelos países desenvolvidos através dos organismos internacionais especializados (agentes globalizadores), a exemplo do Fundo Monetário Internacional (FMI) e do Banco Mundial (BM), em um processo de globalismo localizado – pois o itinerário partiu dos centros de poder em um processo de localismo globalizado, de cima para baixo, sem nenhuma participação dos países ditos periféricos, entre eles o Brasil¹².

Nesse processo, os países subdesenvolvidos ou periféricos, buscando entrar no jogo do mercado e também fazer parte do esquema capitalista global, adaptam-se à realidade da concorrência internacional por meio da adoção de políticas de cunho liberais que se pautam na desregulamentação, nas privatizações e na

¹⁰ SANTOS, Boaventura de Sousa. Op. cit., p. 12.

¹¹ ROBERTSON, Roland. Nous vivons dans un monde glocalisé. **Le Courrier**. Lundi, 14 jun. 2004. Disponível em: <http://www.lecourrier.ch/nous_vivons_dans_un_monde_glocalise> Acesso em: 16 de jan. de 2013.

¹² SANTOS, Boaventura de Sousa. Op. cit., p. 12; e BAUMAN, Zygmunt. Op. cit., p. 8.

captação de recursos por meio de investimentos diretos externos, conferindo ao Estado um papel reduzido em sua capacidade de controlar o mercado e implementar políticas sociais, caracterizando precisamente o período neoliberal.

A busca dos países periféricos em se adequar e adentrar no mercado internacional, atendendo aos comandos ditados pelos países centrais, produz e agrava as relações assimétricas intensas entre esses grupos. Nesse sentido, Fernando J. Cardim Carvalho, a partir das perspectivas de Celso Furtado, aponta que:

Essas relações assimétricas, por sua vez, conduzem à criação de novas formas de conexão entre esses grupos de países, que tendem a reforçar a posição subordinada dos subdesenvolvidos, ao força-los a manter estruturas de importações, por exemplo, que só viabilizam se apoiados por canais de financiamento que aprofundam a subordinação e a dependência.¹³

No Brasil, o neoliberalismo ganha força nas décadas de 1980 e 1990, tornando-se fonte das políticas em matéria econômica, financeira e social. As relações entre os atores sociais – Estado, mercado e representantes sociais – passam a ser diretamente regidas pelas forças empresariais e pelo capital, de maneira que os governos têm que lidar com essa nova estrutura de dependência que escapa à sua esfera de influência, adotando políticas governamentais que traduzem os interesses desses agentes, interna e externamente, e representam apenas a tendência de acúmulo de riquezas em um modelo que visa puramente o crescimento econômico.

O mercado financeiro passa a controlar a atuação dos Estados e conseqüentemente de toda a população mundial, impondo seus preceitos em todos os âmbitos da vida do homem, já que os Estados não têm os recursos necessários para se defender nessa nova conjuntura mundial. As crises econômicas subsequentes, e muitas vezes também políticas, pelas quais os Estados passam, reflete o poder do capital especulativo, que, em questão de segundos, pode levar empresas e Estados ao colapso.

A afirmação de que o Estado perdeu completamente o seu papel de condutor da economia, encontrando-se completamente à mercê das forças do capital, não é

¹³ CARVALHO, Fernando J. Cardim de. O sistema financeiro internacional: um breve ensaio ao modo de Celso Furtado. In: SABOIA, João; e CARVALHO, Fernando J. Cardim de. (Org.) **Celso Furtado e o século XXI**. Barueri: Manole; Rio de Janeiro: Instituto de Economia da Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2007, p. 331.

verídica: “não é que o Estado se ausente ou se torne menor. Ele apenas se omite quanto ao interesse das populações e se torna mais forte, mais ágil, mais presente, ao serviço da economia dominante”¹⁴.

Existem na realidade, restrições crescentes à governabilidade nacional, devendo o Estado seguir as normas prescritas pelos mercados financeiros internacionais, pelos organismos internacionais e pelas próprias forças internas que controlam o capital. O Estado, que até então estava imune a qualquer interferência supranacional, passa a se direcionar segundo os regulamentos e leis impostos externamente.

Neste cenário, os representantes da sociedade, principalmente dos trabalhadores, perdem espaço no processo de interação democrática, haja vista que as medidas adotadas para restabelecer a economia vão diretamente de encontro aos interesses desses trabalhadores, que são reduzidos a uma classe heterogênea, carente de identidade e sem poder, apresentando-se apenas em uma posição defensiva frente às forças do mercado.

O crescimento econômico perseguido pelo governo brasileiro e dirigido principalmente pelo capital externo evidenciou a sua dependência ao sistema financeiro internacional, sentindo a volatilidade e a insegurança do mercado, uma vez que os níveis de investimentos flutuaram de acordo com as condições internacionais, conforme analisa Paul Hirst e Grahame Thompson:

Quanto mais aberto ao investimento externo direto é um país em desenvolvimento, mais dependente sua modernização é das fontes de capital estrangeiro [...] Os níveis de investimento tenderão, assim, a flutuar de acordo com as condições internacionais. [...] Isto significará inevitavelmente curvar-se à panaceia da comunidade financeira internacional, mesmo se esta impõe restrições aos investimentos públicos necessários ao crescimento e mata de fome de capital barato as empresas domésticas.¹⁵

E assim, como efeitos imediatos dessas políticas, verificaram-se o aumento do desemprego e das desigualdades sociais, com conseqüente aumento da pobreza e da redução das condições de vida. O Estado deixa de intervir prioritariamente no campo social para atender às demandas mais urgentes de estabilização econômica.

¹⁴ SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização**: do pensamento único à consciência universal. 5 ed. Rio de Janeiro: Record, 2001, p. 66.

¹⁵ HIRST, Paul; e Thompson, Grahame. **Globalização em questão**: a economia internacional e as possibilidades de governança. Trad. BRANT, Wanda Caldeira. 2 ed. Petrópolis: Vozes, 1998, p.179.

Mantém, assim, um Estado forte em sua capacidade de romper o poder dos sindicatos e no controle dos gastos públicos, mas fraco em relação aos gastos sociais e às intervenções econômicas, deixando o mercado atuar livremente, prejudicando o processo de desenvolvimento que alia crescimento econômico, redistribuição de renda, integração social e política da totalidade da população, e um Estado forte e autônomo capaz de implementar políticas públicas que visem o desenvolvimento nacional.

Leda Paulini aponta a adoção desse modelo neoliberal no governo de Fernando Henrique Cardoso destacando que segundo os adeptos neoliberais:

O choque de concorrência implementado pela abertura promoveria um processo de reestruturação produtiva que nos faria ganhar um lugar no admirável mundo novo globalizado e garantiria as condições para o crescimento com estabilidade. O Estado mínimo e as políticas fiscais e monetárias “sólidas” com juros reais elevados, além de constituírem antídotos naturais contra a inflação, assegurariam a credibilidade dos investidores externos e resolveriam os problemas do balanço de pagamentos. Para completar a receita, a reestruturação produtiva faria elevar os salários graças ao aumento na produtividade, constituindo assim instrumento inestimável para a redução das desigualdades distributivas.¹⁶

Nesse sentido, uma das principais medidas adotadas pelos representantes do mercado, e para este trabalho a de maior relevo, foi o rompimento do poder dos trabalhadores através da reestruturação das empresas, visando a adaptação à nova realidade de concorrência internacional em âmbito interno e externo. Esse processo se consolidou por meio da intensificação da utilização de mão de obra precária, sem a devida proteção juslaboral, com redução dos custos de produção, estabelecendo uma nova divisão internacional do trabalho, provocando forte impacto no mundo do trabalho.

2.2 A REESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL: O RETORNO DAS PRÁTICAS LIBERAIS

O estabelecimento de uma nova conjuntura mundial a partir da internacionalização das economias, das inovações tecnológicas e do grande fluxo de capitais financeiros produziu uma nova divisão internacional do trabalho. As empresas detentoras dessas tecnologias e do capital, agora denominadas de

¹⁶ PAULANI, Leda Maria. Op. cit., p. 40-41.

transnacionais, produzem e prestam seus serviços a partir de vários pontos do globo, utilizando mão de obra das mais diversas partes do mundo.

Há uma corrida em busca de novos mercados que proporcionem mão de obra barata, minimizando ao máximo os custos com esse fator de produção, permitindo, assim, que os produtos até então produzidos no local de origem das empresas produtoras tenham o seu processo de produção altamente fragmentado em várias partes do globo.

Os países devem correr para se enquadrar na nova dinâmica do mercado, os produtores de tecnologia saem na frente dos países em desenvolvimento, em processo de industrialização, transferindo a estes a tecnologia atrasada, reforçando o que Avelãs Nunes denomina de neocolonialismo tecnológico¹⁷, ou seja, os países periféricos tornam-se altamente dependentes da tecnologia produzida pelos países centrais, em especial Estados Unidos e Japão.

A concorrência internacional acirrada, a entrada de capitais e de grandes conglomerados de empresas aqui no Brasil, a divisão internacional do trabalho e a política governamental voltada a atender os imperativos de determinados grupos provocaram a quebra de muitas empresas, sobrevivendo apenas aquelas de grande porte.

Para se restabelecerem e se tornarem competitivas dentro do próprio país, haja vista a abertura dos mercados e a entrada de produtos importados vindos dos Tigres Asiáticos e da China com preços mais atrativos, as empresas sofreram uma grande reestruturação produtiva, o que gerou um impacto profundo no mercado de trabalho.

No Brasil, ao longo da década de 1990, os governos implementaram as diretrizes neoliberais com base no direcionamento imposto pelos órgãos de crédito internacionais e dos agentes internos, estruturando um programa econômico que reorientava a produção para a exportação, para a desregulamentação e privatização das atividades estatais e de cortes nos investimentos sociais e de rigor no controle dos gastos públicos. Essas medidas foram elaboradas no Consenso de Washington, em 1989, e voltadas especialmente aos países em desenvolvimento latino-americanos e asiáticos tendo em vista a reestruturação econômica e a reforma desses Estados.

¹⁷ NUNES, António José Avelãs. Op. cit., Neoliberalismo..., p. 112.

O setor industrial brasileiro sentiu bastante os impactos dessa nova estrutura, passando por um período de desindustrialização desde o final da década de 1980, haja vista o número de empresas que não conseguiram se adaptar às novas regras do mercado, reduzindo a sua participação no emprego total e no PIB do país. “De uma participação média de cerca de 11%, entre 1947 e 1949, atinge um máximo de 27,2% em meados da década de 1980. A partir daí, a participação se reduz para um patamar compreendido entre 15,0% e 16,0%, de 1997 a 2010”¹⁸. Ricardo Antunes vai mais além, afirma que a desindustrialização presenciada não só no país, mas também no México e na Argentina, além de gerar grandes níveis de desemprego na época, resultou na expansão do trabalho precarizado, atípico e informal¹⁹,

A indústria nacional, assim como a indústria mundial, utilizava como modelo organizacional de gestão da produção e do pessoal, o binômio taylorismo-fordismo. Esse modelo está sedimentado na produção de mercadorias em massa, com grande quantidade de produtos estocados para os períodos de crise. Possui como característica marcante a produção verticalizada, bastante hierarquizada, dividindo os trabalhadores segundo o grau de pessoalidade, ou seja, os trabalhadores são agrupados segundo a sua importância para a estrutura piramidal, partindo de uma base de trabalho mecanizado e repetitivo com alto grau de subordinação às ordens e diretrizes dos superiores, até o ápice, onde se concentra o trabalho imaterial de concepção e idealização do trabalho, em uma clara separação entre os processos de elaboração e execução.

O cronômetro é utilizado como forma de combate ao desperdício do tempo. O ritmo da produção deve ser ditado tendo em vista a redução do desperdício no tempo de produção. Assim, para que essa redução se efetive, o trabalho é fragmentado, as tarefas são divididas entre vários trabalhadores, cada um operando a sua própria máquina, na razão de um homem para cada máquina. O trabalho, nessa realidade, está estritamente atrelado ao capital²⁰.

O modelo taylorista-fordista presente até então na organização produtiva das empresas, baseado no cronômetro regulador do tempo e na produção em massa, se

¹⁸ DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Desindustrialização**: conceito e a situação do Brasil. Nota Técnica nº 100, jun. 2011. São Paulo: DIEESE, 2011, p. 8.

¹⁹ ANTUNES, Ricardo L.C. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005, p. 77.

²⁰ ANTUNES, Ricardo L.C. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 5 ed. São Paulo: Boitempo, 2002, p. 36-37.

torna incapaz de satisfazer as demandas do novo mercado, requisitando dos empreendedores a adoção de um novo modelo organizacional capaz de se moldar às exigências do mercado em um curto espaço de tempo.

A produção, que antes era voltada para o mercado interno, ultrapassa os limites do mercado nacional e se volta para a demanda internacional, passando da economia de grande escala à economia de flexibilização “*just in time*”, voltada a atender as necessidades da demanda no momento, tendo como parâmetro de eficiência, a agilidade e a adaptabilidade às necessidades do mercado, ou seja, seguindo o que os clientes alvo estão requisitando no momento, mobilizando-se para produzir segundo as suas demandas.

Note-se, contudo que são as próprias empresas que ditam quais são as necessidades e desejos dos consumidores por meio de suas técnicas de *marketing*, colocando abaixo essa ideia de que produzem o que a demanda (consumidores) requer, ao contrário, produzem o que querem produzir, induzindo os consumidores a comprarem o que está na moda imposta pelo mercado.

O sistema do “*just in time*” é aplicado conjuntamente ao método *kanban*. Importado das redes de supermercados e introduzido na Toyota, este método permite que seja identificado por meio de cartões o andamento da produção, auxiliando os trabalhadores a se adaptarem com mais agilidade aos imprevistos nas etapas da produção, já que as informações são passadas de uma etapa para outra. Todo o processo fica mais transparente e evidente para o trabalhador que acaba por desenvolver o seu trabalho no ritmo ditado pelos cartões característicos do *kanban*, reduzindo ao máximo o número de produtos defeituosos e produzindo somente o necessário no menor tempo possível²¹.

A organização do processo de trabalho teve que se readaptar à nova conjuntura da economia e para isso, seguindo as premissas de Godinho Delgado, ganham prestígio três fórmulas de gestão trabalhista: a redução de cargos e funções; a terceirização trabalhista; e o sistema toyotista ou ohnista de gestão de trabalho como fatores conjugados tendentes a maximizar a produtividade do trabalho e a minimizar, ao mesmo tempo, os custos a este vinculados²².

²¹ FUSCO, José Paulo Alves; e SACOMANO, José Benedito. **Operação e gestão estratégica da produção**. São Paulo: Arte e Ciência, 2007, p. 91.

²² DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 42.

A redução dos cargos e funções é propiciada pela introdução no processo produtivo das tecnologias advindas da terceira revolução industrial. Com o avanço das técnicas de produção, as empresas conseguem aumentar a sua dinâmica sem aumentar o número de trabalhadores, que passam a operar as máquinas em uma razão de um trabalhador para várias máquinas, mais precisamente, segundo a experiência da Toyota, na razão de um homem para cada cinco máquinas²³.

O capital, portanto, busca instrumentalizar, através da introdução de novos instrumentos de trabalho modernos e de maquinaria com alta tecnologia, a redução de custos com mão de obra, contudo a introdução de novas técnicas e novos instrumentos maquinários nas empresas não é capaz de eliminar o trabalho vivo produzido pela força de trabalho humano.

Quer dizer, o incremento do trabalho produzido pelas máquinas (trabalho morto) não é capaz de eliminar o trabalho vivo, ao contrário, necessita de mão de obra cada vez mais capacitada para operacionalizar as máquinas cada vez mais modernas e tecnológicas, pois “só o trabalho vivo é capaz de criar valor; e, sobretudo, somente a força de trabalho vivo é capaz de criar um valor maior do que o seu próprio, ou seja, um sobrevalor”²⁴.

Nessa relação entre trabalho vivo e trabalho morto as empresas diminuem o tempo necessário gasto para a produção de determinado bem, intensificando o sobretalho, ou seja, a exploração da força de trabalho, conforme explica Marx:

[...] a máquina na mão do capitalista, transforma-se em meio objetivo e sistematicamente aplicado de espremer mais trabalho no mesmo espaço de tempo. Isso ocorre de duas maneiras: mediante aceleração das máquinas e ampliação da maquinaria a ser supervisionada pelo mesmo operário ou de seu campo de trabalho. A construção mais aperfeiçoada da maquinaria é, em parte, necessária para exercer maior pressão sobre o trabalhador, em parte ela acompanha por si mesma a intensificação do trabalho, porque a limitação da jornada de trabalho obriga o capitalista a controlar mais rigorosamente os custos de produção.²⁵

A redução de cargos e funções, portanto, está intimamente entrelaçada à decisão dos administradores em atribuir ao mesmo trabalhador um número maior de funções, sem, contudo significar perda da qualidade do trabalho, uma vez que

²³ ANTUNES, Ricardo L. C. Op. cit., Os sentidos..., p. 54

²⁴ GORZ, André. A crise e o êxodo da sociedade salarial. **Cadernos IHU Ideias**, ano 3, nº 31, 2005, p. 7.

²⁵ MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro Primeiro: o processo de produção do capital. Tomo 2. São Paulo: Nova Cultural, 1996, p. 44-45.

introduz no processo produtivo, máquinas capazes de reduzir o tempo gasto na produção e aumentar a produtividade com qualidade. Ou seja, o trabalhador torna-se flexível e multifuncional, concentrando para si atividades que anteriormente seriam executadas por outros profissionais.

Os trabalhadores que no modelo anterior trabalhavam em um processo parcelar, fragmentado, passam a trabalhar em conjunto com outros trabalhadores, com maior autonomia e independência em relação ao superior hierárquico, pois trabalham com base nas metas impostas pela empresa, cabendo a ele mesmo, se autocontrolar, recriminar e punir quando não atinge a meta estipulada. O trabalho em grupo permite, ainda, que os próprios trabalhadores do grupo se fiscalizem e cobrem uns dos outros um melhor desempenho²⁶.

A regra, a partir de então, é que a execução dos serviços seja realizada com um número mínimo de trabalhadores e para que consigam alcançar as metas projetadas pela empresa acabam extrapolando a jornada de trabalho permitida legalmente, intensificando a utilização das horas extras e dos trabalhadores temporários ou subcontratados. Esses mecanismos para aumento da produtividade e redução dos custos deveriam ser exemplos de exceções à regra do trabalho estável, contudo passam a ser a própria regra imposta pelo sistema.

O trabalho imaterial ganha relevância nesse contexto, os trabalhadores, além de produzirem materialmente determinado produto, devem utilizar de suas capacidades imaginativas, criativas, para inovarem na produção daquele bem, agregando valores que propiciem o desejo nos consumidores de adquirirem aquele determinado produto considerado exclusivo, singular, ou seja, a concepção e a execução dos produtos caminham agora, lado a lado.

Nesse sentido, André Gorz, filósofo austro-francês, afirma que a produção exige cada vez menos trabalho material, reduzindo, assim, o seu custo, levando a uma diminuição do preço final do produto. No entanto, para frear essa tendência de redução do preço do produto introduz-se um conteúdo imaterial, simbólico, que faz desse bem um produto único, pela sua marca ou pela imagem inovadora que reflete²⁷.

Esse processo de intensificação da imaterialidade no processo produtivo é também chamado de desmaterialização por José Eduardo de Resende Chaves

²⁶ ANTUNES, Ricardo L.C. Op. cit., Os sentidos..., p. 53.

²⁷ GORZ, André. Op. cit., p. 19.

Júnior. Afirma o autor que “por desmaterialização podemos significar a tendência da economia contemporânea de considerar mais estratégico os bens imateriais, tais como *softwares*, marcas e grifes, conhecimento, afetos, emoções e todos os tipos de produções que somente indiretamente se concretizam em bens materiais”, mostrando-se “como pressuposto a própria valorização do trabalho imaterial ou biopolítico”²⁸.

Aliada a essa exigência de multifuncionalidade dos trabalhadores está a prática constante de as empresas incutirem nas mentes dos trabalhadores a ideologia empresarial, quer dizer, de mobilizar o trabalhador a aderir aos objetivos de lucratividade da empresa, por meio de treinamentos e programas oferecidos que pregam a agilidade e eficiência como parâmetros de trabalho, além de incentivos como premiações àqueles que alcançarem ou ultrapassarem as metas de lucratividade, desencadeando um processo de competitividade entre os próprios trabalhadores.

As empresas se aproveitam do medo e da insegurança desses trabalhadores para introduzirem uma mudança comportamental, convencendo-os de que são parte fundamental no processo de resolução dos problemas enfrentados pela empresa, resultando em um maior envolvimento destes na busca pela solidez empresarial.

“A presença no local de trabalho coletivo deixa de ser um elemento de controle e abre a possibilidade de novas formas de precarização do trabalho, informalização das relações de trabalho e desagregação do coletivo”²⁹, processo que acaba dilacerando a identidade dos trabalhadores, provocando o enfraquecimento dos sindicatos representativos dessa categoria.

A terceirização trabalhista, outra prática constante na realidade empresarial, é vista por Zéu Palmeira Sobrinho como uma via para a valorização do capital, uma vez que propicia significativa redução dos custos empresariais, transferindo todos os encargos referentes ao trabalhador para a empresa intermediária que vende a força de trabalho dos seus empregados para a empresa contratante³⁰.

²⁸ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Parassubordinação e alienidade. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares et al. **Parassubordinação**: em homenagem ao professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2011, p. 93.

²⁹ DUPAS, Gilberto. **Economia global e exclusão social**: pobreza, emprego, estado e o futuro do capitalismo. São Paulo: Paz e Terra, 1999, p. 120.

³⁰ PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. **Terceirização e reestruturação produtiva**. São Paulo: LTr, 2008, p. 90.

É preciso ressaltar que a terceirização trabalhista não deve ser confundida com a terceirização empresarial, quer dizer, na terceirização empresarial ou, melhor, na subcontratação empresarial, os trabalhadores são empregados das subcontratadas e estão inseridos nessas empresas. Já na terceirização trabalhista, os empregados da empresa contratada prestam serviços dentro da empresa contratante, no ambiente organizacional desta.

Os empresários também adotaram mecanismos de redução das grandes unidades empresariais, transferindo parte de sua linha de produção para empresas menores, subcontratadas, pequenas unidades produtivas independentes e coordenadas entre si, provocando uma redução significativa dos postos de trabalho e conseqüente aumento do trabalho em domicílio, a distância, e do trabalho autônomo. Abandonam assim, as grandes estruturas fabris, iniciando a era das empresas enxutas e descentralizadas, sem prejuízo da qualidade e quantidade da produção, já que são inseridos dentro da dinâmica empresarial os círculos de controle de qualidade, ou CCQs, como meio de controlar todas as fases do processo produtivo.

Todos os mecanismos inovadores introduzidos na empresa matriz, a exemplo do sistema “*just in time*” instrumentalizado pelo método *kanban*, são transferidos para as empresas subcontratadas, de modo a perpetuar o modelo adotado na empresa contratante, como sinônimo de eficiência e agilidade. Reduz-se assim, o âmbito de produção da empresa matriz, estendendo-se grande parte desta para as suas subcontratadas, podendo até ser transferida totalmente para estas, restando à empresa principal apenas a concepção, idealização do produto, bem como a valorização da sua marca através das políticas de marketing.

Esse processo de redução e horizontalização empresarial é também denominado, nas palavras de Juan José Castilho, de “liofilização organizativa”, significando “descentralização e dispersão no território; ‘empresas-rede’; funções transferidas da (grande) empresa; subcontratação; [...]”³¹, ou seja, tradução do enxugamento promovido nas empresas, buscando novos padrões de gestão da força de trabalho, intensificando a sua exploração e generalizando o processo de informalidade e de precarização.

³¹ CASTILLO, Juan José. La sociología del trabajo hoy: la genealogía de un paradigma. In: TOLEDO, Enrique de la Garza (coord.). **Tratado latinoamericano de sociología del trabajo**. México: FLACSO, 2003, p.57.

Essas empresas subcontratadas, segundo pesquisas de Isabella Jinkings e Elaine Amorim³², são muitas das vezes pequenas e micro empresas criadas por ex-funcionários das empresas que passaram por esse processo de reestruturação. Os funcionários são atraídos psicologicamente através de seminários e palestras, e induzidos a se tornarem autônomos ou pequenos empreendedores, prestadores de serviços, trabalhando em seus domicílios para o antigo empregador, nas chamadas “empresas filhotes”.

Esses mecanismos de gestão do trabalho visando a redução de custos por meio da descentralização empresarial, da transferência de várias atividades para um único indivíduo, com conseqüente maximização da produção e do lucro e dilaceramento da identidade do trabalhador são fatores que retratam bem as modificações no padrão de gestão empresarial e da própria força de trabalho.

As empresas não estão mais interessadas em um controle constante da mão de obra, no exercício do poder diretivo, mas sim em um controle final sobre o resultado da atividade e sua correta incorporação no processo produtivo.

O sistema toyotista ou ohnista de gestão de trabalho representa o modelo que, de certo modo, congregou em si todas essas modificações operadas na gestão das empresas e da sua força de trabalho nas últimas décadas. É de se registrar que essas transformações não ocorreram homoganeamente em todos os setores e regiões, ao contrário, essas práticas foram introduzidas nas empresas de acordo com as decisões gerenciais individuais. Dessa maneira, cada empresa cria o seu próprio sistema agregando novos valores aos antigos modelos fordista-taylorista de produção, sem necessariamente adotar o modelo toyotista como cópia fiel.

A fragmentação das empresas por meio da descentralização produtiva impede que os trabalhadores adquiram uma consciência de classe, uma vez que existem em um mesmo ambiente de trabalho vários modelos de contratos ligando os trabalhadores àquela determinada empresa.

Os sindicatos que foram concebidos como mecanismos de controle social da produção, lutando por melhorias para os trabalhadores empregados, regidos por um contrato de trabalho estável, sedimentado na CLT, não conseguem se reformular e caminhar com base na ideia crescente de agilidade na adaptação das novas

³² JINKINGS, Isabella; AMORIM, Elaine Regina Aguiar. Produção e desregulamentação na indústria têxtil e de confecção. In: ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006, p. 337-385.

conjunturas postas. Assim, deixa um grupo heterogêneo de trabalhadores fora de seu âmbito de atuação, haja vista não estar preparado para defender e lutar por esses trabalhadores que não se enquadram no perfil de trabalhadores subordinados característicos do seu quadro de filiados. Ingressam em uma tendência mundial de se submeter aos interesses empresariais para preservar as condições de trabalho dos trabalhadores subordinados, em uma clara tendência neocorporativa, indicativa de um sindicalismo que se curva aos comandos empresariais, sem nenhum tipo de embate às políticas capitalistas e neoliberais³³.

Exemplos dessas práticas são encontrados em estudo feito na indústria têxtil e de confecção de Santa Catarina por Isabella Jinkings e Elaine Amorim. As autoras analisam quatro pontos de negociação: emprego, tecnologia, formação e treinamento e organização do trabalho. Conferem destaque à pressão exercida pelas empresas para a implantação de banco de horas e à contraditória conduta dos trabalhadores na aceitação desse sistema:

[...] segundo a dirigente sindical entrevistada em junho de 2001, as grandes empresas pressionam os trabalhadores para que aceitem o sistema de banco de horas. [...] É nessas empresas que, apesar de surgirem as maiores reclamações dos trabalhadores contra o banco de horas, as assembleias têm cerca de 80% de índice de aprovação na renovação do sistema. Isso ocorre, principalmente, por medo de represálias da empresa.³⁴

Os representantes sindicais deixam de reivindicar direitos e melhorias nas condições de trabalho por medo de que as conquistas alcançadas sejam retiradas, identificando ainda uma substancial falta de imparcialidade por parte do Poder Judiciário Trabalhista, afirmando que “[...] a Justiça do Trabalho, através dos seus tribunais, está a serviço do empregador, tirando as conquistas dos trabalhadores”³⁵.

Os movimentos sindicais perdem espaço e voz na luta pela emancipação do trabalho e do trabalhador, distanciando-se do sindicalismo combativo, transformando-se em um organismo puramente defensivo, refletindo a facilidade na desregulamentação e flexibilização das normas laborais e sociais. Esse processo de enfraquecimento dos sindicatos é corroborado pela redução das taxas de sindicalização a partir da década de 1980, acompanhando o crescente movimento

³³ ANTUNES, Ricardo L. C. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 9 ed. São Paulo: Cortez, 2003, p. 72.

³⁴ JINKINGS, Isabella; AMORIM, Elaine Regina Aguiar. Op. cit., p. 353.

³⁵ Ibidem, p. 353.

de expulsão dos trabalhadores dos seus postos de trabalho e sua reinserção no mercado por meio de contratos precários e sem as devidas proteções sociais cabíveis aos trabalhadores.

Os neoliberais acusam os sindicatos de serem os culpados pela onda de desemprego, uma vez que não aceitam as reduções dos salários como forma de minimizar os efeitos da crise em relação ao trabalho, afirmando ainda que os sindicatos são verdadeiros entraves à economia de livre empresa devendo ter reduzido o seu poder de participação na economia³⁶. Assim, nos dizeres de André Gorz, o capital está:

[...] cada vez menos inclinado a ceder às exigências das organizações obreiras ou a negociar compromissos com elas. [...] Ele procura, numa palavra, o meio de se livrar das legislações sociais e das convenções coletivas, consideradas como coleiras insuportáveis no contexto em que a “competitividade” nos mercados mundiais é o primeiro imperativo. A mundialização neoliberal exige que as leis sociais sejam abolidas pelas leis do mercado, pelas quais ninguém pode ser tido como responsável.³⁷

A atuação dos grandes empresários no desmantelamento das estruturas do mercado de trabalho reflete sua grande influência nas políticas governamentais voltadas para o emprego e o trabalho. A Confederação Nacional da Indústria (CNI) no Brasil retrata esse poder econômico no cenário nacional e sua ingerência nas decisões políticas, uma vez que, em todo início de mandato presidencial, a Confederação Nacional da Indústria, a partir de fóruns de debates elabora um documento, uma carta, com as suas percepções e perspectivas para o período de quatro anos referentes ao mandato presidencial.

É um exemplo de participação mais democrática, no entanto, uma das principais pautas de sua agenda é a desregulamentação trabalhista com vistas à redução de custos sociais. Aponta e elenca um rol de procedimentos que devem ser adotados para que a indústria alcance a sua margem de crescimento, destacando como medidas principais a necessidade de uma reforma trabalhista e tributária com vistas a reduzir os custos com o trabalho, ou melhor, com o trabalhador, além de mudanças em termos de proteção ambiental e de infraestrutura³⁸.

³⁶ NUNES, António José Avelãs. Op. cit., Introdução..., p. 600.

³⁷ GORZ, André. Op. cit., p. 12.

³⁸ CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Agenda legislativa da indústria 2011**. MENEZES, Vladson Bahia et al. (Org.). Unidade de Assuntos Legislativos. Brasília: 2011, p. 47-52.

Algumas dessas reivindicações foram atendidas nas décadas de 1990 e 2000 para assegurar a continuidade dos investimentos externos diretos e a manutenção da inserção do Brasil no mercado internacional, podendo-se citar como exemplos a Lei de Responsabilidade Fiscal, a Reforma Previdenciária e a Lei de Falências. A Lei de Responsabilidade Fiscal, editada no governo de Fernando Henrique Cardoso, estabelece, segundo Leda Paulani, “uma hierarquia nos gastos públicos que coloca em primeiríssimo e indisputável lugar o credor financeiro, em detrimento da alocação de recursos com fins distributivos [...] e da viabilização de investimentos públicos”, destaque-se também, nesse mesmo período, a aprovação da “Emenda Constitucional nº 37, que isenta da incidência de Contribuição Provisória sobre Movimentação Financeira (CPMF) os valores aplicados em bolsas de valores”³⁹.

A Reforma Previdenciária, iniciada no governo de Fernando Henrique Cardoso e sedimentada no governo Lula, foi implantada sob o argumento de que os déficits existentes no setor previdenciário sufocavam o Estado. Na realidade, essa reforma se apresenta como resposta à reivindicação do mercado financeiro, por abertura de espaço no mercado para as instituições de previdência privada. Assim, é apresentada como solução para redução dos déficits nessa área, já que no sistema de repartição simples adotado anteriormente as contribuições pagas pelas pessoas que ainda estavam na ativa arcavam com as despesas relativas aos aposentados e pensionistas, em um processo contrário ao adotado no sistema privado, onde cada um responde por si e tem um retorno futuro proporcional ao seu investimento⁴⁰.

Nas pesquisas de Leda Paulani resta evidente que a edição da nova lei de Falências em 2005 retrata a incidência das práticas neoliberais no interior do país, privilegiando os créditos com garantias reais (móveis e imóveis) oriundos das transações financeiras em detrimento dos créditos trabalhistas superiores a 150 salários mínimos e dos créditos tributários⁴¹.

Pode-se destacar, ainda, a edição da Lei nº 11.196/05, também conhecida como “MP do Bem”, que representou, na realidade prática, uma permissão à contratação de profissionais prestadores de serviços intelectuais ligados à tecnologia da informação e desenvolvimento de softwares, através de pessoas jurídicas, afastando, assim, a possibilidade de enquadramento desses profissionais em

³⁹ PAULANI, Leda Maria. Op. cit., p. 97.

⁴⁰ Ibidem, p. 98.

⁴¹ Ibidem, p. 135.

relações mais seguras, passando a ser regidos especificamente pela legislação civil e recebendo, em contraposição, benefícios fiscais e previdenciários.

Além dessas reformas legislativas, foram implantadas pelos próprios empresários mecanismos de relativização das normas trabalhistas a partir de novos padrões de normas regulamentares das relações laborais, a exemplo da “CLT FLEX” e do “Trabalhador JANUS”, conforme explica Nelson Manrich. Segundo o autor, na contratação através da modalidade “CLT FLEX”, o trabalhador recebe apenas cerca de 30% a 70% da sua remuneração sob a forma de salário, enquanto o restante dos valores são pagos em forma de salário *in natura*, nos termos do art. 458, §2º da CLT⁴². As verbas trabalhistas são recolhidas apenas com base no valor registrado na carteira de trabalho em forma de salário, de modo que reduz para o tomador dos serviços os custos com esse trabalhador, que em sua maioria está ligado às áreas tecnológicas.

No sistema do “Trabalhador JANUS”, “ao mesmo tempo em que é empregado, registrado pelo salário mais baixo, também se apresenta como autônomo, viabilizando a redução de impostos e encargos incidentes sobre a parcela restante, geralmente a mais significativa”⁴³.

Note-se que todas essas reformas acabam atingindo o trabalhador direta ou indiretamente, pois, seja a reforma trabalhista que visa dismantelar as garantias e os direitos eminentemente trabalhistas, seja a reforma tributária para diminuição dos encargos sociais referentes ao trabalho ou as mudanças propostas em termos ambientais e de infraestrutura que estão diretamente vinculadas ao ambiente de trabalho e, conseqüentemente, à saúde física e psicológica do trabalhador, todas essas proposições estão intrinsecamente atreladas ao indivíduo que trabalha.

Logo, para que o debate e a participação democrática sejam realmente alcançados deve haver representatividade das forças sociais, principalmente dos trabalhadores, verdadeiros produtores e motores do crescimento econômico e principal alvo do desenvolvimento, já que são, antes de tudo, cidadãos.

O trabalho nesse contexto mercadológico é precarizado e intensificado, as relações jurídicas que surgem entre trabalhador e tomador de serviços são de fontes

⁴² MANRICH, Nelson. MANRICH, Nelson. **Autonomia, parassubordinação e subordinação**: os diversos níveis de proteção do trabalhador e do teletrabalhador. Disponível em: <http://www.mackenzie.br/fileadmin/Graduacao/FDir/Artigos/nelson_manrich.pdf.> Acesso em: 30 jul. 2012, p. 13.

⁴³ Ibidem, p. 14.

outras que não a relação de emprego – protegida pelo Direito do Trabalho –, quer dizer, as relações firmadas são efêmeras e intensas, não têm solidez, podem ser desfeitas a qualquer tempo sem nenhuma garantia para o trabalhador em termos trabalhistas e previdenciários. São, na verdade, nada mais que uma espécie de “prestadores de serviços” sem qualquer proteção laboral.

A redução da mão de obra nas empresas pela introdução das máquinas mais velozes e do próprio processo de gestão de pessoal propicia a contratação precária de trabalhadores, uma vez que cabe a estes escolherem entre o desemprego e o trabalho precário, entre o desemprego e a deterioração nas condições de seu trabalho. Assim, tendo em vista que o fim imediato daquele que trabalha é o salário, o trabalhador acaba por aceitar as condições impostas pelo capital na oferta de trabalhos precários para a satisfação de suas necessidades.

O capital desponta como ator principal na sociedade global, no entanto, não se pode afirmar que o seu contraponto, o trabalho, perdeu o caráter central na análise das relações sociais. O trabalho ainda é o elemento central criador de mais valia e a redução dos seus custos “expressa a expansão das múltiplas formas de exploração do trabalho, dos mais qualificados aos mais desqualificados, dos mais formalizados (cada vez em menor número) aos mais informalizados que se ampliam em todo o mundo”⁴⁴.

Assim, surge, nos dizeres de Ricardo Antunes, uma nova morfologia do trabalho, quer dizer, uma nova classe trabalhadora, bastante heterogênea, que compreende não só os trabalhadores assalariados da indústria e do setor serviços, mas também os trabalhadores rurais, incorporando os trabalhadores precários em todas as suas formas – terceirizados, subcontratados, a tempo parcial, informais –, além dos trabalhadores desempregados⁴⁵, devendo integrar ainda esse grupo os trabalhadores autônomos que vivem da venda de sua força de trabalho, muitas vezes em relações equiparadas aos precários.

Portanto, fica fácil constatar que no Brasil o trabalho sofreu, principalmente na década de 1990, um grande impacto das forças do mercado, melhor representada pelo interesse do empresariado. Assim, aqueles trabalhadores que foram dispensados em virtude da reorganização na estrutura empresarial, acabaram por se tornar “autônomos” e a ser contratados como tais, sem nenhum vínculo mais

⁴⁴ ANTUNES, Ricardo L. C. Op. cit., O caracol..., p. 97.

⁴⁵ Ibidem, p. 60-61.

duradouro, sem nenhum tipo de segurança, podendo ser dispensados a qualquer tempo sem nenhuma proteção por parte do Direito.

Diante dessa realidade, buscando analisar essa classe heterogênea lançada no mercado e tendo em vista conferir uma proteção mais adequada a esses trabalhadores, foi constituído pela Comissão Europeia um grupo multidisciplinar de especialistas, coordenado pelo jurista Alain Supiot, com o objetivo de tentar identificar o futuro das categorias fundantes do Direito do Trabalho na Europa. Esse estudo resultou no documento intitulado “Transformações do Trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa”, também conhecido como Relatório Supiot, e serve de parâmetro para o estudo das transformações ocorridas também no Brasil.

O Relatório Supiot foi o primeiro estudo encomendado pela Comissão Europeia. Após a sua publicação outros estudos foram realizados isoladamente pelos governos dos países europeus e ainda, por órgãos da própria Comissão Europeia, a exemplo do estudo empreendido pelo professor Adalberto Perulli para a própria Comissão e ainda, os estudos de Roberto Pedersini e Diego Colleto⁴⁶. Os pesquisadores contratados são da confiança dos governos contratantes e, normalmente, mais ou menos seguidores da ideologia desses governos, quer dizer, representam os interesses políticos e ideológicos desses países, que em sua maioria, são adeptos da ideologia neoliberal.

Nesse sentido, não são meros estudos e relatórios independentes da vontade dos governos contratantes, ao contrário, são mecanismos de afirmação e ratificação da ideologia predominante, que coloca o capital acima das questões sociais, entre elas, a laboral. Dessa forma, será empreendido um estudo sobre o mais conhecido desses relatórios, qual seja, o Relatório Supiot.

2.3 O RELATÓRIO SUPIOT

O Relatório Supiot surge das análises jurídicas, sociológicas, econômicas, políticas, culturais, das transformações do trabalho ocorridas no seio da sociedade, mais precisamente do rompimento da tradicional categoria de relação laboral existente no mercado de trabalho, individualizada pelo binômio subordinação-poder

⁴⁶ PERULLI, Adalberto. **Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment:** legal, social and economic aspects. Bruxelas, Comissão Europeia, 2003. Disponível em: <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2510&langId=en>>. Acesso em: 12 mar. 2012; e PEDERSINI, Roberto e COLLETO, Diego. **Self-employed workers:** industrial relations and working conditions. Dublin: European Foudation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.

diretivo. Essa relação laboral, característica do modelo fordista-taylorista e paradigma de proteção pelo Direito do Trabalho em grande parte do mundo, perde espaço para novas formas de trabalho, a exemplo do teletrabalho, sem significar, contudo o desaparecimento das formas antigas, refletindo também as alterações constantes no Direito do Trabalho em toda a Europa.

O estudo aponta que essas mudanças foram influenciadas por três fatores: a elevação do nível de competência e de qualificação; a crescente pressão da concorrência em virtude da abertura dos mercados; e a crescente aceleração das inovações técnicas, especialmente da informação e da comunicação⁴⁷. Esses fatores propiciaram o desenvolvimento de novos modelos de organização e regulação do trabalho, sem anular completamente as relações e características do modelo fordista anterior, passando a coexistir vários modelos de organização e regulação laboral, diferentes de país para país.

Assim, é fácil encontrar empresas atuando no mercado com uma base de trabalho hierarquizada e com trabalho fragmentário, ao mesmo tempo em que outras empresas utilizam a externalização da produção por meio da contratação de trabalhadores autônomos ou independentes, das subcontratações e dos contratos precários, representando uma tendência na comunidade europeia, que é encontrada em qualquer país capitalista inserido no mercado global, na busca de reduzir os custos da produção.

O relatório destaca que esse desmantelamento das estruturas trabalhista pode refletir duas dinâmicas diametralmente opostas. A primeira hipótese corresponderia a uma evidente fuga do âmbito de atuação do Direito do Trabalho, e a conseqüente busca de redução dos custos da produção, reduzindo o peso da mão de obra no custo total da produção. Por outro lado, em sentido estritamente contrário, a segunda hipótese representaria a tendência de inovação nos setores de elevado nível de qualificação, bem representado pelo setor de tecnologia da informação, correspondendo a estratégias de qualificação, inovação e capacitação dos trabalhadores⁴⁸.

Note-se, entretanto, que, de acordo com o filósofo André Gorz, o custo do trabalho é atualmente inferior a 15% do custo total da produção⁴⁹, evidenciando que

⁴⁷ SUPIOT, Alain et al. Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p.18.

⁴⁸ Ibidem, p. 19.

⁴⁹ GORZ, André. Op. cit., p. 12.

o discurso de redução de custo nada mais é do que um argumento falacioso para dismantelar as estruturas de proteção social dos trabalhadores, uma vez que essas tendências vêm atreladas a um discurso de desregulamentação da legislação laboral.

Assim, podem-se destacar três níveis, do ponto de vista jurídico, desse dismantelamento das estruturas laborais no mercado: a subcontratação do trabalho a empresas economicamente dependentes da contratante, representadas pela terceirização trabalhista e pela subcontratação empresarial; a evolução, reconstrução do critério da subordinação que caracteriza o contrato de trabalho; e a promoção do trabalho autônomo em relação ao trabalho assalariado, subordinado⁵⁰.

A crise do sistema fordista alavancada pela descentralização empresarial e redistribuição das atividades empresariais para outras empresas, seja para a realização de determinadas tarefas, seja para a contratação de mão de obra – terceirização trabalhista –, levou as empresas a concentrarem-se na sua atividade principal. Essa conjuntura, segundo os especialistas, trouxe duas categorias de problemas diferentes para o Direito do Trabalho: a terceirização fraudulenta, que consiste em interpor uma empresa de fachada entre o trabalhador e seu verdadeiro empregador; e a da verdadeira subcontratação empresarial, em que empresas de pequeno e médio porte dependem técnica ou economicamente da empresa principal⁵¹.

O relatório não faz uma distinção clara entre a terceirização trabalhista e a subcontratação empresarial – oportunamente diferenciadas no tópico anterior. Entretanto, deixa claro que o processo de subcontratação empresarial afeta diretamente os trabalhadores, que eram empregados da empresa principal e passaram a trabalhar para as empresas subcontratadas, submetendo-se por completo às novas condições de trabalho impostas pela empresa subcontratada, sua empregadora.

Os especialistas apontam que a questão futura no tocante à subcontratação, é a subcontratação em rede, onde várias empresas estariam inseridas em uma rede funcional ou territorial. Propõem que deva ser estabelecido um estatuto a regular as condições de trabalho nessa rede de maneira a conferir um tratamento mais

⁵⁰ SUPIOT, Alain et al. Op. cit., p. 19-20.

⁵¹ Ibidem, p. 41.

igualitário aos trabalhadores das várias empresas subcontratadas e da própria empresa principal⁵².

Assim, essa descentralização empresarial significou também uma mudança nas relações de poder dentro da própria empresa principal. Os trabalhadores já não são mais aqueles que simplesmente realizam as tarefas cotidianamente sob uma forte fiscalização do empregador. Atualmente exige-se do trabalhador que realize os seus serviços com uma certa autonomia e independência, já que a fiscalização passa a ser sobre o resultado final do produto.

Caso haja alguma falha, o empregador identifica exatamente em que fase do produto a falha ocorreu, conseguindo identificar até mesmo o trabalhador, surgindo daí uma nova dinâmica de fiscalização, qual seja, o próprio trabalhador deve se preocupar com o resultado do seu trabalho, avaliando as condições do produto ao repassá-lo para a fase seguinte. Ocorre, segundo os especialistas, a interiorização do constrangimento gerado pela fiscalização⁵³.

A subordinação estabelecida entre trabalhador e empregador oriunda da relação empregatícia ganha um peso maior, uma vez que o empregador alia a esse elemento o poder de manter ou não essa relação jurídica, ou seja, o poder de dar continuidade ou não à relação de emprego, em um cenário de forte desemprego e crescente precarização das condições de trabalho por meio da transferência de mão de obra para as pequenas e médias empresas subcontratadas. Os trabalhadores se sentem cada vez mais inseguros em seus postos de trabalho.

Há de se notar que o Direito do Trabalho surge para proteger os trabalhadores inseridos em uma relação onde a subordinação é o elemento central. A relação de emprego, dessa maneira, todos os trabalhadores que não se encaixam nos moldes atuais de configuração dessa relação estão fora do alcance da proteção laboral, ganhando destaque, assim, o aumento do número de trabalhadores considerados autônomos, que trabalham em situação de dependência perante a empresa contratante.

Diante dessas transformações, o relatório parte da hipótese de que a crise do emprego e as transformações da gestão conduziram a um movimento de revalorização do trabalho autônomo, caminho oposto ao percorrido com a

⁵² SUPIOT, Alain et al. Op. cit., p. 47.

⁵³ Ibidem, p. 54.

implantação fordista que culminou na retração do número de trabalhadores independentes frente ao número de trabalhadores assalariados, subordinados⁵⁴.

Esta hipótese de revalorização do trabalho autônomo em relação ao trabalho subordinado, ao final das investigações, não foi inteiramente validada, contudo demonstra-se um significativo aumento do número de trabalhadores atuando por conta própria no mercado de trabalho, associando esse crescimento ao “espírito empreendedor”. No Brasil, essa tendência é marcada como resposta à onda de desemprego, como saída da margem de exclusão e retorno ao mercado de trabalho.

As análises estatísticas apontam, na verdade, para uma estabilidade quantitativa e uma transformação qualitativa do trabalho autônomo na Europa “ao longo dos anos 90, aumentou a proporção de trabalhadores por conta própria na União Europeia”, e “a importância do trabalho por conta própria progrediu na proporção inversa da criação líquida de novos empregos”⁵⁵, principalmente no setor de serviços.

O incremento qualitativo e quantitativo do trabalho autônomo não está atrelado a uma qualificação convencional, assim, qualquer tipo de trabalho pode ser prestado por um trabalhador autônomo, tendo como princípio norteador a ideia de que a qualificação de trabalho independente, por conta própria, será conferida pela situação de fato, afastando as hipóteses de tentativa de fraudes acobertadas pelos “falsos autônomos”. O relatório destaca ainda, o risco de incentivar o trabalho autônomo, uma vez que pode afastar os trabalhadores de todo e qualquer aparato protecionista do Direito do Trabalho.

Nesse sentido, o relatório aponta que os “falsos autônomos” devem ser requalificados como empregados, enquanto os trabalhadores verdadeiramente autônomos devem ser agraciados com um estatuto específico que regulamente e garanta sua proteção social. O estudo assinala, então, o tratamento conferido pelos países europeus a esses trabalhadores independentes surgidos da reorganização da gestão, chamando atenção para os profissionais autônomos que dependem economicamente de um ou vários clientes, em uma situação de “semi-independência”⁵⁶.

⁵⁴ SUPIOT, Alain et al. Op. cit., p. 20.

⁵⁵ Ibidem, p. 21-22.

⁵⁶ Ibidem, p. 25.

Esses trabalhadores “semi-independentes”⁵⁷ são regulados das mais variadas formas, diferindo de país para país, no entanto, com um traço em comum, a submissão dessa relação de trabalho a algumas regras ou princípios do Direito do Trabalho. Há de ser ressaltado que alguns países ainda não conferem um tratamento específico a esses trabalhadores, identificando-os como simples autônomos, sem analisar profundamente as mudanças ocorridas no seio desse coletivo de trabalhadores.

A autonomia engloba desde trabalhadores autônomos capacitados até trabalhadores com baixa qualificação; há trabalhadores autônomos equiparados a empresários, que atuam com finalidade empresarial; os autônomos tradicionais, a exemplo dos artesãos; e ainda, os autônomos com alta ou baixa qualificação que não possuem uma cartela grande de clientes, trabalhando para um ou poucos clientes, dependendo economicamente de um deles, em virtude do volume de trabalho realizado e das condições por ele impostas.

Nesse cenário, o relatório analisa as fronteiras do assalariamento, da relação empregatícia e conseqüentemente da aplicação do Direito do Trabalho sob duas perspectivas antagônicas. A primeira consiste na restrição da aplicação do Direito do Trabalho a partir de uma redução do conceito de subordinação; e a segunda tendência consiste em alargar o âmbito de aplicação do Direito do Trabalho, recorrendo a outros critérios para além da subordinação jurídica⁵⁸.

Essa segunda proposta de alargamento do campo de incidência do Direito do Trabalho originou a exploração de duas vertentes. A primeira, busca no critério da dependência econômica a substituição da subordinação, protegendo todo aquele trabalhador independente de subordinação que esteja atrelada ao contratante, empregador, sob um vínculo de dependência econômica, englobando várias facetas dos trabalhadores que estão atualmente inseridos no mercado de trabalho.

O relatório destaca que na época dos estudos esse debate estava bastante avançado na Alemanha, que atualmente conta com um regulamento específico para

⁵⁷ Os trabalhadores intitulados “semi-independentes” pelo relatório, também são denominados de parassubordinados, autoempregados, autônomos economicamente dependentes, dependendo do país que se estiver analisando. No presente trabalho, serão utilizadas duas expressões, o trabalho parassubordinado referindo à nomenclatura italiana, e trabalho autônomo economicamente dependente, referindo-se à denominação espanhola, ambas significando o trabalho prestado com independência e autonomia, sob forte dependência econômica a um ou poucos clientes, como será estudado nos capítulos que seguem.

⁵⁸ ALAIN, Supiot et al. Op. cit., p. 35-36.

tratar dessas questões controvertidas dos trabalhadores que eles denominam de “equiparados a assalariados”.

A segunda vertente vislumbra na integração do trabalhador na empresa de outrem o critério a ser seguido em substituição da subordinação, ganhando destaque a doutrina espanhola que aponta o fato de o trabalhador laborar para outrem o principal elemento a ser averiguado na aplicação do Direito do Trabalho. Essa vertente sofre críticas, pois englobaria trabalhadores que atualmente são considerados verdadeiros autônomos, como os *freelances*.

Mesmo sendo criticada essa vertente ganha importância, tendo em vista que seria uma forma de se incluir no âmbito de proteção dos direitos sociais as novas formas de relação de trabalho surgidas a partir da nova estrutura empresarial, resguardando, assim, trabalhadores carentes de proteção e de segurança.

Por fim, o relatório assinala a diversidade dos tipos de contratos que regem a remuneração do trabalho, classificando-os e distinguindo-os em três categorias: os assalariados tradicionais, que trabalham com base em um contrato de trabalho em que a subordinação é essencial; outros contratos, que estipulam a realização de um trabalho em troca de uma remuneração; e os empresários a título individual. Identifica na segunda categoria a tendência de proliferação de contratos de “livre colaboração” sujeitos às mais diversas legislações, seja previdenciária, comercial, civil ou do trabalho, com potencial futuro de desenvolvimento⁵⁹.

Nesse sentido:

[...] conclui pela necessidade de ampliar a incidência do Direito do Trabalho, afirmando que é oportuno alargar, em determinadas circunstâncias, este campo de aplicação, por forma a incluir outros tipos de contratos de trabalho ou de relações profissionais. A perspectiva é, portanto, a de um direito comum do trabalho [...]⁶⁰.

Assim, a revalorização do trabalho autônomo chama atenção para o seu estudo, para as categorias inseridas nesse complexo heterogêneo de relações entre trabalhadores e empresas, ganhando destaque a análise do vínculo existente entre o autônomo que executa a sua atividade voltado à satisfação de um ou poucos clientes, integrando a sua atividade à dinâmica empresarial, de modo a criar uma

⁵⁹ SUPIOT, Alain et al. Op. cit., p. 47-48.

⁶⁰ Ibidem, p. 48.

relação única que vem se destacando no mundo ocidental, a relação parassubordinada.

Essa nova configuração será analisada nos capítulos que seguem, destacando-se a tentativa de encontrar a sua fronteira a partir do tradicional binômio autonomia x subordinação, que é a base da estrutura do Direito do Trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, aprofundando o estudo de seu conceito, características e delimitações, clareando as zonas cinzentas existentes na caracterização das atuais relações laborais.

3 O TRABALHO PARASSUBORDINADO: TENDÊNCIA DO TRABALHO AUTÔNOMO

No presente capítulo será analisado o trabalho parassubordinado, a partir de uma análise das relações subordinadas e autônomas, paradigma dualista que reina até hoje no Brasil, no que tange às relações de trabalho. O trabalho subordinado é o núcleo central da regulação interna voltada à proteção do trabalho, restando desprotegida grande parte das relações de trabalho que não se enquadram no conceito jurídico de relação de emprego, entre elas a relação de trabalho parassubordinado. Buscando compreender melhor esse tipo de trabalho, será empreendido no segundo tópico deste capítulo um estudo para a conceituação e caracterização do trabalho parassubordinado, apresentando os conceitos formulados na doutrina e na legislação italiana e espanhola, respectivamente.

Em seguida, é importante diferenciar e apresentar as semelhanças entre parassubordinação, autonomia e subordinação no contexto do ordenamento jurídico brasileiro, esclarecendo e ressaltando que o trabalho parassubordinado não se confunde com as relações de trabalho que visam mascarar uma verdadeira relação de trabalho subordinado, quer dizer, não se confunde com os “falsos autônomos”⁶¹. Por fim, tendo em vista apresentar um exemplo de trabalho de difícil enquadramento jurídico na tradicional equação subordinação x autonomia, será analisada a figura do teletrabalhador.

3.1 O PARADIGMA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: SUBORDINAÇÃO X AUTONOMIA

As relações de trabalho na história da humanidade são estruturadas segundo o modo de produção vigente em cada época. A configuração tradicionalmente conhecida e estudada no mundo acerca das relações de trabalho no modo de produção capitalista é a que propõe uma divisão binária das relações de trabalho, qual seja, aqueles que trabalham para outrem e os que trabalham por conta própria.

Corroborando essa visão dicotômica das relações de trabalho, outra divisão é comumente realizada para aferir os sujeitos que estão inseridos no âmbito subjetivo de aplicação do Direito do Trabalho, entendido como um conjunto de normas e

⁶¹O trabalho parassubordinado não se presta a encobrir verdadeiras relações de trabalho subordinado, nesse sentido, não se confunde com os “falsos autônomos” – que visam mascarar por trás do manto da autonomia, verdadeiros trabalhadores subordinados – como será analisado mais adiante no tópico 3.3 deste Capítulo.

princípios jurídicos que regem as relações entre capital e trabalho, tendo como sujeitos dessas relações os trabalhadores subordinados de um lado e, do outro, os empregadores⁶². Essa segunda divisão exclui do âmbito de aplicação do direito do trabalho os trabalhadores autônomos, ou seja, aqueles que não preenchem os requisitos necessários à qualificação de trabalhadores subordinados, empregados.

Desta feita, o Direito do Trabalho tem por objeto o trabalho subordinado, quer dizer, o trabalho prestado por pessoa física com subordinação ao tomador dos serviços. O ordenamento jurídico brasileiro elencou cinco elementos fático-jurídicos necessários à sua configuração, quais sejam: trabalho prestado por pessoa física, com personalidade, de maneira não eventual, com onerosidade e subordinação frente ao empregador⁶³.

Como é sabido, todos esses elementos devem estar presentes conjuntamente para a caracterização de um trabalho subordinado, também denominado de relação de emprego, no entanto, a nota primordial para diferenciar esse tipo de trabalho do outro grande grupo de relações laborais que engloba as mais diversas formas de trabalho autônomo é o elemento da subordinação.

Assim como no Brasil, o Direito do Trabalho em grande parte do mundo, em especial do mundo ocidental, foi estruturado em torno do conceito de trabalho juridicamente subordinado, pois considera que o trabalhador é parte hipossuficiente da relação contratual, merecendo, assim, um tratamento diferenciado, de maneira que as demais relações de trabalho acabam sendo regidas pelo Direito Civil, Comercial e em alguns casos envolvendo a Administração Pública, pelo Direito Administrativo, já que juridicamente as partes contratantes são consideradas formalmente iguais.

No entanto, essa divisão tradicional não enxerga que as relações envolvendo trabalhadores⁶⁴ sempre terão uma parte mais fraca que jamais terá o mesmo poder de decisão do tomador dos seus serviços, reclamando, assim, uma proteção

⁶² Essa vinculação do trabalho subordinado ao Direito do Trabalho se deve à implantação do sistema fordista e do desenvolvimento dos direitos sociais conquistados pelas lutas dos trabalhadores qualificados como assalariados, ou seja, sujeitos que trabalham por conta alheia, para outrem. Esses trabalhadores são apresentados como sujeitos juridicamente livres para escolherem para quem trabalhar, no entanto, subordinados ao poder de heterodireção do empregador.

⁶³ Conjugação dos artigos 2º e 3º da CLT.

⁶⁴ Esses trabalhadores que acabam sendo regidos por fontes outras que não o Direito do Trabalho e, para efeitos deste trabalho, se apresentam como figuras fundamentais serão melhor estudados e conceituados no item 2 do presente capítulo, quando será conceituado e caracterizado o trabalhador parassubordinado.

estendida de direitos laborais a todos aqueles que laboram e não são donos do capital.

A própria Organização Internacional do Trabalho (OIT) utiliza essa divisão dicotômica para classificar os tipos de relações envolvendo o trabalho humano, classificação esta baseada no critério da subordinação, de modo que a conceituação de trabalho autônomo se dá a partir de uma análise residual do conceito de subordinação. Nota-se, portanto, que a subordinação é o elemento utilizado no mundo, regra geral, para diferenciar as relações de emprego das relações de trabalho autônomo. É entendida como a sujeição do trabalhador às ordens e diretivas do empregador quanto à forma de realização da sua atividade, estabelecendo o tempo, o lugar e o modo de sua execução, bem como quanto ao controle e à disciplina das condutas dos trabalhadores dentro do seu âmbito organizativo.

Essa conceituação da subordinação pode ser inferida da legislação ou através da construção jurisprudencial. No Brasil, construiu-se um entendimento pautado na legislação, na doutrina e na jurisprudência, de modo que ao longo dos anos a sua interpretação foi sendo estendida ou reduzida de acordo com a realidade da conjuntura socioeconômica, no entanto, prevalece até hoje o entendimento tradicional que vincula a subordinação à heterodireção da relação empregatícia.

Na Europa, alguns países, a exemplo da Itália, Portugal e Espanha, estabeleceram legalmente uma definição jurídica de trabalho subordinado e de trabalho autônomo, ao passo que outros países (França, Alemanha e Reino Unido) deixaram a cargo dos tribunais a interpretação de indicadores e critérios estabelecidos pela jurisprudência para diferenciar essas modalidades de trabalho⁶⁵.

Na Itália, por exemplo, a jurisprudência tem entendido que a subordinação implica em heterodireção. Nesse sentido, a Suprema Corte afirma que a subordinação comporta a inserção do trabalhador de modo continuado e sistemático na organização da empresa para que alcance a sua finalidade produtiva, com a consequente sujeição ao poder organizativo, diretivo e disciplinar do empresário⁶⁶. Na Espanha, por sua vez, além da ideia de heterodireção, a subordinação é atrelada à ideia de alienidade ou alienação, de modo que é necessário observar que os frutos

⁶⁵ Cf. COMISSÃO DO EMPREGO E DOS ASSUNTOS SOCIAIS. **Estudo sobre o trabalho economicamente dependente/trabalho (quase-subordinado) realizado pelo Professor Adalberto Perulli**. Bruxelas: Parlamento Europeu, 2003, p. 6-7.

⁶⁶ GALANTINO, Luisa. **Diritto del lavoro**. Torino: G. Giappichelli, 2006, p. 5.

e resultados do trabalho da pessoa que labora pertencem ao tomador dos serviços, quer dizer, desde a sua origem o resultado do trabalho subordinado pertence à organização produtiva do empregador⁶⁷.

Para melhor entender quem são esses trabalhadores, muitos critérios e indícios são utilizados para aclarar os operadores jurídicos na identificação de que modalidade de trabalho está sendo desenvolvida pelo trabalhador, uma vez que a simples denominação contratual de trabalho subordinado ou autônomo por si só não é capaz de afastar a aplicação de normas mais favoráveis ao trabalhador, quer dizer, a aplicação de normas laborais.

Para determinar a existência ou não de uma relação de trabalho subordinado, a OIT esclarece que são utilizados vários fatores que variam de acordo com o país, são eles: o nível de subordinação – entendida enquanto sujeição aos poderes de direção; se o trabalho é prestado por conta de outra pessoa; se a prestação é desenvolvida a partir das instruções recebidas. Na falta de clareza desses fatores alguns ordenamentos jurídicos estabelecem outros indicadores a serem analisados, a exemplo do grau de inserção, integração do trabalhador na organização produtiva do empregador; da pesquisa acerca de quem supervisiona as condições de trabalho; quem fornece materiais e equipamentos de trabalho; e ainda, a forma da remuneração, sua periodicidade e sua proporção nos ingressos do trabalhador⁶⁸.

Assim, diante desses indícios, caso o trabalhador não se enquadre na definição de empregado, estará inserido, provavelmente, em uma relação de trabalho autônomo, pois, conforme dito anteriormente, o conceito de autonomia é evidenciado residualmente a partir da análise de critérios positivos acerca da subordinação.

Nesse sentido, contrapondo-se ao conceito e conteúdo da subordinação, pode-se afirmar que o trabalhador autônomo é aquele que exerce por conta própria atividade profissional remunerada, dirigindo o seu próprio trabalho, podendo utilizar ou não para desenvolver a sua atividade o trabalho alheio. Dispõe livremente dos

⁶⁷ GALLEGO, Francisco Javier Calvo. Los trabajadores autónomos dependientes: una primera aproximación. **Temas Laborales**, nº 81, p. 41-78, 2005, p. 43.

⁶⁸ A OIT indica que as expressões *factores* e *indicadores* não são sinônimos. Os fatores indicam elementos qualitativos utilizados para aferir a existência ou não de uma relação de emprego, ao passo que a expressão indicadores diz respeito às circunstâncias que podem contribuir para verificar, em cada caso concreto, a existência dos fatores supramencionados. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **La relación de trabajo**: quinto punto del orden del día. Informe V, Conferência Internacional del trabajo: 95ª reunión. Ginebra: ILO, 2006, p.8.

produtos ou resultados do seu trabalho, detendo os instrumentos necessários à sua realização, assumindo, para tanto, os riscos inerentes à sua atividade.

O conceito de trabalhador autônomo está inserido nas mais dispersas legislações existentes, ora na própria legislação trabalhista, afastando o seu âmbito de aplicação; ora na legislação previdenciária, civil ou comercial. No Brasil, a Lei n. 8.212/1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social, cuidou de conceituar simploriamente o trabalhador autônomo no artigo 12, V, “h”, como sendo “a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não”.

Esse conceito previdenciário engloba os trabalhadores autônomos – tradicionais autônomos representados pelos artesãos e comerciantes; os profissionais liberais (advogados, médicos, fisioterapeutas, engenheiros, entre outros); os autônomos especializados, qualificados, em profissões não regulamentadas, denominados de “novos autônomos”; e os autônomos sem especialização que atuam sem ajuda de auxiliares (ambulantes, pintores, pedreiros) –, os empresários e os equiparados a autônomos – são os trabalhadores que prestam serviços de natureza eventual a empresas, sem vínculo empregatício⁶⁹.

Os trabalhadores autônomos podem ser classificados a partir da utilização de critérios que aferirão a maior ou menor autonomia e independência desses trabalhadores, nesse sentido, os autores⁷⁰ apontam quatro critérios que conferem subsídio aos estudiosos na identificação do tipo de autônomo em análise, quais sejam: o investimento ou não de capital próprio; o grau de autonomia no mercado de trabalho; a responsabilidade e controle sobre o próprio trabalho; e a presença ou não de empregados. Percebe-se que a resposta negativa a alguns desses critérios aponta para uma realidade cada vez mais frequente: a utilização do trabalho formalmente autônomo que apresenta traços de dependência frente ao tomador dos serviços, essa dependência aferida em seu aspecto econômico, haja vista que, em se tratando de dependência jurídica, estar-se-á diante de um verdadeiro trabalhador subordinado.

Assim, a simples distinção entre trabalho autônomo e subordinado a partir de uma análise residual, não consegue esconder a grande diversidade de situação dos

⁶⁹ Essa classificação é decorrente da legislação previdenciária e de estudos realizados e apresentados por PEDERSINI, Roberto e COLLETO, Diego. Op. cit., p. 2.

⁷⁰ *Ibidem*, p. 15.

autônomos tanto em seu aspecto social como econômico, não podendo, dessa forma, serem todas tratadas da mesma maneira. As mudanças enfrentadas no mercado de trabalho em virtude da reestruturação produtiva evidenciaram as dificuldades enfrentadas por esses trabalhadores autônomos, principalmente dos “novos autônomos” que são expressões da recente desregulação do mercado de trabalho, em termos de proteção social, tendo como norte um trabalho cada vez mais decente.

O trabalho subordinado é o paradigma atual do que há de mais moderno em termos de proteção laboral, ou seja, é nesta modalidade de trabalho que é resguardado ao trabalhador, empregado, um complexo de direitos e garantias que visam concretizar e resguardar a sua dignidade, tendo em vista a busca de um trabalho cada vez mais digno, decente.

Essa estrutura protetiva está expressa internamente na Constituição Federal, na CLT e nas leis especiais esparsas, assim como, internacionalmente, nas Declarações e Convenções. Em contrapartida, aos demais trabalhadores não qualificados como empregados e caracterizados em sua maioria como trabalhadores atípicos, não há nenhuma garantia em termos trabalhistas de proteção à sua dignidade, ou seja, o fato de não serem alcançados pela subordinação, afasta uma variedade de trabalhadores da proteção social e da efetiva tutela de sua dignidade, conforme destaca Murilo Carvalho Sampaio Oliveira:

Fora da noção clássica de “subordinação jurídica”, estes trabalhadores dependentes integrantes desta atipicidade são excluídos da tutela legal da relação de emprego. Entretanto, a realidade desses dependentes desprotegidos repete o problema da excessiva exploração do trabalhador que culminou no surgimento do Direito do Trabalho, embora o faça mediante formas distintas da relação de trabalho subordinada clássica. [...] A desigualdade das partes nestas novas relações de trabalho persiste, ensejando a necessidade de um tratamento diferenciado e protetivo.⁷¹

Note-se, no entanto, que a expansão do setor de serviços e a revolução tecnológica produziram e favoreceram uma diversificação na classe produtora, o que conseqüentemente resultou em uma classe operária heterogênea, traduzida por formas de trabalho que englobam desde o emprego não registrado, o trabalho precário caracterizado pelas contratações à margem da regulação interna e o

⁷¹ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A resignificação da dependência econômica. **Revista Trabalhista Direito e Processo**, ano 10, n. 40, São Paulo: LTr, p. 128-147, fev. 2012, p. 129.

trabalho informal, característico dos pequenos autônomos e grupos familiares; com redução quantitativa e política do trabalho subordinado, diferentemente do que ocorreu com a revolução industrial no século XIX que produziu um sujeito social particularmente homogêneo, o trabalhador industrial subordinado à rígida estrutura do poder diretivo.

Portanto, conforme se averigua, a categoria de trabalhadores que se encontra em situações alheias à relação de emprego, entre elas, a dos autônomos, é bastante diversificada; ganhando relevo na configuração do mercado de trabalho, a figura do trabalhador que detém o conhecimento da produção e muitas vezes um alto grau de especialização em determinado setor daquela produção, o que o torna capaz de produzir um determinado resultado sem a ingerência direta e rigorosa que impera no trabalho subordinado. Atua de maneira prevalentemente pessoal, sem empregados, não para um público indeterminado, mas apenas para uma ou duas empresas, necessitando em muitas ocasiões de uma proteção específica. Este trabalhador é conhecido como trabalhador parassubordinado ou como, também é denominado, trabalhador autônomo economicamente dependente.

Assim, na tentativa de melhor entender os trabalhadores parassubordinados, proceder-se-á, no tópico a seguir, a sua conceituação, partindo da premissa exposta anteriormente, de que a extensão da proteção social a esses trabalhadores significa promoção da dignidade e conseqüentemente, promoção de um trabalho cada vez mais digno. Mas igualmente produtivo em termos econômicos.

3.2 CONCEITO DE TRABALHO PARASSUBORDINADO

O trabalho parassubordinado é fruto das estratégias empresariais de externalização da produção decorrentes da intensificação da globalização na década de 1970. O surgimento desse coletivo de trabalhadores tornou-se ponto comum em todo o mundo, no entanto, desde o início, esse processo chamou a atenção do legislador e dos estudiosos na Itália, pioneiros no estudo do tema, em virtude do crescente número de trabalhadores considerados autônomos que se encontravam em uma situação de dependência econômica frente ao tomador principal dos seus serviços. Desde então, outros países, a exemplo da Espanha, vêm desenvolvendo conceitos próprios com o fito de aprimorar o conceito e delimitar essa figura juridicamente. Nesse sentido, alguns elementos comuns podem ser utilizados para a

elaboração de um conceito que traduza esse sujeito social que busca uma identidade própria no plano jurídico⁷².

O trabalho parassubordinado, então, representa todas as relações de trabalho nas quais o trabalhador presta os seus serviços pessoalmente, desempenhando as suas atividades com autonomia e independência, utilizando os seus próprios meios e instrumentos de trabalho de maneira contínua, integrando-se na organização produtiva do tomador dos serviços. Essas relações de trabalho são marcadas por uma forte dependência econômica entre o trabalhador parassubordinado e o tomador de serviços, retratando a sua debilidade contratual e a consequente necessidade de uma proteção mais incisiva por parte do Direito.

Para Giuseppe Tarzia, essas relações consideradas parassubordinadas configuram um amplo setor de relações de trabalho, que desenvolvem atividades com independência e sem direção, quer dizer, subordinação ao empresário, inserindo-se na organização deste⁷³.

Na Espanha, o artigo 11 do Estatuto do Trabalho Autônomo define o trabalhador parassubordinado como aquele que desenvolve uma atividade econômica ou profissional a título lucrativo, de forma pessoal e habitual, predominantemente para uma pessoa física ou jurídica, denominada cliente, do qual depende economicamente por perceber dele ao menos 75% dos seus ingressos⁷⁴.

Deve-se ressaltar, no entanto, que alguns doutrinadores brasileiros, a exemplo de Otávio Pinto e Silva e Amauri César Alves, estipularam conceitos próprios com base na doutrina italiana, elencando como elementos caracterizadores dessa relação de colaboração a coordenação, a continuidade e o trabalho prevalentemente pessoal, evidenciando que a dependência econômica é um elemento intrínseco ao conceito de parassubordinação, nem sempre figurando expressamente em sua conceituação, ressaltando que, por mais que não esteja expresso em alguns conceitos, é a própria razão de ser da caracterização da parassubordinação.

⁷² No capítulo seguinte, o tema acerca do trabalho parassubordinado na Itália e na Espanha será aprofundado, servindo de base para uma compreensão mais geral do assunto.

⁷³ TARZIA, Giuseppe. **Manuale del processo del lavoro**. 5. ed. Milano: Giuffrè Editore, 2008, p.11.

⁷⁴ Artículo 11. Concepto y ámbito subjetivo. 1. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2.d) de la presente ley son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.

Assim, Otávio Pinto e Silva conceitua o trabalho parassubordinado como sendo “relações de trabalho de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais os tomadores de seus serviços, tudo conforme estipulado em contrato, visando colaborar para os fins do empreendimento”⁷⁵, enquanto Amauri César Alves entende que:

[...] a parassubordinação é uma espécie do gênero relação de trabalho – não é relação de emprego por faltar o elemento fático-jurídico da subordinação (clássica) - em que o trabalhador contratado desenvolve o seu labor com pessoalidade, de forma não eventual, em benefício e no interesse de um contratante que coordena a prestação laborativa, sendo aquele a parte hipossuficiente da relação trabalhista mantida.⁷⁶

Diante do conceito apresentado, alguns elementos devem ser reunidos simultaneamente para a configuração do trabalho parassubordinado, quais sejam: autonomia, pessoalidade, utilização dos próprios meios e instrumentos de trabalho, continuidade, integração na organização produtiva e dependência econômica. Para melhor compreensão do alcance e conteúdo do conceito de trabalho parassubordinado, esses elementos serão analisados separadamente.

O trabalho deve ser realizado com autonomia, quer dizer, com independência, sem a ingerência rígida e o controle presente nas relações de trabalho subordinado. O trabalho prestado com autonomia não se submete ao poder de direção do empregador que implica em direção quanto ao tempo, modo e lugar da execução do serviço. O parassubordinado, portanto, integra o grupo dos trabalhadores autônomos, contudo possui características específicas que traduzem a necessidade de uma proteção diferenciada por parte do ordenamento jurídico.

A atividade deve ser realizada pessoalmente pelo trabalhador parassubordinado, não podendo fazer uso de empregados contratados nem de subcontratações para realizar a atividade contratada. O trabalhador parassubordinado desempenha uma atividade produtiva e profissional a partir dos seus próprios esforços, afastando todas aquelas atividades empresariais mais complexas que resultem da utilização de capital, instrumentos ou outros meios

⁷⁵ SILVA, Otávio Pinto. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p.102.

⁷⁶ ALVES, Amauri Cesar. **Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista**. São Paulo: LTr, 2004, p. 91.

empresariais. O trabalhador parassubordinado não se apresenta no mercado como empresário capaz de competir e atuar livremente sob a égide das leis mercadológicas.

Alguns impasses podem ser encontrados na aferição dessa personalidade. O trabalhador que utiliza na execução das suas atividades a colaboração de outros sujeitos pode ser considerado parassubordinado? Esse questionamento é relevante na medida em que se aferirá que tipo de colaboração está em questão na realidade fática. O trabalhador pode sim fazer uso de colaboradores ou mero ajudantes, mas jamais empregados, ou seja, se para a realização da atividade se fizer necessário, eventualmente, a colaboração acessória de terceiros ou de familiares, isso por si só não desnaturará a figura do parassubordinado, uma vez que a realidade sociológica retrata a sua debilidade.

Outra questão de bastante relevo, diz respeito à constituição de empresa por parte do trabalhador. Em princípio, como foi dito em linhas anteriores, a constituição de pessoa jurídica ou de qualquer forma societária de empresa afasta a configuração da parassubordinação. No entanto, a realidade mostra que alguns trabalhadores parassubordinados são compelidos pelos próprios clientes a se organizarem em uma empresa legalmente constituída, com o fito de afastar qualquer responsabilização para com este trabalhador⁷⁷. Essa prática ilícita não é exclusividade do trabalho parassubordinado, também é bastante utilizada para encobrir verdadeira relação de emprego, como destaca Maurício Godinho Delgado:

Obviamente que a realidade concreta pode evidenciar a utilização simulatória da roupagem da pessoa jurídica para encobrir prestação efetiva de serviços por uma específica pessoa física, celebrando-se uma relação jurídica sem a indeterminação de caráter individual que tende a caracterizar a atuação de qualquer pessoa jurídica. Demonstrado, pelo exame concreto da situação examinada, que o serviço diz respeito apenas e tão-somente a uma pessoa física, surge o primeiro elemento fático-jurídico da relação empregatícia.⁷⁸

Note-se que neste caso é importante o papel fiscalizador do Estado para aferir se esse trabalhador continua executando as suas tarefas de maneira pessoal, sem a utilização de terceiros, apenas revestido juridicamente sob o manto de uma empresa individual, ou se realmente atua no mercado com todos os fins e

⁷⁷ Este entendimento é corroborado por GALLEGO, Francisco Calvo. Op. cit., p. 75; e por BARROSO, María de los Reyes Martínez. El trabajo autonomo económicamente dependiente: reflexiones a raíz del proyecto de ley del estatuto del trabajo autónomo. **AFDUDC**, n.11, p. 451-484, 2007, p. 479.

⁷⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 271.

instrumentos empresariais necessários para competir e alcançar os lucros desejados.

O caráter pessoal da prestação dos serviços do parassubordinado deve ser averiguado sob a égide do princípio da primazia da realidade, quer dizer, o fato por si só de haver uma empresa constituída não afasta a configuração do parassubordinado, uma vez que será a forma da prestação em si quem dirá se o trabalho está sendo prestado pessoalmente ou não.

O terceiro elemento a ser analisado revela que o trabalhador, além de atuar com autonomia e pessoalidade, deve utilizar para a realização de sua atividade os seus próprios meios e instrumentos de trabalho. Não poderá fazer uso dos instrumentos e da estrutura do cliente, pois se assim for descaracterizada estará a parassubordinação, assemelhando-se mais a um real subordinado do que a um perfeito autônomo. Uma das características marcantes do parassubordinado é justamente não depender dos materiais, instrumentos ou ferramentas do cliente, mas dispor de toda estrutura necessária para desenvolver a sua atividade e executar o que foi pactuado previamente.

A prestação dos serviços do parassubordinado deve ser contínua ou não eventual, prolongar-se no tempo por um único contrato ou por meio de contratos sucessivos. Esse prolongamento no tempo deve-se a uma necessidade intrínseca da cadeia produtiva do tomador dos serviços, afastando-se, assim, a continuidade em decorrência de necessidades meramente ocasionais. Isso significa que os contratos de obra de execução instantânea, bem como a efetivação de uma única obra que se prolongue no tempo, não são passíveis de configurar a parassubordinação. Essa duração no tempo é que permitirá falar de verdadeira dependência econômica, pois não se poderia atrelar um trabalhador a um tomador de serviços que o contratou para satisfazer uma necessidade meramente temporária. É necessário que a atividade do trabalhador se integre a uma necessidade duradoura da organização produtiva do tomador dos serviços.

A integração da atividade do trabalhador na organização produtiva se apresenta como o quinto elemento e revela o acordo existente entre as partes no intuito de coordenar as suas atividades. O tomador dos serviços deverá construir juntamente com o trabalhador um projeto a ser seguido, delimitando os seus aspectos, traços e detalhes necessários para a correta inserção no ciclo produtivo. Essa coordenação não pode ser utilizada pelo tomador como meio de interferência

nas atividades do trabalhador, quer dizer, não pode regular a prestação individual do trabalhador, pois, se assim for, estar-se-á frente a uma verdadeira relação de subordinação jurídica, e, portanto, inserida no âmbito de aplicação das normas trabalhistas.

Essa integração também pode ser denominada de coordenação e constitui o principal ponto de diferenciação entre o trabalho parassubordinado e o subordinado, mais caracterizado pelo poder diretivo inerente ao empregador. A coordenação indica a ligação funcional entre a atividade do prestador e a do tomador dos serviços, possibilitando que o trabalhador parassubordinado determine isoladamente nos limites do que foi pactuado, devido a sua autonomia, a modalidade de execução da prestação do serviço, sem a obrigação de estar à disposição do tomador e de seguir as suas ordens.

Isso não quer dizer que o tomador esteja completamente impedido de dirigir certas instruções ou regras de caráter geral relativas à realização da atividade. Na verdade, essas diretrizes não podem ser transformadas em medidas de controle e fiscalização da atividade do trabalhador, traços característicos da heterodireção presente no trabalho subordinado⁷⁹.

O último elemento a ser analisado é a dependência econômica. A conceituação da dependência econômica para fins de configurar a tipologia do trabalho parassubordinado apresenta fronteiras bastante imprecisas. Contudo, tendo em vista conferir um caráter mais objetivo a esse elemento, pode-se estipular, com base na experiência alemã e na espanhola, que a dependência econômica será identificada por meio do nível de rendas procedente de um número limitado de clientes. Ou seja, o trabalhador para ser considerado parassubordinado deve auferir cerca de 50% ou mais da sua renda de um único cliente, vinculando-se a este por meio da dependência econômica. Quer dizer, o trabalhador poderá executar as suas atividades para um ou poucos clientes, mas será dependente economicamente apenas de um, aquele com o qual mantém o volume principal e majoritário dos seus negócios, representado por 50% ou mais da sua renda.

⁷⁹ O que irá diferenciar a subordinação da coordenação é justamente a intensidade da direção do tomador dos serviços na atividade do prestador, quer dizer, quanto mais incisivas forem as ordens e o controle da prestação individual do trabalhador, mais tendente a ser caracterizada a subordinação. Quanto mais autônomo e independente for o trabalhador no tocante à prestação individual das suas atividades, mais próximo estará da coordenação e, conseqüentemente, da parassubordinação.

De acordo com Francisco Javier Calvo Gallego⁸⁰, não deveria existir uma rigidez na fixação de porcentagens ou na exigência de exclusividade. Entende que apesar dos problemas que pudesse gerar, deveria falar-se apenas de um número mínimo ou muito reduzido de clientes, deixando o campo aberto para uma interpretação mais flexível por parte do julgador, afastando assim, a tendência binária de inclusão e exclusão marcada pela objetivação do conceito de dependência econômica. Dessa maneira, caberia ao julgador na análise do caso concreto integrar o conceito jurídico de dependência econômica. Note-se que esse posicionamento traz em si implicações que geram insegurança jurídica, podendo levar a decisões arbitrárias contrárias à verdadeira intenção da instituição da parassubordinação enquanto terceiro gênero entre a autonomia e a subordinação.

A dependência econômica retrata a necessidade do ser humano de trabalhar, de se fazer presente no meio social através da sua força de trabalho para poder subsistir, dependendo exclusiva ou predominantemente da remuneração do trabalho prestado ao cliente principal. Essa dependência, portanto, não se confunde com a subordinação, caracterizada pela sujeição do trabalhador às determinações do empregador no tocante à melhor forma de executar suas atividades.

Resta evidente que a subordinação jurídica presente nas relações de emprego não se faz presente nas relações de trabalho parassubordinado. O liame que une o trabalhador ao cliente principal nas relações parassubordinadas é a dependência econômica presente entre os sujeitos e a sua disparidade contratual, já que na realidade prática o trabalhador não tem poder de barganha nem está em uma situação de paridade frente ao tomador dos serviços que atua enquanto empresário.

Todos os elementos analisados têm influência direta uns nos outros, com a dependência econômica não é diferente. A dependência econômica é o elemento que acaba por reduzir a autonomia funcional e a independência do trabalhador, já que terá de se adaptar e se acomodar às instruções gerais que partem do cliente, assim como terá que se integrar às suas linhas de produção, de maneira que terá mitigada a sua autonomia face à sua integração na organização empresarial.

Diante do exposto, necessário se faz a conjugação de todos esses elementos para a elaboração de um tipo legal que lhes confira juridicidade, deixando de ser

⁸⁰ GALLEGO, Francisco Javier Calvo. Op. cit., p. 75-76.

meros elementos fáticos, para se tornar elementos fático-jurídicos⁸¹. Note-se que esses elementos foram estipulados com base na análise do trabalho parassubordinado na Itália e na Espanha, trazendo elementos caracterizadores que pretendem conferir uma análise mais precisa e objetiva quanto ao âmbito de aplicação do conceito de parassubordinação.

Fica evidente, portanto, que os conceitos revelam a pluralidade de relações jurídicas que podem se enquadrar na tipologia de trabalho parassubordinado, uma vez que qualquer tipo de atividade pode ser desenvolvido no campo da parassubordinação, tanto quanto em regime de autonomia ou subordinação jurídica, já que o importante é a concreta modalidade de desenvolvimento dessa relação.

3.3 OS TRABALHADORES PARASSUBORDINADOS E SUA RELAÇÃO COM O DIREITO DO TRABALHO

Diante do que foi exposto até o presente momento, a concepção de trabalhadores parassubordinados parte do entendimento de que são antes de tudo autônomos, entretanto, por sua debilidade contratual e fática ante o cliente, tomador dos serviços, se encontram em uma posição de hipossuficiência que os aproxima do trabalhador subordinado. Nesse sentido, é necessário analisar alguns aspectos antes de enquadrar juridicamente esse coletivo de trabalhadores em alguma *fattispecie* específica já existente e, para tanto, empreender-se-á um estudo sobre os pontos de semelhança e de diferenciação entre o trabalho parassubordinado, o trabalho autônomo e o trabalho subordinado.

3.3.1 Distinções e similitudes entre as relações trabalhistas parassubordinadas e as de natureza autônoma

As relações de trabalho autônomas são marcadas pela independência do trabalhador que dirige e executa as suas atividades, assumindo os riscos do seu empreendimento e a obrigação de produzir um determinado resultado. A relação existente entre o trabalhador e o tomador dos serviços é marcada formalmente pela igualdade contratual e tende a se extinguir no exato momento da execução do que foi pactuado e teve por fim satisfazer uma necessidade eventual, momentânea do cliente. O trabalhador autônomo organiza a sua atividade com vistas ao crescimento

⁸¹ Os elementos fático-jurídicos nada mais são do que elementos existentes no mundo fático e que, devido a sua importância, são reconhecidos pelo ordenamento jurídico, conferindo-lhes os efeitos compatíveis.

do seu empreendimento, executando atividades para um número indeterminado de clientes.

Distinta, portanto, é a situação do trabalhador parassubordinado que presta os seus serviços pessoalmente, sem empregados, que assume a obrigação de executar vários resultados que se integram à organização da empresa cliente continuamente por meio da coordenação dos interesses de ambos os sujeitos contratantes, resultando na mitigação da independência desse trabalhador que se encontra sociologicamente em posição de dependência econômica frente ao cliente principal, retratando a fraqueza contratual e a hipossuficiência do trabalhador que possui apenas um ou dois clientes.

O trabalho parassubordinado apresenta semelhanças com o trabalho autônomo, uma vez que é a personificação de um coletivo específico de trabalhadores que atuam com autonomia. Ambas as formas de trabalho se traduzem na venda da sua força produtiva em troca de uma contraprestação do cliente, desenvolvendo, como regra geral, a sua atividade com pessoalidade, sem se submeter, no entanto, às regras de direção e controle presentes no trabalho subordinado. A prestação dos serviços se desenvolve com a utilização dos próprios instrumentos e materiais de trabalho dos prestadores, podendo se desenvolver no ambiente da empresa contratante ou fora deste.

Está claro, por conseguinte, que a parassubordinação vai além da autonomia em virtude da situação de debilidade contratual do trabalhador frente ao cliente principal tomador dos serviços, bem como diante da relação de cooperação existente entre os contratantes. Contudo essas diferenciações e similitudes não acontecem apenas em relação ao trabalho autônomo, mas também em relação ao trabalho subordinado.

3.3.2 Distinções e similitudes entre as relações de trabalho parassubordinadas e as subordinadas

As relações de trabalho subordinadas se caracterizam pela continuidade do trabalho prestado por uma pessoa física, pessoalmente, em troca de uma remuneração, integrada à organização produtiva empresarial e sob a sujeição das ordens do tomador acerca do modo de realização da prestação pactuada em contrato. Essa relação é marcada e caracterizada, primordialmente, pelo binômio subordinação jurídica-poder diretivo. O trabalho subordinado reinante a partir da

Revolução Industrial confere substrato para que o Direito do Trabalho surja e tutele marcadamente os trabalhadores inseridos na estrutura fabril fordista. Assim, a subordinação se torna a marca mundial da caracterização da relação de emprego tutelada pelo Direito do Trabalho.

A subordinação presente na relação de emprego deve ser analisada objetivamente e traduz-se na inserção das atividades do trabalhador na atividade empresarial, mediante a qual o trabalhador aceita a direção da prestação dos seus serviços quanto ao tempo, modo e lugar, ou seja, quanto às modalidades de sua prestação. É a integração do trabalhador na organização empresarial que acarreta na submissão do trabalhador às regras que exprimem o poder de direção do empregador. Não cabe, portanto, no conceito de subordinação, a visão subjetivista de sujeição pessoal do trabalhador aos comandos do empregador; ao contrário, a subordinação atua sobre o modo de realização da prestação e não diretamente sobre a pessoa do trabalhador, quer dizer, a atual configuração empresarial conta cada vez mais com trabalhadores livres e independentes dos comandos técnicos do empregador, de maneira que nas grandes empresas, devido à racionalização das funções, sua distribuição e a multifuncionalidade do trabalhador, a subordinação à ingerência do poder de direção como elemento de caracterização da relação de emprego é diluída, daí a necessidade de analisá-la sob o prisma objetivo, que visualiza a subordinação na inserção empresarial do obreiro.

É importante frisar, nesse sentido, que a subordinação atinge de maneiras diversas os empregados de uma mesma empresa, uma vez que existe em diferentes graus em razão da pessoalidade do trabalhador. Ou seja, pode ser estabelecida uma relação inversa entre a subordinação e o grau de pessoalidade na relação de emprego, assim, à medida que se tem um empregado de alto escalão, com alto grau de especialização, a subordinação diminui, haja vista as responsabilidades técnicas ou diretivas atribuídas a ele. Por outro lado, à razão que diminui o elemento da pessoalidade do trabalhador no âmbito empresarial, são menos relevantes suas qualidades e a sua identidade pessoal, o grau de subordinação aumenta, recaindo sobre esses trabalhadores de maneira incisiva as ordens oriundas do empregador.

Amauri Mascaro retrata esse fenômeno, apontando que a subordinação é nítida na base hierárquica da empresa, atenuando a sua incidência de acordo com o nível do trabalhador inserido na empresa. Aponta ainda que “quanto maior o número

e a irrefutabilidade jurídica das ordens de serviço, mais clara estará a subordinação. Quanto menor o número de ordens, mais obscura será”⁸².

Assim, em razão dessa dinâmica empresarial a visão subjetivista de sujeição do trabalhador ao poder de outrem, revelado pela dependência ou obediência de uma pessoa em relação às ordens de outrem, não é suficiente para caracterizar o trabalho subordinado, característico da relação de emprego. Devendo ser analisado outros critérios para a real aferição da subordinação, apesar dos julgadores estarem ainda hoje, bastante atrelados ao conceito mais subjetivista de subordinação.

Luisa Galantino destaca que a subordinação pode ser identificada como heterodireção da prestação, como inserção da prestação de trabalho na organização empresarial, pode ser identificada ainda, através da debilidade sócio-econômica do trabalhador e da alienação do resultado da sua prestação e, por fim, pode ser identificada como a prestação efetuada com continuidade sob a direção de outro sujeito, percebendo retribuição proporcional e suficiente pelo trabalho prestado⁸³.

Diante de todas essas teorias que tentam identificar a subordinação, Luisa Galantino acolhe a que aponta a inserção do trabalho na organização da empresa como a que melhor representa uma construção unitária do seu conceito, uma vez que alcança e atinge não apenas os trabalhadores que prestam os seus serviços dentro do estabelecimento da empresa, mas também os trabalhadores em domicílio⁸⁴ que têm os produtos objeto de seu trabalho, introduzidos no ciclo produtivo da atividade do empresário⁸⁵.

No Brasil, o legislador ainda está bastante apegado à visão da subordinação como identificação da heterodireção do empregador concretizada pelo controle e supervisão do trabalho do empregado. Esse é o posicionamento adotado ao tentar aprimorar e esclarecer a análise da subordinação nos casos de trabalho em domicílio e a distância. O legislador brasileiro em dezembro de 2011 promulgou a Lei 12.551 que alterou o artigo 6º da CLT, principalmente, o parágrafo único, passando a dispor que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle

⁸² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 27 ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2012, p. 165-166.

⁸³ GALANTINO, Luisa. Op. cit., p. 13.

⁸⁴ A noção de trabalho em domicílio como trabalho subordinado está expressa no art. 1º, §2º da Lei n. 877 de 1973 da Itália, que o considera “prodotti ogetto dell’attività produttiva dell’imprenditore committente”.

⁸⁵ GALANTINO, Luisa. Op. cit., p. 14.

e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Note-se que a nova redação desse parágrafo único, deixa claro que o legislador não considerou a integração da atividade do trabalhador na empresa como elemento identificador da subordinação, ao contrário, ficou preso à noção clássica, tradicional de subordinação que restringe o seu alcance ao elemento obediência-poder diretivo, retratando a visão subjetivista que considera a subordinação sob o prisma do poder de direção e do dever de obediência.

Apesar da nobre intenção do legislador em aclarar a configuração da relação de emprego nesses casos específicos, o legislador o fez a partir de critérios que reduzem o campo de incidência do direito do trabalho, haja vista alargamento ou a redução do conceito de subordinação acaba por influir no alcance da proteção juslaboral.

Há de ser ressaltado que esse movimento de redução do conceito de subordinação não ocorre apenas no processo de elaboração das leis, o Judiciário também mantém bastante arraigado em suas decisões essa visão restritiva da subordinação, excluindo da caracterização da relação de emprego as relações nas quais não há controle direto e efetivo por parte do empregador, tomador dos serviços, conforme se verifica do trecho de acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região abaixo transcrito:

Diante disso, apresenta-se como elemento caracterizador do contrato de trabalho e diferenciador do trabalho autônomo a subordinação jurídica. **Esta subordinação é caracterizada pela dependência do trabalhador em relação ao empregador, que lhe fiscaliza o trabalho, bem como o cumprimento de diretrizes e ordens emanadas da empresa.** (TRT 13ª Região. RO nº 0110400-06.2009.5.13.0026. Des. Vicente Vanderlei Nogueira de Brito. Pub. 21.06.2011). (Grifos nossos).

O trabalho parassubordinado, por sua vez, tem como nota característica a coordenação e a dependência econômica do trabalhador. Por meio da coordenação, o trabalhador, juntamente com o contratante tomador dos serviços, ordena o método e as condições em que a prestação deverá se desenvolver, quer dizer, ambos atuam na organização do projeto a ser seguido pelo trabalhador, cabendo a este, dentro de sua autonomia, determinar a melhor forma de executar a sua atividade, utilizando

suas próprias instalações, materiais e instrumentos com vistas a alcançar a realização do programa que foi pactuado.

A coordenação, portanto, não se confunde com a subordinação. Em ambas as situações há a inserção do trabalho nas atividades produtivas da empresa, contudo naquela, o trabalhador tem liberdade para atuar com maior independência, sem os rígidos controles e fiscalizações presentes na situação de subordinação. Nesta, o trabalhador se encontra inserido na estrutura da empresa, de maneira que a incidência da direção, do controle, da aplicação de sanções disciplinares são mais evidentes e diretas.

Por outro lado, apesar das diferenças, tanto o trabalhador subordinado quanto o parassubordinado precisam de tratamento e atenção por parte de uma regulação protetora frente à sua fraqueza contratual. As duas figuras possuem em comum o fato de o trabalho ser prestado com pessoalidade, desenvolvido de forma não eventual através da venda da força produtiva do trabalhador, recebendo uma contraprestação onerosa que se traduz no meio de subsistência do trabalhador.

Nesse sentido, resta claro que o trabalhador parassubordinado não se confunde com o trabalhador subordinado nem com o trabalhador autônomo, encontrando características que o situam em uma posição intermediária. Diante dessa realidade, cabe analisar especificamente a situação do parassubordinado.

3.3.3 O Trabalhador parassubordinado entre a autonomia e a subordinação

Diante do que foi exposto nos tópicos anteriores, constata-se que a parassubordinação não se confunde com a autonomia nem com a subordinação, mas possui pontos semelhantes aos dois institutos já consagrados pelo Direito. A parassubordinação é excluída da autonomia em decorrência da dependência econômica e da fragilidade contratual que imperam na contratação do trabalhador, ao passo que é excluída do âmbito da subordinação em virtude da maior independência desse trabalhador que coordena as suas atividades com as atividades da empresa cliente. A atual elasticidade que se possa querer conferir à subordinação, não enquadra a relação de dependência econômica existente entre o trabalhador parassubordinado e o cliente principal, pois se trata de elemento não jurídico, mas social-econômico.

Neste sentido, o trabalhador parassubordinado padece de uma inadequação jurídica, quer dizer, no atual cenário do ordenamento jurídico brasileiro não existe

instituto jurídico que abarque esta figura, situando-se em uma zona externa ao atual campo laboral. No entanto, deve ser registrado que se encontra em uma “fronteira externa lícita, abarcando a presença de boa parte das zonas grises da atual realidade social ou, ao menos, daquelas que lidam não com o trabalho gratuito ou os serviços sociais, mas com o trabalho autônomo”⁸⁶.

Essa realidade pode ser exemplificada pelo tratamento conferido aos representantes comerciais e os motoristas de caminhões transportadores, que se encontram excluídos da proteção juslaboral por atuarem com independência e em coordenação com os tomadores dos seus serviços, aproximando-se mais da autonomia no que se refere ao *modus operandi* de sua atividade e da subordinação no tocante à sua fragilidade contratual e à sua dependência econômica, constituindo parte do coletivo social que figura no âmbito dos trabalhadores parassubordinados.

O certo é que a aparição dos trabalhadores parassubordinados no campo social requer uma reposta do Direito e a categorização jurídica desse coletivo serviria para romper com o paradigma dual existente no âmbito trabalhista de inclusão laboral = proteção total e exclusão laboral = desproteção total, que tem caracterizado nosso ordenamento jurídico e o de grande parte do mundo. A possível inclusão dos trabalhadores parassubordinados como categoria jurídica específica aplicável a um grande número de trabalhadores supõe uma quebra dessa dicotomia, retratando a verdadeira intenção do Direito do Trabalho de conferir proteção aos trabalhadores que estão envolvidos em uma relação jurídica na qual há um verdadeiro desequilíbrio entre os fatores capital-trabalho.

Tendo em vista que o Direito do Trabalho surgiu para equilibrar a relação entre capital e trabalho, nada mais justo que se adapte e continue a equilibrar essa relação na nova conjuntura que se põe, onde os trabalhadores são utilizados como meras mercadorias descartáveis para redução dos custos com mão de obra através de vínculos precários e sem nenhuma proteção laboral. O que se quer não é a redução do atual campo de trabalho subordinado nem a equiparação da dependência econômica à subordinação, mas o reconhecimento legal do trabalho parassubordinado como figura pertencente à categoria própria, sem alterar a atual extensão do trabalho subordinado, que congrega tanto os trabalhadores mais

⁸⁶ No original: “[...] en La frontera externa lícita, abarcando una parte importante de las zonas grises de La actual realidad social, o, al menos, de aquellas que lidan no ya com el trabajo gratuito y los servicios sociales, sino com el trabajo autónomo.” GALLEGU, Francisco Javier Calvo. Op. cit., p. 56, tradução nossa.

dependentes a ordens e comandos quanto os mais independentes, com capacitação técnica e formação profissional, que reduzem essa relação de heterodireção na prestação dos seus serviços.

Nesse sentido, não se quer reduzir as fronteiras já existentes do trabalho subordinado, mas delimitar juridicamente um coletivo sociologicamente existente que se enquadra atualmente no campo dos autônomos, mas que possui características que os aproximam dos subordinados, já que são economicamente dependentes do tomador dos serviços e não têm estrutura suficiente para atuar como autônomos propriamente dito, com um número indeterminado de clientes.

Santoro-Passarelli⁸⁷ e Lorena Porto Vasconcelos⁸⁸ entendem que apesar da parassubordinação ter sido estruturada com o fito de proteger um coletivo de trabalhadores autônomos que requerem uma proteção mais efetiva, na prática acabou por ser utilizada como instrumento redutor do conceito de subordinação jurídica, voltando a ser interpretado pelos juristas, principalmente os julgadores, sob o prisma clássico, tradicional, que liga a ideia de subordinação à dependência às ordens do empregador, à heterodireção. Esse movimento não pode acontecer, a subordinação e a parassubordinação possuem limites e elementos objetivos que os diferenciam, não há necessidade de reduzir as fronteiras da subordinação para que a parassubordinação exista. Os trabalhadores subordinados devem continuar a ser protegidos em sua plenitude, sem redução da proteção que desfrutam atualmente.

Os parassubordinados, por sua vez, também não devem ser contratados com o intuito de encobrir as relações verdadeiramente existentes de trabalho subordinado, já que não se confundem com os “falsos autônomos”, que representam um grupo de trabalhadores, materialmente subordinados, mas, em virtude das práticas empresarias de redução de custos e de busca por maior flexibilidade, acabam por ser contratados através de vínculos precários, de natureza civil ou comercial, afastando pois, todas as garantias a que os trabalhadores realmente fazem jus, por estarem trabalhando como verdadeiros empregados.

Os conflitos envolvendo os “falsos autônomos” são recorrentes no Judiciário Trabalhista, de modo que se verifica na análise do caso concreto, a real modalidade de prestação dos serviços, quer dizer, o trabalho prestado por pessoa física, com

⁸⁷ SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. **Diritto dei lavori**. 2 ed. Torino: G. Giappichelli Editore, 2004.

⁸⁸ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009.

personalidade, de modo não eventual, com onerosidade e subordinação. Cabe ao julgador diante da realidade fática observar o princípio da primazia da realidade e analisar todo o conjunto probatório para chegar a uma decisão final.

Essas relações são muitas vezes travestidas formalmente com caráter civil ou comercial, no entanto deve ser lembrado que este documento não tem validade absoluta, devendo assim, socorrer-se o juiz à análise sistemática e holística de todos os fatos, para apurar a verdadeira natureza da relação existente entre as partes. Ou seja, mesmo que haja um contrato de natureza civil ou comercial não descaracteriza por si só a eventual natureza de prestação de trabalho subordinado, podendo o juiz negar valor ao contrato formal, com base no artigo 9º da CLT, que prevê: “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Sendo assim, o Judiciário pode, na medida do convencimento do juiz, determinar a nulidade de contrato que tenha por finalidade “desvirtuar, impedir ou fraudar” os preceitos de proteção aos trabalhadores contidos na CLT, desconsiderando, pois, eventuais documentos que pretendam excluir da proteção do Direito do Trabalho o trabalhador materialmente subordinado, sob o título de autônomo, ou melhor, de “falso autônomo”. É irrelevante, portanto, a denominação conferida ao contrato pactuado, pois o que verdadeiramente deve ser considerado é a autêntica modalidade de prestação do trabalho.

Nesse sentido, Calvo Gallego aponta que:

O autêntico critério distintivo entre o TRADE [trabalhador autônomo economicamente dependente] e o falso autônomo, como categorias certamente distintas, se encontraria no autêntico conteúdo da prestação do indivíduo, que em seu reflexo prático viria a demonstrar o conteúdo real do conjunto de obrigações deduzido do contrato. **Seria a presença ou a ausência neste da subordinação jurídica, sua falta de integração pessoal de forma dependente no âmbito de organização e direção do empresário, o que nos permitiria distinguir a fronteira entre um e outro suposto.**⁸⁹ (Grifos nossos).

Diante do exposto, os trabalhadores parassubordinados “estão em uma situação assimilável à dos subordinados, por sua dependência econômica, e seu

⁸⁹ No original: “El auténtico criterio distintivo entre el TRADE y el falso autónomo, como categorías ciertamente distintas, se encontraría en el auténtico contenido de la prestación del individuo, que en su plasmación práctica vendría a demostrar el contenido real del conjunto de obligaciones deducido del contrato. Sería la presencia o la ausencia en este de la subordinación y dirección del empresario, la que nos permitiría distinguir la frontera entre uno y otro supuesto.” GALLEGO, Francisco Javier Calvo. Op. cit., p. 59, tradução nossa.

submetimento ao poder de outrem, embora essa sujeição seja, sobretudo, econômica e externa à estrutura do contrato”⁹⁰. Para Miguel Rodriguez Piñero, o Direito do Trabalho ao excluir por critérios jurídicos formais o trabalho autônomo e, em consequência, o trabalho parassubordinado, deixando-o à mercê do livre jogo do mercado, não tem em conta a situação real de desigualdade e debilidade ante o empresário. O autor propõe uma comparação entre os trabalhadores autônomos hipossuficientes e os consumidores, destacando que estes, diante de sua vulnerabilidade, gozam de uma proteção especial que os profissionais parassubordinados não possuem, revelando, assim, a necessidade da superação dessa tradicional dicotomia, trabalho subordinado - trabalho autônomo, que envolve o Direito do Trabalho.

Nesse sentido, resta claro que o trabalhador parassubordinado encontra-se entre a autonomia e a subordinação, atuando com a independência dos autônomos, mas vinculando-se ao tomador dos serviços em uma situação de desigualdade e sob dependência econômica, assemelhando-se aos trabalhadores subordinados. Para melhor retratar essa situação, será analisada no tópico a seguir a figura do teletrabalhador.

3.4 O TELETRABALHO E A PARASSUBORDINAÇÃO

Os novos autônomos – trabalhadores qualificados, especializados, que ainda não têm a sua profissão regulamentada – ganharam destaque no mundo do trabalho a partir da década de 1980. O surgimento desses trabalhadores destaca que as regulações internas dos países não estão preparadas para acobertar as relações jurídicas existentes entre esses profissionais e os tomadores dos seus serviços, já que atuam, normalmente, com a independência característica dos autônomos, dependendo economicamente, na realidade diária, do cliente que os contrataram. Nesse sentido, a sua qualificação com base no paradigma dual subordinação-autonomia resta prejudicada, evidenciando que a natureza jurídica dessas relações poderá ser também, parassubordinada. Note-se, portanto, que independentemente da profissão ou do tipo de trabalho realizado, a natureza jurídica da relação existente

⁹⁰ No original: “[...] están en una situacin asimilable a la de los trabajadores subordinados, por su dependencia económica, y su sometimiento al poder de outro, aunque esa sujeción sea, sobre todo, económica y externa a la estructura del contrato.” RODRIGUEZ-PIÑERO, Miguel. La nueva dimensión del derecho del trabajo. In: BLANPAIN, Robert. **Changing industrial relations and modernisation of labour law: liber amicorum in honour of professor Marco Biagi**. Kluwer Law Internacional, 2003, p. 311, tradução nossa.

poderá ser subordinada, parassubordinada ou autônoma, em virtude do modo como a prestação é desenvolvida. Para exemplificar essa realidade, será analisada a figura do teletrabalhador.

O trabalho foi bastante atingido pelas inovações tecnológicas e pela expansão econômica mundial, especialmente no que diz respeito às inovações em informática e telecomunicações que reduziram as distâncias e as barreiras físicas entre as pessoas. Os deslocamentos tornam-se muitas vezes desnecessários, as pessoas podem se comunicar e transmitir dados, informações, produtos sem precisar se locomover. Tudo isso teve implicações na organização produtiva que, em atendimento às exigências do mercado, seguiram o modelo de descentralização e desconcentração das empresas, resultando na propagação e no ressurgimento do trabalho a distância, não nos moldes tradicionais do trabalho em domicílio ligado a atividades manuais de costura, por exemplo, mas atrelada a atividades intelectuais que requerem média ou alta qualificação, haja vista a utilização de instrumentos ligados à informática e telecomunicações, o teletrabalho.

A utilização de meios telemáticos pelos trabalhadores e empresas para o desenvolvimento de suas atividades longe da sede física empresarial, a partir da década de oitenta foi um fenômeno introduzido pelos administradores, como forma de viabilizar a realização e controle das tarefas em tempo real, a qualquer hora do dia ou da noite, sem que os trabalhadores tivessem que se deslocar de suas residências para o local de trabalho, facilitando e desobstruindo o tráfego dos grandes centros urbanos, bem como reduzindo os custos e aumentando a produtividade. As empresas também utilizam essa forma de trabalho para evitar que os funcionários altamente qualificados passem para empresas concorrentes, oferecendo, assim, a oportunidade de realizarem as suas tarefas em casa, a partir de terminais de computadores adequados.

No Brasil, o fenômeno do teletrabalho ainda é pouco estudado, tanto é assim, que não existem dados oficiais sobre o tema, dificultando a análise do seu real alcance. Os órgãos oficiais de pesquisa e colheita de dados não realizaram nenhum estudo sobre o teletrabalho, os dados apresentados pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) sobre esse fenômeno no Brasil leva em consideração dados gerais sobre o acesso dos brasileiros a computadores e a internet em 2008, apontando que no país existem cerca de 10,6 milhões de

teletrabalhadores, laborando por conta própria ou alheia, justificando o crescente estudo do tema⁹¹.

Sendo um fenômeno recente, o teletrabalho não possui uma conceituação uniforme, estando em constante processo de construção, no entanto, visando dar uma resposta à sociedade, a OIT definiu o teletrabalho como sendo “qualquer forma de trabalho a distância, realizada longe de uma oficina ou unidade de produção central possibilitada pelas novas tecnologias da comunicação e da informação”⁹², ou seja, o trabalho desenvolvido longe da sede empresarial mediante a utilização de meios tecnológicos para a transmissão dos resultados do trabalho, sem a necessidade de deslocamento do contingente de trabalhadores.

O teletrabalho pode ser compreendido de maneira mais abrangente como sendo “uma forma de organização e/ou de execução do trabalho que se utiliza da tecnologia da informação no âmbito de um contrato ou de uma relação de trabalho, onde a atividade laboral que poderia ser realizada no local da empresa é realizada fora de sua sede”⁹³, ou ainda, como afirma Paolo Pizzi mais diretamente, o teletrabalho é “utilizado para individualizar a execução da atividade laboral em forma telemática, em um lugar distante do local empresarial”⁹⁴.

O pioneiro no estudo desse fenômeno foi Jack Nilles, que, no final da década de setenta, utilizou o termo *telecommuting* para traduzir o processo de enviar o trabalho aos trabalhadores, ao invés de levar os trabalhadores ao local de trabalho. O autor diferencia o *telecommuting* do *telework*, utilizando este para se referir àqueles que utilizam o computador como instrumento de comunicação no local de trabalho, podendo desempenhar a sua atividade a partir de um local centralizado, da

⁹¹ Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br>>. A ausência de dados mais precisos prejudica o estudo desse fenômeno, pois dificulta a análise e o consequente enquadramento dessa forma de labor em uma determinada forma de prestação do serviço, ou seja, a sua caracterização em trabalho subordinado, autônomo ou parassubordinado.

⁹² No original: “[...] cualquier forma de trabajo a distancia, realizada lejos de una oficina o unidad de producción central y posibilitada por las nuevas tecnologías de la comunicación y la información”. Oficina Internacional del Trabajo. **Tecnología de la información: salvar la brecha digital**. Revista Trabajo, n.38, enero/feb. 2001, p.7, tradução nossa.

⁹³ No original: “[...] una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell’informazione nell’ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l’attività lavorativa, che potrebbe essere anche svolta nei locali dell’impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.” BIAGI, Marco; TIRABOSCHI, Michele. **Istituzioni di diritto del lavoro**. Milano: Giufre Editore, 2007, p. 204, tradução nossa.

⁹⁴ No original: “[...] è utilizzato per individuare lo svolgimento dell’attività lavorativa in forma telematica, in luogo distante dai locali aziendali.” PIZZI, Paolo. Il telelavoro nella contrattazione collettiva. In: SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. **Flessibilità e diritto del lavoro**. v. III. Torino: G. Giappichelli Editore, 1997, p. 235, tradução nossa.

mesma forma que pode realizar o seu trabalho a partir da descentralização, ao passo que o *telecommuting* implica necessariamente em descentralização⁹⁵.

Dessa forma, para efeitos deste estudo, o teletrabalhador é aquele que pode trabalhar tanto em telecentros, como em domicílio ou sem um lugar definido para realizar o seu trabalho, estes últimos mais sujeitos a serem caracterizados como parassubordinados, tendo em vista que muitas vezes são considerados autônomos por não terem a sua atividade fiscalizada em um vínculo mais próximo com a empresa.

Os elementos necessários para a caracterização do teletrabalho, na verdade, diferem de autor para autor, não são pacíficos, mas, regra geral, possuem três matrizes: a distância, o uso de meios telemáticos e o trabalho prestado sem a presença do trabalhador na empresa, dificultando o seu controle e fiscalização. Assim, adotando o posicionamento de Denise Fincato, para se caracterizar o teletrabalho são necessários três elementos: que o trabalho seja realizado fora do espaço físico da empresa; que as tarefas desempenhadas pelo trabalhador sejam desenvolvidas através do uso de tecnologia da informação e comunicação; e, por fim, o empregador deve estar organizado para agregar na sua estrutura o trabalhador que presta serviços a distância, sem possibilidade de controle direto e pessoal⁹⁶.

Ivani Contini Bramante, por sua vez, apresenta outros elementos caracterizadores do teletrabalho, diferenciando-o da tradicional modalidade de prestação de serviços executada dentro da sede da empresa, apontando diferenças de ordens:

[...] topográfica; físico-pessoal; técnica quanto aos instrumentos de trabalho; temporal quanto ao horário e jornada de trabalho. Portanto, os elementos que o caracterizam são: a distância, a não presencialidade, a prevalência do uso dos equipamentos telemáticos, o horário flexível.⁹⁷

⁹⁵ NILLES, Jack M. Teleworking from home. In: FORESTER, Tom (coord.). **The information technology revolution**. USA: MIT Press, 1986, p. 202.

⁹⁶ FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: aproximações epistemológicas. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**, n. 31. Porto Alegre: Magister, jul./ago. 2009, p. 80. Ver também, CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; e JORGE NETO, Francisco Ferreira. O fenômeno do teletrabalho: uma abordagem jurídica trabalhista. **Justiça do Trabalho**, n. 337. Porto Alegre: HS Editora, jan. 2012, p.17.

⁹⁷ BRAMANTE, Ivani Contini. Teletrabalho: teledireção, telessubordinação e teledisposição. **Revista LTr**, v.76, n.04. São Paulo, 391-412, abr. 2012, p. 395.

O teletrabalho pode ser desenvolvido sob três modalidades, a depender do local, do tempo e da forma como a comunicação é feita entre o teletrabalhador e a empresa tomadora dos serviços. No que diz respeito ao local onde o teletrabalho é realizado, este pode ser classificado em: teletrabalho em domicílio, teletrabalho em telecentros, teletrabalho nômade e teletrabalho transnacional.

O teletrabalho em domicílio corresponde ao trabalho prestado pelo teletrabalhador em sua residência ou em outro local por ele escolhido, sem, contudo, confundir-se com o tradicional trabalho em domicílio ligado aos trabalhos manuais artesanais sem utilização de meios telemáticos. Note-se que, diante da utilização cada vez mais frequente de equipamentos tecnológicos ligados à informática e às telecomunicações, há uma prevalência do trabalho imaterial, intelectual, entretanto o conteúdo material da prestação dos serviços não é determinante na caracterização do teletrabalho, pois este comporta desde tarefas mecânicas e simples, até tarefas mais complexas que exigem um alto grau de qualificação.

O teletrabalho pode ser prestado em telecentros, um espaço estruturado com equipamentos e todo aparato instrumental necessário ao bom desempenho das atividades do teletrabalhador, pertencente ou não à própria empresa. O teletrabalhador que labora em telecentros evita o deslocamento até a sede da empresa, deslocando-se, apenas, até o telecentro, que, regra geral, é mais próximo da sua residência.

O teletrabalho nômade, por sua vez, é desenvolvido em qualquer lugar, ou seja, não há um ponto fixo de referência, um local estruturado para a sua realização. Por fim, o teletrabalho transnacional, refere-se aos serviços prestados por trabalhadores situados em qualquer parte do mundo, com trocas de informações, programação e análise de sistemas, elaboração de projetos em conjunto, utilizando mão de obra barata e qualificada para a execução desses serviços.

Essas modalidades de teletrabalho podem ser desenvolvidas integralmente longe da sede da empresa, nos locais acima citados, mas também podem ser realizadas parte longe da empresa, parte na sede empresarial, sem descaracterizar o teletrabalho. Nesse sentido, o teletrabalho pode ser permanente, quando o tempo gasto para realizar as atividades fora da empresa exceda a 90% do tempo trabalhado; ou suplementar, que ocorre quando o teletrabalho é frequente, mas não

diário, ao menos uma vez por semana, laborando nesses termos, parte na sede da empresa, parte longe dela⁹⁸.

A comunicação entre o teletrabalhador e a empresa tomadora dos serviços pode ocorrer *on-line* (interativo), *one way line* (unidirecional) e *off-line*⁹⁹. O teletrabalho *on-line*, interativo, se processa pela comunicação constante entre teletrabalhador e empresa, trocando informações, possibilitando o envio do trabalho e recebimento do resultado em tempo real, bem como permitindo a fiscalização e controle das tarefas atribuídas. Nessa forma de teletrabalho é possível não só o controle dos resultados, mas também o controle da jornada, registrando o tempo de trabalho, as pausas e erros, através de programas específicos instalados nos computadores.

O teletrabalho realizado unidirecionalmente, *one way line*, não permite o controle em tempo real nem a interatividade, havendo a conexão apenas para transmissão dos dados sem a possibilidade de comunicação em tempo real. O teletrabalho *off-line* também não permite a interação entre trabalhador e empresa, pois não há conexão informática constante com esta. A utilização de instrumentos de informática é voltada para a execução da tarefa e não para a transmissão do seu resultado, ou para a comunicação entre as partes, pois esta é feita pelas vias normais, quer dizer, pelo uso de telefone, correio, ou pessoalmente. Entretanto, Ivani Bramante entende que se o trabalho é prestado *off-line* não existe teletrabalho, pois este pressupõe conexão e comunicação *on-line* com a empresa¹⁰⁰.

Diante do exposto, o teletrabalho não deve ser confundido com o trabalho em domicílio, pois ambos são espécies do trabalho a distância, no entanto possuem características e particularidades próprias que requerem uma análise diferenciada, como bem assinala Lena Lavinas et al.:

O divisor de águas entre o tradicional trabalhador a domicílio e sua versão reatualizada, ao gosto das novas exigências da produção, reside precisamente no fato de o antigo ser um assalariado “disfarçado”, ao passo que o novo, por fortalecer a dimensão individual do trabalhador reitera a figura do trabalhador independente, autônomo, não inserido numa relação salarial. Sua

⁹⁸ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. O fenômeno do teletrabalho: uma abordagem jurídica trabalhista. **Justiça do Trabalho**, n. 337. Porto Alegre: HS Editora, jan. 2012, p.18.

⁹⁹ Essa classificação é apresentada por JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2003, p. 58; BRAMANTE, Ivani Contini. Op. cit., p. 398; e por FINCATO, Denise Pires. Op. cit., p. 84-85.

¹⁰⁰ BRAMANTE, Ivani Contini. Op. cit., p. 398.

condição é muito mais fruto de uma opção consciente, negociada, quando facultativa, do que uma imposição externa sem apelação.¹⁰¹

É evidente que o fato de o teletrabalhador laborar a distância, longe da sede empresarial, e ter um perfil de independência, por si só não afasta a proteção cabível na hipótese de configuração da relação de emprego do teletrabalhador, pois conforme foi analisado em linhas anteriores, o trabalho está, cada vez mais, sendo desenvolvido por pessoas mais independentes, onde a subordinação acaba por ser diluída e mitigada, sem, contudo, deixar de existir.

Ressalta-se, portanto, que o teletrabalhador na execução da sua atividade sempre estabelece uma relação com uma pessoa jurídica ou pessoa física que se beneficia dos frutos do seu trabalho e do qual recebe a sua remuneração. No entanto, deve-se registrar que o trabalho por conta alheia não é um elemento imprescindível para a caracterização do teletrabalho, pois este pode ser realizado por pessoa física, tanto por conta própria quanto por conta alheia, não estando vinculado a uma profissão específica. Assim, nem todo teletrabalhador é empregado, assim como não se pode imaginar que a independência característica dessa forma de trabalho leve sempre os teletrabalhadores para o campo da autonomia.

Neste sentido, o teletrabalhador pode prestar os seus serviços tanto de maneira subordinada, quanto autônoma ou parassubordinada¹⁰², pois, no teletrabalho, a auto-organização do teletrabalhador, cada vez mais independente e responsável, ganha destaque, assim como a sua capacidade de tomar decisões, solucionar problemas e gerir a partir de iniciativas próprias o seu trabalho. Assim, a tradicional heterodireção inerente ao trabalho subordinado acaba ficando mitigada, já que o trabalhador normalmente não terá jornada de trabalho fixa nem estará sob a fiscalização direta e pessoal do tomador dos serviços, atuando com liberdade e maior autonomia. Então, constata-se que o significado da subordinação nos moldes clássicos é insuficiente para diferenciar esse tipo de relação em subordinada, autônoma ou parassubordinada.

¹⁰¹ LAVINAS, Lena; SORJ, Bila; LINHARES, Leila; JORGE, Angela. **Trabalho a domicílio**: novas formas de contratação. Questões em desenvolvimento: documento de discussão 30. Genebra: Departamento de Políticas de Desenvolvimento da Organização Internacional do Trabalho, 1998, p. 5.

¹⁰² Esse entendimento é corroborado por BRAMANTE, Ivani Contini. Op. cit., p. 411.; JARDIM, Carla Carrara da Silva. Op. cit., p. 63-68.

A dificuldade em fiscalizar a prestação do serviço, bem como a independência inerente nesse tipo de trabalho, leva muitos a qualificarem os teletrabalhadores automaticamente como autônomos. É importante frisar que a ideia de teletrabalho não está vinculada necessariamente à noção de trabalho autônomo. O teletrabalhador pode ser autônomo, quando realizar sua atividade a partir de *softwares* próprios, de forma individual e sem conexão direta com a rede central da empresa, assumindo os riscos da atividade e prestando serviços para vários clientes.

Será subordinado quando presentes os requisitos expostos nos artigos 2º e 3º da CLT, corroborados pelo artigo 6º, *caput* e parágrafo único também da CLT, que apontam a indistinção entre o trabalho realizado dentro da sede empresarial daquele desenvolvido a distância da empresa, ressaltando que os “meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. O teletrabalhador subordinado está inserido na empresa de modo que o empregador fiscaliza e dirige a sua atividade ao mesmo tempo em que o teletrabalhador utiliza as informações da empresa através da sua ligação com o computador central da mesma, laborando na maioria das vezes no sistema *on-line*, permitindo total controle do trabalho por parte do empregador. Quer dizer, modifica-se apenas o lugar da prestação do serviço, mas não a natureza da relação que continua sendo subordinada.

Superando essa dicotomia clássica, é possível enquadrar o teletrabalho na parassubordinação, haja vista que o trabalhador concentra o conhecimento, o *know-how*, mitigando a subordinação nos moldes tradicionais, uma vez que a técnica passa a se concentrar nas mãos do trabalhador. O conhecimento e a independência do teletrabalhador também se refletem no fato do trabalhador possuir o maquinismo telemático necessário para prestar os serviços contratados, sem estar ligado diretamente à rede central da empresa, laborando no regime *off-line*, enquanto os empregados da organização empresarial estiverem trabalhando *on-line*. Contudo, apesar dessa independência, o teletrabalhador parassubordinado depende economicamente do tomador dos serviços, pois a carga de trabalho e a remuneração recebida pelo trabalho prestado impedem que o trabalhador forneça os seus serviços para outros tomadores.

Segundo Vera Regina Winter, os tribunais têm entendido que a propriedade dos sistemas de informática e de comunicação, bem como o fato do trabalhador laborar *on-line* ou *off-line* é que detectarão a presença ou não do vínculo de emprego¹⁰³. Entende-se, no entanto, que além desses requisitos, devem ser analisados os requisitos próprios da parassubordinação, ou seja, se o teletrabalhador presta os seus serviços pessoalmente, de maneira contínua, para um ou poucos clientes, a partir de uma organização própria do seu trabalho, integrando-se na organização do cliente em decorrência do resultado do seu trabalho, haja vista que é necessário que o direito do trabalho continue a proteger a parte hipossuficiente da relação, mesmo que não haja subordinação clássica, conforme afirma Amauri Cesar Alves:

Ora, se a matriz originária do Direito do Trabalho – fundada na subordinação clássica como elemento apto a determinar o ente a ser protegido por este ramo jurídico especial – não mais consegue sustentar uma série de relações do trabalho dependentes de tutela, é necessário repensá-la, sob pena de perda do sentido teleológico desta estrutura jurídica. [...] É necessário que ele continue a proteger a parte hipossuficiente da relação, ainda que não haja subordinação clássica.¹⁰⁴

Assim, entendendo que o teletrabalho também pode ser desenvolvido de maneira parassubordinada, Marcelo Ribeiro Uchôa entende que o teletrabalho será parassubordinado quando, apesar de o trabalhador ser contratado como autônomo desenvolva a sua atividade única e exclusivamente em função de uma empresa, da qual percebe remuneração para o seu sustento. Continua o autor afirmando que:

Vê-se configurada situação atípica em que para efeitos jurídicos o trabalhador é considerado como autônomo, enquanto que, no dia-a-dia, depende economicamente de uma só empresa, justamente da que lhe contratou. Há aí uma relação de parassubordinação, que assim deve ser reconhecida para efeitos de percepção de proteção do Direito Laboral.¹⁰⁵

Nesse diapasão, resta claro que a profissão ou o tipo de trabalho executado pelo trabalhador não são suficientes para determinar se um trabalho está sendo

¹⁰³ WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005, p. 94.

¹⁰⁴ ALVES, Amauri Cesar. Op. cit., p. 82.

¹⁰⁵ UCHÔA, Marcelo Ribeiro. Teletrabalho: vantagem ou dumping social? **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**, n. 31. Porto Alegre: Magister, p. 86-95, jul./ago. 2009, p. 88.

desenvolvido de maneira subordinada, autônoma ou parassubordinada. É o modo de realização dessas atividades que demonstrará a natureza jurídica do trabalho prestado, evidenciando o papel do trabalho parassubordinado como forma de inclusão do trabalhador em um campo de proteção social mais estruturado, capaz de conferir segurança jurídica e maior qualidade de vida aos trabalhadores no ambiente laboral.

Prosseguindo o estudo do trabalho parassubordinado, no capítulo a seguir será estudada, a partir do direito comparado italiano e espanhol, a realidade jurídica dessa modalidade de trabalho que vem ganhando espaço nos discursos e debates jurídicos.

4 A PARASSUBORDINAÇÃO NO DIREITO ESTRANGEIRO

O paradigma tradicional da qualificação das relações de trabalho, diante do exposto no capítulo anterior, não corresponde mais à realidade das relações laborais, de maneira que existe uma crescente “zona cinzenta” entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo que vem sendo preenchida pelo Direito estrangeiro, em especial pelo italiano e espanhol, a partir da teoria da parassubordinação, que trata de aproximar os trabalhadores ditos parassubordinados ao centro de proteção laboral encontrado nas relações de trabalho subordinado.

Assim, diante da necessidade de subsídios para tratar dessa realidade no Brasil, será analisado no presente capítulo, o tratamento jurídico conferido aos trabalhadores parassubordinados na Itália e aos trabalhadores autônomos economicamente dependentes na Espanha.

4.1 A PARASSUBORDINAÇÃO NA REALIDADE EUROPEIA

A existência de trabalhadores considerados parassubordinados em todo o mundo já é quase um consenso, haja vista que esses trabalhadores são frutos do novo modelo de gestão de pessoal introduzido nas empresas em decorrência da intensificação da globalização, da concorrência interna e internacional que tornaram mais acirradas as disputas pelo mercado de consumo. Essas disputas por mercado impuseram às empresas a necessidade de se reestruturarem e se adaptarem, influenciando bastante os rumos do mercado de trabalho, que se deparou com um novo coletivo de trabalhadores que se inseria no mercado através de vínculos precários, pois não se enquadravam completamente na caracterização da relação de emprego.

Alguns países europeus, entre eles Itália, Espanha, Alemanha e Portugal, possuem em seu ordenamento jurídico um tratamento diferenciado para proteção desses trabalhadores, de modo que não há um tratamento homogêneo, assim como não há consenso por parte da doutrina pátria de cada um deles acerca do melhor caminho a ser seguido para a real proteção desses trabalhadores.

De acordo com estudos promovidos pela Comissão Europeia, os países europeus possuem dificuldades em definir as linhas que devem ser seguidas para regulamentação dos trabalhadores parassubordinados ou economicamente

dependentes, verificando assim, quatro modelos adotados pelos países: a introdução de um novo *status* legal de emprego (Itália, Espanha, Portugal e Áustria); a extensão da proteção trabalhista pela intervenção legislativa (Alemanha, Bélgica e Grécia); jurisprudência (Noruega, Suécia e Reino Unido); e a introdução de uma “regulação flexível” através do diálogo social (Irlanda)¹⁰⁶.

Poucos países adotaram a introdução de um novo status legal de trabalho, por meio da individualização de novas formas de trabalho para limitar a área cinzenta entre a autonomia e o trabalho subordinado – entre eles, estão a Itália e a Espanha. A par dessa individualização, os sistemas legais não têm estendido aos parassubordinados proteção equivalente a dos trabalhadores subordinados, sendo bastante limitadas as garantias dispensadas àqueles trabalhadores, pois se tratam substancialmente da extensão dos regimes de proteção social, notadamente dos regimes de pensão, ressaltando os estudos comparados, que estas iniciativas são conduzidas em decorrência da “necessidade de aumentar as contribuições sociais a fim de melhorar a sustentabilidade orçamental dos regimes de seguridade social”¹⁰⁷.

A intervenção legislativa para extensão da proteção trabalhista aos parassubordinados é dirigida à redução da “área cinzenta” entre os trabalhadores subordinados e os autônomos. A forma mais usual é a presunção da existência da subordinação legal em certas relações a fim de proteger alguns grupos em particular. De acordo com os relatórios, a Alemanha é o principal exemplo desse modelo, já que estabeleceu, em 1999, no Ato para Promoção do Trabalho Por conta Própria (ou Autoemprego) uma lista com cinco critérios para aferir se o trabalhador seria considerado subordinado ou não – apenas para fins previdenciários –, devendo o mesmo comprovar ao menos três dos critérios elencados.

Os critérios estabelecidos pelo referido Ato de Promoção do Trabalho Independente são: o trabalhador não pode empregar outros trabalhadores que estejam sujeitos às obrigações de previdência social; o trabalhador geralmente trabalha apenas para um contratante; desempenha o mesmo trabalho que os empregados regulares do contratante; anteriormente a este trabalho, o trabalhador

¹⁰⁶ PEDERSINI, Roberto; COLETTI, Diego. Op. cit., p. 27.

¹⁰⁷ No original: “[...] is the need to increase social contributions to improve the budgetary sustainability of social security programmes [...]”. PEDERSINI, Roberto. **‘Economically dependent workers’, employment law and industrial relations**. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002. p.8. Disponível em: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/05/study/tn0205101s.htm>>. Acesso em: 12 mar. 2012, tradução nossa.

interessado realizou o mesmo serviço como empregado; e o trabalhador não ter iniciado nenhuma atividade empresarial¹⁰⁸. O legislador alemão priorizou uma análise aberta do caso concreto, possibilitando a maior inclusão de situações possíveis no campo da regulação social, protegendo um número abrangente de trabalhadores contratados através de contratos atípicos.

O modelo que utiliza a jurisprudência para identificar os trabalhadores parassubordinados, também chamado de *case law*, é marcado pela possibilidade aberta de incluir os trabalhadores que estão no meio do caminho entre a subordinação e a autonomia, no campo de proteção social dos subordinados – mais uma vez, destacando-se que a proteção estendida aos parassubordinados trata-se apenas de alguns pontos da matéria previdenciária. Tendo em vista a melhor avaliação acerca da natureza da relação, o Reino Unido identificou quatro critérios de análise: o controle – quem controla as tarefas, o modo, os recursos e o tempo?; a integração – quão integrado está o trabalhador na empresa?; a realidade econômica – onde se encontra o risco financeiro?; e a reciprocidade de obrigações – quais evidências existem de que se trata de subordinação formal para os termos do contrato? Este é o sistema mais importante para se aferir a real natureza da relação trabalhista, devendo estar presente em todos os modelos como instrumento acessório para identificação da relação em exame¹⁰⁹.

O último modelo elencado nos relatórios diz respeito à “regulação flexível” através do diálogo social – entre o Congresso de Sindicatos Irlandeses, a Confederação dos Empregadores e Empresas Irlandesas e dos Departamentos de assistência social, empresarial, comercial e de emprego, financeiro e de autoridades fiscais –, por meio do qual foi instituído um código prático sobre o status de emprego, onde é possível averiguar o tipo de relação existente.

Para melhor entender essas diferenças, será analisado o tratamento conferido aos parassubordinados na Itália e na Espanha, já que, apesar de tratarem o tema por meio da instituição de um novo status de trabalho, qual seja, o trabalho parassubordinado na Itália e o trabalho autônomo economicamente dependente na Espanha, optaram por diferentes caminhos no intuito de conferir uma proteção mínima a esse coletivo de trabalhadores excluídos até então da proteção laboral.

¹⁰⁸ PEDERSINI, Roberto; COLETTI, Diego. Op. cit., p. 17.

¹⁰⁹ PERULLI, Adalberto. Op. cit., Economically..., p. 25.

4.2 A PARASSUBORDINAÇÃO NA ITÁLIA

A teoria da parassubordinação surgiu na Itália, na década de 1970, como resposta às mudanças ocorridas no mercado de trabalho, provocadas pelo processo de reestruturação produtiva, impulsionado pela abertura dos mercados e pela intensificação da globalização. O Estado verificou um número crescente de trabalhadores que se encontravam à margem da proteção trabalhista em decorrência dos novos contornos implantados nas empresas em busca da diminuição de custos, por meio do enxugamento dos gastos com pessoal, reduzindo, assim, cargos e funções e, conseqüentemente, o número de trabalhadores contratados. Observou-se a redução considerável do número de trabalhadores subordinados, empregados, e o conseqüente aumento de trabalhadores autônomos. No entanto, entre os autônomos, percebeu-se a existência de um coletivo que, apesar de ser autônomo, era dependente economicamente de um ou poucos clientes, o que justificou a criação de um tipo normativo que conferisse uma proteção mínima a esses trabalhadores.

O governo italiano preocupava-se com o coletivo de trabalhadores antes mesmo de toda essa conjuntura se arquitetar. Conforme se depreende do primeiro conceito de parassubordinação existente no ordenamento italiano, inserido nos artigos 1º e 2º da Lei n. 741 de 1959, o governo detinha o poder de “assegurar uma disciplina econômica mínima e inderrogável a todos os trabalhadores pertencentes a uma mesma categoria”, desde que estas estivessem abrangidas por contratos coletivos que regulamentassem as relações de emprego, as relações de associação agrária, de arrendamento a produtor direto e as “relações de colaboração que se concretizem em prestação de obra continuada e coordenada”¹¹⁰. Estas últimas são um prenúncio do que viria a se tornar uma modalidade de prestação comum no seio social, anos depois.

¹¹⁰ Art.1º Il Governo è delegato ad emanare norme giuridiche, aventi forza di legge, al fine di assicurare minimi inderogabili di trattamento economico e normativo nei confronti di tutti gli appartenenti ad una medesima categoria. Nella emanazione delle norme il Governo dovrà uniformarsi a tutte le clausole dei singoli accordi economici e contratti collettivi, anche intercategoriale, stipulati dalle associazioni sindacali anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 2º. Le norme di cui all'articolo 1 dovranno essere emanate per tutte le categorie per le quali risultino stipulati accordi economici e contratti collettivi riguardanti una o più categorie per la disciplina dei rapporti di lavoro, dei rapporti di associazione agraria, di affitto a coltivatore diretto e dei rapporti di collaborazione che si concretino in prestazione d'opera continuativa e coordinata.

As relações de colaboração continuada e coordenada (co.co.co.) se multiplicaram no tempo e em relações jurídicas heterogêneas reguladas por leis civis, comerciais ou administrativas que não traduziam a real proteção necessária aos trabalhadores envolvidos nessas relações. O Estado mais uma vez em seu poder de legislar – e em razão da fragilidade desses trabalhadores frente às ondulações do mercado – estendeu aos trabalhadores parassubordinados a competência e o rito trabalhista aplicáveis aos empregados, trabalhadores subordinados.

Assim, a Lei n. 533 de 1973 reformou o Código de Processo Civil e estendeu a tutela processual trabalhista às demandas envolvendo: “relações de agência, de representação comercial e outras relações de colaboração que se concretizem em uma prestação de serviços/obra continuada e coordenada, prevalentemente pessoal, ainda que sem caráter subordinado”¹¹¹. Note-se que o legislador não denominou em nenhum momento essas relações como sendo parassubordinadas nem tampouco identificou uma *fattispecie stricto senso* capaz de produzir efeitos jurídicos próprios, mas congregou e identificou um coletivo de trabalhadores heterogêneos unidos pela sujeição econômico-social ao tomador dos serviços.

O trabalho de aprimorar a identificação dessas relações heterogêneas coube aos doutrinadores, em especial a Giuseppe Santoro-Passarelli que, em 1979, individualizou esse coletivo de trabalhadores e identificou expressamente em seu estudo o desequilíbrio contratual existente entre as partes envolvidas nessas relações, desenvolvendo uma caracterização na qual ressalta que a razão de ser da proteção diferenciada a estes trabalhadores é a situação de dependência econômica.

Mattia Persiani destaca que:

[...] a *fattispecie* é construída sobre – e se alimenta da – necessidade acentuada de proteção que também em tal caso a prestação do trabalho exige, necessidade subentendida devido à condição de

¹¹¹ O Código de Processo Civil Italiano prevê no artigo 409: Controversie individuali di lavoro. [1] Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a: [...] §3º. Rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale anche se non a carattere subordinato.

sujeito economicamente fraco do prestador do serviço ou de “subordinação econômica” do colaborador ao cliente.¹¹²

Por sua vez, Marco Biagi aponta que as relações heterogêneas de trabalho autônomo que traduzem a parassubordinação compartilham um vínculo de dependência econômica entre o trabalhador e o cliente, tomador dos serviços, sem, contudo, enquadrá-lo como elemento expresso da parassubordinação¹¹³.

Nesse sentido, a doutrina italiana majoritária entende que a dependência econômica não é um requisito expresso necessário à caracterização das relações de parassubordinação; apresenta-se não como elemento de definição do conteúdo da norma, mas na verdade, como a sua *ratio legis*. A jurisprudência italiana, seguindo este entendimento, restringe-se a analisar se no caso concreto estão presentes a continuidade, a coordenação e o caráter prevalentemente pessoal, ao invés de verificar a debilidade contratual do trabalhador ou de conferir relevância ao vínculo contratual que limita notavelmente a autonomia do prestador de serviços¹¹⁴.

Assim, a norma processual não indica uma *fattispecie* típica de trabalho, como é o trabalho subordinado; indica, apenas, a modalidade de execução da prestação de trabalho desenvolvida em uma série de relações que têm natureza e origem diversas. Em razão disso, continuam a ser aplicadas as disciplinas substanciais relativas ao tipo de relação desenvolvida, seja de natureza civil, comercial ou administrativa. O legislador processual não quis absorver tais relações na *fattispecie* do trabalho subordinado nem quis, por outro lado, conferir uma função antifraudulenta às falsas relações de autonomia. Ao contrário, a sua função precípua é conferir uma tutela processual mais célere e eficaz aos trabalhadores que não se enquadram na tipologia estabelecida do trabalho subordinado, mas que, devido às suas características, necessitam de uma proteção mais benéfica.

Posteriormente, a Lei n. 335 de 1995 estabeleceu uma contribuição previdenciária específica a esses trabalhadores e, no ano de 2000, a legislação tributária tratou de equiparar os parassubordinados aos subordinados no tocante à disciplina do imposto de renda, através da Lei n. 342 de 2000, já que anteriormente

¹¹² No original: “[...] la fattispecie è costruita sul – e si alimenta del – bisogno accentuato di protezione che anche in tal caso la fornitura di lavoro esige, bisogno sotteso alla condizione di soggetto economicamente debole del prestatore d’opera ovvero, di ‘subordinazione economica’ del collaboratore al committente.” PALLADINI, Attilio; VISONÀ, Stefano e VALENTINI, Vincenzo. Il lavoro parasubordinato o a progetto. In: PERSIANI, Mattia. **I nuovi contratti di lavoro**. Torino: UTET Giuridica, 2010, p. 127, tradução nossa.

¹¹³ BIAGI, Marco. Op. cit., p. 236.

¹¹⁴ SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. Op. cit., Diritto..., p. 287.

estavam compreendidos entre os autônomos. O legislador estabeleceu para as relações parassubordinadas uma específica contribuição previdenciária e um regime fiscal que assimila no artigo 50, §1º, “c” do Decreto do Presidente da República n. 917 de 1986 a renda dos trabalhadores subordinados à renda auferida pelos trabalhadores que prestam os seus serviços em uma relação na qual “a colaboração tem por objeto a prestação de atividade sem vínculo de subordinação a favor de um determinado sujeito no quadro de uma relação unitária e continuada sem emprego de meios organizativos e com retribuição periódica pré-estabelecida”¹¹⁵. Esse posicionamento foi adotado tendo em vista a obtenção de recursos para melhorar e incrementar o sistema financeiro do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS).

Nota-se, mais uma vez, que o legislador não elaborou uma *fattispecie* específica, trazendo ao ordenamento jurídico italiano apenas um terceiro conceito de trabalhador parassubordinado. No entanto, os três conceitos apresentados ao longo do tempo para disciplinar o trabalho parassubordinado, apesar de serem diferentes, possuem uma matriz comum, qual seja, o trabalho prestado em colaboração, de forma coordenada, com o tomador dos serviços e durante um período contínuo. Os demais elementos compreendidos nesses conceitos são complementares e conferem subsídios para que os doutrinadores, estudiosos, bem como os julgadores, possam construir um entendimento convergente acerca do real alcance dos mesmos.

Desse modo, a doutrina e a jurisprudência de maneira geral, indicam como elementos do trabalho parassubordinado: a continuidade, a coordenação e a prevalente pessoalidade. A continuidade revela que a relação existente entre as partes deve ter uma natureza contínua, não eventual, que se prolongue no tempo, referindo-se seja à execução de uma atividade, seja à repetição de várias obras, onde o resultado coligado gera um nexo de continuidade. Mariella Magnani destaca que:

Uma única prestação de trabalho satisfaz o requisito da continuidade, quando, pela sua execução, o devedor haja empregado um período considerável de tempo: um tempo que seja razoavelmente destinado

¹¹⁵ No original: “La collaborazione deve avere per oggetto la prestazione di attività senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita”, tradução nossa. Este artigo foi introduzido pelo artigo 34, §1º, “c-bis” da Lei n. 342 de 2000.

com exclusividade ao trabalho em prol da satisfação de um interesse do cliente.¹¹⁶

A fórmula adotada afasta, portanto, os contratos de execução instantânea e os de execução de uma única obra, mesmo que para a sua realização haja um prolongamento no tempo, bem como os contratos que venham a se prolongar no tempo em razão de causas não previstas e não previsíveis no momento da contratação.

A coordenação, segundo elemento a ser analisado, apresenta dificuldades interpretativas, contudo os doutrinadores o utilizam como ponto central da diferenciação do trabalho parassubordinado frente ao trabalho subordinado, uma vez que expressa a conexão funcional da atividade do prestador com a atividade do cliente, sem implicar, porém, em uma relação de heterodireção que caracteriza o trabalho subordinado. Essa conexão implica que a atividade do prestador se integre na atividade do cliente e não simplesmente que a sua destinação tenha por finalidade satisfazer um interesse desse cliente¹¹⁷.

Para Luisa Galantino, a prestação do trabalho parassubordinado deve se coordenar com a atividade do cliente de maneira funcional, atentando, por outro lado, que o trabalho subordinado é marcado, por sua vez, não só por um coligamento “funcional”, mas também “estrutural”, devendo integrar-se na organização produtiva do cliente com vistas à consecução da finalidade produtiva¹¹⁸. Nesse sentido, Giuseppe Santoro-Passarelli destaca que:

Enquanto o coligamento funcional no trabalho subordinado se realiza através do exercício do poder diretivo configurado como poder de conformação da prestação devida e poder de determinar a modalidade de execução da prestação do trabalho; no trabalho coordenado, tal coligamento se realiza apenas através do exercício do poder de conformação da prestação devida ou do pedido de cumprimento do que foi estipulado no contrato.¹¹⁹

¹¹⁶ No original: “[...] un'unica prestazione di lavoro soddisfa il requisito di continuità, quando per la sua esecuzione, il debitore si è impiegato un considerevole periodo di tempo: un tempo che sia ragionevolmente progettato esclusivamente per lavorare per la soddisfazione di interessi di un cliente.” MAGNANI, Mariella. **Diritto dei contratti di lavoro**. Milano: Giuffrè Editore, 2009. p. 30, tradução nossa.

¹¹⁷ PROIA, Giampiero. Reflexioni sulla nozione di coordinazione e sul rapporto tra il progetto, il programma e la fase. In: SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe; PELLACANI, Giuseppe (coord.). **Subordinazione e lavoro a progetto**. Torino: UTET, 2009, p.150.

¹¹⁸ GALANTINO, Luisa. Op. cit., p. 15.

¹¹⁹ No original: “Mentre il suddetto collegamento funzionale nel lavoro subordinato si realizza attraverso l'esercizio del potere direttivo configurato come potere di conformazione della

Essa diferença implica em maior autonomia por parte do trabalhador parassubordinado, que poderá determinar por si só a modalidade de execução da prestação dentro do que foi estipulado no contrato, sem obrigação de ficar à disposição do cliente e à espera de suas ordens. A forma como o trabalho será prestado pode ser ajustada ao decorrer do contrato, contanto que haja deliberação entre o trabalhador e o cliente no que tange aos ajustes que devem ser feitos para a melhor execução do que foi consensualmente acertado.

A coordenação, portanto, é o elemento que distingue o trabalho parassubordinado do trabalho autônomo e do trabalho subordinado, pois confere certa autonomia e liberdade ao trabalhador para desenvolver a sua atividade sem se sujeitar ao poder de direção do tomador dos serviços, como ocorre nas relações de trabalho subordinado, devendo apenas atuar de acordo com o que foi consensualmente estipulado para a integração de sua atividade à organização empresarial. Por outro lado, também não se confunde com o trabalho autônomo, já que neste o trabalhador é complementemente livre para escolher o modo, tempo e lugar de execução de sua atividade, limitando-se a executar o que foi pactuado no contrato, ou seja, não se sujeita ao poder de coordenação¹²⁰.

O último elemento diz respeito ao caráter prevalentemente pessoal da prestação dos serviços, quer dizer, o trabalhador deverá pessoalmente desempenhar a atividade, podendo valer-se de ajudantes para auxiliar a realização do trabalho, contanto que este auxílio seja limitado a pequenas tarefas complementares à atividade principal, que deve ser executada pessoalmente pelo trabalhador, daí o seu caráter prevalentemente pessoal. A jurisprudência italiana¹²¹ corrobora esse entendimento, ressaltando que o trabalhador pode se valer de colaboradores, no entanto, o juiz deverá valorar no caso concreto não só o número de colaboradores, mas também a natureza meramente auxiliar e secundária desses colaboradores no desenvolvimento do trabalho.

O caráter prevalentemente pessoal afasta da caracterização da parassubordinação aqueles trabalhadores que constituíram empresas, pois o fato de

prestazione dovuta e potere di determinare Le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa; nel lavoro coordinato, tale collegamento si realizza soltanto attraverso l'esercizio del potere di conformazione della prestazione dovuta o nella richiesta di adempimento dell'unica prestazione dedotta in contratto." SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. Op. cit., Diritto..., p. 285, tradução nossa.

¹²⁰ PALLADINI, Attilio; VISONÀ, Stefano e VALENTINI, Vincenzo. Op. cit., p. 168.

¹²¹ SANTORO-PASSARELLI. Giuseppe. Op. cit., Diritto..., p. 286.

se revestirem sob o manto de pessoas jurídicas afasta a possibilidade de haver a realização da atividade com caráter prevalentemente pessoal. Com a constituição de uma sociedade, a figura dos sócios não se confunde com a figura da empresa, pessoa jurídica, excluindo do campo da parassubordinação os trabalhadores que estejam vinculados a uma sociedade. Contudo, essa proibição não é absoluta. Segundo Otávio Pinto e Silva, “a existência de uma sociedade de fato ou de uma firma individual não são fatores que excluam, por si só, o requisito da pessoalidade do trabalho”¹²², uma vez que muitas das empresas constituídas por esses trabalhadores retratam a tentativa do tomador dos serviços de afastar qualquer tipo de responsabilização em relação àquele trabalhador.

Diante do exposto, resta claro que o coletivo de trabalhadores parassubordinados é bastante heterogêneo no tocante à formação profissional dos seus integrantes, desde os agentes e representantes comerciais até a vasta gama de trabalhadores que compreende as relações de colaboração. A jurisprudência identifica entre eles os consultores de marketing, de informática, gestores de postos de gasolina, administradores de condomínio, transportadores, motoboys, corretores da bolsa de valores, os profissionais intelectuais, entre os quais, professores, advogados, médicos, jornalistas, e outros profissionais liberais que atuam em coordenação com o cliente, de forma contínua e com caráter prevalentemente pessoal¹²³.

A estrutura legal que envolve os trabalhadores parassubordinados evidencia que a tutela em termos trabalhistas é meramente processual e em termos previdenciários é bastante reduzida (pensão, gravidez, tutela para evitar casos de doença e acidentes de trabalho e indenização quando estes ocorrerem). Contudo, tendo em vista uma maior proteção e aplicabilidade da parassubordinação, foi firmado por meio de negociação coletiva um Contrato Coletivo nacional, em 1998, com o fito de garantir patamares mínimos em termos trabalhistas às categorias desses trabalhadores que foram representadas por seus sindicatos¹²⁴. Há de se

¹²² SILVA, Otávio Pinto e. Op. cit., p. 109.

¹²³ PEDERSINI, Roberto. Op. cit., p. 16.

¹²⁴ O contrato coletivo foi firmado entre associações de empregadores representantes de empresas ligadas ao turismo, artesanato, pequenas empresas e empresa da área de telerrádio e os sindicatos representativos de algumas categorias de profissionais em situação de parassubordinação. CCNL 8 APRILE 1998 – Contratto collettivo nazionale per collaborazioni coordinate e continuative (CNAI, UCICT, UNAPI, ANILF, ANTI e CISAL, SAPE). 1. Il presente contratto collettivo nazionale disciplina in maniera unitaria, per tutto Il territorio nazionale, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a tempo indeterminato e a tempo determinato posti in

registrar, portanto, que esse contrato coletivo não é destinado a uma aplicação difusa e generalizada a todos os trabalhadores parassubordinados, mas tão somente àqueles pertencentes às categorias representadas pelos sindicatos envolvidos no referido contrato coletivo. O julgador, por outro lado, não está vinculado ao conteúdo do contrato coletivo, quer dizer, não está obrigado a qualificar uma relação de trabalho como sendo parassubordinado em razão do contrato firmado.

Mesmo diante dessa estrutura legal, o número de formas de trabalho atípicas cresceram na Itália; entre elas, o trabalho parassubordinado ganhou destaque. Adalberto Perulli destaca que há muita controvérsia entre os estudiosos quanto ao número de trabalhadores parassubordinados, chegando alguns a estimarem um número que supera os 2,8 milhões, enquanto dados do INPS apontam um total de 1.750.000 parassubordinados em atividade¹²⁵. Esse aumento demonstra a faceta multiforme da parassubordinação e a tendência de sua utilização desarrazoada na Itália, com o intuito do tomador dos serviços de fugir do trabalho subordinado e, conseqüentemente, de todas as suas responsabilidades.

Esse cenário retrata a necessidade de estabelecer um mínimo de regulação uniforme a todos os trabalhadores, sejam eles subordinados ou autônomos. Na tentativa de oferecer uma resposta à sociedade, o legislador aprovou o Decreto Legislativo n. 276 de 2003, com o intuito de racionalizar esta complexa matéria, instituindo o trabalho de colaboração a projeto.

A disciplina das relações de colaboração a projeto, através do Decreto Legislativo n. 276 de 2003, vislumbra reduzir o número de trabalhadores parassubordinados, reconduzindo ao campo das relações subordinadas grande parte daqueles trabalhadores, deslocando para o trabalho de colaboração a projeto apenas os colaboradores genuinamente autônomos, mitigando o abuso no uso das colaborações continuadas e coordenadas utilizadas para mascarar verdadeiras relações de subordinação.

essere dalle aziende o dalle cooperative, da enti o da organismi in genere. Disponível em: <<http://www.eryx.it/CCNLCoCoCo2.htm>> Acesso em: 19 mar. 2012.

¹²⁵ PERULLI, Adalberto. La regolazione del lavoro parasubordinato. In: PERULLI, Adalberto (coord.). **Le riforme del lavoro**: Dalla legge finanziaria 2007 al protocollo sul welfare. Matelica: Halley Editrice, p.137-159, 2007, p. 144.

O contrato de colaboração a projeto possui algumas diferenças frente ao tradicional trabalho parassubordinado conceituado no Código de Processo Civil Italiano, pois exige para a sua configuração que seja estipulado:

[...] um ou vários projetos ou programas de trabalho ou fase deste, determinado pelo contratante e gerido autonomamente pelo colaborador em função do resultado, respeitando a coordenação com a organização do cliente e independentemente do tempo empregado na execução da atividade laboral.¹²⁶

No entanto, a despeito de esse novo instrumento ter modificado bastante a antiga disciplina concentrada no Código de Processo Civil italiano, as relações de parassubordinação por ele disciplinadas continuam a existir e são por ele reguladas, haja vista que o legislador afastou do campo de aplicação das colaborações a projeto as relações parassubordinadas existentes em todo o setor da administração pública; as relações de trabalho não superiores a trinta dias no curso do ano com o mesmo cliente, salvo o que a contraprestação seja superior a € 5000 (cinco mil euros); as profissões intelectuais que para o seu exercício seja necessário a inscrição nos conselhos ou entidades profissionais apropriados; os participantes de órgãos de administração e controle de sociedade e os participantes de colegiados e comissões; os colaboradores de associações e sociedades esportivas amadoras; os trabalhadores aposentados por velhice e os trabalhadores sujeitos à transição ao novo regime por meio de acordos com os sindicatos das respectivas empresas por um prazo não superior a 24 meses da entrada em vigor do decreto legislativo. Ou seja, essas relações continuam a ser regidas e disciplinadas pelo CPC italiano e por todo o regime acima explicitado.

Assim, pode ser dito que o trabalho a projeto é uma espécie de trabalho autônomo inserida como uma subcategoria do trabalho parassubordinado, quer dizer, não se confunde com os trabalhadores parassubordinados que abrangem em seu conceito um campo bastante amplo de trabalhadores, representando, na verdade, uma parte desse rol de trabalhadores por meio de um contrato específico,

¹²⁶ Art. 61, §1º do Decreto Legislativo n.276 de 2003. “§1º. [...] a uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto Del coordinamento con l’organizzazione del committente e independentemente dal tempo impiegato per l’esecuzione della attività lavorativa”.

com características próprias e uma maior autonomia que os diferenciam dos demais trabalhadores colaboradores (co.co.co.)¹²⁷.

Entretanto, muitas críticas e dúvidas surgiram com a nova disciplina. Os estudiosos apontam que o Decreto Legislativo foi concebido como um instrumento que procurava eliminar as práticas fraudulentas de utilização do trabalho parassubordinado, no entanto destacam a divergência de opiniões acerca dos seus resultados. Luisa Galantino questiona o resultado do decreto legislativo, se ele realmente trouxe inovações benéficas e substanciais aos trabalhadores, já que o próprio legislador afastou do seu âmbito de aplicação várias relações que mereciam um tratamento diferenciado e outras relações que deveriam ser reconduzidas ao campo do trabalho subordinado, a exemplo das colaborações com entes da administração pública¹²⁸.

A proposta antifraudulenta do decreto legislativo ganhou mais destaque do que o regime protetivo inserido em seu corpo, de modo que o Estado “tem negligenciado seriamente em examinar a parassubordinação como fenômeno social muito mais complexo, rico e policêntrico, irredutível a uma lógica meramente fraudulenta e imprecisa”¹²⁹. Assim, o que deveria ser um instrumento de proteção mais aprimorado do trabalho parassubordinado foi reduzido, na prática, a uma função antifraudulenta meramente ilusória, com um fraco regime de proteção a esses trabalhadores, uma vez que se tem observado a mera recondução das antigas relações de colaboração coordenadas e continuadas para contratos de colaboração a projeto e não a sua recondução ao campo das relações subordinadas.

O simples fato de a empresa cliente elaborar um projeto, um programa ou uma fase destes conduz a antiga relação de colaboração coordenada e continuada à colaboração a projeto e, então, questiona-se se um projeto, programa ou fase destes, seria suficiente para afastar a utilização fraudulenta das relações parassubordinadas, pois como observa Adalberto Perulli:

¹²⁷ Cf. SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. Il lavoro a progetto. In: SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe; PELLACANI, Giuseppe (coord.). **Subordinazione e lavoro a progetto**. Torino: UTET, p. 5-42, 2009; e FERRARO, Giuseppe. Alla ricerca del lavoro a progetto. In: SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe; PELLACANI, Giuseppe (coord.). **Subordinazione e lavoro a progetto**. Torino: UTET, p. 53-66, 2009.

¹²⁸ GALANTINO, Luisa. Op. cit., p. 25-26.

¹²⁹ No original: “[...] há trascurato di prendere in seria considerazione la parasubordinazione come fenomeno sociale assai più complesso, ricco e policentrico, irriducibile ad una logica meramente fraudolenta ed elusiva.” PALLADINI, Attilio; VISONÀ, Stefano e VALENTINI, Vincenzo. Op. cit., p. 153-154, tradução nossa.

[...] é difícil pensar que a ‘recondução a um projeto/programa de trabalho ou fase deste’ seja um elemento suficiente para evitar o uso fraudulento das colaborações. A noção de projeto/programa/ fase de trabalho é tão ampla e com tamanha incerteza semântica que pode legitimar qualquer operação manipuladora.¹³⁰

Diante disso, a doutrina deixa claro que o projeto/programa ou fase de trabalho por si só não é um elemento capaz de elidir as fraudes e caracterizar o trabalho de colaboração a projeto; contudo, destaca que este elemento tem o papel de individualizar a atividade a ser prestada pelo trabalhador, esclarecendo Michele Tiraboschi, uma das idealizadoras do contrato de trabalho a projeto, que “o projeto consiste em uma atividade produtiva bem identificável e funcionalmente coligada a um resultado final”, enquanto o programa de trabalho ou fase deste “consistiria em uma atividade que não é diretamente reconduzida a um resultado final, mas somente a um resultado parcial destinado a ser integrado, tendo em vista um resultado final, a outro processamento e resultados parciais”¹³¹.

Santoro-Passarelli, por outro lado, rechaça essa diferenciação entre projeto e programa, que tem por fundamento a indicação de um resultado parcial ou total, afirmando que a diferenciação se pauta na possibilidade de repetição ou não, já que “o projeto, como delineamento de execução de uma atividade, sendo marcado pela especificidade, não deve ser reiterado”¹³², ao passo que o programa de trabalho:

[...] como enunciação detalhada [...] de uma linha de conduta a ser seguida, de objetivos que se tem como alvo e de meios com que se pretende alcançar, indica a reiteração periódica de uma prestação laborativa que pode resultar análoga aquela normalmente desenvolvida pelos empregados¹³³.

¹³⁰ No original: “[...] è difficile pensare che la ‘riconduzione ad un progetto/programma di lavoro o fase di esso’ sia elemento sufficiente per evitare un uso fraudolento delle collaborazioni. La nozioni di progetto/programma/fase di lavoro è talmente ampia e dall’incertezza semantica che può legittimare qualsivoglia operazione manipolatoria.” PERULLI, Adalberto. Op. cit., La regolazione..., p. 145, tradução nossa.

¹³¹ No original: “il ‘progetto’ consiste in una attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un risultato finale [...] Il programma di lavoro o la fase di esso consistono in un’attività cui non è direttamente riconducibile un risultato finale, ma solo un risultato parziale destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni e risultati parziali.” BIAGI, Marco e TIRABOSCHI, Michele. Op. cit., p. 241, tradução nossa.

¹³² No original: “[...] il progetto, come ideazione per l’esecuzione di un lavoro, essendo contrassegnato dalla specificità, non dovrebbe essere reiterabile.” SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. Op. cit., Diritto..., p. 302, tradução nossa.

¹³³ No original: “[...] il programma di lavoro come enunciazione particolareggiata, [...], di una línea di condotta da seguire, degli obbiettivi a cui si mira e dei mezzi con cui si intende raggiungerli indica la reiterazione anche periodica di una prestazione lavorativa che può risultare analoga a quelle normalmente svolte dai dipendenti, [...]”. Ibidem, p. 302, tradução nossa.

Giuseppe Ferraro, por sua vez, afirma que não está convencido da necessidade de uma diferenciação precisa entre projeto, programa de trabalho ou fase destes, pois “qualquer desarticulação conceitual elaborada dentro da fórmula legal acentua elementos de instabilidade e de contradições e alimenta contínuas incertezas operacionais, já amplamente imersas na experiência jurisprudencial”¹³⁴.

Assim, a definição em si do que vem a ser projeto, programa de trabalho ou fase deste, não é tão importante, pois é preciso que haja a individualização da atividade a ser realizada, a determinação por parte do cliente contratante em um documento que será chamado de projeto e anexado ao contrato, contendo as características da obra ou serviço que o trabalhador se obriga a realizar. Ou seja, o projeto não tem a função de descrever antecipadamente a modalidade e as condições de execução da prestação, mas estabelecer as características da obra/produto ou serviço a ser realizado, do resultado específico. E assim o é, pois o trabalhador colaborador gere autonomamente o projeto, tendo em vista a consecução do resultado final preestabelecido no contrato, observando apenas a coordenação com a organização empresarial.

O legislador estabeleceu ainda, no artigo 69¹³⁵ do Decreto, que as relações de colaboração continuadas e coordenadas instauradas sem a individualização de um projeto, programa ou fase deste são consideradas relações de trabalho subordinado por tempo indeterminado desde a data de sua constituição. A doutrina majoritária¹³⁶ entende que a norma traduz uma presunção absoluta de que as relações de colaboração coordenadas e continuadas sem projeto, programa ou fase deste, serão consideradas relações de trabalho subordinado, no entanto, a Circular Ministerial n.1 de 2004¹³⁷, propõe o entendimento de que este artigo traz apenas uma presunção relativa, conferindo ao tomador dos serviços a possibilidade de

¹³⁴ No original: “Qualsiasi disarticolazione concettuale elaborata all'interno della formula legale accentua gli elementi di instabilità e di contraddizione e alimenta continue incertezze operative, già ampiamente emerse nella esperienza giurisprudenziale.” FERRARO, Giuseppe. Op. cit., p. 58, tradução nossa.

¹³⁵ Art. 69. Divieto di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa atipici e conversioni del contratto. 1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno progetto, programma di lavoro o fase di Esso ai sensi dell'articolo 61, comma 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

¹³⁶ GALANTINO, Luisa. Op. cit., p. 25-26.

¹³⁷ “Si tratta di una presunzione che può essere superata qualora Il committente fornisca in giudizio prova della esistenza di un rapporto di lavoro effettivamente autonomo.” Ver Circular Ministerial n. 1 de 2004 do Ministério do Trabalho.

provar em juízo que se tratava de uma relação de natureza efetivamente autônoma, revelando-se expressamente contrária a letra da lei.

Dessa feita, Santoro-Passarelli afirma que:

Isso significa que a existência de um projeto é uma condição necessária mas não suficiente para o enquadramento concreto no tipo legal designado no art. 61 porque o intérprete deve considerar também a modalidade de execução da prestação de trabalho¹³⁸.

O elemento da coordenação no trabalho de colaboração a projeto tem o mesmo conteúdo da regra geral do artigo 409, §3º do CPC italiano, quer dizer, estabelece regras gerais sobre a modalidade de realização da prestação de trabalho, podendo ser modificado com o consentimento das partes durante a execução do projeto/programa, tendo em vista a melhor forma de alcançar o resultado previsto no contrato. Sendo utilizado, também, como critério diferenciador entre o trabalho de colaboração a projeto e o trabalho subordinado, pois a coordenação não pode prejudicar a autonomia do colaborador a projeto na execução da obrigação laboral.

Um ponto importante na análise do trabalho a projeto e que o diferencia do tradicional trabalho de colaboração coordenada e continuada é a questão da duração do contrato. Nas tradicionais relações de trabalho parassubordinado, não há individualização da duração da prestação, ao contrário, as relações se prolongam no tempo por prazo indeterminado. No trabalho de colaboração a projeto (artigo 62), por outro lado, é exigido que seja estipulado no contrato a duração, determinada ou determinável da prestação de trabalho, não havendo no decreto legislativo, nenhuma sanção em caso de reiteração no tempo de vários contratos a projeto, o que permite que o referido contrato seja utilizado na prática como um contrato por prazo indeterminado¹³⁹.

A contraprestação percebida pelo trabalhador será aferida de acordo com os critérios que tiverem sido estipulados em contrato, observando-se a qualidade e a

¹³⁸ No original: "Ciò significa che l'esistenza del progetto è una condizione necessaria ma non sufficiente ai fini dell'inquadramento della fattispecie concreta nel tipo legale designato dall'art. 61 perché l'interprete deve avere riguardo anche alle modalità di esecuzione della prestazione di lavoro." SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. Op. cit., Diritto..., p. 311, tradução nossa.

¹³⁹ A Circular Ministerial n.1 de 2004 destaca que pode haver sucessivos contratos com projeto ou programa de trabalho análogos com o mesmo colaborador, podendo, com maior razão, haver reiteração do contrato quando o projeto ou programa for diverso do executado anteriormente, no entanto, para que haja reiteração, cada contrato deve preencher os requisitos específicos elencados no artigo 62 do Decreto Legislativo n. 276 de 2003.

quantidade do trabalho realizado, bem como os valores normalmente pagos aos autônomos na execução de trabalho análogo no local em que a prestação esteja sendo efetuada. Dessa maneira, deve-se considerar a duração e a natureza do projeto ou do programa em função do resultado que o colaborador deve produzir, podendo, ainda, o colaborador estipular cláusulas que auxiliem a aferição da qualidade do resultado. A Circular Ministerial n.1 de 2004 destaca que em hipótese alguma podem ser utilizadas para fins de contraprestação as disposições acerca da remuneração estabelecida em contratos coletivos de trabalho subordinado.

Assim, para evitar maiores fraudes, o Decreto Legislativo determinou no artigo 62, que o novo contrato seja estipulado em forma escrita, contendo, para efeitos de prova: a indicação da duração, determinada ou determinável, da prestação de trabalho; a indicação do projeto, programa ou fase deste, individualizado na caracterização do conteúdo do contrato; a contraprestação e o critério para a sua determinação, como também o tempo e a forma de pagamento e, ainda, a disciplina sobre reembolso de despesas; a indicação da forma de coordenamento do colaborador a projeto, desde que não prejudique a sua autonomia na execução da prestação; e, por fim, eventuais medidas para a tutela em termos de saúde e segurança do colaborador a projeto.

O Decreto Legislativo introduziu um regime de conservação da relação por meio da suspensão do contrato, na hipótese de presença de evento impeditivo da prestação. Os eventos impeditivos elencados no decreto referem-se à gravidez, à doença e a acidente de trabalho do colaborador, evitando a extinção do contrato em decorrência dessas causas¹⁴⁰. Na hipótese de gravidez, o contrato permanece suspenso, sem pagamento da respectiva contraprestação, e a duração do contrato é prolongada por um período de 180 dias. Por outro lado, nos casos de doença ou acidente de trabalho, o contrato se extingue no termo estabelecido, sem prorrogação de sua duração, podendo ainda ser rescindido antecipadamente, caso a suspensão se prolongue por um período superior a 1/6 (um sexto) da duração estipulada no contrato, quando esta for determinada, e se a suspensão for superior a 30 (trinta) dias nos contratos com duração determinável.

¹⁴⁰ Art. 66. Altri diritti del collaboratore a progetto. 1. La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.

O contrato se extingue normalmente com o adimplemento da obrigação, contudo poderá ser rescindido *ad nutum*, restando ao trabalhador colaborador o direito de receber o aviso prévio, conforme se depreende do artigo 67¹⁴¹ do Decreto Legislativo. Ou seja, não há nenhuma segurança de que o contrato será cumprido até o seu adimplemento, permanecendo o trabalhador nas mãos do contratante, que poderá, a seu critério, rescindir a qualquer momento o contrato de colaboração a projeto.

Aos colaboradores a projeto, são aplicáveis, ainda, os tradicionais direitos previdenciários dos trabalhadores parassubordinados, que dizem respeito à tutela de prevenção contra doenças e acidentes de trabalho (Lei n. 488 de 1999, art. 51,§1º), além de tutela e prevenção em matéria de saúde e segurança (Decreto Legislativo n.626 de 1994); a equiparação da renda auferida pelos colaboradores a projeto à dos subordinados para fins fiscais, bem como os direitos da Lei n. 533 de 1973, que equipara aos parassubordinados o rito processual trabalhista dos trabalhadores subordinados.

Nesse sentido, observa-se, na realidade, um regime de proteção bastante frágil, que na prática não trouxe grandes inovações e não surtiu os efeitos desejados quanto à sua função antifraudulenta, pois o próprio governo, por meio da Circular Ministerial n. 1 de 2004, impôs entendimentos contrários à lei que foram acolhidos pela jurisprudência, perpetuando interpretações que reduzem o alcance da lei. Além disso, parte das disposições trazidas em matéria de saúde, segurança, e tutela de prevenção de acidentes já estavam presentes no ordenamento, podendo-se afirmar que não existe verdadeiramente um diploma jurídico de proteção ao parassubordinado adequado às suas reais necessidades. A doutrina é convergente nesse sentido, considerando a disciplina traduzida no Decreto Legislativo “substancialmente equivocada e intimamente contraditória”¹⁴².

O tratamento conferido pelo ordenamento jurídico da Itália, tido como um dos mais avançados em termos de proteção aos parassubordinados, na realidade prática não responde aos anseios sociais, ao contrário, deixa muito a desejar, pois, mesmo diante da individualização dessa categoria, não traz verdadeiros direitos

¹⁴¹ Art. 67. Estinzione Del contratto e preavviso. [...] 2. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.

¹⁴² No original: “[...] sostanzialmente sbagliata e intimamente contraddittoria.” FERRARO, Giuseppe. Op. cit., 61, p. 53, tradução nossa.

trabalhistas aos parassubordinados, concentrando-se apenas na proteção em termos fiscais e previdenciários com verdadeiro intuito de reduzir os déficits no sistema previdenciário, assegurando direitos mínimos, se comparados com os dirigidos aos trabalhadores subordinados.

A legislação deixa claro que os parassubordinados são formalmente autônomos, contudo, em virtude de sua fraqueza contratual e de sua dependência econômico-social, são equiparados aos subordinados no tocante ao rito processual trabalhista a ser seguido (art. 409, §3º do CPC), assegurando a aplicação dos juros e correção monetária aos créditos trabalhistas (art. 429, §3º do CPC), bem como proibindo renúncias e transações dos direitos desses trabalhadores, exceto em sede de conciliação judicial (art. 2.113, do Código Civil Italiano de 1986). Também são dirigidos aos parassubordinados os direitos previdenciários nos casos de maternidade, aposentadoria e auxílios familiares disciplinados pela Lei n. 335 de 1995 (art. 2, § 26), além do seguro obrigatório em casos de acidentes de trabalho e doenças profissionais (art. 5º do DL n. 38 de 2000); são garantidos ainda aos parassubordinados a equiparação do regime fiscal dos subordinados (art. 47 § 1º, “c” bis, do Decreto n. 917 de 1986) e o reconhecimento de liberdade sindical e do direito de greve. Foi concedido, em 2007, aos trabalhadores parassubordinados que não recebem pensões nem estão inscritos em nenhum regime obrigatório previdenciário, o direito de receber um subsídio diário pago pelo INPS, excepcionalmente nos eventos que durem não mais que quatro dias e nos casos que durem até um sexto da duração total da relação de trabalho, ressaltando, contudo, que esse período não pode ser inferior a vinte dias no ano civil. Também foi instituída uma licença parental que é paga por um período de três meses no primeiro ano de vida da criança, correspondente a trinta por cento da licença maternidade, sendo aplicada também nos casos de adoção.

Ante o exposto, restam evidenciados os poucos direitos atribuídos aos trabalhadores parassubordinados na Itália, no entanto, também deixa clara a preocupação dos estudiosos e, de certa forma, do próprio Estado, em protegê-los. Contudo, a realidade demonstra que as atuações estatais, de forma geral, são precipitadas e sem a devida análise dessa complexa categoria de trabalhadores.

Assim, para dar continuidade ao trabalho, será analisada a parassubordinação na Espanha, para servir de subsídio a melhor compreensão desse fenômeno no Brasil.

4.3 A PARASSUBORDINAÇÃO NA ESPANHA: O TRABALHADOR AUTÔNOMO ECONOMICAMENTE DEPENDENTE

A realidade espanhola, no que diz respeito às transformações do trabalho autônomo, não difere da realidade observada em outros países europeus, no entanto, diferentemente da Itália e de outros Estados-Membros da União Europeia, notadamente a Alemanha e o Reino Unido, as discussões acerca da complexidade desse fenômeno aconteceu apenas recentemente, conforme aponta o Estudo realizado por Adalberto Perulli¹⁴³ para o Parlamento Europeu em 2002, que destaca a falta de uma definição sobre o trabalhador parassubordinado, bem como a ausência de um debate político substancial sobre a matéria na Espanha.

Em atenção ao movimento de estudos e da própria realidade espanhola acerca do trabalho autônomo, o Estado Espanhol determinou, em 2004, por meio do Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais, a criação de uma comissão de estudos tendo em vista efetuar um diagnóstico sobre a situação econômica do trabalho autônomo na Espanha, bem como analisar o regime jurídico e de proteção desses trabalhadores, elaborando, por fim, uma proposta de Estatuto do Trabalho Autônomo.

Analisando o mercado de trabalho da sociedade espanhola, os estudiosos constataram que não houve uma variação substancial no número de autônomos, que apresentou um crescimento relativo menor do que o de assalariados, contudo verificaram que a figura do trabalhador autônomo não está mais ligada única e exclusivamente aos quatro tipos tradicionais de autônomos, ou seja, agricultor, artesão, comerciante e profissionais liberais. Aponta, ainda, uma mudança no modo de realização da atividade desses trabalhadores em decorrência das transformações estruturais desenvolvidas nas organizações de produção, tendo em vista a competitividade e o crescimento econômico¹⁴⁴.

A crescente utilização do trabalho autônomo como ferramenta para minimizar custos e externalizar as atividades vem acompanhada do debate acerca das carências de sua proteção jurídica e, conseqüentemente, da exigência de um instrumento protetivo, que desencadeou a aprovação do Estatuto do Trabalho Autônomo, Lei n. 20/2007, também conhecida como LETA.

¹⁴³ PERULLI, Adalberto. Op. cit., Economically..., p.78.

¹⁴⁴ VALDES DAL-RE, Fernando et al. **Un estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo**. Informe de la comisión de expertos, designada por el Ministerio del trabajo y asuntos sociales, 2005.

A elaboração de um estatuto próprio para disciplinar as relações entre os clientes e os autônomos – entre eles, os parassubordinados – demonstra e corrobora o rompimento do paradoxo dual da autonomia x subordinação, uma vez que proporciona a inclusão social e a proteção de uma categoria de trabalhadores que, até então, não possuía nenhuma proteção jurídica em termos trabalhistas e previdenciários. Estas relações eram regidas exclusivamente pelo Direito Civil, baseadas no princípio da autonomia contratual e da igualdade entre as partes – no entanto, essa regulação se tornou insuficiente e obsoleta frente à nova conjuntura e estrutura do mercado laboral.

A expansão do trabalho autônomo – e a conseqüente manifestação de novas modalidades desse trabalho – foi acompanhada de uma grande litigiosidade, moldada em critérios judiciais díspares e sem coerência, em virtude das novas facetas apresentadas por esses trabalhadores, reclamando, dessa feita, uma ação estatal com vistas a conferir-lhes segurança jurídica nas relações que lhes dizem respeito.

O Estatuto do Trabalho Autônomo, portanto, visa proteger o trabalhador autônomo e conceder garantias mínimas a esse grupo de trabalhadores, que acoberta uma realidade plural e heterogênea, “um verdadeiro poliedro no qual cada uma de suas múltiplas faces, corresponde a uma modalidade de trabalhador autônomo que se singulariza em função de numerosas variáveis”¹⁴⁵, ao passo que concede uma proteção mais aprimorada a uma modalidade de trabalhador autônomo em razão da sua condição de dependência econômica dentro do mercado, daí a sua denominação, na Espanha, de trabalhador autônomo economicamente dependente.

Isso deixa evidente que o Estado não está ausente, que não há uma ausência generalizada do legislador frente à realidade social, pois atua mitigando a autonomia da vontade negocial das partes, mesmo que haja regulações específicas para determinadas atividades profissionais ou setores produtivos em termos civis, comerciais ou administrativos, devendo o Estatuto ser aplicado, haja vista que trata de benefícios laborais, sem, contudo deixar de considerar as legislações específicas¹⁴⁶.

¹⁴⁵ No original: “[...] a un verdadero poliedro en el que, cada una de sus múltiples caras, se corresponde com uma modalidad de trabajador autónomo que se singulariza en función de numerosas variables.” VALDES DAL-RÉ, Fernando et al. Op. cit., p. 16, tradução nossa.

¹⁴⁶ BARROSO, Maia de Iós Reyes Martínez. Op. cit., p. 459-460.

O legislador espanhol para atender a demanda desses trabalhadores partiu de uma regulação mais genérica e flexível que abrangesse a sua grande diversidade, adaptando as normas gerais às singularidades existentes nessa categoria. Desse modo, instituiu um Capítulo específico na Lei n. 20/2007 para tratar do regime profissional do trabalhador autônomo economicamente dependente, dispensando um tratamento legal que estende alguns direitos trabalhistas a esse coletivo de trabalhadores autônomos, respeitando e coordenando-se, contudo com outros conceitos de trabalho autônomo existentes em outras normas, a exemplo do Estatuto dos Trabalhadores (ET) e da norma reguladora do Regime Especial de Seguridade Social dos Trabalhadores Autônomos (RETA).

Assim, como ponto de partida para entender o trabalho autônomo em sua complexidade, deve-se considerar o elemento da não dependência, ou melhor, da independência profissional, permitindo qualificar os trabalhadores autônomos economicamente dependentes, bem como os profissionais liberais que desenvolvem suas atividades inseridos num âmbito organizativo coordenado, como trabalhadores autônomos.

Dessa maneira, o Estatuto volta a sua atenção aos familiares colaboradores; às novas figuras de trabalho autônomo carentes de regulamentação específica; ao empreendedor, que é considerado para fins da lei como aquele que desenvolve uma atividade econômica ou profissional, assumindo os riscos correspondentes, devendo tal atividade ser considerada como fonte de riqueza e de criação de empregos, para si mesmo ou para terceiros, direta ou indiretamente; e, mais especificamente, volta a atenção para o trabalhador autônomo economicamente dependente, figura objeto do presente trabalho, que será analisada mais detalhadamente.

O trabalhador autônomo economicamente dependente (*trade* ou *taed*)¹⁴⁷ na doutrina e legislação espanhola possui traços próprios de autonomia, ou seja, possui os meios materiais ou de qualquer outra espécie necessários à realização de sua atividade profissional; executa uma atividade própria; organiza, dirige e controla efetivamente, de forma independente, a realização de sua atividade; e, por fim, assume as responsabilidades e riscos derivados dessa atividade. A legislação

¹⁴⁷ As expressões *trade* (trabalhador autônomo dependente) e *taed* (trabalhador autônomo economicamente dependente) são utilizadas para designar os trabalhadores autônomos economicamente dependentes. A segunda expressão é mais utilizada, tendo em vista o entendimento de que um trabalhador não pode ser ao mesmo tempo autônomo e dependente, já que a expressão dependente refere-se ao trabalhador subordinado. Assim, não poderia o trabalhador ser autônomo e subordinado ao mesmo tempo.

requer, no entanto, muito mais do que essas características típicas do trabalho autônomo para que seja caracterizado o trabalho autônomo economicamente dependente, conforme se apreende da análise do artigo 11 da Lei n. 20/2007.

A lei exige para a individualização e conseqüente caracterização do trabalho autônomo economicamente dependente que os trabalhadores realizem:

Uma atividade econômica ou profissional a título lucrativo e de forma habitual, pessoal, direta e predominantemente para uma pessoa física ou jurídica, denominada cliente, da qual dependam economicamente por dela perceber, ao menos, 75 por cento de sua renda de trabalho e de atividades econômicas ou profissionais.¹⁴⁸

O artigo acrescenta o elemento da continuidade, da pessoalidade e, a marca primordial para a caracterização desse coletivo de trabalhadores autônomos, a dependência econômica, estabelecendo um percentual mínimo de renda a ser recebido de um mesmo cliente. A continuidade é um elemento que assemelha o trabalhador autônomo economicamente dependente ao trabalhador subordinado, aproximando a obrigação do *taed* à obrigação de fazer, podendo ser caracterizada pela celebração de um único contrato que se prolongue no tempo ou pela renovação sucessiva de contratos à medida que os resultados forem sendo alcançados. Há, portanto, uma nota de habitualidade no desenvolvimento da atividade prestada pelo trabalhador ao cliente tomador dos serviços.

A pessoalidade, outra característica presente na lei e primordial para a identificação do *taed*, retrata que o trabalhador tem que empenhar os seus próprios esforços na realização da obrigação pactuada, afastando, por conseguinte, a possibilidade de o trabalhador autônomo economicamente dependente possuir empregados ou utilizar empresas auxiliares ou outros autônomos para desenvolver a atividade contratada. Afasta também a possibilidade de uma pessoa jurídica ser contratada para prestar serviços com a natureza de *taed*, pois para que seja possível a qualificação de *taed* é necessário que seja contratada uma pessoa física e que esta preste pessoalmente o trabalho contratado.

¹⁴⁸ No original: “Artículo 11. Concepto y ámbito subjetivo. 1. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2.d) de la presente ley son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales”. Tradução nossa.

No entanto, assim como na realidade italiana, o *taed* pode fazer uso de auxiliares, pois, como reflete Maria de lós Reyes Barroso, o fato de receber “ajudas ou colaborações acessórias de terceiros ou certamente mínimas na tarefa ou projeto encomendado ou quando constituem meras colaborações familiares, que por sua intensidade nem sequer podem ser consideradas habituais”¹⁴⁹, não impediria a inclusão do trabalhador no grupo dos autônomos economicamente dependentes.

Outra questão debatida anteriormente ressurgiu: a presença de uma pessoa jurídica automaticamente excluiria a possibilidade do seu enquadramento na categoria de trabalhadores ora analisada? Francisco Javier Calvo Gallego entende que é necessário averiguar a realidade material deste grupo social, impedindo que “um simples dado formal” leve à exclusão automática dos sujeitos individuais que se revestem sob uma forma societária. Aponta que a apresentação do trabalhador em forma societária ou não poderia ser uma imposição do contratante, com finalidades claramente de fuga das responsabilidades e de custos, bem como poderia ser uma opção voluntária do próprio trabalhador, devendo indagar-se, segundo o autor, sobre “a natureza prevalentemente pessoal da atividade desenvolvida pelo sujeito físico encoberto por dita sociedade”¹⁵⁰.

Logo, sendo a prestação realizada de forma prevalentemente pessoal pelo trabalhador e a contratação efetuada diretamente com este e não com a pessoa jurídica, pode ser considerado trabalhador autônomo economicamente dependente, conforme se verifica da análise do Real Decreto n. 197/2009, que confere uma exposição mais esmiuçada sobre a contratação do trabalhador autônomo economicamente dependente, permitindo a contratação de trabalhadores integrantes de sociedades ou pessoas jurídicas, enquanto trabalhador autônomo economicamente dependente, desde que a contratação seja direta com o profissional, sem interferência da empresa ou pessoa jurídica da qual faça parte¹⁵¹.

Assim, os trabalhadores organizados em cooperativas de trabalho não poderão ser considerados autônomos economicamente dependentes caso a cooperativa seja contratada para realizar determinada atividade. Contudo, caso o

¹⁴⁹ No original: “[...] ayudas o colaboraciones de terceros accesorias o ciertamente mínimas em la tarea o proyecto encomendado, o cuando constituyan meras colaboraciones familiares que por su intensidad ni tan siquiera pudieran considerarse habituales [...]”. BARROSO, Maria de lós Reyes. Op. cit., 14, p. 479, tradução nossa.

¹⁵⁰ GALLEGO, Francisco Javier Calvo. Op. cit., p. 75.

¹⁵¹ O Real Decreto n. 197/2009 esclarece que “la citada exclusión se entiende sin perjuicio del contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente que pueda celebrar el profesional com um cliente distinto de la sociedad o persona jurídica en la que este inserto.”

trabalhador cooperado seja contratado individualmente, mesmo participando e integrando uma cooperativa, presentes os demais requisitos legais, poderá ser considerado autônomo economicamente dependente, fazendo jus aos direitos consagrados no Estatuto do Trabalho Autônomo no tocante ao regime de proteção ao trabalhador autônomo economicamente dependente.

A percepção de 75% (setenta e cinco) dos rendimentos auferidos predominantemente de um único cliente demarca o elemento da dependência econômica no ordenamento espanhol, seguindo o exemplo da Alemanha que estabeleceu um percentual mínimo de 50% a ser auferido pelos lá denominados quase empregados (parassubordinados)¹⁵². Esses rendimentos para serem computados devem ser auferidos do trabalho e das atividades econômicas ou profissionais realizadas pelo trabalhador, excluindo-se os derivados de capital e mais valia.

Com efeito, a legislação procurou mais uma vez deixar claro que está protegendo o trabalhador em si, considerando a realidade de sua atividade, que é pessoal, excluindo, portanto, aquele que atua como empresário no mercado, seguindo as leis da oferta e da procura, com atuação direta com o público, visando auferir lucro e ser um autêntico autônomo. O trabalhador autônomo economicamente dependente não tem capacidade “de crescer no mercado porque a sua organização produtiva (o que inclui especialmente o material e a tecnologia empregados) está totalmente dirigida à satisfação das necessidades de um único cliente”¹⁵³, reclamando uma proteção diferenciada em relação aos autônomos propriamente ditos que atuam indiscriminadamente no mercado em busca de clientes e de capital.

O percentual de 75%, estabelecido pela lei, pode ser comprovado por meio da declaração de Imposto de Renda referente ao período no qual o trabalhador efetivamente laborou para o cliente do qual é dependente econômico ou através de certificado de rendimento emitido pela Agência Estatal de Administração Tributária. Para efeito de cálculo dos 75%, serão considerados os ingressos totais recebidos

¹⁵² PORTERO, Maria Teresa Velasco e FRÖHLICH, Martin. El trabajador económicamente dependiente em el derecho alemán: el cuasitabajador. **Temas Laborais** n. 111/2011, p. 127.

¹⁵³ No original: “[el trabajador deve encontrarse em una situación de] incapacidad de acceder al mercado a causa de que su organización productiva (lô que incluye especialmente el material y La tecnología empleada) esté totalmente dirigida hacia la satisfacción de las necesidades de um único cliente.”. NARVAIZA, José Maria Zufiaur. **Nuevas tendencias del trabajo autônomo**: el caso específico del trabajo autônomo económicamente dependiente. Bruxelas: Comité Económico y Social Europeo, 2010, p. 10, tradução nossa.

pelo trabalhador decorrentes de sua relação com todos os clientes, inclusive com o cliente principal, assim como os rendimentos que possa ter obtido em virtude de um contrato de emprego, excluindo-se desse cálculo os ingressos oriundos de rendimentos de capital ou mais valia decorrentes da gestão do seu patrimônio pessoal, bem como os procedentes da transmissão de elementos atrelados a atividades econômicas¹⁵⁴.

Juan López Gandía e Daniel Toscani Giménez¹⁵⁵ atentam para a hipótese de o trabalhador receber 100% da sua renda de um único cliente. Questionam se esse trabalhador continuará sendo considerado autônomo economicamente dependente ou se será enquadrado como verdadeiro empregado. Diante do que foi analisado até o presente momento, pode-se inferir que, presentes os demais requisitos legais e restando comprovado que os ingressos do trabalhador em relação a um único cliente correspondem a pelo menos 75% dos seus rendimentos, este continuará sendo considerado trabalhador autônomo economicamente dependente, uma vez que restam afastados da esfera da relação de emprego, pelo fato de trabalhar com independência, sem subordinação e controle diretos por parte do tomador dos serviços, colocando e utilizando os seus próprios materiais e instrumentos de trabalho no desempenho de suas atividades, diferindo, assim, do modo de prestação dos serviços empregatícios.

Os autores destacam que existe uma corrente segundo a qual a adoção do percentual de 75% deixa margem para que o trabalhador possa manter contratos com outros clientes e estabelecer outras fontes de renda, sem vincular-se única e exclusivamente a um cliente. Por outro lado, apontam que há entendimento de que a fixação de uma porcentagem não afasta a possibilidade de manipulações ou fraudes, pois nada impede que haja modificação do contrato à conveniência do cliente para ser considerado cliente principal, tentando esconder uma verdadeira relação de emprego.

Nesse sentido, é necessária a presença de todos os requisitos indispensáveis à configuração do trabalho autônomo economicamente dependente, independentemente de o percentual da renda auferida com o seu trabalho ser superior a 75%, afastando quaisquer dúvidas acerca da real modalidade de

¹⁵⁴ Real Decreto n. 197/2009, p. 22049.

¹⁵⁵ GANDÍA, Juan López e GIMÉNEZ, Daniel Toscani. **El régimen profesional y de seguridad social de los trabajadores autónomos**. Madrid: El Derecho y Quan, 2010, p. 52.

prestação dos serviços, uma vez que é esta que ditará o tipo de relação existente entre trabalhador e cliente.

Além desses requisitos, os incisos seguintes do mesmo artigo 11 da Lei n. 20/2007, estipulam que o trabalhador não poderá ter empregados (art. 11, §2º, “a”), ou seja, trabalhadores subordinados, nem tampouco poderá contratar ou subcontratar parte ou toda a atividade para a qual foi contratado para terceiros, quer dizer, o trabalhador autônomo economicamente dependente não poderá em hipótese alguma ser empregador nem subcontratar as suas atividades, reforçando novamente a ideia de pessoalidade intrínseca ao trabalho autônomo dependente. Dessa forma, caso o trabalhador tenha empregados, será considerado trabalhador autônomo comum.

Esse requisito serve para afastar o trabalhador autônomo economicamente dependente do autônomo propriamente dito, da figura do empregador, reforçando, por outro lado, os laços de dependência econômica, aproximando esse trabalhador dos subordinados.

Outro requisito bastante importante no artigo 11, §2º, “b”, que tem um conteúdo antifraudulento, proíbe o trabalho indiferenciado entre os autônomos economicamente dependentes e os empregados do cliente contratante, evitando assim, a utilização do *taed* como forma de fuga da aplicação das normas laborais e de consequente redução de custos. Logo, caso o *taed* atue executando e desenvolvendo as mesmas atividades que um empregado da empresa, poderá ser considerado empregado, desde que presentes os requisitos necessários à configuração da relação empregatícia, que na Espanha é marcada pelos critérios da dependência e da alienidade¹⁵⁶.

O trabalhador deve dispor de estrutura produtiva e materiais próprios para a realização da atividade para a qual foi contratado, independentemente dos materiais e da infraestrutura do seu cliente, diferenciando o seu trabalho do trabalho dos empregados que normalmente desenvolvem as suas atividades utilizando a estrutura e todos os materiais do empregador.

¹⁵⁶ A alienidade traduz a entrega ou colocação à disposição do empregador de todos os frutos, produtos ou serviços elaborados e realizados pelo trabalhador, em uma relação onde as decisões concernentes às relações de mercado ou das relações com o público são tomadas pelo empregador, cabendo a estes remunerar periodicamente o trabalhador pelas atividades realizadas. Sobre a alienação ver RODRÍGUEZ, Jesús Gullón; VILLANUEVA, Juan Manuel San Cristóbal et al. **Estatuto de los trabajadores**: comentado, com jurisprudência sistematizada y concordancias. Madrid: El Derecho, 2010.

No entanto, devido às mudanças no perfil dos trabalhadores, as empresas contratam empregados cada vez mais independentes, obrigando-os a utilizarem seus próprios meios ou instrumentos de trabalho. Então, surge a dificuldade em diferenciar esses trabalhadores empregados, subordinados, que são obrigados a utilizar seus próprios instrumentos de trabalho, dos trabalhadores autônomos economicamente dependentes que também fazem uso de materiais e instrumentos próprios para o desenvolvimento de suas atividades.

A doutrina espanhola tem entendido que os meios de trabalho do autônomo economicamente dependente devem ser convertidos mais que em meros instrumentos de trabalho em uma certa organização empresarial, fazendo com que o trabalhador assuma os riscos externos ao contrato, ou seja, é necessário que haja a exploração desses meios e instrumentos por parte do trabalhador, aspirando obter uma retribuição superior à salarial, não se limitando apenas ao fornecimento de força física de trabalho. Ou seja, a utilização desses instrumentos por parte do trabalho autônomo economicamente dependente vem incrementar o valor da sua retribuição, diferenciando-o do empregado obrigado a utilizar seus próprios instrumentos e a receber pelo seu trabalho apenas o salário relativo à sua função¹⁵⁷.

O requisito analisado suscita o questionamento acerca do trabalho intelectual, imaterial, que não necessita da utilização de meios e instrumentos materiais de trabalho, a não ser o próprio conhecimento e intelecto do trabalhador. Nesses casos, entende-se que o intelecto e os instrumentos utilizados para concretizar esse trabalho intelectual são por si sós os meios e instrumentos de trabalho, quer dizer, o músico, por exemplo, além do dom intelectual para compor músicas, apresenta-as através da utilização dos instrumentos musicais, de gravadores, papel, computadores, meios materiais. Assim, todo esse aparato material necessário à materialização da música será considerado instrumento ou meio de trabalho, logo exigido para a aplicação das regras contidas no Estatuto do Trabalho Autônomo no tocante ao trabalhador autônomo economicamente dependente.

Esse entendimento não é unânime. Juan López Gandía e Daniel Giménez entendem que os trabalhadores intelectuais, ou seja, aqueles de quem não se pode exigir infraestrutura própria por não ser necessária à realização da atividade, estão submetidos ao âmbito organizativo da empresa, de modo que o autônomo realizaria o mesmo trabalho que o trabalhador subordinado e sua autonomia não iria além da

¹⁵⁷ Cf. GANDÍA, Juan López; GIMÉNEZ, Daniel Toscani. Op. cit., p. 61.

utilização de certos meios e instrumentos de trabalho ou conhecimentos e habilidades profissionais, que não resultaria em uma verdadeira autonomia, nem suficiente organização empresarial, nem capacidade contratual para ser enquadrado como autônomo economicamente dependente, devendo esses profissionais ser contratados por meio de empresas de terceirização de serviços, vinculando-se a estas por meio de um contrato de emprego¹⁵⁸.

Não se pode negar que a ideia emitida pelos autores é interessante, contudo, cabe ao trabalhador decidir, havendo possibilidade de contratação por meio de empresa interposta, se quer ser contratado por esta para a realização de serviços em outra empresa contratante ou se deseja atuar com autonomia sem nenhum vínculo empregatício junto a empresas de terceirização, podendo desenvolver a sua atividade como autônomo economicamente dependente, já que não se pode exigir do trabalhador que se vincule a empresa terceirizante para a realização dos seus serviços, apenas por se tratar de trabalho imaterial.

O trabalhador autônomo economicamente dependente deverá atuar organizando o seu próprio trabalho sem interferência de terceiros, ou seja, o cliente contratante não pode dirigir ordens, determinar constantemente a forma como a atividade deve ser realizada e em nenhum caso poderá exercer o poder de fiscalização durante a realização da atividade pelo trabalhador, características que presentes desvirtuariam a figura do *taed* e manifestariam aspectos importantes de poder de direção característico das relações de emprego subordinadas.

O cliente contratante deve limitar-se a determinar as características da obra ou serviço, o seu termo final, a aprovação ou não do trabalho realizado, enfim, características gerais, sem interferência no modo de realização em si da atividade do trabalhador, haja vista tratar-se de trabalhador autônomo, não adstrito às ordens do cliente contratante, devendo organizar a realização da atividade para a qual foi contratado de acordo com a sua disponibilidade e interesse.

A lei corrobora mais uma vez no artigo 11, § 2º, “e” que cabe ao trabalhador a assunção dos riscos da sua atividade, ressaltando a autonomia desse trabalhador no tocante ao modo de realização da atividade. Essa liberdade intrínseca ao trabalho autônomo traz em si a responsabilidade pelos resultados da sua atividade, bem como por todas as variações que ocorram no mercado, muito embora não desenvolva a atividade com organização empresarial. Ou seja, é afetado

¹⁵⁸ GANDÍA, Juan López e GIMÉNEZ, Daniel Toscani. Op. cit., p. 62-63.

diretamente pelas oscilações do mercado, pela variação dos preços, pelas possibilidades de venda e resultados, de maneira que, não estando presente a alteridade em relação ao trabalhador, estar-se-á diante de um trabalhador subordinado.

Por fim, a legislação estabelece um critério excludente no parágrafo terceiro do artigo 11, afirmando que os titulares de estabelecimentos ou locais comerciais e industriais e de oficinas e escritórios abertos ao público e os profissionais que exerçam sua profissão conjuntamente com outros em regime societário ou sob qualquer outra forma jurídica admitida em direito não terão, em nenhum caso, a qualificação de trabalhadores autônomos economicamente dependentes.

O conteúdo dessa norma foi amenizado pela disposição adicional oitava do Real Decreto n. 197/2009, que conferiu entendimento exposto anteriormente, no sentido de que os profissionais agrupados em regime societário, enquanto pessoas físicas distintas da sociedade podem ser contratadas como trabalhadores autônomos economicamente dependentes, desde que presentes os requisitos legais anteriores e analisando, para fins da caracterização da dependência econômica, o somatório das verbas oriundas da sua atuação enquanto autônomo economicamente dependente, bem como as verbas obtidas através da sociedade da qual faz parte, seguindo os ditames do artigo 2, parágrafo 1º do Real Decreto, que determina a forma de contabilização do percentual de 75% estabelecido pela Lei n. 20/2007.

A contratação do trabalhador autônomo economicamente dependente deve ser formalizada de acordo com as regras estabelecidas no artigo 12 da Lei n. 20/2007, atendo-se ao Real Decreto n. 197/2009, que regulamenta especificamente o contrato e sua forma de registro, bem como o registro das Associações de Profissionais de Trabalhadores Autônomos, em conformidade às determinações das Disposições finais terceira e quinta do Estatuto do Trabalho Autônomo.

O supracitado artigo exige que o contrato celebrado entre o trabalhador autônomo economicamente dependente e o cliente principal seja escrito e registrado no Sistema Público de Emprego Estatal, observando que o respectivo registro não terá caráter público¹⁵⁹. O trabalhador deverá comunicar ao cliente a sua condição de

¹⁵⁹ O registro deverá ser efetuado pelo trabalhador no prazo de 10 dias úteis contados da assinatura do contrato, devendo ser comunicado ao cliente o respectivo registro no prazo de cinco dias úteis. Na omissão do trabalhador, o cliente terá 10 dias para realizar o registro no órgão público competente (Serviço Público de Emprego Estatal). Ressalte-se que toda e qualquer modificação

autônomo economicamente dependente, ressaltando o Real Decreto que a ausência de comunicação não produzirá os benefícios próprios do regime jurídico do *taed*. Logo, deverá constar no contrato a condição de dependente econômico do trabalhador frente ao respectivo cliente, bem como todas as alterações que se realizem nessa condição de dependente econômico.

O cliente poderá requerer comprovação da dita condição de trabalhador autônomo economicamente dependente no momento da contratação, bem como durante a relação contratual, devendo o trabalhador desvencilhar-se dessa tarefa através da apresentação da última declaração de Imposto de Renda ou, em sua falta, do certificado de rendimentos emitido pela Agência Estatal de Administração Tributária. Essa comprovação poderá ser exigida pelo cliente sempre que necessário, desde que da última requisição haja transcorrido o lapso temporal de no mínimo seis meses. No entanto, caso haja dúvidas e controvérsias acerca da comprovação da dependência econômica, a parte que se sentir prejudicada poderá ingressar com ação judicial para resolver a questão.

No contrato deverá constar o termo final da prestação dos serviços do trabalhador, ressaltando-se que em sua ausência será considerado por prazo indeterminado, não prejudicando sua validade. Também deverá constar o objeto do contrato, precisando o conteúdo da prestação do trabalhador que assumirá todos os seus riscos, a determinação da contraprestação, estabelecendo a periodicidade e o modo de sua efetivação.

Ainda deverá estar expresso no contrato o regime de interrupção anual de sua atividade, quer dizer, férias¹⁶⁰, do descanso semanal e dos dias festivos, assim como a duração máxima da jornada, haja vista que, regra geral, o trabalhador autônomo não tem dias de descanso, prejudicando a sua saúde, do ponto de vista da prevenção dos riscos no trabalho, e o convívio familiar¹⁶¹.

do contrato deverá ser comunicada ao Serviço Público, que ficará responsável por comunicar ao Conselho de Trabalho Autônomo os dados estatísticos de registros de contratos efetuados, para que haja um controle acerca desse coletivo de trabalhadores. Cf. Real Decreto n. 197/2009.

¹⁶⁰ De acordo com o Artigo 14, §1º da Lei n. 20/2007, o período anual de interrupção será de 18 dias, podendo ser deliberado pelas partes ou por acordo de interesse profissional, interrupção superior, ou seja, que beneficie o trabalhador.

¹⁶¹ Restou comprovado em pesquisas espanholas que o trabalhador autônomo trabalha uma média de seis horas semanais a mais que os trabalhadores subordinados, percentual agravado quando se analisa especificamente o caso dos trabalhadores autônomos economicamente dependentes, pois precisam manter a sua rede de contatos de clientes, assumindo para tanto, intensas jornadas de trabalho, reduzindo o período dedicado ao descanso e à família. GARCÍA, Rosa María Morato. El reconocimiento legal de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente en España. **Revista Complejus**. v.1, n.1, jan./jun. Natal, 2010, p. 61.

Visando restituir e proteger o ambiente familiar, bem como a segurança e a saúde do trabalhador, a lei estabelece no artigo 14 que as partes devem fixar uma jornada de trabalho para o trabalhador autônomo economicamente dependente¹⁶². Afirma, ainda, que a realização de atividade por tempo superior ao pactuado contratualmente será, em todo caso, voluntário, afastando a responsabilidade do cliente contratante ao pagamento diferenciado das horas que ultrapassem a jornada fixada anteriormente em contrato, deixando a cargo do trabalhador a escolha de trabalhar por horas suplementares ou não, respeitando a sua autonomia e a sua organização.

O intuito da legislação em proteger as relações familiares, compatibilizando-as com as atividades profissionais dos trabalhadores, encontra barreiras na própria lei. Pilar Rivas Vallejo destaca com maestria a contradição da lei ao tentar proteger o ambiente e a estrutura familiar, mostrando que, enquanto o artigo 14 da Lei n. 20/2007 prevê a fixação de uma jornada de trabalho com esse intuito, o artigo 16, § 3º da mesma Lei aponta como causa legítima de extinção do contrato, por parte do cliente contratante, a hipótese de maternidade e de paternidade dos trabalhadores autônomos economicamente dependentes, quando essas condições implicarem em prejuízo importante, paralisando ou perturbando o normal desenvolvimento da atividade¹⁶³.

Quer dizer, situações que deveriam servir de proteção ao trabalhador acabam por ser enquadradas como hipóteses legítimas de justa causa para extinção abrupta do contrato, deixando os trabalhadores e sua própria família em uma situação de desproteção total, em um momento no qual é necessário apoio e amparo por parte da legislação para evitar rompimentos arbitrários e discriminatórios. A legislação apresenta-se falha e contraditória nessa matéria, devendo em futuras alterações ser corrigida para atender o seu verdadeiro intuito de proteção a esses trabalhadores.

O contrato também poderá ser extinto por outras causas, conforme preceitua o artigo 15 do Estatuto do Trabalho Autônomo, apontando corretamente como

¹⁶² Sobre o tema, os autores do projeto do Estatuto do Trabalho Autônomo, entendem que ao prestar serviços primordialmente para uma única empresa, o tempo aparece como fator decisivo na execução do respectivo contrato do trabalhador autônomo economicamente dependente, assim, o cumprimento da obrigação do trabalhador, que é de fazer, se pondera em razão do tempo dedicado à sua realização. O Estado também se preocupa com a conciliação da vida familiar e profissional, haja vista que a maior disponibilidade do trabalhador autônomo acaba repercutindo negativamente nas responsabilidades familiares. VALDES DAL-RÉ, Fernando et al. Op. cit., p. 129

¹⁶³ VALLEJO, Pilar Rivas. O estatuto do trabalho autônomo: uma revolução na regulamentação do trabalho dependente na Espanha. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**. v.46, n.76, p.155-196, 2007, p.180-181.

causas justificadoras o mútuo acordo das partes; a extinção do contrato em decorrência de causas validamente consignadas no contrato; morte e aposentadoria ou invalidez incompatíveis com a atividade profissional; por desistência do trabalhador autônomo economicamente dependente, devendo este conceder o aviso prévio estipulado em contrato ou conforme os usos e costumes locais; por vontade do trabalhador em virtude de descumprimento contratual grave por parte do cliente; por vontade do cliente por causas justificadas, devendo conceder aviso prévio ao trabalhador conforme o estipulado ou de acordo com os usos e costumes; por decisão da trabalhadora que se veja obrigada a extinguir o contrato em decorrência de violência de gênero; e, por fim, por qualquer outra causa legalmente estabelecida.

Sempre que a extinção contratual se produza pela vontade de uma das partes fundada em descumprimento contratual por parte da outra, caberá indenização pelas perdas e prejuízos ocasionados. Da mesma forma que, sendo extinto por vontade do cliente, sem uma causa justificadora, também terá direito o trabalhador autônomo economicamente dependente à indenização pelos danos e prejuízos causados. A ruptura contratual produzida pela desistência do trabalhador que produza um prejuízo importante, capaz de paralisar ou perturbar o normal desenvolvimento da atividade do cliente, gerará para este, o direito de perceber indenização proporcional à condição do trabalhador e aos danos sofridos, sem prejuízo do aviso prévio que continua sendo devido.

O *quantum* indenizatório não é fixado pela lei, contudo estabelece parâmetros de quantificação (artigo 15, §4º) quando o trabalhador autônomo economicamente dependente fizer jus à indenização, afirmando que o valor será fixado no contrato ou em acordo de interesse profissional e, em casos de omissão, deverá ser considerado o tempo restante previsto para a duração do contrato, a gravidade do descumprimento do cliente, os investimentos e gastos antecipados e o prazo do aviso prévio concedido pelo cliente sobre a data de extinção do contrato. Assim, analisados esses elementos, deverá ser estabelecido um *quantum* indenizatório pelas partes em caso de acordo mútuo, bem como nos casos de controvérsias judiciais pelo órgão julgador e em conflitos extrajudiciais pelos árbitros e conciliadores. Note-se que em relação à indenização garantida ao cliente contratante não há nenhuma determinação de elementos que devem ser utilizados para aferir a quantia devida, podendo ser entendido que o legislador quis proteger o

trabalhador, estabelecendo parâmetros mínimos a serem seguidos para a aferição da quantia indenizatória.

A LETA estabelece, ainda, causas de interrupções justificadas da atividade profissional do trabalhador, quer dizer, causas que não podem justificar e fundamentar a extinção contratual por parte do cliente. Elenca o artigo 16 as hipóteses de mútuo acordo das partes: a necessidade de resolver questões familiares urgentes, supervenientes e imprevisíveis; nos casos de risco grave e iminente à vida ou saúde do trabalhador; a incapacidade temporária, a maternidade ou paternidade; a mulher que sofreu violência de gênero pode afastar-se para que haja a sua efetiva proteção e receba a assistência social integral; e, por fim, a interrupção poderá ocorrer nos casos de força maior¹⁶⁴.

Desse modo, toda e qualquer controvérsia a respeito do contrato, bem como as derivadas da aplicação e interpretação dos acordos de interesse profissional deverão tramitar nos órgãos jurisdicionais sociais¹⁶⁵, devendo obedecer para tanto, o requisito prévio de tentativa de conciliação ante o órgão administrativo competente. Assim, para ter acesso à justiça, deverão as partes atender o requisito de apreciação do conflito pelo órgão administrativo conciliador e, então, frustrada a conciliação, estarão as partes habilitadas a ingressarem em juízo para dirimir os conflitos existentes. Contudo, na hipótese de o conflito ser dirimido em sede administrativa pelo órgão conciliador, o acordo efetuado entre as partes terá força executiva, sem necessidade de ratificação ou homologação pelo órgão judicial, podendo tramitar pelas regras de execução de sentença¹⁶⁶.

Fica resguardado às partes o direito de submeter as controvérsias à arbitragem, de acordo com as regras estipuladas por elas ou pelo acordo de interesse profissional, de maneira que, restando resolvido o conflito, o laudo arbitral será equiparado à sentença no que diz respeito à sua exigibilidade.

¹⁶⁴ Note-se que o artigo 16.3 em sua parte final permite a extinção contratual nas hipóteses de incapacidade temporária, maternidade ou paternidade e força maior sempre que essas causas de interrupções provocarem prejuízo e paralisarem ou perturbarem o normal desenvolvimento da atividade do cliente, passando a serem consideradas como causas justificadoras de extinção do contrato.

¹⁶⁵ Órgão jurisdicional especial trabalhista, similar à Justiça do Trabalho Brasileira.

¹⁶⁶ Ressalte-se que o ordenamento jurídico brasileiro veda toda e qualquer imposição legal que crie óbices ao acesso à justiça, tanto é assim que o artigo 625-D da CLT, que exige a apreciação antecipada das lides trabalhistas pelas Comissões de Conciliação Prévia, foi considerado inconstitucional em sede de pedido de liminar requerido nas ADIs n. 2139 e 2160 pelo STF, por criar uma nova condição para ingresso de ação. Essa exigência deve ser interpretada conforme a Constituição, ou seja, facultando ao empregado a submissão do seu litígio primeiramente na Comissão ou diretamente na Justiça do Trabalho.

Diante do exposto, pode-se inferir que os trabalhadores autônomos economicamente dependentes, a partir de sua identificação enquanto coletivo diferenciado dos demais trabalhadores autônomos pelo Estatuto do Trabalho Autônomo, adquiriu maior segurança jurídica e proteção em seus contratos, sendo garantido o direito de associar-se e agrupar-se em associações ou sindicatos de autônomos, podendo firmar acordos de interesse profissional com as empresas consideradas seus clientes principais.

Além disso, a legislação garante condições mínimas a serem seguidas para o regime de descanso do trabalhador, que deverá ter ao menos 18 (dezoito) dias de férias ao ano para repor as energias despendidas durante a prestação de serviços. No momento da extinção do contrato, a lei (artigo 15, §3º) confere ao trabalhador prejudicado por uma ruptura do contrato sem justa causa o direito à indenização pelos danos ocasionados pelo referido rompimento, reconhecendo a jurisdição social para a resolução dos eventuais conflitos envolvendo esse trabalhador autônomo economicamente dependente, permitindo, ainda, que as partes solucionem as suas desavenças em sede de conciliação e arbitragem.

No que diz respeito à proteção da seguridade social, os trabalhadores autônomos economicamente dependentes são aproximados dos assalariados subordinados, quer dizer, existe uma diferenciação entre a proteção conferida aos autônomos e a proteção estendida aos autônomos economicamente dependentes. A ação protetora compreende a assistência de saúde nos casos de maternidade, enfermidade e acidentes, também inclui as prestações econômicas nas hipóteses de incapacidade temporária, de risco na gravidez, maternidade, paternidade, durante o período de amamentação, de incapacidade permanente, aposentadoria, morte e de familiares com filhos dependentes. No entanto, diferentemente do que ocorre com os subordinados, onde a contribuição é feita parte pelo empregador e parte pelo empregado, no caso dos trabalhadores autônomos economicamente dependentes, a contribuição é feita pelo próprio trabalhador, sem nenhuma contraprestação por parte do tomador dos serviços.

É extensiva a todos os trabalhadores autônomos a proteção em casos de incapacidade temporária, estabelecendo a lei (artigo 26, §1º, "a") a obrigatória cobertura dos riscos profissionais em relação aos trabalhadores que laboram em atividades com maior risco de sinistros, estando cobertos pela proteção por acidentes de trabalho e enfermidades profissionais. Ressalte-se que todos os

trabalhadores autônomos economicamente estarão cobertos por acidentes de trabalho, incapacidade temporária e doenças profissionais, independentemente da atividade que executem, inclusive no que diz respeito ao acidente de trabalho *in itinere*, reservando a legislação (artigo 26, § 3º) a sua proteção apenas ao trabalhador autônomo economicamente dependente¹⁶⁷. Os trabalhadores que executarem os seus serviços em atividades de natureza tóxica, perigosa ou penosa terão direito à aposentadoria antecipada nos mesmos termos dos trabalhadores subordinados, também terão o mesmo direito os trabalhadores autônomos com incapacidade.

Diante do exposto, cabe elencar os ramos das atividades onde se encontra com mais frequência a figura do trabalhador autônomo economicamente dependente. De acordo com os estudos mais recentes da União Europeia, os setores mais atingidos pelo impacto do *taed* são os da construção, de hotéis e restauração, de transporte em rodovias, atividades de informática e serviços sociais e de saúde¹⁶⁸.

Neste sentido, o ordenamento jurídico espanhol, diferentemente do italiano, conferiu garantias verdadeiramente trabalhistas aos trabalhadores parassubordinados, isto é, aos trabalhadores autônomos economicamente dependentes, com um Estatuto que prevê e determina direitos que vão além das garantias previdenciárias, conferindo maior segurança jurídica nas relações contratuais entre o autônomo economicamente dependente e o seu cliente principal.

Conforme foi apontado no momento devido, alguns pontos devem ser melhorados, contudo, tendo em vista a construção recente desse aparato normativo, entende-se que a legislação espanhola atualmente é a mais coerente e capaz de conferir uma verdadeira proteção a esses trabalhadores, partindo de uma proteção mínima imposta a todos os trabalhadores autônomos, alargando essa proteção de acordo com as necessidades específicas imprescindíveis a alguns desses trabalhadores, a exemplo do autônomo economicamente dependente, por fim, protegendo e tutelando os trabalhadores assalariados inseridos em uma relação de emprego tradicional.

Apresentado o estudo da situação jurídica dos trabalhadores parassubordinados na Itália e na Espanha, o capítulo a seguir tratará de sua

¹⁶⁷ Sobre o tema ver VALLEJO, Pilar Rivas. Op. cit., p. 155-196.

¹⁶⁸ Cf. PEDERSINI, Roberto. Op. cit., p. 16.

proteção na realidade brasileira, tendo como base os pontos positivos e negativos dos exemplos italianos e espanhóis na construção de uma proteção jurídica tendente a conferir uma tutela graduada aos trabalhadores, independentemente da condição de empregado, trabalhador subordinado.

5 A PARASSUBORDINAÇÃO NA REALIDADE BRASILEIRA

A parassubordinação vem ganhando destaque nas produções dos estudiosos brasileiros do Direito do Trabalho, seja assinalando seus aspectos positivos, seja apontando os seus equívocos e aspectos negativos ou, ainda, tratando o assunto com outras denominações¹⁶⁹ e sob outros pontos de vista. O estudo da parassubordinação, aliada à análise da necessidade de ampliação do âmbito de aplicação do Direito do Trabalho, são matérias urgentes que inquietam o debate jurídico.

Assim, este capítulo partirá da análise das diversas formas sob as quais o tema da parassubordinação vem sendo tratado na realidade brasileira, destacando a contraposição entre parassubordinação e subordinação estrutural, formas encontradas para argumentar em favor da ampliação da proteção laboral e previdenciária aos trabalhadores precarizados. Essas categorias jurídicas vêm em resposta à onda de desregulamentação e precarização das relações laborais e apontam para a necessidade de inserção desses trabalhadores na zona da formalidade e do amparo legal.

5.1 A PARASSUBORDINAÇÃO E A SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL

Evidencie-se que, sobretudo a partir da década de 1980, com o enfraquecimento do Estado de Bem Estar Social, o Estado em todas as suas esferas – Legislativo, Judiciário e Executivo – segue a tendência de incorporar os princípios neoliberais que pregam a não intervenção estatal e a reproduzir em suas atividades as máximas liberais, reduzindo a intervenção estatal no mercado de trabalho e nas relações contratuais privadas, iniciando um período de forte desregulamentação do Direito do Trabalho.

Esse processo é particularmente sentido na elaboração e aplicação das leis trabalhistas, que passam de uma posição defensiva dos trabalhadores, com ampliação do conceito de subordinação, para uma posição mais conservadora, de restrição desse conceito e de redução do campo de aplicação das leis trabalhistas, contrariando o fim precípua do Direito do Trabalho, que é proteger o trabalhador

¹⁶⁹ O estudo do trabalho parassubordinado pelos doutrinadores brasileiros revela a diversidade de opiniões sobre o assunto. Cada doutrinador confere uma denominação específica para o assunto. Nesses termos, Maurício Godinho Delgado trata da subordinação estrutural; Lorena Vasconcelos Porto analisa a reestruturação integrativa. Para José Rezende, deve-se partir para a análise de alienidade e Jorge Luiz Souto Maior trata da supersubordinação.

inserido diretamente em uma organização produtiva, tutelando o sujeito hipossuficiente economicamente e que depende exclusivamente do seu trabalho para sobreviver.

A matriz neoliberal de desregulamentação e de descentralização empresarial para redução dos custos vem, dessa maneira, produzindo grande impacto no mercado de trabalho brasileiro, com redução do campo de aplicação do Direito do Trabalho e com o aumento significativo de 2,5% do número de trabalhadores autônomos, por conta própria, no setor de serviços, na década de 1990 e início dos anos 2000¹⁷⁰.

As técnicas de gestão implantadas com o fito de reduzir os custos relacionados aos trabalhadores diluem a marca da heterodireção presente na subordinação jurídica, marca característica das relações de emprego. O novo modelo gerencial impõe o surgimento de relações de trabalho atípicas que não se submetem diretamente ao poder diretivo do empregador, refletindo, assim, o seu afastamento do campo de proteção laboral, já que estas relações atípicas não equivalem ao trabalho subordinado, característico da relação de emprego e paradigma de proteção do Direito do Trabalho.

Sobre esse contexto, Ignacy Sachs observa que a maioria desses trabalhadores é obrigada:

[...] pela baixa produtividade do seu trabalho, a buscar a competitividade por meio de expedientes conhecidos como fatores de *competitividade espúria*: baixos salários, ausência de proteção social, longas jornadas de trabalho, sonegação de impostos, condições de trabalho insalubres. Em outras palavras, para enfrentar os rigores do darwinismo social no mercado, eles não têm outra solução a não ser mergulhar na informalidade. Os próprios interessados são as primeiras vítimas do trabalho precário, porém a sociedade toda sai perdendo.¹⁷¹

O trabalho prestado atipicamente, sem nenhuma proteção, “acaba por legitimar o uso e a exploração do trabalho humano, disfarçando o conflito imanente entre capital e trabalho, através de um estratagema de legalização-legitimação da

¹⁷⁰ DIEESE. **Anuário dos trabalhadores: 2010/2011**. 11 ed. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: DIEESE, 2011, p.105-106.

¹⁷¹ SACHS, Ignacy. **Desenvolvimento**: includente, sustentável, sustentado. Rio de Janeiro: Garamond, 2008, p. 145.

titularidade do resultado da atividade”¹⁷², uma vez que, apesar da titularidade do resultado à primeira vista pertencer ao trabalhador, em observação mais detalhada verifica-se a transferência direta do resultado do seu trabalho para o tomador dos serviços. Tanto é assim que muitos trabalhadores laboram para um tomador específico, sem nenhuma organização competitiva no mercado capaz de atrair novos clientes, pertencendo o resultado do seu trabalho, desde a sua concepção, ao cliente tomador.

O trabalho nas últimas décadas tomou formas diversas, reformulou-se, resgatou antigas estruturas exploratórias da força de trabalho humano, servindo de instrumento de valorização do capital e de expropriação das suas próprias capacidades. Ricardo Antunes afirma que:

[...] a sociedade capitalista transformou [o trabalho] em *trabalho assalariado, alienado, fetichizado*. O que era uma finalidade central do ser central do ser social converte-se em *meio de subsistência*. A *força de trabalho* torna-se uma mercadoria, ainda que especial, cuja finalidade é criar novas mercadorias e valorizar o capital. Converte-se em *meio* e não *primeira necessidade* de realização humana.¹⁷³
(grifos do autor)

O Direito não acompanhou essas reformulações, seja pelas políticas governamentais implantadas, seja pelas pressões exercidas pelo setor empresarial. Todavia, ao lado da ingerência desses segmentos, os estudiosos e pesquisadores vêm debatendo e procurando identificar os caminhos que podem ser traçados para que o Direito resgate o seu papel de regulador das relações entre capital e trabalho.

A parassubordinação identifica em meio a essa classe heterogênea de trabalhadores inseridos no mercado um grupo de trabalhadores que têm em comum a forte dependência econômica frente ao tomador dos seus serviços. Essa marca primordial levanta o debate sobre a necessidade de conferir outra significação à subordinação, lembrando que o seu conceito sofreu ao longo dos anos, por meio do processo interpretativo, alargamentos e restrições, esteve ora atrelado a questões técnica, ora hierárquica, econômica, social ou jurídica.

¹⁷² MENDES, Marcus Menezes Barberino; e CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural - reticular e alienidade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n.32, p.127-146, 2008, p. 130.

¹⁷³ ANTUNES, Ricardo L. C. Século XX: nova era da precarização estrutural do trabalho? In: ANTUNES, Ricardo L. C.; e BRAGA, Ruy. **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 232.

Nesse diapasão, surgem as perspectivas de Maurício Godinho Delgado, José Eduardo de Resende Chaves Júnior, Lorena Vasconcelos Porto, Jorge Luiz Souto Maior, Luiz Otávio Linhares Renault, entre outros, que defendem o alargamento da subordinação a partir de diferentes perspectivas e, assim, tendo em vista que o Direito do Trabalho foi estruturado com base na subordinação, a ampliação do seu conceito para agregar outros trabalhadores que não se enquadram na sua tradicional significação, resultaria na ampliação do campo de aplicação do próprio Direito do Trabalho.

Esses estudiosos partem da premissa da existência de um trabalhador desprotegido que depende economicamente do tomador dos seus serviços e que, inserido na dinâmica da organização empresarial, se torna tão ou mais subordinado quanto o empregado formalmente constituído.

Quer dizer, identificam o trabalhador parassubordinado no cenário mercantil. Contudo estabelecem uma nítida diferenciação em relação à teoria da parassubordinação, pois visam enquadrar esses trabalhadores como autênticos subordinados, criticando veementemente a parassubordinação, ao ponto de afirmar que o trabalhador parassubordinado “é um ser da mitologia jurídica moderna. Uma espécie de trabalhador minotauro, meio subordinado, meio autônomo”¹⁷⁴.

Maurício Godinho Delgado, um dos pioneiros na contraposição à teoria da parassubordinação, ao tratar dos trabalhadores parassubordinados, entende que o melhor caminho para protegê-los é através da subordinação estrutural – denominação do próprio autor –, quer dizer, pela ampliação do conceito de subordinação a partir de sua perspectiva de inserção laboral na empresa¹⁷⁵.

O autor ressalta o cuidado que deve ser tomado ao sugerir o alargamento do rol de direitos trabalhistas além das fronteiras da relação de emprego, uma vez que esse discurso tem se destacado como fonte de desregulamentação e/ou flexibilização. Apresenta-se, na realidade prática, como antítese à tese de alargamento dos direitos laborais, de cunho material e processual.

Assim, aprimora o conceito de subordinação objetiva, evidenciando que a perspectiva objetiva deixa margem para que trabalhadores verdadeiramente

¹⁷⁴ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A supersubordinação. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares et al. **Parassubordinação**: em homenagem ao professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LT, 2011, p. 59.

¹⁷⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, LTr, ano 70, n.6, p.657-667, jun. 2006.

autônomos, que são regulados pela legislação civil, sejam amparados pela proteção laboral. Nesse contexto, sublinha a inserção na dinâmica da empresa como mecanismo a ser utilizado para averiguar a presença ou não de subordinação, explicando que estrutural é “a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador dos seus serviços, independentemente de reiterar (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”¹⁷⁶.

A subordinação estrutural atenderia as situações fáticas impostas pela reestruturação organizacional, de modo a proteger os trabalhadores nessa nova dinâmica empresarial, servindo de resposta eficaz contra a terceirização, já que os trabalhadores terceirizados não recebem amparo da empresa para a qual efetivamente laboram. Esses trabalhadores, por estarem inseridos estruturalmente na dinâmica empresarial, seriam considerados verdadeiros empregados amparados pelos preceitos da CLT e das normas coletivas que regem aquela determinada empresa.

Esse entendimento é acompanhado por Luiz Otávio Linhares Renault e Lorena Vasconcelos Porto. Renault analisa os elementos característicos da relação de emprego e busca na não eventualidade o comando central para o qual a subordinação deve seguir.

Julga o autor que a não eventualidade “é o trabalho que se insere nos objetivos normais do empreendimento, isto é, no núcleo produtivo matricial, desprezado, ficando o fator extrínseco-temporal da prestação de serviços”¹⁷⁷. Exclui, portanto, o fator temporal e resgata a subordinação objetiva, de maneira que na estrutura da empresa em rede, será empregado quem estiver inserido na atividade central da empresa, prestando serviços dentro ou fora do estabelecimento empresarial, mas inserido em sua atividade principal.

Afasta assim, a subordinação apenas como contraponto da heterodireção e amplia o seu conteúdo à inserção do trabalhador no núcleo produtivo principal da empresa contratante.

Lorena Vasconcelos Porto, por sua vez, propõe a ampliação da subordinação tradicional, clássica, para uma nova dimensão; a subordinação integrativa, podendo

¹⁷⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 667.

¹⁷⁷ RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Parassubordinação: para quê? In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares et al. **Parassubordinação**: em homenagem ao professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2011, p. 34.

manifestar-se então, em suas duas dimensões, a clássica ou a integrativa¹⁷⁸, afirmando que:

A subordinação, em sua dimensão integrativa, faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente riscos de perdas ou de ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade.¹⁷⁹

A autora alia a tendência objetivista da subordinação, de inserção nas atividades do tomador dos serviços, com a ideia de alienidade da doutrina espanhola, que parte do entendimento que é empregado quem não é proprietário dos frutos do seu trabalho, estes pertencentes ao empregador; e, por fim, agrega à sua definição um critério excludente da autonomia, quer dizer, o fato de o trabalhador não possuir organização empresarial própria nem assumir os riscos de ganhos e perdas, que pertencem àquele que contrata a realização de determinada atividade.

Esses estudiosos defendem a ampliação da subordinação a partir da inserção da atividade do trabalhador na atividade matriz da organização empresarial. Contudo, outras perspectivas também são abordadas por outros estudiosos, a exemplo de Jorge Luiz Souto Maior e José Eduardo de Resende Chaves Júnior.

O primeiro considera que, atualmente, os desmandos contra o trabalhador são tamanhos que a afronta aos preceitos constitucionais são meramente quantificados por sentenças judiciais que só reafirmam a exploração dos trabalhadores. Nesse sentido, a partir da perspectiva de desrespeito aos direitos fundamentais do trabalhador, defende que não se trata mais de mera subordinação a submissão e dependência existente entre trabalhador e tomador de serviços, mas de uma supersubordinação.

A supersubordinação, de Jorge Luiz Souto Maior, crítico feroz da teoria da parassubordinação, seria a figura segundo a qual, “o trabalhador, ser humano, [é] reduzido à condição de força de trabalho, já que são desrespeitados, deliberadamente e como estratégia econômica, seus direitos fundamentais”¹⁸⁰. Não se trata, pois, de um ser humano que labora. O trabalhador é visto apenas como

¹⁷⁸ PORTO, Lorena Vasconcelos. Op. cit., p. 252.

¹⁷⁹ Ibidem, p. 253.

¹⁸⁰ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Op. cit., p. 73.

uma força de trabalho, mero instrumento na organização produtiva, que, aliado aos demais elementos, deve produzir um determinado resultado capaz de gerar mais valia para o tomador dos serviços.

Esclarece, por sua vez, que não se trata de um tipo específico de trabalhador, mas sim de uma qualificação daquele que, em qualquer relação de emprego, tenha a sua cidadania negada pela afronta direta aos direitos constitucionalmente consagrados de proteção ao ser humano e ao trabalhador.

Nesse sentido, segundo o autor, o trabalhador parassubordinado seria, na verdade, um supersubordinado, evidenciando que aquele a quem se quer conferir a imagem de empregador nas relações em rede, seria um supersubordinado em grau mais elevado, destacando, portanto, que existem graus diversos de supersubordinação.¹⁸¹ Observa, ainda, que estes graus têm como ponto central de avaliação a “tentativa deliberada de fraudar a concreta e devida aplicação dos Direitos Sociais”¹⁸², o que vem ocorrendo no cenário brasileiro, mesmo com as taxas de empregabilidade ganhando destaque nos jornais do país.

O autor trabalha bem essa questão do trabalhador que é travestido de empregador, observando que, na realidade, se trata de um empresário aparente, que não possui capital próprio, apesar de utilizar instrumentos de trabalho que aparentem essa capitalização. Esses instrumentos muitas vezes são transferidos da própria empresa contratante para o trabalhador, com vistas a mascarar a realidade fática vivenciada por este, de pura exploração e submissão aos ditames da empresa matriz¹⁸³. Essa realidade é vivenciada por muitos trabalhadores parassubordinados, oriundos da descentralização e horizontalização empresarial.

Souto Maior destaca, ainda, oportunamente, que “esse empresário é tão empregado da grande empresa como seria se estivesse dentro da fábrica, exercendo a função de gerente (ou supervisor) de uma unidade ou seção específica, organizando os fatores de produção, nele inclusos a subordinação da mão de obra”¹⁸⁴. Nesse sentido, dá continuidade ao pensamento dos autores antecedentes, que vislumbram no alargamento da subordinação um meio eficaz de inserção do trabalhador no campo de proteção social.

¹⁸¹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Op. cit., p. 74.

¹⁸² Ibidem, p.74

¹⁸³ Ibidem, p.76.

¹⁸⁴ Ibidem, p. 76.

José Eduardo de Resende Chaves Júnior traz um estudo das relações laborais a partir do conceito de alienidade importado da doutrina espanhola. A alienidade, conforme visto em linhas anteriores, traduz a análise da pertença dos frutos do trabalho, quer dizer, analisa a quem vai beneficiar e a quem realmente pertence o resultado do trabalho empreendido pelo obreiro. A partir da observação desse fator, ter-se-á realmente quem é empregado e quem é o tomador dos serviços.

Aquele a quem pertence os frutos do trabalho humano será considerado empregador, capitalista, ao passo que empregado será todo aquele que empenha a sua força física ou intelectual na produção de um resultado que gerará frutos, na sua acepção de lucros, transferindo-os diretamente para o tomador dos serviços. Ressalta, assim, que os aspectos econômicos e sociais envolvidos nessa relação, são mais importantes do que a simples constatação da presença ou não da heterodireção¹⁸⁵.

O autor, juntamente com Marcus Mendes, denominou essa junção de subordinação e alienidade de *subordinação estrutural-reticular*. Acreditam que a atividade hermenêutica a partir dos elementos já existentes possibilitaria a regulação eficaz desses novos contornos laborais. Entendem, ainda, que pouco importa a forma de ingresso do trabalhador nessa empresa, seja por contrato de prestação de trabalho autônomo, seja por outra forma que não o contrato de emprego, pois o ponto central a ser analisado é a aderência desse trabalhador nas atividades da empresa ou em uma das suas unidades, quando estruturada em redes empresariais¹⁸⁶.

Nesse sentido, Chaves Júnior e Marcus Mendes privilegiaram também o aspecto das relações coletivas de trabalho nas empresas estruturadas em um sistema de redes, de maneira a:

Assegurar a aplicação de normas coletivas relacionadas com a atividade econômica desenvolvida pelos empregados da rede de unidades econômicas, quando estas têm múltiplas atividades com o escopo de auferir faturamento, com a dupla finalidade de assegurar a

¹⁸⁵ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Parassubordinação e alienidade. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares et al. **Parassubordinação**: em homenagem ao professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, p.87-95, 2011, p. 90.

¹⁸⁶ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Op. cit., p. 139.

aplicação do princípio da proteção em relação aos empregados envolvidos em uma das atividades econômicas da rede [...].¹⁸⁷

Os Tribunais do Trabalho, muito incipientemente, abordam o tema em suas decisões. O Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, em acórdão proferido pelo Desembargador Relator, Edvaldo de Andrade, faz menção à subordinação estrutural-reticular para embasar o enquadramento do trabalhador motorista, proprietário do veículo utilizado para fazer transportes da empresa contratante, na categoria jurídica de empregado, conforme se verifica da ementa abaixo transcrita:

E M E N T A: TRANSPORTE E ENTREGA DE MERCADORIAS. VEÍCULO AGREGADO. PRESENÇA DA SUBORDINAÇÃO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. A subordinação jurídica costuma se apresentar como o principal elemento apto a configurar o vínculo de emprego, nos casos em que a distinção entre tipos contratuais diversos situa-se em zona cinzenta. Especificamente no caso de trabalhador contratado para transporte e entrega de mercadorias, utilizando veículo próprio, a subordinação, apesar de não se apresentar com os contornos tradicionais, aparecendo de forma mais difusa, está igualmente evidenciada, dentro do moderno conceito da subordinação estrutural reticular, que se consubstancia na inserção do trabalhador na dinâmica da empresa, independentemente de receber suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. Trata-se de feição ainda mais aprofundada do conceito da subordinação objetiva, segundo a qual a sujeição do empregado atua sobre o modo de realização dos serviços e não sobre a figura do trabalhador. Verificando-se, no caso concreto, uma transportadora de cargas que possui seus próprios veículos de carga e motoristas empregados, a qual, além desses, contrata outros – os chamados agregados – para exercer as mesmíssimas atribuições, dando aos últimos modelo contratual distinto, sem nenhuma razão plausível a não ser a ideia do lucro defluente da precarização do trabalho, há de se reconhecer o vínculo empregatício com esses trabalhadores, mormente quando se constata, em acréscimo, que nos autos não há comprovação de que o reclamante tinha registro no órgão governamental competente, nos anos iniciais da relação de emprego. Na hipótese, deve-se considerar, para efeito de cálculos dos títulos trabalhistas deferidos, a remuneração descrita documentalmente nos autos. Recurso da reclamada a que se dá provimento parcial. HORAS EXTRAS. CONTROLE DE JORNADA. AUSÊNCIA. Não havendo comprovação, pela prova testemunhal, de que a empresa controlava, por meio de tacógrafo ou celular, os deslocamentos do veículo conduzido pelo reclamante, são indevidas as horas extras relativas às viagens para o interior. Recurso do reclamante a que se nega provimento. (TRT 13ª Região. RO nº 00994.2011.007.13.00-9. Des. Edvaldo de Andrade. Pub. 12.06.2012).

¹⁸⁷ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Op. cit., p. 144.

Essas teses apontadas anteriormente, assim como a teoria da parassubordinação, procuram proteger os trabalhadores no novo contexto social e econômico provindo da onda selvagem do capitalismo neoliberal. Apesar da acolhida incipiente dessas teses pelos Tribunais Regionais do Trabalho, os estudiosos e aplicadores dos direitos, defensores da subordinação estrutural, integrativa, supersubordinação e da subordinação estrutural-reticular, esquecem os impactos econômicos decorrentes dessa aplicação e continuam deixando à margem da tutela laboral alguns trabalhadores economicamente dependentes, mas não subordinados, pelo fato de possuírem os seus próprios instrumentos de trabalho e laborarem com uma certa autonomia.

Outro ponto a ser destacado é o fato de todas essas teorias quererem integrar esses “novos trabalhadores” na categoria de empregados, o que, na teoria, é de grande valor. Entretanto, na prática, a busca por minimização de custos procurará outros meios de afastar esses trabalhadores da zona de proteção do Direito do Trabalho, ficando ineficaz essa tendência de ressignificação da subordinação. Além disso, para alguns trabalhadores, a volta a uma relação de emprego significa a volta ao controle, à fiscalização, à necessidade de prestar contas, algo que o prende e reduz a sua liberdade.

Sabe-se que no trabalho parassubordinado, essa submissão e subordinação são muitas vezes mais efetivas do que se o trabalhador estivesse em uma relação de emprego propriamente dita. No entanto, a roupagem vendida e sentida pelo trabalhador de maior liberdade, maior fluidez no campo de desenvolvimento do seu trabalho, retratam a exigência de algo que confira segurança e permita, ao mesmo tempo, que o trabalhador permaneça nessa zona de liberdade e de certa autonomia que lhe é conferida por esse novo vínculo, já que é algo exigido pelos próprios trabalhadores.

Entende-se, portanto, que a teoria da parassubordinação na sua modalidade de graduação de tutelas, apresenta-se como a resposta mais plausível a ser utilizada para inserir socialmente os trabalhadores autônomos, mas economicamente dependentes, no âmbito de proteção do Direito, pois, dentre as possibilidades postas, revela-se a mais apta para atingir a verdadeira inclusão desses trabalhadores no amparo da legislação trabalhista e previdenciária, além de resguardar, no que couber, os direitos fundamentais inerentes ao trabalhador,

estabelecidos no artigo 7º da Constituição Federal, em uma clara promoção de inserção e seguro social.

Assim, a teoria da parassubordinação visa a proteção jurídica para esse trabalhador, que, de forma independente – sem ingerência da heterodireção do tomador dos serviços – e continuada, presta os seus serviços direta e pessoalmente¹⁸⁸ a um tomador, do qual depende economicamente por perceber deste boa parte de sua renda, sem ter liberdade nem tempo para trabalhar em favor de outros, utilizando os próprios meios e instrumentos de trabalho. O trabalhador se integra econômica e ideologicamente à necessidade organizacional do cliente contratante, de tal forma que a sua sobrevivência se coloca nas mãos de um terceiro, tanto quanto ocorre na relação de emprego subordinado.

5.2 A TEORIA DA PARASSUBORDINAÇÃO COMO FORMA DE INSERÇÃO LABORAL

Os critérios utilizados pelos estudiosos acerca das formas de inserção dos trabalhadores no âmbito de proteção do direito, conforme visto, são de várias ordens, mas a maioria com traços delineados pela ampliação da própria subordinação, marco do desenvolvimento da proteção laboral. A teoria da parassubordinação, ao contrário, busca na dependência econômico-social a análise das relações laborais.

A teoria da parassubordinação não se opõe nem pretende afastar a subordinação jurídica como elemento caracterizador da relação de emprego, ao contrário, caminha para que os trabalhadores verdadeiramente empregados sejam acolhidos e permaneçam inseridos e protegidos pela relação de emprego, ao passo que exige que os trabalhadores autônomos economicamente dependentes sejam abrangidos pela legislação social no que couber e lhe for compatível, tendo como premissa a proteção e valorização do trabalhador.

Nesse sentido, o Relatório Supiot orienta a aplicação de determinados aspectos do Direito do Trabalho a trabalhadores que não são assalariados nem empresários, afirmando que:

¹⁸⁸ A personalidade inerente ao trabalho parassubordinado afasta, via de regra, os trabalhadores que atuam por meio de pessoas jurídicas. Contudo, caso seja verificado que a constituição de pessoa jurídica é apenas um mecanismo utilizado para afastar a personalidade da relação, evidenciando que o trabalho continua sendo prestado efetivamente pessoalmente pelo trabalhador, configurar-se-á o elemento da personalidade.

[...] a necessidade de uma proteção adaptada à situação específica destes trabalhadores foi considerada por vários direitos nacionais [...]. Os trabalhadores que não podem ser qualificados como assalariados, mas que se encontram numa situação de dependência económica em relação a um empresário principal, devem poder beneficiar dos direitos sociais que esta dependência justifica.¹⁸⁹

Assim, apesar da regulamentação desses trabalhadores no direito comparado não ser uniforme, retrata a inadequação entre a realidade dos parassubordinados ou autônomos economicamente dependentes e o conceito de trabalhador subordinado. Aqueles não preenchem adequadamente os requisitos necessários para a caracterização do vínculo empregatício, de maneira que o legislador os acolheu através de regulamentos específicos que disciplinam os vínculos laborais, consagrando um rol de direitos e deveres que devem ser aplicados, conforme destacam Marcus Menezes Barberino Mendes e José Eduardo de Resende Chaves Júnior:

O transbordamento dessas figuras para a regulação desses países por iniciativa legislativa tem como pressuposto a ausência de identidade entre tais fenômenos jurídico-econômicos e o conceito interno de empregado. Com menor ou maior grau de proteção, tais conceituações buscam estender ao trabalho tipificado nesses (supostamente) novos conceitos a proteção social característica dos modelos de *welfare state*.¹⁹⁰ (Grifos do autor).

O tratamento dispensado ao trabalho parassubordinado na Itália e na Espanha evidencia uma preocupação frente ao número dos trabalhadores que laboram nessas condições, número que é potencializado pela reestruturação produtiva, pelas subcontratações, terceirizações, agrupamento de trabalhadores em formas de cooperativas e de trabalho em domicílio – formas de retirar do trabalhador o seu poder de reivindicar e de argumentar através dos sindicatos e órgãos de representação.

No Brasil, a realidade não é diferente. Dados do DIEESE sobre a distribuição dos postos de trabalho gerados por empresas, segundo as formas de contratação nas Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, apontam a contratação de autônomos para uma empresa como uma das formas de contratação flexibilizada.

¹⁸⁹ SUPIOT, Alain et al. Op. cit., p. 323.

¹⁹⁰ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Op. cit., p. 137.

Em São Paulo, de 27,5% das contratações flexíveis, 6,9% foram de autônomos para uma empresa; em Porto Alegre, de um total de 22,7%, 3,4% representam os autônomos para uma empresa. Em Belo Horizonte, onde o índice total de contratações flexíveis foi menor (17,8%), 3,4% foram de autônomos; Salvador apresentou o menor percentual de contratação de autônomos para uma empresa (2,8%), de um total de 26,8%. Recife apresentou um índice total de 31,4% de contratações flexíveis, sendo 6,7% de autônomos; já no Distrito Federal os valores foram respectivamente 28,6% no total e 3,0% de autônomos para uma empresa. Fortaleza apresentou os maiores índices percentuais: 37,3% no total de contratações flexibilizadas, sendo 8,4% de autônomos para uma empresa¹⁹¹.

Os dados refletem a necessidade de o Estado voltar o seu olhar para essa categoria de trabalhadores autônomos que se encontram desamparados de qualquer benefício. Apesar de na última década ter havido uma desaceleração no crescimento do número de trabalhadores por conta própria, que representa atualmente 21% da força de trabalho¹⁹², os números demonstram a necessidade de regulamentar essas relações, oferecendo um rol mínimo de direitos a serem estendidos a esses trabalhadores.

Destaque-se, no entanto, que essa desaceleração se deve ao processo de formalização do trabalho que vem ocorrendo no Brasil, devido a fatores econômicos e sociais, bem como a intervenções políticas que vêm aliando crescimento econômico e inclusão social – como se verifica nos dados apresentados com base no coeficiente de Gini¹⁹³, que refletem uma melhor redistribuição de renda.

De acordo com o coeficiente de Gini, entre 1992 e 2008, o índice do Brasil apresentou uma pequena redução: de 0,58% (em 1992) caiu para 0,54% (em 2008) refletindo a melhor redistribuição dos benefícios do crescimento econômico, por meio do salário mínimo, dos benefícios de prestação continuada, do benefício bolsa família e da pensão rural¹⁹⁴.

O processo de formalização do trabalhador por conta própria no Brasil representa o aumento de contribuintes para seguridade social, que vem

¹⁹¹ DIEESE. Op. cit., 160, p. 165.

¹⁹² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Panorama laboral 2010**. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2010, p. 63.

¹⁹³ O coeficiente de Gini mede a desigualdade na distribuição de renda em um país, variando de 0 a 1. Quanto mais próximo de 0, maior será o grau de igualdade, e quanto mais se aproxima de 1, maior a desigualdade na distribuição de renda.

¹⁹⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Op. cit., p. 65.

apresentando uma taxa de crescimento de 0,6% ao ano¹⁹⁵. Isso quer dizer que os trabalhadores continuam desamparados em matéria laboral, sofrendo diretamente as pressões e as ondulações do mercado, uma vez que não estão organizados empresarialmente para atuar no mercado, dependendo diretamente das decisões tomadas pelo cliente contratante.

Observe que o trabalho autônomo, parassubordinado, pode ser o caminho de inserção social do trabalhador, pois, como atesta Ignacy Sachs, é na promoção do autoemprego, como ele denomina o trabalho por conta própria, que há a possibilidade de se promover o desenvolvimento (atrelando impactos sociais e ambientais positivos), permitindo que os trabalhadores manifestem toda a sua potencialidade, talento e imaginação “mediante empreendimentos individuais e coletivos, numa combinação de trabalho autônomo e heterônomo e de tempo dedicado a atividades não produtivas”¹⁹⁶.

A abertura para o desenvolvimento de manifestação das potencialidades e capacidades dos trabalhadores está cada dia mais evidente – é a imaterialidade do trabalho que vem ganhando destaque no processo produtivo. O trabalho material continua com o seu espaço garantido dentro da empresa, mas a exigência de que o trabalhador demonstre o seu potencial é cada vez mais evidente. E é através dos trabalhadores contratados sob a marca da autonomia que se encontra forte exemplo dessa tendência da imaterialidade.

O trabalhador autônomo economicamente dependente tem mais liberdade para desenvolver as suas habilidades do que o trabalhador empregado em uma rígida estrutura fiscalizatória, pois, apesar de todas as transformações ocorridas no cenário de gestão de mão de obra dentro das empresas, a heterodireção ainda é ponto central nas relações empregatícias.

Nesse sentido, Ricardo Antunes também observa no trabalho autônomo a possibilidade de resgatar o verdadeiro “sentido estruturante do trabalho vivo, contra o sentido (des)estruturante do trabalho abstrato”¹⁹⁷, este entendido como o que não cria um valor útil, apenas serve para valorizar o capital.

A relação de emprego – trabalho assalariado –, vista sob essa ótica, apresenta-se como trabalho abstrato, logo, tendente a se conduzir na valorização do

¹⁹⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Op. cit., p. 64.

¹⁹⁶ SACHS, Ignacy. Op. cit., p. 35.

¹⁹⁷ ANTUNES, Ricardo L. C. Op. cit., O caracol..., p. 65-66.

capital. Em outras palavras, o “emprego torna o trabalho estruturalmente homogêneo ao capital”¹⁹⁸, ao mesmo tempo em que se torna fonte de desestruturação do ser social que labora.

Essa desestruturação do ser social se processa pela conversão do trabalho em meio de subsistência, tornando o trabalho em mera mercadoria, quer dizer, em mais um fator de produção coisificado, assim como as matérias primas necessárias à produção de um bem. O trabalho se torna para o trabalhador apenas um meio de ganhar a vida, de sobreviver nessa selva moderna comandada pelo capital.

Assim como Ricardo Antunes, Sachs observa no trabalho autônomo uma saída para a precarização das relações trabalhistas, como forma de libertação do trabalhador, permitindo que este realize o seu trabalho para desenvolver as suas capacidades e se tornar futuramente um empreendedor capaz de oferecer oportunidades de trabalho a outros cidadãos.

Assim, o trabalho parassubordinado, enquanto pertencente à categoria dos autônomos, seria uma forma de promover e assegurar o desenvolvimento do trabalhador que quer se desvincular de uma relação empregatícia, ou que, em virtude das ondulações do mercado, encontrou na autonomia o meio de se reinserir no mercado de trabalho. Essa promoção da autonomia, no entanto, só será benéfica se houver uma regulação direcionada à proteção e à segurança das relações envolvendo este tipo de trabalho.

Note-se, assim, que esses trabalhadores encontram-se, via de regra, atualmente, na informalidade, entendida esta como a situação na qual o trabalhador labora em condições precárias, desenvolvendo atividades em desacordo com as normas legais ou fora do alcance da proteção da seguridade social¹⁹⁹. No Brasil, portanto, os parassubordinados estão incluídos no âmbito da informalidade, sem qualquer proteção trabalhista ou previdenciária, tendo em vista que o acesso a esses direitos lhes são negados, seja pela rígida conceituação do critério da subordinação, paradigma de proteção trabalhista, seja pelas altas alíquotas das contribuições a serem pagas pelos trabalhadores “por conta própria” para se tornarem efetivamente segurados da previdência social.

¹⁹⁸ GORZ, André. Op. cit., p. 8.

¹⁹⁹ KREIN, José Dari; e PRONI, Marcelo Weishaupt. Economia informal: aspectos conceituais e teóricos. **Série Trabalho decente no Brasil**. Escritório da OIT NO Brasil. Brasília: OIT, 2010, p. 7. Disponível em: <www.oit.org.br>. Acesso em: 02 jul. 2012.

Diante dessa conjuntura, é necessária uma nova regulamentação que vise uma proteção graduada englobando os autônomos, os parassubordinados e os subordinados, isto é, uma proteção que parta de um patamar mínimo comum de direitos trabalhistas e previdenciários a todos os trabalhadores, aumentando gradualmente esses direitos para trabalhadores onde o vínculo de dependência seja mais forte, uma vez que é mais fácil dosar o aumento das tutelas do que a sua diminuição, e de convencer a sociedade de limitar a um nível máximo de proteção apenas os trabalhadores subordinados, empregados, restabelecendo assim a identidade desses trabalhadores e a sua participação na sociedade.

O trabalho humano, por fim, deve ser protegido e tutelado pelo Direito do Trabalho, haja vista o fim a que realmente se destina, qual seja, a preservação da dignidade da pessoa humana do trabalhador que está inserido no mundo capitalista. E assim o é, pois o empresário capitalista visa a exploração do homem trabalhador, na busca de extrair o máximo possível de lucro da força física e intelectual empreendida por este, no desenvolvimento do seu labor.

Além do aspecto da preservação da dignidade humana, deve-se ressaltar a relevância do trabalho enquanto fator de produção e desenvolvimento econômicos, suportes para a promoção do bem estar do trabalhador e da própria coletividade, já que é o trabalhador quem realmente movimenta a economia e quem acaba por consumir grande parte do que é produzido. O trabalho se apresenta como veículo de afirmação socioeconômica dos trabalhadores, que passam a ser titulares de certo poder social, instrumento democrático na luta por melhorias nas condições de trabalho e de vida, buscando, assim, que a grande massa da população, destituída de riqueza, tenha protegido um patamar mínimo de garantias de valorização do trabalho humano.

Nesses termos, o trabalho é um fator necessário ao crescimento econômico e à promoção da redistribuição de renda, tendo em vista o desenvolvimento, não só econômico, mas também social, pois, ao passo em que esses sujeitos são protegidos e lhes são assegurados direitos laborais e previdenciários mínimos, promove-se a segurança social e o reequilíbrio entre capital e trabalho.

A falta de proteção do trabalho autônomo pela legislação social, trabalhista, revela que o Estado não está vislumbrando a unidade do trabalho humano, a sua inseparabilidade da pessoa que labora e sua função de sustento e integração social,

enquanto também abandona os princípios e valores constitucionais de proteção e valorização do trabalho²⁰⁰.

Na tentativa de adequar a proteção do trabalho humano, Adalberto Perulli entende que a “modulação gradual da tutela” é o caminho mais adequado para proteger os parassubordinados, substituindo a rígida divisão do trabalho em subordinado e autônomo, conferindo uma série de garantias moduladas e variadas a partir de um mínimo comum a todos, estendendo gradualmente para a proteção máxima equivalente à proteção dos trabalhadores subordinados, esclarecendo o autor que:

[...] isto é, um sistema diferente de recomposição do trabalho através de uma articulação das garantias em círculos concêntricos: colocando na área do círculo externo o trabalhador autônomo em sentido estrito, na faixa intermediária o colaborador coordenado e continuativo onde se reconhece uma situação de “dependência econômica” comum aos trabalhadores subordinados; e na área mais interna, os trabalhadores subordinados em sentido próprio.²⁰¹

Os especialistas que elaboraram o Relatório Supiot, orientam que seja elaborado um estatuto não a partir da noção restritiva de emprego, mas englobando a noção alargada de trabalho, uma vez que o direito social não pode excluir essas novas relações laborais. Para isso, estruturaram os direitos sociais em quatro círculos concêntricos, assim como o fez posteriormente Perulli.

O primeiro refere-se aos direitos sociais universais, garantidos a todos, independentemente do trabalho que realizem, como o direito à saúde, e à renda mínima para a sua subsistência digna; o segundo círculo compreende direitos baseados no trabalho não profissional, quer dizer, direito a pensões e cobertura de acidentes de trabalho; o terceiro refere-se aos direitos aplicáveis à atividade profissional, como higiene e segurança; e, por fim, o quarto círculo, relativo aos direitos específicos do trabalho assalariado, contém disposições diretamente ligadas à subordinação, devendo contemplar uma graduação de direitos em função da intensidade dessa subordinação²⁰².

²⁰⁰ BRAVO-FERRER, Miguel Rodriguez-Piñero y. Op. cit., p. 311.

²⁰¹ No original: “[...] ossia un diverso sistema di ricomposizione del lavoro attraverso una articolazione delle garanzie per cerchi concentrici: colocando nell’area del cerchio esterno i lavoratori autonomi in senso stretto; nella fascia intermedia i collaboratori coordinati e continuativi cui si riconosce una situazione di ‘dipendenza economica’ comune ai lavoratori subordinati; e sull’area più interna, i lavoratori subordinati in senso proprio.” PERULLI, Adalberto. Op. cit. Il futuro..., p. 140, tradução nossa.

²⁰² SUPIOT, Alain et al. Op. cit., p. 89-90.

Este procedimento foi adotado na Itália e, principalmente, na Espanha, que elaborou o Estatuto do Trabalho Autônomo, firmando direitos a todos os trabalhadores, mais especificamente aos parassubordinados, ou como são denominados, autônomos economicamente dependentes, proporcionando segurança jurídica aos trabalhadores em suas relações laborais e oferecendo, acima de tudo, a possibilidade de trabalho em condições dignas, preocupando-se com questões como jornada de trabalho, descanso, segurança e saúde na realização das suas atividades, bem como um tratamento diferenciado, em matéria previdenciária, permitindo que um número maior de trabalhadores ditos “por conta própria” tenha acesso aos benefícios previdenciários.

As matérias invocadas nas legislações estrangeiras, particularmente na espanhola, apontam o caminho necessário para a inclusão dos trabalhadores parassubordinados no campo da formalidade, em consonância com as normas legais e dentro do âmbito de incidência da proteção da seguridade social. E esse deve ser o caminho trilhado no Brasil: a elaboração de uma lei que defina direitos trabalhistas e previdenciários aos parassubordinados como forma de proteger esses cidadãos imersos no constante duelo entre capital e trabalho, sem, contudo esquecer que a Constituição já estabelece direitos fundamentais mínimos a todos os trabalhadores.

Corroborando com esse entendimento, Nelson Manrich afirma que não há lógica em regular igualmente todos os trabalhadores, já que as necessidades não são as mesmas, mas também não pode deixar de proteger trabalhadores autônomos que se encontrem em uma relação de forte dependência econômica, pelo simples fato de serem autônomos. Nesse sentido, entende ser necessário e razoável estabelecer diversos níveis de proteção, abrangendo, assim, as mais variadas formas de realização de trabalho²⁰³.

Esse processo de estender direitos estabelecidos para uma determinada categoria a outra não é novidade no cenário jurídico brasileiro. A lei nº 5.889/73 estatui normas reguladoras do trabalho rural, conceituando no artigo 2º, quem é considerado empregado rural, afirmando que “empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário”. A par de ter conceituado o empregado rural, a própria lei estabelece no artigo 17 que será

²⁰³ MANRICH, Nelson. Op. cit., p. 9

aplicada no que couber “[...] aos trabalhadores rurais não compreendidos na definição do art. 2º, que prestem serviços a empregador rural”.

A própria lei que regula o trabalho rural já promove a incursão de outros trabalhadores que não sejam enquadrados no conceito de empregado rural em seu âmbito de aplicação, deixando margem para que trabalhadores eventuais, muitas vezes considerados autônomos, sejam protegidos pelas normas trabalhistas ali constantes.

A lei nº 5.889/73 estabelece direitos de ordem remuneratória; de intervalos intrajornada para repouso e alimentação; adicional noturno, tendo em vista a compensação dos malefícios provocados pelo trabalho noturno para a saúde do trabalhador; além de normas de segurança e higiene e do aviso prévio. Ou seja, são normas trabalhistas que foram estendidas aos trabalhadores rurais indistintamente.

Independente da relação de trabalho na qual está inserido, o trabalhador rural é protegido pela legislação laboral. Essa conduta do legislador serve de amparo para a aplicação da teoria da parassubordinação na perspectiva de proteção modulada, isto é, a partir da garantia de direitos mínimos aplicáveis a todos os trabalhadores.

Recentemente, os trabalhadores autônomos agrupados através de cooperativas de trabalho foram contemplados com a Lei nº 12.690/2012, que disciplina a organização e o funcionamento das cooperativas, instituindo o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho (PRONACOOOP). Essa lei confere resposta aos anseios dos trabalhadores cooperados, que passam a ter direitos expressamente estabelecidos e a serem seguidos dentro da cooperativa.

As cooperativas podem desenvolver atividades ligadas à produção de bens, detendo, para tanto, os meios de produção necessários à sua realização, bem como poderá prestar serviços especializados a terceiros. Não existe qualquer vínculo empregatício entre os trabalhadores e tomadores de serviços, de modo que para o Direito, os cooperados são, na realidade prática, trabalhadores autônomos com alto grau de debilidade frente àquele que contrata.

Nesse sentido, o artigo 7º da referida lei, estabelece direitos eminentemente trabalhistas que devem ser assegurados aos trabalhadores cooperados, direitos que visam acima de tudo, promover o trabalho em condições satisfatórias e justas:

Art. 7º. A Cooperativa de Trabalho deve garantir aos sócios os seguintes direitos, além de outros que a Assembleia Geral venha a instituir:

I - retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional e, na ausência deste, não inferiores ao salário mínimo, calculadas de forma proporcional às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas;

II - duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, exceto quando a atividade, por sua natureza, demandar a prestação de trabalho por meio de plantões ou escalas, facultada a compensação de horários;

III - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

IV - repouso anual remunerado;

V - retirada para o trabalho noturno superior à do diurno;

VI - adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas;

VII - seguro de acidente de trabalho.

A lei estabelece, portanto, direitos que asseguram condições mínimas para o desenvolvimento do labor, ou seja, uma remuneração não inferior ao piso da categoria profissional ou do salário mínimo; limitação de jornada diária e semanal, visando resguardar o período de descanso necessário para a manutenção da saúde do trabalhador, bem como adicionais para aqueles que laboram em condições mais prejudiciais à saúde do trabalhador, a exemplo dos adicionais noturno, de insalubridade e periculosidade.

Note-se, portanto, que estes direitos podem ser assegurados aos trabalhadores parassubordinados, seja pela edição de uma lei própria, que estenda gradualmente direitos aos autônomos, parassubordinados e subordinados; seja seguindo o exemplo da lei de proteção ao trabalho rural, por meio da qual se estendem, no que couber, direitos dos empregados rurais a todos os trabalhadores rurais que prestam serviços para um empregador rural.

Nesse sentido, o trabalho deve ser protegido enquanto categoria fundante do Estado Democrático de Direito. De forma que se deve aprimorar e analisar a extensão de direitos laborais a partir da Constituição Federal, já que esta preleciona a proteção do direito ao trabalho, isto é, proteção a todo aquele que labora e não apenas ao trabalhador subordinado. Assim, estabelece a Constituição que o direito ao trabalho é um direito fundamental do cidadão, visto na perspectiva de direito a um trabalho decente, que permita o desenvolvimento das habilidades do profissional no trabalho que livremente escolher realizar, inserido em qualquer relação de trabalho.

O direito ao trabalho, segundo a Declaração Universal dos Direitos Humanos, significa direito a um trabalho digno. Apresenta-se, na realidade prática, enquanto liberdade de escolha de trabalho, trabalho prestado em condições justas e dignas, e proteção contra o desemprego. Nesses termos, o direito ao trabalho é consagrado na Constituição Federal Brasileira em artigos esparsos, ganhando relevo a sua implantação no rol dos direitos fundamentais garantidos constitucionalmente.

A Constituição de 1988 consagrou o direito ao trabalho como fundamento do Estado Democrático de Direito, bem como instituiu direitos fundamentais específicos dos trabalhadores, quer dizer, direitos inerentes ao homem enquanto ser social, capazes de viabilizar o seu desenvolvimento enquanto trabalhador, em todas as suas dimensões, pois, conforme esclarece Ignacy Sachs, “o exercício do direito ao trabalho promove a autoestima, oferece oportunidades para a autorrealização e o avanço na escala social, ao contrário do desânimo e da falta de perspectivas vivenciados por assistidos crônicos”²⁰⁴.

Os direitos fundamentais, portanto, devem contemplar o trabalhador enquanto pessoa capaz de escolher o trabalho como projeto de vida apropriado a lhe conferir identidade, renda e segurança, fatores constitutivos de sua vida e de sua personalidade e que contempla no mercado de trabalho o ambiente propício a encontrar as oportunidades de crescimento, qualificação, de vida²⁰⁵.

Nesse sentido, o trabalhador tem garantido constitucionalmente a liberdade de escolher trabalhar em uma relação de trabalho parassubordinado, autônomo ou de emprego, bem como a garantia de trabalhar em condições justas, mesmo não estando inserido em uma relação empregatícia, resguardando esse trabalhador contra o desemprego e a informalidade.

O artigo 5º, inciso XIII, da CF estabelece, ainda, a garantia do livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, protegendo, na verdade, a liberdade do trabalhador e não o trabalho em si, visto que o fim último da proteção ao trabalho é a proteção do ser humano que labora para conseguir sobreviver dignamente juntamente com a sua família.

Nos dizeres de Ingo Sarlet, não se quer apenas a preservação da vida humana “na condição de mera sobrevivência física do indivíduo [...], mas também de

²⁰⁴ SACHS, Ignacy. Op. cit., p. 117.

²⁰⁵ BRAVO-FERRER, Miguel Rodriguez-Piñero y. Op. cit., p. 310.

uma sobrevivência que atenda aos mais elementares padrões de dignidade”²⁰⁶, destacando ainda, que:

O mínimo existencial abrange não apenas a garantia da sobrevivência física (o que significaria a redução do mínimo existencial a um mínimo vital) quanto abarca o que se convencionou designar de um mínimo existencial sociocultural [...], incluindo, portanto, o direito à educação e, em certa medida, o próprio acesso a bens culturais.²⁰⁷

Ao trabalhador, portanto, é assegurado, pela própria dinâmica constitucional de proteção à dignidade da pessoa humana, que sejam oferecidas condições mínimas de acesso à qualificação, à informação e ao aperfeiçoamento do seu trabalho, bem como condições de desenvolver as suas capacidades cognitivas, aprimorando as suas habilidades inventivas, de diálogo, convencimento, de modo a se apresentar no mercado de trabalho com mais experiências e habilidades para desenvolver o seu labor.

Nessa esteira de proteção ao trabalho, a Constituição Federal no artigo 7º elenca direitos fundamentais mínimos a todos os trabalhadores urbanos e rurais, sem fazer menção a nenhum tipo de qualificação ou restrição ao conceito de trabalhador. A doutrina majoritária entende que os direitos ali elencados referem-se apenas aos trabalhadores empregados, subordinados, não alcançando os demais trabalhadores, mesmo que carentes de proteção legal.

Contudo, a interpretação constitucional precisa ser alterada para estabelecer que as normas constitucionais trabalhistas inseridas no artigo 7º tenham como sujeitos os trabalhadores indistintamente, sejam eles empregados, autônomos ou parassubordinados. Não significa, contudo que o rol de direitos ali elencados será aplicável a todos os trabalhadores, mas que alguns dos seus direitos sejam aplicáveis a todos os trabalhadores, outros sejam compatíveis com os trabalhadores parassubordinados e subordinados, e outros, ainda, destinados apenas aos trabalhadores empregados.

Para alcançar essa significação, Marcus Orione Gonçalves Correia atrela o princípio da razoabilidade à interpretação evolutiva dos direitos sociais, entre eles o direito ao trabalho. Segundo o autor, a interpretação evolutiva consubstancia-se na

²⁰⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. **Eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 10 ed. rev. atual. ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 309.

²⁰⁷ Ibidem, p. 320.

“interpretação que busca a constante ‘reinvenção’ do direito para os fatos cotidianos, especialmente a partir de uma releitura constitucional”²⁰⁸. Assim, está intimamente ligada às bases constitucionais e à sua adequação à realidade social imposta em um dado momento, já que os direitos sociais são a pura expressão das lutas e conquistas dos cidadãos no decorrer dos tempos, requisitando que a interpretação seja evolutiva²⁰⁹.

Nesse sentido, o intérprete deve afastar-se de uma interpretação meramente literal e aprofundar-se em sua contextualização a partir de uma interpretação histórico-evolutiva, buscando conferir um significado que atenda às necessidades impostas naquele dado momento, haja vista não ser a Constituição um corpo estático, pronto e acabado. Nesse sentido, Luís Roberto Barroso entende que interpretação evolutiva consubstancia-se “na atribuição de novos conteúdos à norma constitucional, sem modificação do seu teor literal, em razão de mudanças históricas ou fatores políticos e sociais que não estavam na mente dos constituintes”²¹⁰.

Assim, enquanto fenômeno recente, as mudanças no modo de prestação do trabalho, a exemplo do trabalho prestado com autonomia, mas economicamente dependente, mostra-se como fator social extremamente relevante para que haja uma proteção gradual do Direito do Trabalho aos trabalhadores, independentemente de sua qualificação, sem, contudo, significar “igualação dos direitos de trabalhadores subordinados aos autônomos ou parassubordinados, mas presume o estabelecimento de graus de proporcionalidade entre eles. Estes graus de proporcionalidade, por sua vez, estariam vinculados a um mínimo de direitos necessários”²¹¹.

Além dos direitos laborais específicos trazidos na Constituição pátria no artigo 7º, pode-se inferir do entendimento de Manuel Carlos Palomeque que existem direitos fundamentais que podem ser categorizados como direitos constitucionais laborais inespecíficos, aplicáveis às relações de trabalho indistintamente, apesar de não serem especificamente direitos laborais, ou seja:

²⁰⁸ CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. O postulado da razoabilidade e o direito do trabalho. In: _____ (coord.). **Curso de direito do trabalho**: teoria geral do direito do trabalho, vol. 1. São Paulo: LTr, 2007, p. 119.

²⁰⁹ Ibidem, p. 119.

²¹⁰ BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e aplicação da Constituição**: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora. São Paulo: Saraiva, 1996, p. 137.

²¹¹ NUNES, Claudio Pedrosa. **Modificações do contrato de trabalho e sua reestruturação dogmática**. Curitiba: Juruá, 2009, p.103.

São direitos atribuídos com caráter geral aos cidadãos, que são exercidos no seio de uma relação jurídica laboral por cidadãos que, ao mesmo tempo, são trabalhadores e, portanto, se convertem em verdadeiros direitos laborais por razão do sujeito e da natureza da relação jurídica em que se fazem valer, em direitos constitucionais laborais *inespecíficos*.²¹² (Grifos do autor).

Entre os direitos destacados pelo autor espanhol, estão o direito à igualdade e a não discriminação; à liberdade ideológica e religiosa; o direito à honra, à intimidade e à imagem; a liberdade de expressão; à informação, à reunião; à tutela judicial efetiva e à educação²¹³. Esses direitos aparecem na Constituição Brasileira, no rol dos direitos e garantias fundamentais do artigo 5º.

O Direito, portanto, tem um papel fundamental no processo de cooperação entre os atores sociais, necessário à promoção do desenvolvimento, uma vez que ao disciplinar essas novas formas de trabalho estará concedendo uma identidade a esses trabalhadores, restaurando o seu poder e a sua representatividade no debate sobre os rumos que o Estado deve seguir para a promoção dos direitos sociais no processo de desenvolvimento.

Não se deve esquecer, contudo, que a par de uma proteção laboral e previdenciária aos trabalhadores parassubordinados, no que couber, eles continuaram sendo regulados pelas legislações específicas que regulamentam determinadas formas de prestações de trabalho humano, uma vez que a graduação das tutelas laborais não alcançarão todos os interesses desses trabalhadores.

Depois de tudo o que foi exposto, percebe-se que no próprio ordenamento jurídico já existem meios que podem ser utilizados, com as devidas adequações, à proteção social desses trabalhadores e sua consequente inserção social, pois, a partir do momento em que se regulam as relações entre estes e os tomadores dos seus serviços, equilibram-se as desigualdades existentes no seio dessa relação parassubordinada, resgatando o trabalhador das amarras de um trabalho opressor e sem nenhuma proteção legal.

²¹² No original: “Son derechos atribuídos com carácter general a los ciudadanos, que son ejercidos em el senso de una relación jurídica laboral por ciudadanos que, al próprio tempo, son trabajadores y, por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por razón del sujeto y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer, em derechos constitucionales laborales *inespecíficos*”. PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. Derechos fundamentales generales y relacion laboral: los derechos laborales inespecíficos. AA.VV. Ministerio de trabajo y asuntos sociales, Madrid, 2003, p. 229-230, tradução nossa.

²¹³ Ibidem, p. 230-231.

O Estado, portanto, deve se manifestar para atuar na promoção da defesa desses trabalhadores frente aos tomadores de serviços, representantes do capital. Romper com as estruturas de exploração do trabalho humano requer do Estado uma ação positiva, imperativa, capaz de promover o diálogo entre os trabalhadores excluídos e o empresariado. Esse é o papel do Estado promotor da inclusão social, respeitando a liberdade de escolha profissional dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que exige um padrão de condições justas e de dignidade na prestação dos serviços desses profissionais, autônomos, parassubordinados ou subordinados.

Assim, é necessário que o legislador brasileiro atente para essa realidade, para essas novas formas de trabalho que rompem com a tradicional equação emprego = trabalho subordinado, pois são carentes de uma regulamentação verdadeiramente protetiva, que garanta segurança jurídica no trabalho, haja vista a condição de formalmente autônomos e materialmente subordinados. Essa proteção por parte do Estado constitui um progresso para defesa do trabalho formal, estendendo medidas trabalhistas e de seguridade social, verdadeiros direitos sociais, aos trabalhadores por conta própria, evidenciando uma tendência de promover o desenvolvimento em sua completude.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Primando pela proteção do trabalhador, o presente trabalho percorreu um longo caminho, analisando as transformações econômicas que ensejaram mudanças nas relações laborais e desestruturaram as bases de proteção do trabalhador. O liberalismo do capital levado ao extremo pela intensificação da globalização resultou na possibilidade de deslocamento de pessoas, de bens e do próprio capital. Essa mobilidade, por sua vez, está atrelada àqueles que podem pagar por ela, de modo que o fosso existente entre os detentores do capital, e os trabalhadores que promovem por meio do seu labor a mais valia, se aprofunda intensamente.

A relação desigual entre capital e trabalho é ativada pela política neoliberal, que promove a não intervenção estatal na seara econômica, política e social, afirmando que o mercado deve atuar livremente por suas próprias leis. Essas leis, segundo os neoliberais, seriam capazes de equilibrar as forças envolvidas nessa relação, seguindo o antigo modelo liberal do século XVIII. Contudo, a realidade evidencia o oposto: o mercado repleto de falhas, transferindo suas consequências diretamente para o homem que trabalha, em um processo de evidente exclusão social.

Nesse sentido, o que se verifica, na verdade, é o processo de globalização sendo assimilado e atingindo diretamente os Estados e seus cidadãos das mais variadas formas e intensidades. Logo, não há que se falar em globalização como um processo único, mas sim como um fenômeno plural, capaz de produzir efeitos diversos dependendo de quem esteja promovendo ou recebendo os seus influxos, ganhando destaque os aspectos culturais, políticos e sociais desse fenômeno, além do seu tradicional cunho econômico.

O resultado mais marcante da intensificação do processo de globalização aliado às políticas neoliberais é o fenômeno da reestruturação produtiva, que conduziu parte significativa dos trabalhadores das grandes empresas e estruturas fabris para fora do mercado de trabalho. As empresas passam a utilizar mecanismos de controle de gastos e redução de encargos sociais, que significam, na verdade, redução do custo humano envolvido no processo produtivo.

A redução dos custos do trabalho humano passa pela retração na quantidade da mão de obra envolvida no processo produtivo e pelo conseqüente aumento do

trabalho morto, produzido pelas máquinas. No entanto, as máquinas por si sós não são capazes de realizar todo o trabalho, requisitando sempre o auxílio e o controle de operadores capacitados para manuseá-las, aliando, assim, trabalho vivo e trabalho morto.

Por mais que seja necessária a utilização do trabalho vivo, as inovações tecnológicas reduziram a necessidade do emprego de mão de obra e intensificaram o número de máquinas sob o controle dos trabalhadores. Dessa maneira, as empresas exigem trabalhadores com formação e qualificação mais refinadas, que possibilitem a sua participação na idealização e concepção do produto a ser desenvolvido, ressaltando o caráter multifuncional desse trabalhador.

A multifuncionalidade do trabalhador evidencia a mudança no paradigma de utilização do trabalho material, que vem perdendo espaço para a imaterialidade, para o trabalho realizado sob a perspectiva do intelecto, da imaginação, da criação e não apenas da execução repetitiva e braçal, característica do trabalho material. A imaterialidade levanta a tônica de se restringir nos quadros da empresa o trabalho de *marketing*, de concepção e fortalecimento da marca empresarial, repassando para terceiros, através das subcontratações empresariais e terceirizações trabalhistas, o processo puramente executório.

As subcontratações de empresas menores e de cooperativas de trabalhadores para realização das atividades que exigem mais esforço e trabalho material caracterizam a descentralização empresarial pregada pelo modelo de gestão pautado nos princípios toyotistas, de transferência de parte da produção para empresas especializadas na produção daquele determinado bem, ou em determinada fase da produção.

Observa-se que os moldes da reestruturação produtiva foram ditados pelos países centrais e pelos organismos internacionais por eles controlados. Assim, aliado à reorganização da gestão empresarial, podem-se destacar as exigências de redução do controle estatal, através dos pedidos de reformas de cunho trabalhista, tributária, fiscal e previdenciária. Além das interferências estrangeiras, o próprio empresariado local exige essas mudanças e, ainda, implementa por conta própria modelos de contratação completamente contrários aos preceitos laborais.

Essas transformações introduzidas no modelo de gestão de pessoal produziram no mercado um coletivo bastante heterogêneo de trabalhadores, reunindo empregados, autônomos, informais, subcontratados e terceirizados. No

entanto, não obstante tenha ocorrido essa heterogeneização, observa-se o aumento substancial do número de autônomos que são contratados para prestar serviços que anteriormente estavam a cargo dos trabalhadores empregados da própria empresa ou para desenvolver serviços altamente especializados.

O aumento do número de trabalhadores autônomos que laboram em colaboração com o tomador dos seus serviços é ressaltado pelo Relatório Supiot, que – a exemplo de outros documentos produzidos, especialmente na Europa, em geral por solicitação da Comunidade Europeia ou de governos dos seus Estados membros – destaca a importância da ampliação da aplicação do direito laboral, com vistas a atender os reclamos dos trabalhadores, indistintamente. Nesse sentido, observa que a teoria da parassubordinação pode possibilitar essa ampliação.

Esta dissertação deteve-se em analisar o trabalho parassubordinado a partir de um estudo detalhado do seu surgimento, do contexto histórico no qual se desenvolveu no Brasil, na Itália e na Espanha, bem como destacou a sua hipossuficiência frente ao tomador de serviços, evidenciando a necessidade do restabelecimento do equilíbrio nessa relação.

Assim, a partir da constatação do Relatório Supiot da existência de um grupo de trabalhadores que desenvolvem a sua atividade autonomamente, mas, em contrapartida, revelam uma forte dependência econômica perante aquele que o contrata, analisou-se a figura do trabalhador parassubordinado, que não se enquadra plenamente nem no conceito de subordinação, nem no de autonomia.

O embate entre subordinação e autonomia, conforme ficou registrado, não se sustenta mais. O trabalho subordinado ganha ares de autonomia, ao passo que o trabalho autônomo ganha faceta de dependência, dificultando a caracterização dessas formas de trabalho frente ao binômio subordinação-autonomia. A configuração da dependência nas relações autônomas destacou-se como objeto de estudo do presente estudo. A constatação da existência do trabalho parassubordinado ou autônomo economicamente dependente no Brasil serviu de norte para a busca de conceituação e individualização, de modo a evidenciar a necessidade de sua regulamentação.

O trabalho parassubordinado, então, representa todas as relações de trabalho nas quais o trabalhador presta os seus serviços pessoalmente, desempenhando as atividades com autonomia e independência, utilizando seus próprios meios e instrumentos de trabalho, de maneira contínua, integrando-se na organização

produtiva do tomador dos serviços. Essas relações de trabalho são marcadas por uma forte dependência econômica entre o trabalhador parassubordinado e o tomador de serviços, retratando a debilidade contratual e a conseqüente necessidade de uma proteção mais incisiva por parte do Direito.

Para melhor sistematização do seu estudo, elencaram-se suas características intrínsecas, quais sejam: autonomia, pessoalidade, utilização dos próprios meios e instrumentos de trabalho, continuidade, integração na organização produtiva e dependência econômica. Lembrando que esses elementos devem estar presentes conjuntamente, podendo, dependendo do caso, haver mitigação de um ou de outro, como acontece com a pessoalidade, pois o fato de um trabalhador revestir-se da capa de pessoa jurídica não afasta, necessariamente, a sua qualificação de trabalhador parassubordinado.

É importante ressaltar que o trabalho parassubordinado pode ser prestado por qualquer profissional, de qualquer área, com maior ou menor qualificação, já que é a realidade prática que dirá se o trabalho está sendo prestado sob a ordem da subordinação, parassubordinação ou autonomia, não se prendendo a uma profissão específica.

Para melhor compreender essa realidade, analisou-se a figura do teletrabalhador, aquele que presta serviços longe do estabelecimento físico do tomador, e que pode, dependendo da situação, trabalhar sob a ingerência do controle fiscalizatório desse tomador, seja por controle de horário, seja por qualquer outro meio de conotação fiscalizatória, caracterizando a tradicional relação de emprego.

Note-se, contudo que o mesmo teletrabalhador pode atuar autonomamente, utilizando seus próprios instrumentos de trabalho, sem controle de horário, laborando para várias empresas ao mesmo tempo, caracterizando a relação de trabalho autônomo. Poderá ainda desenvolver a atividade utilizando seus próprios instrumentos de trabalho, sem controle efetivo de horário, laborando para uma única empresa, recebendo desta parcela significativa de trabalho. Essa relação de quase exclusividade, o impede de laborar para outros tomadores em virtude da falta de tempo, gerando uma dependência econômica do teletrabalhador perante a empresa contratante, em uma clara evidência de trabalho parassubordinado.

Na Itália, o trabalho parassubordinado, e na Espanha, o trabalho autônomo economicamente dependente, revelam-se como fontes inspiradoras de proteção do

trabalho humano. Esses países inovaram juridicamente ao assimilar direitos laborais e previdenciários aos trabalhadores parassubordinados ou autônomos economicamente dependentes. Esses direitos, primariamente, tinham por finalidade proteger os trabalhadores subordinados, porém, o aumento da contratação de trabalhadores sob essa modalidade, evidenciou a necessidade premente de regulamentação.

A Itália editou uma lei própria para regulamentar a contratação dos trabalhadores parassubordinados, estabelecendo direitos e deveres para trabalhadores e clientes tomadores de serviços, mas contendo-se na esfera previdenciária e processual trabalhista. A Espanha, por sua vez, criou um Estatuto próprio, que regulamenta o trabalho autônomo e o autônomo economicamente dependente – espécie de trabalho autônomo – também foi agraciado com regras próprias no referido Estatuto.

A Espanha se preocupou em conferir direitos laborais e previdenciários nos moldes dos já existentes para os trabalhadores subordinados. Inovou ao estabelecer regras específicas para a caracterização dessa figura, afastando qualquer tentativa de utilizar as regras ali estabelecidas para esconder uma verdadeira relação de trabalho subordinado. Nesse sentido, instituiu regras concernentes à formalidade da contratação, à possibilidade de associação desses trabalhadores para elaborarem acordos de interesse profissional, além de limitação de jornada, férias, proteção contra acidentes de trabalho, enfim, regras verdadeiramente laborais e previdenciárias aplicáveis a esses trabalhadores, em uma clara graduação de proteção, partindo de um mínimo comum a todos os trabalhadores até a proteção máxima concedida aos trabalhadores subordinados.

A utilização dos modelos italiano e espanhol como parâmetro para proteção do trabalho parassubordinado no Brasil recebe críticas de parte da doutrina brasileira. Para esses estudiosos, o caminho para proteger tais trabalhadores é a ampliação do conceito de subordinação, possibilitando o seu enquadramento no campo de proteção do Direito do Trabalho. Note-se, contudo, que as teses apontadas de subordinação estrutural, integrativa, supersubordinação ou subordinação-reticular, partem da ideia de integração do trabalhador na dinâmica empresarial.

Essa integração, no entanto, não é o único elemento que deve ser tomado em consideração, pois existe algo mais intenso que justifica a sua proteção: a

dependência econômica. Assim, é a teoria da parassubordinação que proporciona destaque a esse elemento, evidenciando que deve existir integração na dinâmica empresarial, mas também dependência econômica. Desse modo, todo aquele que laborar com autonomia e que tenha o seu trabalho inserido na dinâmica empresarial, e em virtude dessa inserção seja impossibilitado de trabalhar para outros clientes, estará inserido em uma relação de clara dependência econômico-social perante o tomador principal.

Nesse sentido, evidenciou-se que a extensão de direitos laborais tornou o comando a ser realizado e cumprido e o ordenamento jurídico brasileiro traz exemplos dessa extensão e da preocupação com o tratamento legal dispensado aos trabalhadores autônomos, a exemplo da Lei do Trabalho Rural e da Lei das Cooperativas de Trabalho. A Lei do Trabalho Rural é um exemplo claro da extensão de direitos laborais a trabalhadores que não são considerados empregados rurais, abrindo espaço para a proteção dos eventuais e autônomos inseridos em relações de trabalho rural. Por sua vez, a Lei das Cooperativas de Trabalho, editada em meados de 2012, apresenta-se como evidência da necessidade de proteger os trabalhadores autônomos e, mais especificamente, os trabalhadores parassubordinados.

Os trabalhadores cooperados são autônomos propriamente ditos, entretanto, a sua debilidade frente ao mercado, os faz agrupar-se em cooperativas de trabalho para possibilitarem um diálogo mais aberto junto aos tomadores de serviços. Proporciona aos trabalhadores cooperados melhores condições de trabalho, garantindo que a realização de suas atividades será desenvolvida sob a égide da proteção trabalhista, que visa a proteção do trabalhador em seu aspecto físico, mental e social, inserindo-o novamente no mercado de trabalho.

Essas condutas legislativas demonstram que é possível proteger o trabalhador parassubordinado no ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que se pauta na promoção do direito ao trabalho prestado com dignidade, proporcionando não apenas a subsistência do trabalhador, mas o desenvolvimento de suas habilidades e capacidades enquanto profissional. A valorização do trabalho passa, portanto, pela valorização e proteção do trabalhador, resgatando, assim, o caráter protetivo do Direito do Trabalho, adequando-o a partir de uma interpretação histórico-evolutiva, às mudanças ocorridas no cenário social.

Assim, a Constituição Federal, que prega a proteção e a valorização do trabalho, deve ser aplicada indistintamente a todos os trabalhadores, pois seu fim é a proteção do trabalhador e não do trabalho em si. Nesse sentido, a teoria da parassubordinação tende a promover a extensão de direitos laborais aos trabalhadores gradualmente, partindo de um rol mínimo de direitos aplicáveis a todos, como direito à saúde e segurança no trabalho, até o grau máximo de proteção encontrado nas relações de emprego.

De tal modo, pode-se afirmar que ficou comprovado que a teoria da parassubordinação é um mecanismo de inserção social dos trabalhadores, uma vez que o seu conteúdo traduz a possibilidade de que seja protegido o trabalhador, e que este possa desenvolver suas atividades em condições mínimas de dignidade e segurança, resgatando sua identidade e minimizando o desequilíbrio existente entre ele e o tomador de serviços. O Direito, portanto, deve acompanhar as mudanças sociais e proporcionar respostas que promovam a segurança e a inserção social, a partir da adoção da teoria da parassubordinação, seja através de uma lei própria, seja através da analogia, utilizando as legislações já existentes para proteger os trabalhadores parassubordinados.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Amauri Cesar. **Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista**. São Paulo: LTr, 2004.
- ANTUNES, Ricardo L.C. **Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Cortez, 2003.
- _____. **O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005.
- _____. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Boitempo, 2002.
- _____. Século XX: nova era da precarização estrutural do trabalho? In: ANTUNES, Ricardo L. C.; e BRAGA, Ruy. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, p. 231-238, 2009.
- BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e aplicação da Constituição: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora**. São Paulo: Saraiva, 1996.
- BARROSO, María de los Reyes Martínez. El trabajo autónomo económicamente dependiente: reflexiones a raíz del proyecto de ley del estatuto del trabajo autónomo. **AFDUDC**, n.11, p. 451-484, 2007.
- BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas**. Tradução de Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.
- BIAGI, Marco; e TIRABOSCHI, Michele. **Istituzioni di diritto del lavoro**. Milano: Giufre Editore, 2007.
- BRAMANTE, Ivani Contini. Teletrabalho: teledireção, telessubordinação e teledisposição. **Revista LTr**, v.76, n.04. São Paulo: LTr, p. 391-412, abr. 2012.
- BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 ago.1943, p. 11.937. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 20 mar. 2012.
- _____. Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 11 jun. 1973, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm>. Acesso em: 20 jan. 2013.
- _____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o código civil. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 11 jan. 2002, p. 1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 20 mar. 2012.
- _____. Lei nº 12.690, de 19 de jul. de 2012. Dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho - PRONACOOOP; e revoga o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 20 de jul. 2012.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12690.htm>. Acesso em: 20 jan. 2013.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região**. Recurso Ordinário nº 0110400-06.2009.5.13.0026. Relator: Des. Vicente Vanderlei Nogueira de Brito. Pub. 21.06.2011. Disponível em: <<http://www.trt13.jus.br/engine/principal.php>> Acesso em: 15 fev. 2012.

BRAVO-FERRER, Miguel Rodriguez-Piñero. La nueva dimensión del derecho del trabajo. In: BLANPAIN, Robert; WEISS, Manfred. (coord.) **Changing industrial relations and modernisation of labour law: liber amicorum in honour of professor Marco Biagi**. Netherlands: Kluwer Law Internacional, p.307-314, 2003.

CARVALHO, Fernando J. Cardim de. O sistema financeiro internacional: um breve ensaio ao modo de Celso Furtado. In: SABOIA, João; CARVALHO, Fernando J. Cardim de. (Org.) **Celso Furtado e o século XXI**. Barueri: Manole; Rio de Janeiro: Instituto de Economia da Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2007.

CASTILLO, Juan José. La sociología del trabajo hoy: la genealogía de un paradigma. In: TOLEDO, Enrique de la Garza (coord.). **Tratado latinoamericano de sociología del trabajo**. México: FLACSO, p. 39-64, 2003.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; e JORGE NETO, Francisco Ferreira. O fenômeno do teletrabalho: uma abordagem jurídica trabalhista. **Justiça do Trabalho**, n. 337. Porto Alegre: HS Editora, jan. p.14-27, 2012.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Parassubordinação e alienidade. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares, et. al. **Parassubordinação: em homenagem ao professor Márcio Túlio Viana**. São Paulo: LTr, p. 87-95, 2011.

COMISSÃO DO EMPREGO E DOS ASSUNTOS SOCIAIS. **Estudo sobre o trabalho economicamente dependente/trabalho (quase-subordinado) realizado pelo Professor Adalberto Perulli**. Bruxelas: Parlamento Europeu, 2003.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Agenda legislativa da indústria 2011**. MENEZÉS, Vladson Bahia et al. (Org.). Unidade de Assuntos Legislativos. Brasília: 2011.

Contratto Collettivo Nazionale per Collaborazioni Coordinate e Continuitive di 8 di aprile de 1998 in Roma. Contratto collettivo nazionale per collaborazioni coordinate e continuative. Disponível em: <<http://www.eryx.it/CCNLCoCoCo2.htm>>. Acesso em: 19 mar. 2012.

CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. O postulado da razoabilidade e o direito do trabalho. In: _____ (coord.). **Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. vol. 1. São Paulo: LTr, p.115-139, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, LTr, ano 70, n.6, p. 657-667, jun. 2006.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Anuário dos trabalhadores: 2010/2011**. 11. ed.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: DIEESE, 2011.

_____. Desindustrialização: conceito e a situação do Brasil. **Nota Técnica nº 100**, jun. 2011. São Paulo: DIEESE, 2011.

DUPAS, Gilberto. **Economia global e exclusão social**: pobreza, emprego, estado e o futuro do capitalismo. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

ESPAÑA. Ley n. 20 de 11 de Julio de 2007. Boletín oficial del estado, n.166, p. 29964-29978. Disponível em: <www.boe.es>. Acesso em 20 mar. 2012.

_____. Real decreto n. 197 de 2009. Boletín oficial del estado, n. 54, sec. 1, p.22048-22062. Disponível em: <www.boe.es>. Acesso em 20 mar. 2012.

FERRARO, Giuseppe. Alla ricerca del lavoro a progetto. In: SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe; PELLACANI, Giuseppe (coord.). **Subordinazione e lavoro a progetto**. Torino: UTET, 2009, p. 53-66.

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: aproximações epistemológicas. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**, n. 31. Porto Alegre: Magister, p.78-85, jul./ago. 2009.

FORJAZ, Maria Cecília Spina. Globalização e crise do estado nacional. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n. 2, p. 38-50, abr./jun. 2000.

FUSCO, José Paulo Alves; SACOMANO, José Benedito. **Operação e gestão estratégica da produção**. São Paulo: Arte e Ciência, 2007.

GALANTINO, Luisa. **Diritto del lavoro**. Torino: G. Giappichelli, 2006.

GALLEGO, Francisco Javier Calvo. Los trabajadores autónomos dependientes: una primera aproximación. **Temas Laborales**, nº 81, p. 41-78, 2005.

GANDÍA, Juan López e GIMÉNEZ, Daniel Toscani. **El régimen profesional y de seguridad social de los trabajadores autónomos**. Madrid: El Derecho y Quan, 2010.

GARCÍA, Rosa María Morato. El reconocimiento legal de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente en España. **Revista Complejus**. v. 1, n. 1, jan./jun. Natal, p. 48-68, 2010.

GORZ, André. A crise e o êxodo da sociedade salarial. **Cadernos IHU Ideias**, ano 3, n. 31, 2005.

HIRST, Paul; THOMPSON, Grahame. **Globalização em questão**: a economia internacional e as possibilidades de governança. Tradução Wanda Caldeira Brant. 2 ed. Petrópolis: Vozes, 1998.

ITALIA. **Circular Ministerial n. 1 de 8 de janeiro 2004**. Disciplina di collaborazione e campo di applicazione coordinata e continuativa nella modalità C.D. a progetto: definizione e campo di applicazione. Publicada em 14.01.2004. Disponível em: <<http://www.lavoro.gov.it>>. Acesso em: 19 mar. 2012.

_____. **Decreto del Presidente della Repubblica nº 917 di 22 dicembre 1986**. Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi. Disponível em: <<http://www.normattiva.it>>. Acesso em: 19 mar. 2012.

_____. **Decreto Legislativo nº 276 de 10 de setembro de 2003.** Atuação delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30. Disponível em: <<http://www.normattiva.it>>. Acesso em: 19 mar. 2012.

_____. **Legge n. 342 di 21 di novembre di 2000.** Misure in materia fiscale. Disponível em: <<http://www.normattiva.it>>. Acesso em: 19 mar. 2012.

_____. **Legge n. 741 di 14 de luglio 1959.** Norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori. Disponível em: <<http://www.normattiva.it>>. Acesso em: 19 mar. 2012.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades.** São Paulo: LTr, 2003.

JINKINGS, Isabella; AMORIM, Elaine Regina Aguiar. Produção e desregulamentação na indústria têxtil e de confecção. In: ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil.** São Paulo: Boitempo, 2006, p. 337-385.

KREIN, José Dari; PRONI, Marcelo Weishaupt. **Economia informal:** aspectos conceituais e teóricos. (Série Trabalho decente no Brasil). Escritório da OIT NO Brasil. Brasília: OIT, 2010. Disponível em: <www.oit.org.br>. Acesso em: 02 jul. 2012.

LAVINAS, Lena; SORJ, Bila; LINHARES, Leila; JORGE, Angela. **Trabalho a domicílio:** novas formas de contratação. Questões em desenvolvimento: documento de discussão 30. Genebra: Departamento de Políticas de Desenvolvimento da Organização Internacional do Trabalho, 1998.

MAGNANI, Mariella. **Diritto dei contratti di lavoro.** Milano: Giuffrè Editore, 2009.

MANRICH, Nelson. **Autonomia, parassubordinação e subordinação:** os diversos níveis de proteção do trabalhador e do teletrabalhador. Disponível em: <http://www.mackenzie.br/fileadmin/Graduacao/FDir/Artigos/nelson_manrich.pdf>. Acesso em: 30 jul. 2012.

MARX, Karl. **O capital:** crítica da economia política. Livro Primeiro: o processo de produção do capital. Tomo 2. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1996.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural - reticular e alienidade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 32, p. 127-146, 2008.

NARVAIZA, José Maria Zufiaur. **Nuevas tendencias del trabajo autónomo:** el caso específico del trabajo autónomo económicamente dependiente. Bruxelas: Comité Económico y Social Europeo, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho.** 27. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2012.

NILLES, Jack M. Teleworking from home. In: FORESTER, Tom (coord.). **The information technology revolution.** USA: MIT Press, p.202-208, 1986.

NUNES, António José Avelãs. **Neoliberalismo e direitos humanos.** Lisboa: Editorial Caminho, 2003.

_____. **Uma introdução à economia política.** São Paulo: Quartier Latin, 2007.

NUNES, Claudio Pedrosa. **Modificações do contrato de trabalho e sua reestruturação dogmática.** Curitiba: Juruá, 2009.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A ressignificação da dependência econômica. **Revista Trabalhista Direito e Processo**, ano 10, n. 40, fev. São Paulo: LTr, p. 128-147, 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **La relación de trabajo**: quinto punto del orden del día. Informe V, Conferência Internacional Del trabajo: 95ª reunión. Ginebra: ILO, 2006.

_____. **Panorama laboral 2010**. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2010.

_____. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Tecnología de la información: salvar la brecha digital. **Revista Trabajo**, n. 38, enero/feb. 2001.

PALLADINI, Attilio; VISONÀ, Stefano; VALENTINI, Vincenzo. Il lavoro parasubordinato o a progetto. In: PERSIANI, Mattia. **I nuovi contratti di lavoro**. Torino: UTET Giuridica, 2010, p. 121-248.

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. **Terceirização e reestruturação produtiva**. São Paulo: LTr, 2008.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. **Derechos fundamentales generales y relacion laboral**: los derechos laborales inespecíficos. AA.VV. Ministerio de trabajo y asuntos sociales, Madrid, 2003, p. 229-248.

PAULANI, Leda Maria. **Brasil delivery**: servidão financeira e estado de emergência econômico. São Paulo: Boitempo, 2008.

PEDERSINI, Roberto. **'Economically dependent workers', employment law and industrial relations**. Dublin: European Foudation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002. Disponível em: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/05/study/tn0205101s.htm>>. Acesso em: 12 mar. 2012.

PEDERSINI, Roberto; COLLETO, Diego. **Self-employed workers**: industrial relations and working conditions. Dublin: European Foudation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.

PERULLI, Adalberto. **Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects**. Bruxelas, Comissão Europeia, 2003. Disponível em: <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2510&langId=en>>. Acesso em: 12 mar. 2012.

_____. Il futuro del lavoro e le frontiere della subordinazione. In: _____ (coord.). **Il futuro del lavoro**. Matelica: Halley Editrice, 2007, p. 135-142.

_____. La regolazione del lavoro parasubordinato. In: _____ (coord.). **Le riforme del lavoro**. Dalla legge finanziaria 2007 al protocollo sul welfare. Matelica: Halley Editrice, 2007, p. 137-159.

PIZZI, Paolo. Il telelavoro nella contrattazione collettiva. In: SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. **Flessibilità e diritto del lavoro**. v. III. Torino: G. Giappichelli Editore, 1997, p.235-282.

PORTERO, Maria Teresa Velasco; FRÖHLICH, Martin. El trabajador económicamente dependiente em el derecho alemán: el cuasitabajador. **Temas Laborais** n. 111, p. 121-134, 2011.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009.

PROIA, Giampiero. Reflessioni sulla nozione di coordinazione e sul rapporto tra il progetto, il programa e la fase. In: SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe; PELLACANI, Giuseppe (coord.). **Subordinazione e lavoro a progetto**. Torino: UTET, 2009, p. 141-162.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Parassubordinação: para quê? In: _____ et. al. **Parassubordinação**: em homenagem ao professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2011, p. 33-49.

RODRÍGUEZ, Jesús Gullón; VILLANUEVA, Juan Manuel San Cristóbal et al. **Estatuto de los trabajadores**: comentado, com jurisprudência sistematizada y concordancias. Madrid: El Derecho, 2010.

ROBERTSON, Roland. Nous vivons dans un monde glocalisé. **Le Courrier**. Lundi, 14 jun. 2004. Disponível em: <http://www.lecourrier.ch/nous_vivons_dans_un_monde_glocalise>. Acesso em: 16 jan. 2013.

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

SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. **Diritto dei lavori**. 2 ed. Torino: G. Giappichelli Editore, 2004.

_____. Il lavoro a progetto. In: _____; PELLACANI, Giuseppe (coord.). **Subordinazione e lavoro a progetto**. Torino: UTET, 2009, p. 5-42.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Direitos humanos: o desafio da interculturalidade. **Revista Direitos Humanos**. n. 02. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, p. 10-18, 2009.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização**: do pensamento único à consciência universal. 5. ed. Rio de Janeiro: Record, 2001.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 10 ed. rev. atual. ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

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

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br>>. Acesso em 27 jun. 2012.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A supersubordinação. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares et. al. **Parassubordinação**: em homenagem ao professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LT, 2011, p. 50-86.

SUPIOT, Alain et. al. **Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa**. Coimbra: Coimbra Editora, 2003.

TARZIA, Giuseppe. **Manuale del processo del lavoro**. 5 ed. Milano: Giuffrè Editore, 2008.

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. Teletrabalho: vantagem ou dumping social? **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**, n. 31. Porto Alegre: Magister, jul./ago., p. 86-95, 2009.

VALDES DAL-RÉ, Fernando et al. **Un estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo**. Informe de la comisión de expertos. España: Ministerio del trabajo y asuntos sociales, 2005.

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

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005.