

## 2

**A PARASSUBORDIÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO  
BRASILEIRO****PARASUBORDION IN THE BRAZILIAN LEGAL SYSTEM****Diego Medeiros de Souza Aguiar<sup>\*8</sup>****Jacqueline Tenório Leite Menezes<sup>\*\*</sup>****Rodrygo Tiago de Oliveira Bezerra<sup>\*\*\*</sup>****Carla Priscilla Barbosa Santos Cordeiro<sup>\*\*\*\*</sup>**

**RESUMO:** A presente pesquisa se propõe a explorar a parassubordinação, a partir de seu conceito, características e origem da parassubordinação. Em um segundo momento, serão investigadas e analisadas as controvérsias jurisprudenciais sobre a parassubordinação em nosso país, bem como será estudado o tratamento que poderá ser conferido a este instituto no Brasil após a Lei n. ° 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Buscar-se-á, por fim, investigar as possibilidades inerentes a normatização da parassubordinação no direito brasileiro.

**PALAVRAS-CHAVE:** Parassubordinação; Controvérsias Jurisprudenciais; Possibilidade de regulamentação.

**ABSTRACT:** This research proposes to explore parasubordination, based on its concept, characteristics and origin of parasubordination. In a second moment, the jurisprudential controversies on parasubordination in our country will be investigated and analyzed, as well as the treatment that may be conferred to this institute in Brazil after Law n. 13,467/2017 (Labor Reform). Finally, we will seek to investigate the possibilities inherent in the standardization of parasubordination in Brazilian law.

**KEYWORDS:** Parasubordination; Jurisprudential Controversies; Possibility of regulation.

---

<sup>8</sup> Egresso da Faculdade Cesmac do Agreste, do curso de Direito.

<sup>9</sup> Egressa da Faculdade Cesmac do Agreste, do curso de Direito.

<sup>10</sup> Rodrygo Tiago de Oliveira Bezerra. Possui especialização em Direito Processual pelo Centro de Estudos Superiores de Maceió (2008). Atualmente é sócio proprietário - Escritório de Advocacia e professor do Centro de Estudos Superiores de Maceió. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, Relações de Consumo e Direito Civil e Processual Civil. E-mail: rodrygotiago@hotmail.com.

<sup>\*\*</sup> Professora da Faculdade Cesmac do Agreste. Mestrado em Direito – Universidade Federal de Alagoas, UFAL, Brasil (2016). Doutora em Educação e Mestre em Direito Público. E-mail: priscillacordeiro@cesmac.edu.br.

## 1 INTRODUÇÃO

O termo parassubordinação relaciona-se com as relações jurídicas de natureza contínua, ou seja, na execução de atividades necessárias à empresa tomadora sem implicar em trabalho subordinado (LORA, 2005).

No Brasil, a parassubordinação já é objeto de discussão entre os doutrinadores, com reconhecimento de que certas relações não se caracterizam nem como subordinadas, nem como autônomas. Desta maneira, as relações que se caracterizam como parassubordinadas se encontram em uma área cinzenta (em um limbo) entre a subordinação e o trabalho autônomo.

Dentro desse contexto, pretende-se investigar e compreender o instituto da parassubordinação quanto ao tratamento que deve ser conferido ao trabalhador autônomo economicamente dependente, diferenciando-o do trabalhador autônomo clássico), compreendendo sua origem, características e aplicação jurídica. Para, em um segundo momento, compreender e interpretar as decisões que têm sido prolatadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT's) por todo o Brasil, com o intuito de analisar o tipo de posicionamento adotado na jurisprudência para a caracterização do instituto. Por fim, investigar as possibilidades inerentes à normatização deste instituto no direito brasileiro, verificando as propostas legislativas existentes para regulamentação do mesmo.

A jurisprudência, apesar dos estudos doutrinários sobre o instituto, não reconhece a parassubordinação tal como prevista no direito italiano, espanhol e alemão, gerando enorme insegurança jurídica e decisões díspares, o que torna imprescindível o presente estudo.

Nesse diapasão, o problema que se apresenta e que se pretende investigar é: em que medida a falta de regulamentação da parassubordinação no Brasil contribui para o não reconhecimento do instituto no mundo jurídico? E em que medida, esse não reconhecimento, impacta nas decisões dos tribunais sobre relações atípicas de trabalho, na segurança jurídica dessas decisões, e na garantia de direitos dos parassubordinados?

A hipótese geral adotada nesta pesquisa é a de que a normatização da parassubordinação no Brasil criaria um “terceiro gênero de relação de trabalho”, o que traria uma melhor adequação jurídica a esse tipo de relação, mais condizente com a realidade, saindo do limbo atual em que se encontra, o que poderia acarretar uniformidade nas decisões sobre relações atípicas de trabalho, segurança jurídica e garantia de direitos condizentes com a realidade fática.

## 1 A PARASSUBORDINAÇÃO

De acordo com Silva (2002), Pavione (2010) e Bulgueroni (2011), a parassubordinação pode ser definida como a relação de trabalho de natureza contínua, prevalentemente pessoal (mas não *intuitu personae*), coordenada (no sentido de ordenar juntos), na qual o trabalhador desenvolve atividade que se enquadra nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, numa ligação funcional com este, sem estar inserido em sua estrutura organizacional, tudo conforme estipulado em contrato, visando colaborar para os fins do empreendimento, dentro de uma relação de dependência, principalmente econômica.

Extraí-se do conceito acima colocado que a continuidade, coordenação/colaboração e a dependência (principalmente econômica) seriam os elementos que diferenciariam a parassubordinação da subordinação e da autonomia.

O primeiro elemento (continuidade) vem deixando de ser uma característica diferenciadora, como vimos no capítulo anterior, e como veremos quando da abordagem do artigo 442-B da CLT (com redação dada pela reforma trabalhista) (FURQUIM, 2015).

Assim, a coordenação/colaboração é característica própria da relação parassubordinada que a afasta do enquadramento como trabalho subordinado, visto que este último tem como elemento essencial a subordinação (SILVA, 2002).

Já a dependência do trabalhador diante do tomador de serviço é o elemento que diferencia a relação parassubordinada da relação de trabalho autônomo, pois o trabalhador autônomo não possui tal característica, sendo aquele que exerce a atividade por sua conta e risco (FURQUIM, 2015).

Apresentado o conceito de trabalho parassubordinado, suas características e os principais elementos que o diferenciariam do trabalho subordinado e do trabalho autônomo, faz-se necessário, para uma melhor compreensão deste instituto, entender sua origem e desenvolvimento.

### 1.1 ORIGEM

A previsão legal que deu o “*start*” para o estudo de tal instituto ocorreu na Itália, dentro de um contexto social em que começavam a surgir relações atípicas de trabalho, relações essas que precisavam de tutela específica. Isso em 1959, quando da “Lei n. 741, de 14 de julho desse ano, em seus artigos 1º e 2º, dispôs que competia ao governo estabelecer normas jurídicas, com força de lei, aptas a garantir tutela mínima às relações de colaboração que se concretizavam em

prestações de obra continuativa e coordenada”, tal lei ficou conhecida como Lei Vigorelli (BULGUERONI, 2011). É o que se depreende das lições de Petracci e Marin:

*Infatti, già in época piú remota, la legge 14 luglio 1959 n. 741 (Norme transitorie per garantire minimi di trattamento econômico e normativo ai lavoratori) aveva inserito anche i rapporti di collaborazione, che si concretizzassero in prestazioni d' opera continuativa e coordinata, nell' âmbito dela tutela retributiva<sup>12</sup> (2016, p. 39 e 40).*

Bulgueroni (2011, p. 62) ensina que “O instituto da parassubordinação apenas é realmente consagrado pelo ordenamento jurídico italiano em 1973, com a reforma do *Codice di Procedura Civile*, operada pela Lei nº 533, de 11/08/1973”. Foi com tal reforma que o legislador conferiu, ao instituto das co.co.co (relações de trabalho com *colaboração continuativa e coordenada*), tutela processual idêntica à do trabalho subordinado, onde tal relação era discutida processualmente na justiça do trabalho.

O que ocorreu foi que com a alteração do artigo 409 do CPC Italiano, o instituto das co.co.co passou a ter o rito processual trabalhista, tal como as relações de trabalho subordinado, o que levou a novas discussões doutrinárias sobre o tema.

## 1.2 A TUTELA

Um dos principais questionamentos, sem resposta fácil, ao se cogitar a regulamentação da parassubordinação no Brasil, com a conseqüente criação de uma nova espécie de relação de trabalho, é o de qual tutela se deva atribuir ao trabalhador parassubordinado. Já que diante da compreensão de que não se trata de trabalhador subordinado, não se pode atribuir-lhe todas as proteções próprias desta relação de trabalho. Tampouco seria adequado dar o mesmo tratamento conferido ao autônomo clássico, que não tem direito algum garantido.

## 1.3 A PARASSUBORDINAÇÃO NO BRASIL

Como visto, na Itália se normatizou para depois se iniciar as discussões doutrinárias, levando à efetiva existência do instituto e à garantia de tutelas específicas.

Já no Brasil, há ampla discussão doutrinária sobre o tema, porém nenhuma regulamentação foi criada, apesar de a parassubordinação ser uma realidade fática no país. O

---

12 “De fato, já na era mais distante, a lei de 14 de julho de 1959 n. 741 (Regras transitórias para garantir tratamento mínimo econômico e regulatório aos trabalhadores) também incluíram as relações de colaboração, que resultariam em um desempenho de trabalho contínuo e coordenado, no âmbito da proteção da remuneração” – tradução livre do autor.

que nos leva, como veremos, à ampla controvérsia jurisprudencial, que ora restringe direitos e ora atribui demasiada amplitude, causando verdadeira insegurança jurídica em tais casos. O que torna extremamente importante o estudo sobre o instituto da parassubordinação.

O instituto da parassubordinação não está expressamente previsto em nossa legislação trabalhista. Mesmo diante da realidade do trabalho parassubordinado, que já se encontra presente em nossa sociedade, como podemos observar em várias relações de trabalho que aqui são desenvolvidas, tais como: o trabalho intelectual, o trabalho desenvolvido por alguns profissionais liberais (médicos, advogados, engenheiros, etc) e figuras assemelhadas (PAVIONE, 2010). Segundo Nascimento:

Essa forma de trabalho estaria presente, por exemplo, em representantes comerciais que possuem liberdade quanto ao horário de trabalho e visita a clientes, mas ao mesmo tempo respeitam regras impostas pela empresa representada, seguem suas diretrizes, utilizam-se da estrutura empresarial do tomador e prestam os serviços de maneira continuada e com pessoalidade. Assim, a autonomia do trabalhador é mesclada com certo controle exercido pelo tomador do serviço (2015, S.N).

Desse modo, é indubitável a importância do estudo de tal instituto, pois diante de sua existência fática, surge a necessidade de aprofundar o estudo sobre o tema para investigar a possibilidade de sua inclusão no campo do Direito do Trabalho brasileiro.

Para demonstrar a necessidade de aperfeiçoamento de nosso sistema de relações trabalhistas e a dificuldade encontrada em enquadrar certas relações de trabalho na clássica dicotomia subordinação/autonomia, pela ausência de regulamentação do novo, trazemos importantes pontos de reflexão dentro do brilhante trabalho realizado por Médici Neto (2017), na tentativa de identificar possibilidades de salvaguardar direitos de motoristas vinculados ao aplicativo *Uber*, ou seja, trabalhadores de uma relação de trabalho de difícil definição, vejamos:

(...) em um ambiente que envolve uma relação trilateral, entre uma sedizente empresa de tecnologia, um motorista parceiro e um consumidor de transporte, buscando, também por esse caminho, verificar a primazia da realidade (grifamos).

Recorre-se às doutrinas clássicas para tentar situar a natureza do trabalho prestado ao Uber, se subordinado ou autônomo, analisando detidamente cada um dos requisitos da relação jurídica de emprego, pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação.

(...)

Malgrado sem aplicação legislativa (e mesmo raramente jurisprudencial) no Brasil, trazem-se ensinamentos referentes à parassubordinação italiana, como um modelo passível de comparação nessas novas relações que se distanciam dos contratos clássicos de trabalho (grifamos).

A partir disso, aventura-se em busca de formas de tutela dos direitos advindos dessa nova relação de trabalho, seja no campo legal, com a criação de mecanismos normativos que possam estabelecer garantias mínimas aos trabalhadores nessa modalidade, seja no campo judicial, com a atuação em juízo dos trabalhadores ou de quem os possa validamente representar na busca de seus direitos (MÉDICI NETO, 2017, p. 2 e 3) (grifamos).

Evidenciando ainda mais a dificuldade de enquadramento da relação de trabalho entre a Empresa *Uber* e “seus motoristas”, Médicici Neto (2017) faz menção às primeiras decisões judiciais aqui no Brasil em que a mencionada empresa esteve no polo passivo, e que tiveram conclusões opostas, uma pela procedência do vínculo empregatício e a outra pela improcedência, o que demonstra o difícil enquadramento das relações entre a empresa *Uber* e seus motoristas “colaboradores” pela nossa jurisprudência, ao ter como parâmetro legal apenas a clássica dicotomia subordinação e autonomia.

E, por fim, evidenciando o limbo em que se encontra a relação entre a *Uber* e “seus motoristas”, Médice Neto (2017, p. 4) aponta a tentativa de seu trabalho: “(...) tenta-se estabelecer tendências de enquadramento do trabalho prestado por meio do aplicativo *Uber* no direito pátrio, buscando retirá-lo da zona limite entre trabalho subordinado e trabalho autônomo”.

Assim, diante do que foi exposto, fica evidente a importância do estudo do conceito da parassubordinação no Brasil, bem como o estudo da possibilidade de regulamentação desse tipo de relação em nosso ordenamento. Nesse sentido, Silva afirma que:

Para o Direito brasileiro mostra-se oportuno o estudo desse conceito com o objetivo de aperfeiçoamento de nosso sistema de relações de trabalho, de modo a “ir além” da subordinação própria dos empregados e incluir no campo do Direito do Trabalho novas situações decorrentes da modernização das formas de produção (2002, p. 196).

Pavione (2010) entende que diante da constatação da existência da parassubordinação nas relações de trabalho no Brasil, surgem três possibilidades de se atribuir disciplina jurídica material a tais situações. A primeira possibilidade seria a regulamentação do instituto, em que partiria da premissa de que o trabalho parassubordinado não possui perfeito enquadramento jurídico em nenhuma das normatizações aplicáveis às formas típicas de trabalho existentes (possibilidade esta que o presente estudo pretende investigar); a segunda possibilidade seria aplicação da disciplina do trabalho autônomo ao trabalho parassubordinado; e a terceira seria o enquadramento do trabalhador parassubordinado no conceito de empregado, mediante o alargamento da incidência do art. 3º da CLT a estas situações, confirmando a tendência inclusivista e expansionista do Direito do Trabalho. Pavione (2010) defende a última possibilidade retro apresentada.

Como consequência da inexistência de regulamentação legal específica, e tal tema não ser recorrente entre a jurisprudência de nossos Tribunais, de um modo geral, os julgadores acabam enquadrando as situações parassubordinadas ora na categoria do trabalho subordinado,

ora na categoria de trabalho autônomo. O que procuraremos confirmar, quando do estudo das controvérsias jurisprudenciais.

Neste sentido, Pavione (2010) em seu estudo, trouxe duas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, sendo, a primeira em 2005, cujo entendimento foi o de que se a relação de trabalho se encontra em verdadeira zona nebulosa, tal relação deve ser atraída para dentro da CLT e não do Código Civil, pois, no entendimento de tal julgado, o Código Civil pouco valoriza e dignifica o trabalho do homem. Já a segunda decisão, em 2007, o tribunal enfrentou uma relação de trabalho com características de parassubordinação, quando um médico buscava o reconhecimento de vínculo com uma instituição hospitalar, o entendimento firmado em 2005, pelo antedito tribunal, foi ratificado com a fundamentação de que a legislação trabalhista não prevê a figura do parassubordinado, a qual se tivesse que ser admitida por migração, seria admitida de forma inclusivista, de modo a valorizar o trabalho do homem. Diante de tais decisões, à época, Pavione (2010) chega à conclusão de que a jurisprudência caminharia no sentido de enquadrar as relações com características de trabalho parassubordinado dentro do gênero subordinação, numa visão protetiva. E é dentro desse contexto que Pavione (2010) defende que a possibilidade de enquadramento do parassubordinado como empregado deveria ser a adotada.

## **2 CONTROVÉRSIAS JURISPRUDENCIAIS**

Seguindo para a pesquisa das controvérsias jurisprudenciais, cabe trazer o julgado do RO - 00939-2007-004-16-00-7 de 2009, em que o TRT da 16ª Região decidiu, ao reconhecer a presença de características do trabalho parassubordinado. Tratava-se de ação em que um profissional, contratado para assessoria de comunicação de partido político, buscava o reconhecimento de sua condição como empregado, cujas funções eram elaborar e criar peça publicitária, organizar as entrevistas coletivas, mapear a propaganda e suas inserções na mídia. No caso, o TRT-16 considerou que o trabalho era exercido com pessoalidade, de forma contínua, e marcado por uma subordinação atípica (parassubordinação), mas que essa subordinação atípica era suficiente para constituir o empregado como parte integrante da organização do tomador de serviços, razão pela qual reconheceu a condição de empregado do obreiro. Desta feita, o TRT-16 enquadrou relação de trabalho marcada pela parassubordinação como relação de emprego.

Já o TRT da 19ª Região, no ano de 2012, diante de ação em que um corretor imobiliário pleiteava relação de emprego, trouxe entendimento de que nas relações travadas entre os

corretores imobiliários e as empresas imobiliárias ganharia relevo a ideia do trabalho parassubordinado. E levando em consideração os conceitos de parassubordinação existentes nas doutrinas italiana e brasileira, entendeu que a relação em debate era de parassubordinação, o que levou a uma decisão em sentido diametralmente oposto ao da decisão anterior (do TRT-16), ao afirmar que, diante da indubitável presença da parassubordinação, a relação sob julgamento não denotava uma relação empregatícia, pois a relação de parassubordinação seria distinta da relação de emprego, tratando-se, na verdade, de relação autônoma, e, com tais fundamentos, decidiu que não cabia o reconhecimento da relação de emprego entre as partes, julgando improcedente o pleito de vínculo empregatício. Tal decisão se deu no RO - 0091200-96.2009.5.19.0009.

Assim, restou clara a dissonância de entendimento entre o TRT-16 e o TRT-19, uma vez que o TRT-16 ao considerar a existência de uma subordinação atípica (parassubordinação), decidiu pela existência de relação de emprego. Enquanto o TRT-19, ao entender que a parassubordinação se distingue da relação empregatícia, decidiu que tais relações se tratavam de relações autônomas. E para reforçar o exposto, cabe trazer mais duas decisões, uma em cada direção. Na primeira, o TRT-9 reconhece o vínculo de emprego entre o banco e seu correspondente bancário, especialmente quando evidenciada a presença de parassubordinação. E na segunda, a 2ª Turma do TRT-5 não reconhece a relação de emprego de representante comercial, uma vez que essa atividade vem sendo classificada dentro de uma nova *fattispecie* de relação de trabalho – a parassubordinação.

Resta demonstrado que sem uma regulamentação específica dessas relações atípicas de trabalho, os tribunais têm extrema dificuldade de defini-las, o que leva a decisões díspares, acarretando insegurança jurídica.

Já quanto às decisões das turmas do Tribunal Superior do Trabalho, encontramos certa tendência no sentido de enquadrar o parassubordinado na relação de trabalho subordinado, adotando o princípio protetivo da justiça laboral brasileira, e para exemplificar o conteúdo aqui alegado, cabe trazer decisões da 7ª Turma e da 3ª Turma, ambas do TST, respectivamente, no ED – RR 7909420115070028 de 2015 e no AIRR - 10113-31.2014.5.01.0014 de 2017, em que decidiram pelo reconhecimento do vínculo de emprego, fundamentando, em suma, ao tratarem do tema parassubordinação no julgado, que a parassubordinação é instituto ainda não tipificado em nossa legislação trabalhista, e, sendo assim, o Direito do Trabalho não absorve fórmulas diversas de precarização do labor.

Podemos dizer que o tema é controverso entre os tribunais, havendo decisões tanto pelo reconhecimento da subordinação quanto da autonomia quando a relação trabalhista tem



características de parassubordinação, isso porque tal instituto não é regulamentado no Brasil. Sobre essa falta de reconhecimento e seu reflexo na segurança jurídica das decisões, preleciona Nascimento:

Diante disso, é salutar o reconhecimento de tais figuras como forma de se alcançar a segurança jurídica. A clássica dicotomia, por vezes, lança o trabalhador submetido a essa zona cinzenta a uma aposta de tudo ou nada, onde poderá ser reconhecido como empregado e ter todos os direitos daí decorrentes ou ser considerado autônomo sem nenhuma proteção trabalhista (2015, p. 2).

Não obstante as controvérsias entre os tribunais observa-se uma tendência das turmas do TST em reconhecer a subordinação nos casos com características de parassubordinação, diante de uma interpretação expansionista do art. 3<sup>a</sup> da CLT.

Vimos que em julgado mais recente da 3<sup>a</sup> Turma do TST (2017), da Relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, decisão anterior à Reforma Trabalhista (Lei n<sup>o</sup> 13.467/2017), a tendência foi a indicada por Pavione (2010), ou seja, reconhecimento da subordinação. Porém, ocorre que, após a reforma trabalhista (Lei n<sup>o</sup> 13.467/2017), o entendimento pode seguir direção oposta, como veremos a seguir.

### 3 A PARASSUBORDINAÇÃO PÓS REFORMA TRABALHISTA (LEI n<sup>o</sup> 13.467/2017)

A reforma trabalhista no Brasil, com a introdução do artigo 442-B na CLT, parece ter trazido a “semente” normativa que poderá mudar a direção dos entendimentos jurisprudenciais sobre a questão e novas discussões sobre a matéria.

No Brasil, a reforma simplesmente afasta a possibilidade do trabalhador, com características de parassubordinação, de ser enquadrado como trabalhador subordinado (empregado). De modo que a Lei n<sup>o</sup> 13.467/2017, com a redação do artigo 442-B, afasta as relações trabalhistas com características de parassubordinação de qualquer tutela destinada aos empregados, dando-lhes, ao contrário, tratamento idêntico ao destinado aos trabalhadores autônomos clássicos.

Destarte, o artigo 442-B da CLT (inserido pela reforma trabalhista) coloca os trabalhadores parassubordinados dentro do gênero relação de trabalho autônomo, porém não faz distinção entre as espécies: trabalhador autônomo clássico e trabalhador autônomo dependente (parassubordinado). Assim, o novel artigo 442-B da CLT deixa o parassubordinado carente de qualquer tutela, desconsiderando a eventual e peculiar existência de dependência em tais relações. De acordo com Delgado:

A Lei da Reforma Trabalhista introduziu o novo art. 442-B na Consolidação das Leis do Trabalho, que prescreve:

“Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.” (2017, p. 152).

De forma a iluminar o que foi afirmado, ensina Ebert:

Ao contrário do que sucedeu em outros ordenamentos jurídicos - como o italiano e o espanhol, por exemplo - em que a definição legal do trabalhador autônomo levou em consideração a possível existência de dependência técnica e econômica deste último para com os tomadores de serviços, de modo a lhes estender certas garantias características dos contratos de trabalho típicos, como sucede com os chamados *parassubordinados*, o novel artigo 442-B da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/2017, limitou-se a permitir, em sua literalidade, a ampla e irrestrita contratação de autônomos, sem a extensão de qualquer direito titularizado pelos *empregados*, desde que preenchidos os requisitos formais para tanto (2017, p. 176 e 177).

Cassar e Borges (2017) entende que tal dispositivo não tem o poder de determinar se a relação será autônoma, apenas pela prevalência da formalidade contratual pactuada. Para a autora, os requisitos para definição de trabalho subordinado ou autônomo continuam sendo os mesmos, e serão verificados da análise da realidade fática. A autora entende que, na verdade, a finalidade de tal dispositivo será prestigiar a formalidade (o contrato), a intenção das partes quando houver dúvidas quanto ao enquadramento da relação trabalhista, ou seja, nos casos em que o trabalhador tiver características da parassubordinação.

Como destacado anteriormente, a doutrina moderna já não considera a continuidade como elemento diferenciador entre autonomia e parassubordinação (FURQUIM, 2015). O que agora vem a ser confirmado por texto normativo, especificamente pelo *caput* do artigo 442-B da CLT.

Portanto, os contratos de trabalho autônomo que tiverem características “leves” de empregado e de autônomo, ao revés do que vinha sendo aplicado, serão considerados como relação clássica de autonomia, desde que preenchidos os requisitos formais previstos no artigo 442-B da CLT, pelo menos enquanto não houver regulamentação no Brasil que faça distinção expressa entre trabalho autônomo e trabalho autônomo dependente (parassubordinação).

## CONCLUSÃO

Diante do que foi discutido no presente trabalho, chega-se à conclusão de que a regulamentação do trabalho autônomo dependente no Brasil é possível e, mais do que isso, é necessária à garantia de direitos de trabalhadores enquadrados nesse tipo de relação trabalhista.

A não normatização do instituto da parassubordinação contribuiu para que ocorressem divergências em algumas decisões jurisprudências.

Como visto anteriormente, tribunais, como o TRT-19 e o TRT-5, respectivamente, ao julgarem os casos de um corretor imobiliário e de um representante comercial (atividades, inclusive, elencadas no Projeto de Lei nº 6671/2002, que trata de atividades com características de parassubordinação), mesmo reconhecendo o estudo doutrinário e a existência da parassubordinação no caso concreto, não reconheceram o vínculo empregatício de tais atividades e as enquadraram como relação de trabalho autônomo. Por outro lado, a 3ª e 7ª turmas do TST, não reconhecem a parassubordinação com o fundamento de que seria uma fórmula de precarização do labor, adotando a teoria da subordinação estrutural para enquadrar relações com características de trabalho parassubordinado como relação de emprego.

Restou evidente que a falta de regulamentação específica para essas relações atípicas de trabalho contribui sobremaneira para o seu não reconhecimento pela jurisprudência como espécie própria de relação de trabalho. Uma vez que inexistente regulamentação sobre tais relações, a única saída encontrada pelos tribunais é o seu enquadramento, de maneira forçada, em um dos dois gêneros de relação de trabalho já previstos em nosso ordenamento.

E, diante de tal cenário, o trabalhador em tal posição submete-se a uma loteria jurisprudencial, ou seja, a depender de onde ele ingresse com sua ação poderá ter a tutela total destinada aos empregados, ou apenas as garantias destinadas aos autônomos pelo Direito Civil, e o efeito disso é a insegurança jurídica e incerteza quanto à garantia de direitos.

O que confirma a hipótese apresentada nesta pesquisa, qual seja: apenas com a normatização tratando tais relações como espécie singular é que se dará adequado tratamento jurídico a tal realidade fática, o que trará enorme contribuição para o seu efetivo reconhecimento, uniformidade das decisões, para segurança jurídica e a certeza de garantias próprias e adequadas a tais realidades.

Recentemente, o legislador, ao introduzir o artigo 442-B na CLT, pela reforma trabalhista, parece tentar regulamentar a espécie. Entretanto, tal dispositivo não parece trazer a melhor solução. Uma vez que, na presença da coordenação (ausência da subordinação), e, também, na presença da prestação realizada a um único tomador de serviço (presença da dependência econômica), o antedito artigo, e seus parágrafos, forçam a caracterização desta relação, com as duas principais características de trabalho parassubordinado, como trabalho autônomo, dando, assim, o mesmo tratamento jurídico ao trabalhador autônomo clássico e ao trabalhador autônomo dependente.

Não entendemos ser, então, essa a melhor solução, pois tal norma dá o mesmo tratamento para realidades distintas.

Assim, entendemos que o artigo 442-B da CLT poderá até acabar com as controvérsias jurisprudenciais, que possivelmente seguirão entendimento oposto ao que vinha sendo adotado. Mas agora, com respaldo legal, deverá seguir com um entendimento pacificado de que tais relações se enquadram como relação de trabalho autônomo (veremos no futuro até onde essa inovação legislativa nos levará, inclusive, com o posicionamento dos tribunais pós reforma).

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei. PL 6671/2002**. Acrescenta dispositivos ao art. 652 da Consolidação das Leis do Trabalho CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a competência dos juízes do trabalho e dá outras providências. Disponível em:

<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=50588>>.

Acesso em: 07 de abril de 2018.

BRASIL. **DECRETO LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Consolidação das Leis do Trabalho**, BRASÍLIA, DF, maio 1943. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 04 de abril de 2018.

BRASIL. TRT 5ª. 2ª TURMA **Acórdão no Recurso Ordinário: RO**

**00003799020115050421**. Relator: Graça Laranjeira. DJ 17/03/2014. Disponível em:

<[https://www.trt5.jus.br/subsistemas/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlob.asp?v\\_id=544776](https://www.trt5.jus.br/subsistemas/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlob.asp?v_id=544776)>. Acesso em: 04 de abril de 2018.

BRASIL. TRT 16ª. **Acórdão no Recurso Ordinário: RO 00939-2007-004-16-00-7**. Relator: Luiz Cosmo da Silva Júnior. DJ 07/12/2009. Disponível em:

<<https://www.trt16.gov.br/site/conteudo/jurisprudencia/inteiroTeor.php>>. Acesso em: 04 de abril de 2018.

BRASIL. TRT 19ª. **Acórdão no Recurso Ordinário: RO 0091200-96.2009.5.19.0009**.

Redator e Revisor: João Leite. DJ 19/12/2012. Disponível em:

<<http://www.trt19.jus.br/baseAcordaos/jsp/itemBuscado.jsp?ano=2009&vara=9&proc=91200&acao=69&numacordao=1&processo=104890&descAcao=RECURSO%20ORDIN%C3%81RIO>>. Acesso em: 04 de abril de 2018.

**BRASIL. TST. 3ª TURMA. Acórdão no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: AIRR 10113-31.2014.5.01.0014.** Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. DEJT 24/11/2017. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-201011331.2014.5.01.0014&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAPICAAL&dataPublicacao=24/11/2017&localPublicacao=DEJT&query=parassubordina%E7%E3o>>. Acesso em: 04 de abril de 2018.

**BRASIL. TST. 7ª TURMA. Acórdão no Recurso de revista: RR 7909420115070028.**

Relator: Douglas Alencar Rodrigues. DEJT 18/12/2015. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=ED-RR%20-2079094.2011.5.07.0028&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAANf7AAU&dataPublicacao=18/12/2015&localPublicacao=DEJT&query=parassubordina%E7%E3o>>. Acesso em: 04 de abril de 2018.

BUDEL, Diego G. O. A Parassubordinação e o Trabalho à Projeto. *Revistas. Unifacs*, n. 150, 2012. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2396/1754>>. Acesso em: 07 de abril de 2018.

BULGUERONI, Renata Orsi. **Trabalho Autônomo Dependente: Experiências Italiana e Espanhola e a Realidade Brasileira**, 2011. Dissertação de Mestrado (Direito do Trabalho e da Seguridade Social), Faculdade de Direito, USP, São Paulo.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. São Paulo: MÉTODO, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTR, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ªed. São Paulo: LTr, 2011.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. O trabalho autônomo na reforma trabalhista e a fórmula política da Constituição Federal de 1988. Reforma trabalhista III. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. V.7 – n. 63. novembro 2017.

FURQUIM, Maria Célia de Araújo. **Nem Emprego, nem Autônomo: Parassubordinado**. São Paulo: LTR, 2015.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. **Direito do Trabalho de Angola**. Coimbra: ALMEDINA, 2014.

LORA, I. M. B. A nova competência da justiça do trabalho. **Rev. TRT** – 9ª R. Curitiba, a 30, n. 54, Jan./Jun. 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

MÉDICI NETO, Mário Garrastazu. **Motoristas parceiros do Uber: natureza da prestação de novas formas de trabalho trazidas pela economia colaborativa**. 2017. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

MIZIARA, Raphael. **Breves notas sobre a “ajenidad”**: no que ela pode ser útil?, 2018. Disponível em: <<http://ostrabalhistas.com.br/breves-notas-sobre-ajenidad-no-que-ela-pode-ser-util/>>. Acesso em: 11 de abril de 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 19ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2015-nov-18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregado-autonomo>>. Acesso em: 02 de abril de 2018.

OLIVEIRA, M. C. S. Subordinação Jurídica: Um Conceito Desbotado. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 126, p. 107-138, Abr-Jun. 2007.

OLIVEIRA, Murilo C. S. O retorno da dependência econômica no Direito do Trabalho. Rev. TST, Brasília, vol. 79 – n. 03. Jul/set 2013.

PAVIONE, L. S. A parassubordinação no direito do trabalho: perspectivas de uma releitura da subordinação no direito brasileiro. **Revista da AGU**, Ano IX, n. 26. Out./Dez. 2010.

PERULLI, Adalberto. **Il lavoro a progetto tra problema e sistema**. Disponível em: <<https://www.rivisteweb.it/doi/10.1441/13331>>. Acesso em: 02 de Abril de 2018.

PETRACCI, Fabio; MARIN, Alessandra. **Lavoro autonomo, lavoro parasubordinato, lavoro agile: le novità introdotte dal Jobs Act e dal disegno di legge 2233/2016**. Vicalvi/Itália: Key Editore, 2016.

SILVA, Otavio Pinto e. O trabalho parassubordinado. 2002. Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, v. 97, 2002.

SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: Ltr, 2004.

**Artigo enviado em:** 01.01.2021.

**Artigo aceito em:** 01.03.2021.