

## 9

## A PARASSUBORDINAÇÃO EM UM ESTUDO DE DIREITO COMPARADO: EM BUSCA DA CONSOLIDAÇÃO DO CONCEITO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

### PARASUBORDION IN A STUDY OF COMPARATIVE LAW: IN SEARCH OF CONSOLIDATION OF THE CONCEPT IN THE BRAZILIAN LEGAL SYSTEM

Diego Medeiros de Souza Aguiar<sup>\*90</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, através de um estudo de direito comparado com o direito italiano, espanhol e alemão. Para tanto, em um primeiro momento, serão analisados: conceito, características e origem da parassubordinação, bem como as tutelas que lhes foram atribuídas na Itália, e em outros ordenamentos, e, por fim, será realizado um estudo sobre a parassubordinação no Brasil. 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.º 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Buscar-se-á, por fim, investigar as possibilidades inerentes a normatização da parassubordinação no direito brasileiro.

**PALAVRAS-CHAVE:** Parassubordinação. Direito comparado. Parassubordinação no Direito brasileiro, italiano, espanhol e alemão. Controvérsias jurisprudenciais. Possibilidade de regulamentação.

**ABSTRACT:** The present research proposes to explore the parasubordination, through a study of law compared with Italian, Spanish and German law. In order to do so, the following will be analyzed: concept, characteristics and origin of the parasubordination, as well as the tutelage assigned to them in Italy and other jurisdictions, and, finally, a study on parasubordination in Brazil. In a second moment, the jurisprudential controversies about parasubordination in our

---

<sup>90\*</sup> Graduanda em Direito (Faculdade Cesmac do Agreste).

<sup>\*\*</sup> Graduando em Direito (Faculdade Cesmac do Agreste).

<sup>\*\*\*</sup> Mestre em Análise de Sistemas Ambientais (CESMAC). Pós-graduação Lato Sensu em Direito Processual (CESMAC). Graduação em Direito (CESMAC). Advogado. Professor da Faculdade Cesmac do Agreste. E-mail: rodrygotiago@hotmail.com.

<sup>\*\*\*\*</sup> Doutora em Educação (UFAL). Mestra em Direito (UFAL). Professora da Faculdade Cesmac do Agreste. E-mail: priscillacordeiro@cesmac.edu.br.

country will be investigated and analyzed, as well as the treatment that can be conferred to this institute in Brazil after Law n. 13.467 / 2017 (Labor Reform). Finally, it will be investigated the possibilities inherent in the normatization of the parasubordination in Brazilian law.

**KEYWORDS:** Parasubordination. Comparative law. Parasubordination in Brazilian, Italian, Spanish and German Law. Controversies jurisprudenciais. Possibility of regulation.

## 1 INTRODUÇÃO

O instituto da parassubordinação tem como seu nascedouro a Itália, na década de 70, e já possui regulamentação própria. 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.

Ocorre que, diferentemente da Itália, Espanha e Alemanha, por exemplo, o Brasil não normatizou o instituto da parassubordinação, deixando para os julgadores a missão de compreender e interpretar esse novo tipo de relação. Destarte, a falta de normatização e reconhecimento do instituto da parassubordinação acarreta o enquadramento forçado de certas relações como subordinadas; ou de maneira oposta, através de uma interpretação muito restrita, trata outras relações, dentro desta mesma “zona cinzenta”, como espécies de trabalho autônomo, criando ficções jurídicas.

O que se percebe é que certas relações, no Brasil hodierno, na realidade não se enquadram nem como autônomas e nem como subordinadas, estando em um novo gênero: a parassubordinação. Mas a jurisprudência brasileira parece resistente a tornar essa realidade de fato em uma realidade jurídica. Assim, o que se verifica é que, quando casos concretos de relações que têm características de trabalho parassubordinado chegam ao poder judiciário, não há uniformidade de entendimento. Percebem-se casos semelhantes julgados de maneiras bem diferentes, ou seja, em um tribunal a parassubordinação é tratada como espécie de trabalho subordinado, enquanto em outro é tratada como espécie de trabalho autônomo, como será visto ao longo do trabalho.

Destarte, o trabalho em questão fora realizado através de uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório dividido em três fases, quais sejam, exploratória, exploratória/descritiva e explicativa, com pesquisa bibliográfica e documental.

Dentro desse contexto, pretende-se investigar e compreender o instituto da parassubordinação nos direitos italiano (onde se originou o instituto), espanhol (que tão bem justifica a regulamentação de tal instituto) e alemão (que traz importante entendimento doutrinário 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.

Assim, este projeto de pesquisa visa investigar a parassubordinação no ordenamento jurídico brasileiro. Compreendendo a origem e desenvolvimento deste instituto na Itália, bem como suas características e regulamentação nos ordenamentos

espanhol e alemão, para, a partir desse ponto, realizar análises das principais pesquisas desenvolvidas no Brasil sobre o assunto, em busca do tratamento jurídico conferido ao instituto diante de sua não regulamentação em nosso país, e do impacto desse tratamento sobre as decisões dos tribunais, sobre a segurança jurídica e as garantias destinadas aos trabalhadores que se encontram em relação atípica de trabalho.

## **2 DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Com base no nosso ordenamento jurídico, ainda temos a clássica divisão, qual seja, relação de trabalho subordinado e trabalho autônomo. Divisão cada vez mais difícil de ser sustentada, uma vez que na nova realidade das modernas relações de trabalho, por muitas vezes, algumas não se enquadram nem em um gênero, nem em outro, passando, portanto, a serem denominadas de trabalho parassubordinado.

### **2.1 Relação de trabalho subordinado (relação de emprego)**

Os elementos definidores dessa relação de trabalho são a pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e a prestação de trabalho por pessoa física. Há doutrinadores, como Martins (2009), que ainda apontam um quinto elemento: a alteridade. Porém, o principal elemento definidor desse tipo de relação é a subordinação. É o elevado poder diretivo que o tomador de serviço exerce sobre o trabalhador, esse é o principal elemento que define essa relação, pois sem ele poderemos estar diante de outro gênero de relação trabalhista, mesmo diante da presença dos outros elementos. (FURQUIM, 2015).

Para Miziara (2018, S.N), “(...) o elemento subordinação é a “*ponte de ouro*” para a relação de emprego e, por consequência, de todo o manto protetivo trabalhista. Ausente a subordinação, não há que se falar em relação de emprego e sua consequente tutela”.

Furquim (2015, p. 46) ensina que “podem ser elementos comuns às três relações: a) pessoalidade; b) não eventualidade; c) onerosidade; d) prestação de trabalho por pessoa física”. Estando presentes esses elementos mais a subordinação, estaria caracterizada a relação de trabalho subordinada. Porém, na presença desses elementos e ausente a subordinação, poderia a relação ser definida como autônoma ou parassubordinada.

Não obstante a visão clássica de subordinação, que é aquela que se caracteriza pelo elevado poder diretivo do empregador, é importante destacar que no Brasil é defendida, por Maurício Godinho Delgado, a teoria da subordinação estrutural, sendo esta

uma visão mais moderna do conceito de subordinação. Ensina Delgado (2011, p. 294) que “Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”.

Essa teoria de subordinação estrutural surgiu justamente como tentativa de superar a dificuldade de enquadramento de certas relações de trabalho em um dos conceitos clássicos (subordinação e autonomia) predeterminados em nosso ordenamento jurídico, cuja realidade fática não se adequava a nenhum deles. E, como veremos, é com base nessa teoria que as decisões das turmas do TST, a exemplo da recente decisão de 2017 da 3ª Turma do TST, seguem a tendência protecionista da justiça do trabalho de ampliar o conceito de empregado para atingir relações atípicas de trabalho com todas as tutelas garantidas ao empregado típico.

## **2.2 Relação de trabalho autônomo**

Alguns autores, como Silva (2002), Pavione (2010) e Bulgueroni (2011), trazem como elementos que diferenciariam a autonomia da parassubordinação a não eventualidade e a dependência econômica. Já a doutrina mais moderna, como a de Furquim (2015), aponta que a não eventualidade pode ser considerada elemento da relação de trabalho autônomo.

Para o autor, na relação de trabalho autônomo podemos ter a personalidade, não eventualidade, onerosidade e a prestação de trabalho por pessoa física (FURQUIM, 2015). Deste modo, a presença desses elementos não descaracteriza o trabalho autônomo, sendo o elemento essencial e caracterizador a realização do serviço por conta e risco do prestador, ou seja, é quando não há dependência econômica entre o prestador e o tomador do serviço.

Assim, o único elemento diferenciador entre autonomia e parassubordinação seria a dependência econômica, ou seja, na presença deste último elemento, teríamos a parassubordinação, e, na sua ausência, teríamos a autonomia. Inclusive, mais adiante será visto que a redação do artigo 442-B da CLT (dada pela reforma trabalhista) inova nesse ponto, ao considerar trabalho autônomo aquele exercido de forma contínua ou não.

Miziara (2018), por sua vez, ao tratar sobre a *ajenidad* (elemento do contrato de trabalho incluído pela doutrina espanhola), cujo significado é que o verdadeiro

empregado é colocado alheio aos riscos (*ajenidade* dos riscos), esclarece bem a diferença entre o empregado e o autônomo, ao clarificar que enquanto o empregado, em sua atividade, põe em jogo o patrimônio de outrem, o autônomo, por sua vez, é aquele que assume o risco da atividade, pondo em risco seu próprio patrimônio.

Não obstante as breves notas tomadas sobre a *ajenidad*, entendemos que o simples fato de o trabalhador estar alheio aos riscos da atividade não o torna automaticamente subordinado ao tomador de serviços, para tanto, outra circunstância deve ser analisada: se o trabalho não é realizado por meio de coordenação, pois a subordinação jurídica não se confunde com dependência econômica. Ao passo que a subordinação jurídica só se efetivaria com a presença cumulada da dependência e da ausência de coordenação.

O que se retira de importante destas lições é que não há empregado sem subordinação, e não há autônomo com dependência econômica, ou seja, não se pode considerar autônomo aquele que exerce a atividade sem assumir os riscos a ela inerentes. Então surge o problema: como categorizar relações de trabalho sem subordinação (exercido por coordenação) e com certa dependência (econômica, de produção, de jornada) do prestador de serviços? Pois, como dito, e como veremos no decorrer do trabalho, não se pode confundir dependência econômica com subordinação jurídica, apenas a última define o trabalhador como empregado, e a primeira apenas afasta o trabalhador da clássica relação de trabalho autônomo. (OLIVEIRA, 2013).

E é exatamente dentro deste contexto que surge em alguns ordenamentos, como no espanhol e no alemão, a figura do trabalhador juridicamente independente, mas economicamente dependente, que necessitava de tutela semelhante à do empregado, mas não idêntica, pois com este não se confunde, sendo essa nova figura de trabalhador nomeada de trabalhador autônomo dependente, quase-trabalhador, ou ainda, trabalhador parassubordinado (OLIVEIRA, 2013).

### 3 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.

Extrai-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.

#### **4 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' ambito dela tutela retributiva*<sup>91</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.

Nesse sentido, Silva (2002, p. 196) esclarece que “Sob o aspecto da tutela processual, todas as relações de trabalho parassubordinado ficam submetidas a trâmites idênticos aos que são previstos em lei para os empregados”. Ainda sobre tal reforma, leciona Petracci e Marin:

*(...) con l'introduzione della legge 11 agosto 1973 n. 533, era introdotto l'articolo 409 del codice di procedura civile, che assoggettava alla nuova disciplina del processo del lavoro anche i rapporti contrattuali privi del requisito della subordinazione, ma caratterizzati da elementi quali la personalità della prestazione, la continuità della stessa e la coordinazione da parte del committente, che apparivano come elementi di contiguità con il lavoro subordinato, o forse soltanto come evidenzianti la posizione di debolezza creditória ed economica di una delle parti. (...)*<sup>92</sup> (2016, p. 38).

Essa alteração do art. 409 do CPC italiano levou a novos debates sobre essa nova relação de trabalho que surgia na Itália e no mundo globalizado. Para Bulgueroni (2011, p. 64) “a partir da positivação, pelo C.P.C., da *colaboração continuativa e coordenada*, instauraram-se acalorados debates doutrinários a respeito das características dessa espécie

---

91 “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.

92 (...) “com a introdução da lei 11 de agosto de 1973 n. 533, introduziu-se o artigo 409 do Código de Processo Civil, que sujeitou à nova disciplina do processo de trabalho também relações contratuais sem a exigência de subordinação, mas caracterizou-se por elementos como a personalidade do serviço, a continuidade do mesmo e a coordenação por parte do cliente, que apareceu como elementos de contiguidade com o trabalho subordinado, ou talvez apenas como evidenciando a posição de crédito e fraqueza econômica de uma das partes”. (...) – tradução livre do autor



de prestação de serviços, bem como da tutela jurídica a lhe ser dispensada” (Itálico no original).

E foi a partir daí que se viu a necessidade, de fato, de diferenciar as co.co.co, das formas clássicas de trabalho subordinado e autônomo, para, assim, delimitar a abrangência do novo preceito legal.

O que ocorreu na Itália foi que ao se dar, por meio de norma, às relações de trabalho colaborativas, coordenadas e continuadas, tratamento processual idêntico ao dado às relações de trabalho subordinado, surgiu, normativamente, um novo instituto que precisava ser estudado. Logo, na Itália, primeiro se normatizou a parassubordinação para só depois ser estudada pela doutrina, que investigaria as características e a tutela específica que ao novo instituto deveriam ser atribuídas.

Destarte, foi com a positivação da parassubordinação no ordenamento italiano que veio a necessidade de identificar suas características. Trabalho que coube à doutrina. Neste sentido, Bulgueroni (2011, p. 66) diz-nos que “para se conferir plena aplicabilidade ao preceito legislativo, era necessário elencar os pontos de aproximação e distanciamento do trabalho parassubordinado em relação aos conceitos tradicionais de autonomia e subordinação”.

O trabalho que coube à doutrina foi o de demonstrar a efetiva existência de uma nova espécie de relação de trabalho, e para isso precisava definir bem os pontos que aproximavam e distanciavam a parassubordinação das relações clássicas de trabalho (subordinação e autonomia). Nesse sentido, Silva esclarece:

Com o reconhecimento da existência dessa classe de relações jurídicas, a doutrina italiana procura deixar claro que:

- a) o trabalho parassubordinado possui algumas semelhanças com o trabalho subordinado, mas com ele não se confunde;
- b) a parassubordinação vai além do conceito tradicional de trabalho autônomo (2002, p. 196).

A doutrina italiana considerou inicialmente que a parassubordinação seria um novo gênero de relação trabalhista, um gênero intermediário que ficava entre a subordinação e a autonomia, que possuía características de um e de outro, mas não se enquadrava perfeitamente em nenhum dos dois, pensando-se, assim, em um terceiro gênero de relação laboral. (BULGUERONI, 2011). Assim, criou-se uma figura intermediária denominada parassubordinação e que foi introduzida no ordenamento jurídico desse país pela Lei Biaggi (NASCIMENTO, 2015).

Mas não foi esse entendimento que prevaleceu. Com o tempo os doutrinadores italianos, em sua maioria, passaram a entender que, na verdade, a parassubordinação se tratava de espécie do gênero trabalho autônomo, que, por suas características, foi também denominada de trabalho autônomo dependente (BULGUERONI, 2011). Perulli (2004, p. 226) afirma que “(...) o trabalho parassubordinado seria típico exemplo do denominado “trabalho autônomo de segunda geração””. É o que também se depreende das lições de Petracci e Marin:

*Tornando alla codificazione completa e sistemática voluta com la legge 30/2003 (legge Biagi) e con il conseguente decreto di attuazione, D. lgs. 276/2003, rileviamo come già nel Libro Bianco, che anticipava l’iniziativa legislativa, si leggeva che la cosiddetta parasubordinazione apparteneva pur sempre all’area del lavoro autonomo e almeno in certi casi all’autoimprenditorialità. Si negava quindi trattarsi di un tertium genus, ibridamente collocato in una zona grigia di fronteira, intermedia tra il lavoro autônomo e il lavoro subordinato. (Casotti Gheido – Lavoro a progetto e collaborazioni coordinate continuative lpsa 2005, pagine 15 e ss., Considerazioni generali sulla natura de rapporto di lavoro e la sua defficile collocazione.)<sup>93</sup> (2016, p. 40)*

O entendimento de que a parassubordinação se tratava de um trabalho autônomo dependente, que não se confundia com o trabalho autônomo clássico, também, posteriormente, foi adotado por outros ordenamentos europeus, como o Alemão e Espanhol.

Para Furquim (*apud* HENRIQUE, 2011), a parassubordinação não seria um terceiro gênero de relação laboral, mas sim uma espécie da relação de trabalho autônomo, um “falso autônomo”, ou, ainda, como nominado na Alemanha: um trabalho autônomo dependente.

Tais entendimentos foram importantes para a identificação dos elementos do trabalho parassubordinado, bem como da tutela que seria destinada a essa espécie de relação laboral.

---

93 Voltando à codificação completa e sistemática desejada pela Lei 30/2003 (Lei de Biagi) e com o consequente decreto de aplicação, o Decreto Legislativo n. 276/2003, salientamos que a chamada parassubordinação ainda pertencia à área do trabalho por conta própria e, em alguns casos, pelo menos ao trabalho autônomo. Foi, portanto, negado ser um gênero tertium, híbrido colocado em uma área cinza na frente dele, intermediário entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado. (Casotti Gheido - Projeto de trabalho e colaborações coordenadas contínuas lpsa 2005, páginas 15 e segs., Considerações gerais sobre a natureza da relação de emprego e sua má posição.) – tradução livre do autor.

Assim, na Itália, partindo de uma regulamentação que deu origem a este instituto, iniciaram-se os estudos para definição de elementos que melhor o caracterizassem, sendo tais estudos cruciais para o seu desenvolvimento e efetivação.

Desse modo, a construção teórica que se seguiu levou ao entendimento de que seriam elementos do trabalho parassubordinado: a coordenação, a prevalente pessoalidade, a continuidade, a atividade prestada destinada a um único tomador e a colaboração.

Assim surgiu o instituto da parassubordinação, de uma nova realidade social de relações trabalhistas na Itália, surge norma para dar adequado tratamento processual a estas novas relações, e em seguida a doutrina trata de enquadrar tais relações em um gênero/espécie, o que permitiu a definição de seus elementos/características.

## **5 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.

### **5.1 Precedentes no Direito comparado**

#### **5.1.1 Tutela conferida no Direito italiano**

Furquim (2015) ensina que, ao contrário do que vinha ocorrendo no Brasil, antes da reforma trabalhista, cuja tendência era expandir aos parassubordinados os direitos garantidos aos empregados, na Itália não se optou por estender aos parassubordinados os direitos e garantias conferidos aos empregados. O que ocorreu na Itália foi a criação de uma legislação suplementar que trouxe um rol específico de direitos a essa nova espécie de relação trabalhista. Nascimento elenca essas garantias conferidas aos parassubordinados pelo Direito italiano:

**O trabalho parassubordinado, no direito italiano, possui um rol de direitos assegurados inferior àqueles garantidos ao empregado subordinado.** São eles: sujeição ao processo do trabalho; aplicação dos

juros e correção monetária próprios dos créditos trabalhistas; irrenunciabilidade e intransacionalidade de direitos de natureza imperativa; seguro obrigatório contra acidentes do trabalho e doença profissional; liberdade sindical; direito de greve e cobertura previdenciária para aposentadoria, maternidade e auxílio familiar (2015) (grifamos).

Veja que, de modo mais condizente com a realidade de tais relações, o Direito italiano trouxe um rol de garantias intermediárias, inferiores às conferidas aos empregados, mas superiores às conferidas aos autônomos. O que fez com que os trabalhadores tivessem a certeza de seu enquadramento legal e de quais tutelas lhes seriam conferidas em eventual lide trabalhista.

### **5.1.2 Tutela conferida no Direito espanhol**

É importante destacar aqui a justificativa para a instituição da figura do trabalhador autônomo economicamente dependente no ordenamento espanhol, pois tal ideia servirá de fundamento para crítica que se fará mais adiante ao novel artigo 442-B da CLT. Segundo Bulgueroni:

A justificativa para a instituição de tal figura no ordenamento espanhol foi explicitada pelo Preâmbulo do Estatuto: trata-se de categoria de trabalhadores que demanda “*um nivel de protección social semejante al que tienen los trabajadores por cuenta ajena*”, por apresentar “*un colectivo de trabajadores autónomos que, no obstante su autonomía funcional, desarrollan su actividad con una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario o cliente que los contrata*” (2011, p. 109 e 110) (Itálico no original)

Assim, o ordenamento espanhol justifica a instituição do trabalhador economicamente dependente em seu ordenamento no fato de que tal trabalhador necessita de proteção semelhante à do empregado, em razão da forte ou quase exclusiva dependência econômica por ele suportada. Fato este totalmente ignorado pelo novel artigo 442-B da CLT, que sem instituir a figura do parassubordinado, oferece mesmo tratamento ao trabalhador autônomo clássico e ao trabalhador autônomo dependente (parassubordinado).

O Direito espanhol regulamentou a parassubordinação, por meio da Lei 20/2007 e do Real Decreto 197/2009, a peculiaridade da legislação espanhola, ao criar a figura do trabalhador autônomo economicamente dependente, foi quanto ao critério extremamente

objetivo para se definir quando o trabalhador estaria diante de tal relação. Esse critério foi o da dependência econômica.

O trabalhador, pelo ordenamento espanhol, seria considerado como parassubordinado (ou autônomo economicamente dependente) quando recebesse aos menos 75% de seus rendimentos de um mesmo tomador de serviços. Assim, de acordo com Nascimento (2015) e Bulgueroni (2011), os trabalhadores parassubordinados (nominados na Espanha como autônomos economicamente dependentes), após regulamentação específica, passaram a ter direito a férias anuais de 18 dias úteis; descanso semanal remunerado; direito a perdas e danos, no caso de rescisão do contrato de trabalho por parte da empresa; jornada de trabalho máxima a ser fixado pelas partes por meio de contrato individual ou acordo de interesse profissional, com possibilidade de prestação de horas extras; horário de trabalho compatível com a vida pessoal, familiar e profissional do trabalhador, dentre outros direitos consagrados na Lei 20/2007. Mas, assim como no ordenamento italiano, não fariam jus a todos os direitos garantidos aos empregados, como, por exemplo, não lhes foi garantido o direito ao 13º salário.

### **5.1.3 Tutela conferida no Direito Alemão**

O posicionamento da doutrina Alemã, assim como a justificativa apresentada no preâmbulo do ordenamento espanhol, é de grande importância para discussão posterior no presente trabalho. Na tutela alemã, é a ideia de dependência econômica que diferencia o parassubordinado do trabalhador autônomo, e como veremos adiante, essa ideia tem extrema importância quando da abordagem do novel artigo 442-B da CLT, e o impacto deste dispositivo nas relações de trabalho autônomo dependente (trabalho parassubordinado) no Brasil. A legislação alemã definiu que trabalhadores com tais características necessitavam de tutela semelhante à dos empregados, enquanto o novel artigo 442-B da CLT acaba por atribuir mesma tutela ao trabalhador autônomo e ao trabalhador autônomo dependente (parassubordinado).

Na Alemanha, os parassubordinados foram intitulados como *arbeitnehmerähnliche Personen*, que em uma tradução literal do alemão para o português seria: pessoas semelhantes a funcionários. A legislação alemã, no § 12º da *Tarifvertragsgesetz*, de 1974, define tais trabalhadores como juridicamente independentes, mas economicamente dependentes, e é com esse fundamento que diferencia tais trabalhadores dos clássicos autônomos (aqueles carentes de qualquer tutela

trabalhista). Em sentido oposto ao tomado pelo artigo 442-B da CLT, como veremos adiante, a legislação alemã caminhou no sentido de que tais trabalhadores necessitavam de proteção semelhante à destinada aos trabalhadores subordinados (LEITÃO, 2014).

Quanto à tutela conferida aos parassubordinados ou às “pessoas semelhantes a trabalhadores”, Bulgueroni (2011) ensina que os *arbeitnehmerähnliche personen*, na Alemanha, gozam de plena tutela no âmbito da seguridade social, férias, proteção do emprego, tutela do trabalho infantil, tutela contra assédio sexual no local de trabalho e contratação coletiva. E recebe tutela mais extensa, dentro dessa categoria de trabalhadores, o trabalhador a domicílio, o qual fazia jus, ainda, às regras sobre horário de trabalho, justa retribuição, ruptura do contrato, direitos sindicais, saúde e segurança no trabalho.

Assim, Itália, Espanha e Alemanha dão o exemplo de como se alcançar certa segurança jurídica ao regulamentar tais relações, atribuindo-lhes tutela específica. Estes países, ao criarem uma nova espécie de relação de trabalho, decidiram atribuir tutela intermediária a essa nova espécie, de modo que os parassubordinados não receberam toda tutela destinada aos empregados, tampouco ficaram sem proteção alguma, tal como os autônomos. Os parassubordinados, então, receberam um rol próprio de direitos.

Veja que cada país atribuiu tutelas diferentes aos parassubordinados. Logo, o Brasil também poderia atribuir proteção específica, a estes trabalhadores, de acordo com as peculiaridades dessas relações em nosso país, dentro da nossa realidade social, econômica e normativa. Essa seria a possibilidade de um cenário jurídico mais condizente com a realidade das relações de trabalho parassubordinado.

## **6 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 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.

## **7 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, pelo reconhecimento do vínculo empregatício:

IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO. PREPOSTO. CONDIÇÃO DE EMPREGADO. A consequência da irregularidade de representação processual no caso concreto mostra-se improdutiva, porque superada pelo peso atribuído à confissão ficta, que, em tais

situações, é relativo, já que elidida por outras provas em contrário. **RELAÇÃO DE TRABALHO. PARASSUBORDINADO. CARACTERIZAÇÃO.** As modernas relações de produção deram origem a uma terceira classe de trabalhador, que não se amolda nem à concepção de trabalhador subordinado, nem à de trabalhador autônomo, surgindo para o Direito do Trabalho a figura do trabalhador parassubordinado, situação que se mostrou pertinente no caso concreto. Recurso conhecido e provido. (TRT-16 939200700416007 MA 00939-2007-004-16-00-7, Relator: LUIZ COSMO DA SILVA JÚNIOR, Data de Julgamento: 14/10/2009, Data de Publicação: 07/12/2009).

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, conforme destacado:

**RECURSO ORDINÁRIO EMPRESARIAL. CORRETOR IMOBILIÁRIO. RELAÇÃO DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA. NAS RELAÇÕES TRAVADAS ENTRE OS CORRETORES**

IMOBILIÁRIOS E AS EMPRESAS IMOBILIÁRIAS GANHA RELEVÂNCIA A IDÉIA DO TRABALHO PARASSUBORDINADO, DERIVADA PRINCIPALMENTE DA DOUTRINA TRABALHISTA ITALIANA, E VISTO POR BOA PARTE DA DOUTRINA NACIONAL COMO AQUELE DESENVOLVIDO EM REGIME DE COLABORAÇÃO COORDENADA E CONTINUADA, PARA A CONSECUÇÃO DE UMA ATIVIDADE DE INTERESSE DA EMPRESA TOMADORA. SENDO ESTA A HIPÓTESE DOS AUTOS, NÃO HÁ COMO RECONHECER RELAÇÃO DE EMPREGO ENTRE AS PARTES, DEVENDO SER JULGADOS, DE CONSEQUÊNCIA, IMPROCEDENTES OS PEDIDOS FORMULADOS NA INICIAL. RECURSO EMPRESARIAL PROVIDO.

(TRT-19 0091200-96.2009.5.19.0009, Relator: ELIANE ARÔXA, Data de Julgamento: 12/07/2012, Data de Publicação: 19/12/2012).

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, conforme destacado:

TRT-PR-09-08-2011 VÍNCULO DE EMPREGO. CORRESPONDENTE BANCÁRIO. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. ALTERIDADE E PARASSUBORDINAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO DIRETO COM O BANCO. Se, no exercício das funções, o trabalhador executa tarefas inseridas no contexto das atividades essenciais ao processo produtivo da empresa, não se exige, para análise do elemento subordinação, prova de expedição de ordens e fiscalização direta, tampouco a presença do trabalhador no estabelecimento. Basta que se passe a ordenar a produção, o que traduz uma nova forma de organização produtiva, que tem raiz na empresa-mater, e que se ramifica e forma uma nova espécie de subordinação. Esta, de acordo com a doutrina, denomina-se "subordinação estrutural", em que o trabalho executado integra a estrutura da empresa, ao inserir o trabalhador na dinâmica empresarial do tomador de serviços, o que atrai a proteção das normas da CLT e, **conseqüentemente, o reconhecimento de vínculo de emprego, especialmente quando evidenciada a presença de**

**parassubordinação** e alteridade-alheamento em favor do banco tomador. **Recurso ordinário do autor, provido para reconhecer vínculo de emprego.**

(TRT-9 19255200914906 PR 19255-2009-14-9-0-6, Relator: ROSALIE MICHAELE BACILA BATISTA, 2A. TURMA, Data de Publicação: 09/08/2011) (grifamos).

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

(TRT-5 - RecOrd: 00003799020115050421 BA 0000379-90.2011.5.05.0421, Relator: GRAÇA LARANJEIRA, 2ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 17/03/2014.) (grifamos).

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, como a parassubordinação, conforme destacado:

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. RECURSO DE REVISTA. PARASSUBORDINAÇÃO. OMISSÃO. INEXISTÊNCIA. Embargos de declaração providos tão somente para completar a prestação jurisdicional, nos termos da fundamentação, sem conferir efeito

modificativo ao julgado. Embargos declaratórios providos apenas para prestar esclarecimentos.

(ED-RR - 790-94.2011.5.07.0028 , Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 09/12/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017.. 1. MULTA POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTETATÓRIOS. ART. 896, §1º-A, I, DA CLT. EXIGÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO DOS FUNDAMENTOS EM QUE SE IDENTIFICA O PREQUESTIONAMENTO DA MATÉRIA OBJETO DE RECURSO DE REVISTA. ÓBICE ESTRITAMENTE PROCESSUAL. 2. ÔNUS DA PROVA. VÍNCULO DE EMPREGO. 3. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. Registre-se que o Direito do Trabalho, classicamente e em sua matriz constitucional de 1988, é ramo jurídico de inclusão social e econômica, concretizador de direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º, CF). Volta-se a construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), erradicando a pobreza e a marginalização e reduzindo as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, IV, CF). Instrumento maior de valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, IV, art. 170, caput e VIII, CF) e veículo mais pronunciado de garantia de segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualdade e justiça às pessoas na sociedade econômica (Preâmbulo da Constituição), **o Direito do Trabalho não absorve fórmulas diversas de precarização do labor, como a parassubordinação** e a informalidade. Registre-se que a subordinação enfatizada pela CLT (arts. 2º e 3º) não se circunscreve à dimensão tradicional, subjetiva, com profundas, intensas e irremediáveis ordens do tomador ao obreiro. Pode a subordinação ser do tipo objetivo, em face da realização pelo trabalhador dos objetivos sociais da empresa; ou pode ser simplesmente do tipo estrutural, harmonizando-se o obreiro à organização, dinâmica e cultura do empreendimento que lhe capta os serviços. Presente qualquer das dimensões da subordinação (subjetiva, objetiva ou estrutural) - aliada à pessoalidade, onerosidade e habitualidade -, considera-se configurado esse elemento fático-jurídico da relação de emprego. Na hipótese, afirmando a instância ordinária, quer pela sentença, quer pelo acórdão, a presença dos requisitos configuradores do vínculo de emprego, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido.

( AIRR - 10113-31.2014.5.01.0014 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 22/11/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/11/2017) (grifamos)

Como foi possível observar, 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 nº 13.467/2017), a tendência foi a indicada por Pavione (2010), ou seja, reconhecimento da subordinação. Porém, ocorre que, após a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), o entendimento pode seguir direção oposta, como veremos a seguir.

## **8 A PARASSUBORDINAÇÃO PÓS REFORMA TRABALHISTA (LEI nº 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.

Porém, no Brasil, ao contrário do que ocorreu na Itália, a reforma simplesmente afasta a possibilidade do trabalhador, com características de parassubordinação, de ser enquadrado como trabalhador subordinado (empregado). De modo que a Lei nº 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).

## **9 NECESSIDADE X POSSIBILIDADE DE REGULAMENTAÇÃO**

Nos filiamos ao entendimento dos estudiosos, como Bulgueroni (2011), Oliveira (2013) e Furquim (2015), de que não só há possibilidade de se regulamentar a parassubordinação no Brasil como também há necessidade de tal regulamentação, sendo este o caminho para o devido enquadramento jurídico e a delimitação dos direitos cabíveis a tais relações, ainda que limitados, se comparados com os direitos dos trabalhadores subordinados.

Deve-se destinar tutela específica para as relações de trabalho autônomo dependente, pois a realidade fática do trabalhador parassubordinado carece de tal ação, uma vez que não era razoável seu enquadramento forçado no gênero de trabalhador subordinado, como também não parece ser a melhor solução dar ao trabalhador parassubordinado o mesmo tratamento dado ao trabalhador autônomo, sem distinção, de modo a conceder direitos idênticos a espécies distintas de relações, ainda que façam parte do mesmo gênero.

Assim, Silva (2004) entende que, para tanto, se faz necessária uma intervenção legislativa com a proposta de se debater uma nova regulamentação para tais relações de trabalho, partindo do conceito de parassubordinação desenvolvido na Itália, com o intuito de trazer proteção a essas relações de trabalho atípicas. Furquim ensina que:

Se estamos diante de um fato irreversível, que é admitir a relação de trabalho parassubordinado, como o direito precisa se adequar à realidade, e como a realidade demonstra a existência de três elementos caracterizadores da relação de trabalho, é contraditório não se admitir a inserção do parassubordinado no ordenamento jurídico, e a partir daí estabelecer e regular os direitos dessa terceira figura de trabalhador. O não reconhecimento do parassubordinado no nosso ordenamento jurídico impõe ao Judiciário determinar se a relação de trabalho é subordinada ou autônoma (2015, p. 57).

Sobre a possibilidade de regulamentação da parassubordinação no Brasil, Bulgueroni questiona e responde:

“(…) está o Brasil pronto para abarcar, em seu ordenamento jurídico, a figura do trabalhador autônomo dependente?”. “A resposta, sem sombra de dúvida, é afirmativa – embora sejam necessários alguns



“ajustes” de natureza legislativa e social para a efetivação de tal medida” (2011, p. 223) (Grifo no original).

Importante destacar que o que se defende não é a aplicação no Brasil de normas alienígenas do modo como positivadas em ordenamentos estrangeiros, mas que as experiências estrangeiras sejam fonte de estudo para que o nosso ordenamento se harmonize com a realidade dessas novas relações de trabalho, de modo que tais trabalhadores tenham garantidos os direitos próprios de tal relação, nem a mais, nem a menos, mas atendendo as peculiaridades de nosso ordenamento e de nossa realidade social. Para Bulgueroni:

Na positivação do trabalho autônomo dependente, inicialmente, é imperioso analisar as experiências estrangeiras para, a partir do método comparativo, compilar o que há de melhor em cada uma delas. Porém, é importante salientar: referidas experiências devem servir tão somente de parâmetro para a construção da figura do autônomo dependente no ordenamento brasileiro; jamais se poderá transplantá-las integralmente à realidade pátria, diante de suas características próprias, que a fazem diferir – e muito – dos Estados europeus (2011, p. 223).

Bulgueroni (2011) ensina qual seria o ponto de partida para a construção da figura do autônomo dependente no ordenamento brasileiro: o primeiro passo seria definir precisamente a parassubordinação como espécie de prestação de serviço, e isso se daria por meio da combinação dos critérios de dependência econômica do prestador e sua relação de colaboração com o tomador de serviços. Assim, seria considerado parassubordinado aquele que percebesse do tomador de serviços a maior parte de sua remuneração, reservasse ao tomador a maior parte de seu tempo de trabalho e a quase totalidade de sua produção. Mas esses elementos sozinhos não definiriam o trabalhador parassubordinado, a eles teria que ser somada a presença de coordenação, pois na existência de subordinação, estaríamos diante de relação típica de emprego. O segundo passo seria a previsão de um rol mínimo de direitos trabalhistas garantidos aos parassubordinados, que para Bulgueroni (2011, p. 225) esse rol dever ser previsto “especialmente (mas não exclusivamente) contemplando: jornada máxima de trabalho, férias, salário mínimo e indenização por ruptura do contrato”.

Porém, essa construção legislativa não seria definitiva, pois seria ainda aprimorada com o tempo, diante das dificuldades práticas que se apresentariam na sua

aplicação. Mas esse seria um primeiro passo para a modernização do direito do trabalho brasileiro (BULGUERONI, 2011).

E a possibilidade de início da construção desta regulamentação pode ser uma realidade não tão distante, uma vez que tramita, no Congresso Nacional, o Projeto de Lei n. ° 6671/2002, cuja situação atual é: Aguardando Deliberação do Recurso na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA). O referido Projeto de Lei, em resumo, de modo semelhante ao que ocorreu na Itália em 1973 com a reforma do CPC italiano, amplia a competência da Justiça do Trabalho para permitir que sejam nela processados e julgados litígios decorrentes de relações de trabalho, mas que não configurem vínculo empregatício *strictu sensu*, relações tais como: as que envolvem representante comercial autônomo; corretor; transportador autônomo; empreiteiro e subempreiteiro, nos contratos de pequena empreitada; parceiro ou arrendatário rural; cooperativas de trabalho e seus associados. Nas palavras de Budel:

Inicialmente, para ressaltar a relevância e atualidade do tema tratado no presente artigo se faz mister trazer a baila a existência de projeto de lei visando a aplicação do referido instituto no ordenamento jurídico brasileiro. É necessário esclarecer o que é a parassubordinação, bem como as opiniões dos doutrinadores acerca do instituto e advertindo quanto aos perigos. Conforme relata Cláudio Freitas é uma realidade próxima a aplicação da parassubordinação em nosso direito positivo, pois tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei n. 6.671/02, que altera o texto do art. 652 da CLT (2012, p. 2).

Destarte, essa pode ser a semente normativa para uma construção legislativa que defina bem tais relações de trabalho, para em seguida atribuir-lhes a tutela devida. Tendo em vista que o referido Projeto de Lei visa à aplicação da parassubordinação em nosso ordenamento, seria inevitável seu reconhecimento e aceitação, o que nos levaria ao passo seguinte: a definição precisa de parassubordinação como espécie de prestação de serviço.

Neste caso, uma das formas prováveis de definição seria a combinação dos critérios de dependência econômica do prestador e sua relação de colaboração com o tomador de serviços, como sugerido por Bulgueroni (2011). O que levaria à definição de um rol mínimo de direitos a essa nova espécie, pois, sem tais medidas, sua efetiva aplicação restaria comprometida. Fala-se que essa pode ser a semente normativa para toda essa construção legislativa necessária à aplicação efetiva do instituto, porque, tal como na Itália, a previsão legislativa de aplicação do instituto no ordenamento pátrio é o que levará ao seu efetivo reconhecimento no mundo jurídico.

## 10 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.

É o que reclama a realidade fática de tais relações em nosso país, pois falta-lhes a devida proteção normativa, por conta da resistência, no Brasil, de se regulamentar tais relações, mesmo sendo uma tendência adotada em vários países europeus, como Itália, Espanha e Alemanha. Mesmo com os estudos doutrinários pátrios reconhecendo a existência de tal espécie de relação trabalhista, bem como a necessidade de um melhor tratamento aos trabalhadores envolvidos em tais relações, a resistência à normatização prevalece.

No Brasil, como visto, a regra era deixar para que os julgadores (poder judiciário) decidissem o destino de tais trabalhadores. Assim, essa 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).

No entanto, ainda existirá um tratamento jurídico idêntico a espécies de relações trabalhistas diferentes na realidade fática, ou seja, se dará o mesmo tratamento jurídico ao trabalhador autônomo e ao trabalhador autônomo dependente.

Contudo, acreditamos, com fundamento no indispensável estudo metodológico de direito comparado e das grandes lições dele absorvidas para o desenvolvimento da pesquisa e formação de nossa convicção, que a alternativa mais adequada seria a regulamentação específica, levando em consideração que a parassubordinação não se

amolda a nenhum dos conceitos predefinidos de relação trabalhista (subordinação e autonomia). Parece-nos que o direito se aproximaria mais da realidade, obedecendo, inclusive, a um dos princípios norteadores do direito do trabalho, o princípio da primazia da realidade, se o caminho seguido for o proposto por Renata Orsi Bulgueroni (2011), qual seja: o de se iniciar uma construção normativa definindo precisamente essa espécie de prestação de serviço. Em que seriam elementos obrigatórios para a sua definição: o serviço prestado em coordenação e com alguma espécie de dependência (sendo esta última característica, o ponto de distanciamento do trabalho autônomo dependente do trabalho autônomo clássico).

Assim, diferentemente do que fez a reforma trabalhista, seria feita uma distinção entre o trabalhador autônomo dependente e o trabalhador autônomo clássico, e em seguida se definiria um rol de direitos mínimos ao trabalhador autônomo dependente, o que traria segurança jurídica e a devida proteção às respectivas espécies de relação trabalhista.

## 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 0003799020115050421**. 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%20ORDI  
N%20C3%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, 30, n. 54, Jan./Jun. 2005.

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

MÉDICINETO, 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.