DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS PARA O RECONHECIMENTO DO PRINCÍPIO DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO. A PARASSUBORDINAÇÃO E OS LIMITES JURISPRUDENCIAIS

Kamerson Roberto Borges[1]
Paulo Henrique Schneider[2]

Resumo

Conferindo-se a importância dos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho inseridos na Constituição Federal de 1988, busca-se através da análise das mudanças de paradigmas ocorridas no cenário juslaboral, especialmente, após as transformações nos modelos de produção o reconhecimento da existência de um terceiro gênero de trabalhador – o parassubordinado – advindo do avanço tecnológico e da globalização que rompeu as fronteiras econômicas, movimentando relações jurídicas de trabalho homogêneas para novas interações sociais heterogêneas. Desvelou-se a necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação, com a sua expansão para proteger também esse púbere obreiro, quebrando-se premissas e institutos enraizados no ordenamento jurídico pátrio. Todavia, verificou-se a necessidade de enfrentamento do Direito do Trabalho como ramo a garantir a tutela dos direitos sociais e limitador do sistema capitalista, na qual somente através desse embate é que efetivamente se respeitará os princípios consagrados na Carta Magna de 1988.

Palavras-chave: Princípio valor social do trabalho. Parassubordinação. Releitura Universalizante da Subordinação. Subordinação estrutural. Precarização.

Abstract

Checking the importance of the fundamental principles of human dignity and social value of work entered in the 1988 Constitution, search through the analysis of the paradigm shifts that have occurred in the setting juslaboral, especially after the changes in the production models recognition of the existence of a third kind of worker - the parassubordinado - coming from the technological advancement and globalization that broke the economic boundaries, moving legal relations work for new homogeneous heterogeneous social interactions. Unveiled the need for a reinterpretation universalizing the concept of subordination, with its expansion to also protect this pubescent worker, breaking assumptions and institutions rooted in the national legal system. However, there was a need to challenge the Labour Law as a branch to ensure the protection of social rights and limiting the capitalist system, in which only through this clash is that effectively respect the principles enshrined in the 1988 Constitution.

Keywords: Principle value of labor. Parassubordinação. Rereading universalizing of Subordination. Structural subordination. Precariousness.

---

[1] Bacharel em Direito da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo. Acadêmico do curso de pós-graduação Direito do Trabalho Contemporâneo e Processo do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo.
[2] Orientador. Docente da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo, pós-graduado em Direito Processual Civil pela Universidade Luterana do Brasil.

Introdução

O mercado de trabalho é um fenômeno dinâmico. No momento em que este sofreu mudanças em seu modo de produção acabou por desencadear uma alteração na tradicional relação de emprego protegida pelo Direito do Trabalho. A realidade vivenciada hoje pelo direito juslaboral é completamente diversa daquela de quando fora concebido, o processo de globalização da economia e avanço tecnológico trouxeram novas formas de relação de trabalho.

Por conta disso, ante a complexidade da sociedade globalizada, tanto a doutrina como a jurisprudência, começam um movimento que atinge conceitos e premissas arraigadas no direito justrabalhista, na qual se inicia um processo de reconhecimento de um novo gênero de trabalhador, denominado como parassubordinado. Nesse interim, há o questionamento se os princípios do valor social do trabalho e da dignidade humana estão sendo respeitados no cenário contemporâneo.

Para isso, o presente trabalho se desenvolve a partir da análise dos princípios e, em especial o princípio do valor social do trabalho, num segundo momento diferenciando a relação de trabalho da relação de emprego, ponderando sucintamente sobre a Emenda Constitucional n° 45/2004, após passando a discorrer sobre a parassubordinação e subordinação, concluindo o artigo com o exame de julgados proferidos pelos Regionais trabalhistas e apreciando a discussão travada pela moderna corrente da subordinação estrutural, uma teoria recente que visa repensar o conceito de subordinação.

1. O princípio do valor social do trabalho enquanto direito fundamental assegurado pela Constituição Federal de 1988

Antes da análise da questão principal posta em estudo neste trabalho, cumpre-se fazer algumas considerações gerais sobre os princípios e, em especial ao princípio do valor social do trabalho, correlatas ao tema proposto. Dessa forma, imprescindível apresentar breves noções sobre a origem dos princípios e sua posição no ordenamento jurídico, além é claro, do princípio do valor social do trabalho a fim de que, oportunamente, sejam ilustrados os demais tópicos adiante abordados dada a completude dos assuntos ora referenciados.

Nesse sentido, importante ressaltar que durante muito tempo os princípios que regem a ordem jurídica não possuíam força normativa. Nesta época, denominada por Paulo Bonavides *fase jusnaturalista*, (apud DANTAS, 2012, p. 126), os princípios delegavam proposições de valor, com a finalidade de inspirar nos operadores de direito ideais de justiça.

Com o passar do tempo, o *positivismo jurídico* ganhou espaço, transmudou-se as características dos princípios, passando os mesmos a terem força normativa, contudo, em caráter subsidiário, ou seja, tão-somente nos casos em que não havia norma expressa. Tanto é verdade que os códigos começaram a prever expressamente em seus textos, o permissivo de aplicação subsidiária dos princípios gerais de direito nas hipóteses de omissão legislativa. (DANTAS, 2012, p. 126).

Atualmente, na fase denominada pela doutrina de *pós-positivismo*, se reconhece aos princípios força cogente, i.e., obrigatória, do mesmo modo que as demais normas jurídicas positivadas. A partir de então não mais se fala na dicotomia entre princípios e normas, mas se adota a distinção entre princípios e regras, ambas como espécies do gênero norma jurídica. (DANTAS, 2012, p. 127).

Outrossim, apenas para enriquecimento didático, sem percorrer profundamente os caminhos doutrinários em suas variadas classificações a respeito das disposições constitucionais, na qual os autores trazem diferentes formas de conceituar, de acordo com critérios distintos, paralelamente, a esse debate, a teoria geral do direito consolidou entendimento que os enunciados normativos em geral, podem ser classificados quanto à sua estrutura em duas categorias: princípios e regras.

É nesse ínterim, que se procurará arrazoar algumas linhas que são de imensa importância para que o próprio operador do direito possa entender toda a lógica do sistema e a evolução legislativa como um todo. Como já sinalado, um consenso que os doutrinadores chegaram é que os princípios, assim como as regras, são dotados de imperatividade. O que os diferencia é a repercussão nas disposições normativas, tanto na interpretação individual, em seu papel no sistema a que pertence e no ordenamento como um todo e em sua eficácia jurídica.

Dessa forma, para fugir do campo intuitivo, muitos critérios têm sido apresentados para estruturar essa distinção entre princípios e regras, não obstante, todos contribuírem para

formar um posicionamento uniforme e mais consistente. Assim, a ilustre doutrinadora Ana Paula de Barcellos na obra ‘A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana’ traz sete critérios usualmente propostos pela doutrina para esse fim.

O primeiro deles é o conteúdo. Os princípios carregam consigo uma ideia de valor e de direito, sendo que a partir deles há exigência da justiça, da equidade ou da moralidade, ao passo que as regras têm um conteúdo diversificado que pode ou não ser moral. (BARCELLOS, 2011, p. 53).

O segundo critério é a origem e validade. A validade dos princípios é inerente ao seu próprio conteúdo, enquanto que as regras necessitam de outras regras ou mesmo princípios para tornar-se norma jurídica, essa passagem não ocorre com os princípios. (BARCELLOS, 2011, p. 54).

O terceiro critério é o compromisso histórico. Os princípios têm a característica de forma geral de serem universais, absolutos, objetivos e permanentes, ao passo que as regras estão vinculadas aos seus conteúdos e ao tempo e lugar. (BARCELLOS, 2011, p. 54).

O quarto critério é a função no ordenamento. Os princípios têm uma função explicadora e justificadora em relação às regras, tal característica faz com que os princípios sintetizem uma vasta quantidade de informações conferindo unidade e ordenação ao ordenamento jurídico de forma *lato* ou *stricto sensu*. (BARCELLOS, 2011, p. 54).

O quinto critério é a estrutura linguística. Os princípios em geral não descrevem as condições necessárias para sua aplicação, são abstratos, por isso, se aplicam a um número indeterminado de situações, o mesmo não ocorre com as regras, em que suas hipóteses de aplicação são possíveis de identificar com maior ou menor facilidade. (BARCELLOS, 2011, p. 54).

O sexto critério é o esforço interpretativo exigido. Em função do caráter contemplativo dos princípios, eles exigem do intérprete uma atividade argumentativa muito mais intensa, mas não apenas para aferir o sentido, como também para compreender a solução que ele propõe para o caso; em contrapartida, as regras demandam apenas uma aplicabilidade. (BARCELLOS, 2011, p. 54).

Por fim, o sétimo critério é a aplicação. As regras têm estrutura biunívoca, ou seja, ela vale ou não vale juridicamente; de outro modo, são válidas e se aplicam ou não se aplicam por inválidas. Já os princípios admitem gradação, aceitando uma aplicação mais ou menos ampla de acordo com as possibilidades físicas e jurídicas existentes. Os limites jurídicos que restringem a otimização de um princípio são duas: regras que excepcionam em algum ponto, ou outros princípios opostos que visem igualmente maximizar o conteúdo do princípio, cabendo, portanto, a ponderação entre eles. (BARCELLOS, 2011, p. 55).

Em particular, a respeito desse último critério o doutrinador Alexy apresenta brilhante contextualização para diferenciar princípios de regras, *in verbis* (2002, p. 86-87):

> El punto decisivo para la distinción entre reglas y principios es que los principios son normas que ordenan que algo sea realizado en la mayor medida posible, dentro de las posibilidades jurídicas y reales existentes. Por lo tanto, los principios son *mandatos de optimización*, que están caracterizados por el hecho de que pueden ser cumplidos en diferente grado y que la medida debida de su cumplimiento no sólo depende de las possibilidades reales sino también de las jurídicas. El ámbito de las posibilidades jurídicas es determinado por los principios y reglas opuestos.
>
> En cambio, las *reglas* son normas que sólo pueden ser cumplidas o no. Si una regla es válida, entonces de hacerse exatamente lo que ella exige, ni más ni menos. Por lo tanto, las reglas contienen *determinaciones* em el ámbito de lo fáctica y jurídicamente posible. Esto significa que la diferencia entre reglas y principios es cualitativa y no de grado. Toda a norma es o bien una regla o un principio.

Como se observa, o doutrinador a partir do critério aplicação denomina as regras de comandos de definição e os princípios de comandos de otimização. A distinção é relevante, visto que a grande utilidade do debate em apreço – distinção entre princípios e regras – decorre de sua aplicação aos enunciados normativos.

Não obstante a isso, há que se considerarem os efeitos produzidos pelas regras e princípios, bem como a forma de obtenção desses efeitos. Assim, de forma objetiva, as regras são enunciados que estabelecem desde logo os efeitos que pretendem produzir no mundo fático, que pode ser por meio de uma única conduta ou de várias em função dos fatos subjacentes, mas sempre trata-se de um único caminho a ser permeado.

Os princípios, no entanto, não seguem essa linha. Primeiramente, divide-se em dois grupos: o primeiro grupo consagra os princípios que descrevem os efeitos relativamente indeterminados, cujo conteúdo resulta na promoção de fins ideias, valores e metas políticas. Já o segundo grupo, em que pese pretender produzir efeitos associados a metas valorativas ou

políticas, os fins descritos são determinados. Todavia, embora o segundo grupo se aproxime das regras, se diferencia, na medida em que os caminhos a serem trilhados são vastos e não exclusivamente jurídico ou lógico.

Após toda essa exposição, conclui-se que os princípios diferenciam-se das regras porque, "... seus efeitos são indeterminados a partir de certo ponto, ao contrário das regras, e/ou porque os meios para atingir os efeitos pretendidos pelo princípio (mesmo que estes sejam definidos) são múltiplos...".

Superado os registros sobre as fases e consequências jurídicas dos princípios, questiona-se, qual a razão desse introito? Tal escopo se dá, em função da máxima trazida nos princípios, ou seja, a carga axiológica que carrega sopesado na forma com que se insere no ordenamento jurídico e se aplica hermeneuticamente. Como afirma o doutrinador Leo van Holthe, (apud DANTAS, 2012, p. 129) "*... a incidência dos princípios admite uma gradação, devendo ser aplicada na medida do possível, a partir da ponderação dos interesses em jogo no caso concreto...*"

Pois bem, trazendo a temática para a esfera do direito do trabalho, a primeira premissa a ser levantada diz respeito ao elemento-cerne, conceituado por Karl Marx, (apud MARQUES, 2007, p. 109), que o desenvolvimento da sociedade é baseado no trabalho, pois a ação do homem na natureza muda não apenas ela, mas a si próprio. O sustento do homem, os bens adquiridos, bem como toda a lógica do sistema capitalista está centrado no trabalho do homem e no seu consumo a partir dele.

Contudo, em que pese o trabalho ser a fator propulsor do sistema capitalista como um todo, no conflito perene capital versus trabalho, na qual um não existe sem o outro, apesar de serem forças dispares, por de traz do elemento trabalho se tem outros valores e outra finalidade que se sobressai ao próprio embate entre os interesses.

Diz-se isso, pois o trabalho na sua valorização seja como princípio, ou mesmo como direito fundamental está intimamente ligado a dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, elucida o doutrinador Rafael da Silva Marques, *in verbis* (2007, p. 111-112):

> O trabalho não é apenas um elemento de produção. É bem mais do que isso. É algo que valoriza o ser humano e lhe traz dignidade, além, é claro, do sustento. É por isso que deve ser visto, antes de tudo, como um elemento ligado de forma umbilical à dignidade da pessoa humana.
>
> [...]

> Mesmo o mercado, para quem o trabalho nada mais é, isso em uma concepção liberal, elemento de produção, não pode prescindir de valorizar o trabalho como elemento crucial ao alcance da dignidade humana.
>
> [...]
>
> O homem moderno não sabe e não pode viver sem o trabalho. Este é um fator de dignidade e de aceitação social.

Como se percebe se eleva o valor social do trabalho, uma vez que não apenas se estima o trabalho como elemento integrante no sistema econômico, mas como meio de reconhecer a própria dignidade do homem e respeita-la.

Neste diapasão, já no Tratado de Versalhes (1919), ao proclamar a autonomia do Direito do Trabalho, elencou entre os princípios informadores desse novo ramo jurídico que o trabalho não poderia mais ser considerado como mercadoria ou artigo de comércio, isto está posto no artigo 427. (VILLELA, 2008, p. 66)

E foi a partir de então, que a legislação tomou novos rumos, sendo que a Constituição Federal de 1988 erigiu o valor social do trabalho como fundamento da República Federativa do Brasil ao dispor em seu artigo 1°, inciso IV. Não obstante a isso, verifica-se que o constituinte delegou carga valorativa ao princípio do valor social do trabalho, pois se não bastasse, esse mesmo princípio geral fundamental é renovado no Capítulo I – Dos Princípios Gerais da Atividade Econômica, do Título VII – Da Ordem Econômica e Financeira, em seu artigo 170. (VILLELA, 2008, p. 66)

Numa subdivisão, se nota que o princípio do valor social do trabalho, também, tem a predisposição de garantir o respeito a outros princípios e outros objetivos fundamentais, como por exemplo, a busca pela redução das desigualdades sociais, a busca do pleno empregado, entre outros.

Todavia, o centro da temática não está mais no tom de discussão acerca do conhecimento ou, a forma com que se materializam no ordenamento jurídico os princípios, mas, nos limites e na atuação do Estado como ente que tem o dever de garantir e dar efetividade aos princípios consagrados em seu texto.

Nesse ponto, novos desafios surgem, já que o mercado de trabalho oscila de acordo com as mudanças que interessam o capital, o lucro, uma vez que não se pode dissociar a ideia de trabalho do sistema que se fixa, ou seja, o modelo capitalista. Dessa forma, os princípios da

dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e demais correlatos, devem ser estudados em comparação com o atual cenário econômico.

Ademais, outros institutos nascem em decorrência do sistema econômico adotado, como a globalização que se corporifica no fenômeno que deu azo ao sistema capitalista e a flexibilização que para muitos doutrinadores tem o caráter de precarização dos direitos trabalhistas.

Nessa nova ordem econômica é que surgem as novas relações de trabalho, nas qual se põem em choque premissas arraigadas no direito juslaboral, sendo que a partir dessas novas relações atípicas, até então ao ordenamento jurídico vigente, é que se coloca em voga até que ponto o princípio do valor social do trabalho está sendo protegido em sua plenitude e, por consequência, até onde a dignidade humana é assegurada, respeitada.

As bases principiológicas já foram definidas no texto da Carta Magna de 1988, não podendo ser mitigado por interesses menores. Como já elucidado em linhas acima os princípios tem a peculiaridade de serem graduados e aplicados de acordo com os interesses postos em jogo e, portanto, se faz necessário à análise do sistema, com a inclusão dessas novas relações de trabalho ou de emprego contemporâneas para conseguir se definir os desdobramentos jurídicos.

Realizada essa concisa exposição acerca dos princípios *lato sensu* e do princípio do valor social do trabalho, parte-se para o estudo das diferenças entre relação de trabalho e relação de emprego no cenário contemporâneo. O próximo tópico apresentará um panorama acerca da subordinação e da parassubordinação como elemento inovador no direito justrabalhista, para que, após, seja apreciado os contornos jurisprudenciais desse novo fenômeno jurídico, mas que também é social.

2. Relação de trabalho e relação de emprego no cenário contemporâneo

São através de relações que os ramos jurídicos especializados se constroem. Os sujeitos, o objeto e o negócio jurídico pactuado entre as partes é que compõem qualquer relação jurídica, e delas surgem por necessidade princípios, regras e institutos jurídicos próprios para regulamentá-las e harmonizá-las.

No campo do direito justrabalhista o núcleo básico que enseja análise está na distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. Notórias são as diferenças desses dois institutos, tendo em vista que ambos constituem vínculos jurídicos nitidamente distintos. A doutrina majoritária tem se posicionado que a relação de trabalho é gênero da qual a relação de emprego é espécie.

Tal ponderação apresenta-se válida, na medida em que a relação de trabalho denota uma expressão genérica, i.e., refere-se a todas as relações jurídicas cuja característica está centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em um labor humano. E, se diz trabalho humano, já que no mundo jurídico o trabalho é considerado inerente à pessoa humana, compondo o conteúdo físico e psíquico dos integrantes da humanidade dirigido a atingir um determinado fim. (DELGADO, 2011, p. 275)

Assim, as relações de trabalho comportam todas as modalidades de contratação de labor humano admissíveis, englobando inclusive a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, relação de trabalho eventual entre outras formas atípicas de trabalho advindas da modernidade. (DELGADO, 2011, p. 275)

Para Giglio e Correa, "a relação de trabalho consiste no vínculo jurídico resultante da prestação pessoal de serviços em proveito de outrem, pessoa física ou jurídica, que os remunera (...) Sendo assim, a relação de trabalho é um vínculo necessariamente oneroso e estabelecido *intuito personae*, em relação ao prestador de serviço". (2007, p. 37-38)

Por sua vez, Leite ao discorrer sobre a relação de trabalho agrega maior abrangência ao seu conceito, nesse sentido elucida: "é toda aquela que diz respeito, repise-se, a toda e qualquer atividade humana em que haja a prestação de trabalho", dessa forma, para o doutrinador, não há exigência de profissionalidade e a pessoalidade com que os demais teóricos defendem. (2007, p. 198)

Já o posicionamento unânime na doutrina é que para a definição de relação de emprego se leva em conta a prestação de serviços de forma subordinada, à qual são adicionadas outras características, como a habitualidade, a pessoalidade, a alteridade e a onerosidade.

Se voltarmos na história perceberemos que o embate entre relação de trabalho e relação de emprego é consequência da superação de outras cinco grandes fases do direito do

trabalho, a saber: o regime da escravidão, regime da servidão, regime das corporações, regime das manufaturas e, finalmente, o regime do salariato. (RUSSOMANO, 1984, p. 110)

Nesse contexto, com maestria o doutrinado Ipojucan Demétrius Vecchi citando outros renomados pensadores do direito (Maranhão e Carvalho), ensinam que o pressuposto do direito do trabalho é a liberdade do trabalho, pois somente depois de abolida a escravidão e o servilismo é que nasceram as relações jurídicas entre "sujeitos livres", momento em que se pode falar de trabalho livre e num possível contrato e relação de emprego. (2009, p. 340)

Dessa forma, o contrato de trabalho é resultado de longa evolução sofrida pela relação de trabalho, já que esse tipo de relação existiu mesmo dentro da economia escravista, enquanto o contrato de trabalho nasce somente nas sociedades modernas quando o obreiro teve liberdade suficiente para discutir as cláusulas que presidem a prestação do serviço. (RUSSOMANO, 1984, p. 110)

Neste diapasão, é que surgem as discussões sobre a autonomia da vontade, visto que a liberdade formal não correspondia à verdade fática, ou seja, não se observava a desigualdade de fato existente entre os trabalhadores e os empregadores, na qual surge o direito do trabalho – ramo jurídico especializado – para justamente limitar a autonomia dos contratantes neste tipo de relação jurídica.

Assim, antes de adentrar nas teorias sobre a natureza jurídica da relação de emprego, brevemente se expõe algumas considerações acerca dessa espécie de relação de trabalho. Do ponto de vista técnico-jurídico, a relação de emprego formaliza-se em tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho dada as suas peculiaridades. E isso é dito, uma vez que não obstante esse caráter de mera espécie do gênero, a relação de emprego ganha relevância pelo ponto de vista jurídico, mas, principalmente, pelo caráter econômico-social, já que importa na modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho desde a instauração do sistema econômico contemporâneo, o capitalismo. (DELGADO, 2011, p. 275)

Dessa forma para se compreender melhor a relação de emprego é importante trazer à baila o conflito existente quanto a sua natureza jurídica. Duas são as correntes: o contratualismo e o anticontratualismo.

Na corrente contratualista, segundo Nascimento, é a teoria que, como o nome indica, considera a relação entre empregado e empregador um contrato, valorizando a declaração de vontade externada pelas partes como causa insubstituível e única que pode formar o vínculo jurídico. O contratualismo se divide em clássico, que tenta explicar o contrato de trabalho com base em tipos contratuais disciplinados na lei civil como, por exemplo, o arrendamento, compra e venda, sociedade e o mandato. De outro lado a doutrina moderna vê a relação de emprego como um contrato de características próprias e regime específico – direito do trabalho, bem como o reconhecimento de forte interferência estatal, de modo que as leis juslaborais se inserem automaticamente nos contratos, restringindo a autonomia da vontade das partes. (2004, P. 148)

No mesmo sentido, o doutrinador Délio Maranhão defende a ideia que se estará diante de uma relação de emprego quando houver um contrato, devendo esse ser um contrato de trabalho subordinado, enquanto se não existir um contrato, se terá uma simples relação de trabalho. A partir dessa concepção, se filia a afirmação de *Hirosê Pimpão* de que "sem contrato de trabalho" – entenda-se, *stricto sensu* – "não há relação de emprego. Pode haver... *relação de trabalho"*. (2003, p. 231-232)

Por sua vez, a corrente anticontratualista nega a natureza contratual do vínculo entre empregado e empregador. Uma delas nasceu na Alemanha com a teoria da relação de trabalho que considerava a empresa como uma comunidade de trabalho, na qual o trabalhador se incorpora para cumprir fins determinados pela produção nacional. E, outra na França cujos preceitos defendidos eram de que a empresa é uma instituição, havendo, portanto, uma situação estatutária e não contratual. O vínculo jurídico inicia-se com a inclusão do obreiro na empresa e não por meio da livre discussão de cláusulas contratuais. (VECCHI, 2009, p. 342)

A nossa legislação se encontra numa posição intermediária as duas correntes, já que define a relação entre empregado e empregador como um contrato (teoria contratualista), porém afirma que o contrato corresponde a uma relação de emprego (teoria anticontratualista). (NASCIMENTO apud SUSSEKIND, 2001, p. 149)

Posicionamo-nos favoráveis aos ensinamentos do doutrinador Ipojucan Demétrius Vecchi quanto à natureza jurídica da relação de emprego, *in verbis*:

> [...] a relação de emprego é a relação jurídica obrigacional vista como um processo, nascida do contrato, travada e desenvolvida entre empregado e empregador. Nesta relação, o empregado presta ou se obriga a prestar serviços de natureza não eventual,

> pessoal, remunerada e subordinada (sob dependência) ao empregador, o qual dirige a prestação dos serviços ou a obrigação de prestar os serviços e o remunera em virtude do trabalho feito e, em certas circunstâncias, pela simples obrigação de prestar trabalho. (2009, p. 352)

Vê-se que sempre que tivermos diante de uma relação de emprego haverá um contrato individual de trabalho, sendo que os elementos estão presentes em nosso ordenamento jurídico pátrio nos artigos. 2°, 3° e 442, todos da Consolidação das Leis do Trabalho, vejamos:

> Art. 2° Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.
>
> Art. 3° Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência desde e mediante salário.
>
> Art. 442 Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Da combinação de todos esses elementos surge à relação de emprego, cujos critérios fático-jurídicos que compõem são: a prestação de trabalho por pessoa física ao tomador dos serviços (empregador), prestação essa efetuada com pessoalidade e não eventualidade pelo trabalhador, sob a subordinação daquele que assumiu os riscos da atividade econômica e mediante o pagamento como contraprestação ao trabalho (onerosidade).

Depois de apontadas as distinções acerca da relação de trabalho e relação de emprego, se detendo maior espaço para a relação de emprego que na visão da maioria dos teóricos, restringe-se às relações de trabalho subordinado, não se pode deixar de falar a respeito das alterações empreendidas em nosso ordenamento jurídico pela Reforma do Judiciário através da Emenda Constitucional 45/2004.

Como todos sabem a Emenda Constitucional 45/2004 mudou todo o cenário da competência da Justiça do Trabalho, e nesse aspecto, fez reviver ou revitalizar todo debate que gira em torno das particularidades, se entenda diferenças, entre relação de trabalho e relação de emprego.

Tal medida se deu em função da nova redação dada ao artigo 114 da Constituição Federal. Diz-se isso, pois o artigo 114 da Constituição Federal passou a trazer no seu texto a expressão ‘relação de trabalho’, e não mais ‘os dissídios individuais e coletivos entre

trabalhadores e empregadores', assim, de modo inovador, se sai do campo restritivo posto no termo empregador para compreender um número maior de situações.

Nesse contexto, o trabalho subordinado não constitui mais o centro de definição da competência específica da Justiça do Trabalho. Segundo Adorno Júnior, "abandonou-se o critério subjetivista da definição da competência em prol de uma classificação objetivista. O empregador deixou de ser o único sujeito passivo da relação processual dos feitos que tramitam na Justiça do Trabalho". (2012, p. 98)

Contudo, alguns doutrinadores renomados relutam contra essa expansão da competência delegada à Justiça do Trabalho.

Para Martins, primeiramente os incisos I e IX do artigo 114 da Constituição Federal são contraditórios, pois se a Justiça do Trabalho é competente para dirimir questões relativas às relações de trabalho, não haveria necessidade de lei para estabelecer a competência para outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho. De tal modo, para o jurista o inciso I do artigo 114 da Carta Magna de 1988 não é autoaplicável, uma vez que carece de lei ordinária para explicar quais são as outras controvérsias decorrentes das relações de trabalho que poderão ser julgadas pela Justiça do Trabalho afora das elencadas nos incisos I a VIII do dispositivo supracitado. (ADORNO JÚNIOR apud MARTINS, 2012, p. 98)

Para ele, a expressão relação de trabalho utilizada pelo legislador constitucional, não foi mais do que um sinônimo da expressão relação de emprego, pois como já destacado, segundo seu posicionamento, não haveria sentido inserir o inciso IX se não fosse para relegar à legislação infraconstitucional o tratamento da matéria atinente à relação de trabalho como competência decorrente. (ADORNO JÚNIOR apud MARTINS, 2012, p. 98)

No mesmo sentido, é o pensamento de Maior ao dizer:

> "(...) dos pontos de vista lógico-formal, dogmático, metodológico e, sobretudo, racional, considerando o dado pertinente à razão de ser do Direito do Trabalho e do papel da Justiça do Trabalho, inevitável, portanto, a conclusão, de que a expressão 'relação de trabalho', trazida no inc. I, do art. 114, da CF/1988 (LGL/1988/3), deve ser tomada no sentido estrito de 'relação de emprego' (...)." (ADORNO JÚNIOR apud MAIOR, 2012, p. 98)

Conclui-se, portanto, que para Maior, a Justiça do Trabalho deva se ocupar de analisar e solucionar os conflitos que envolvam trabalhadores subordinados, bem como identificar casos em que haja ocultação da relação de emprego, consequentemente declarando a fraude e

estendendo proteção social aos trabalhadores que vendem sua força de trabalho em favor de um tomador de serviços. (ADORNO JÚNIOR apud MARTINS, 2012, p. 99)

Acrescenta ainda, que é preciso ter cuidado com a interpretação a ser dada a Emenda Constitucional 45/2004 em relação à extensão da nova competência conferida a Justiça do Trabalho, pois se for vista de forma ampla e irrestrita acabará por desencadear uma perda de identidade dessa justiça especializada. Além do mais, geraria todo um embaraço na aplicação do Direito do Trabalho do ponto de vista dos efeitos jurídicos entre o trabalho subordinado ao trabalho autônomo. (ADORNO JÚNIOR apud MARTINS, 2012, p. 99)

Seguindo a mesma linha de pensamento dos doutrinadores acima citados, o ilustre Ministro do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho Maurício Godinho Delgado, ao discorrer sobre a Emenda Constitucional 45/2004 demonstrou imensa insatisfação com seu texto. Para ele, infelizmente a nova redação dada ao artigo 114 da Constituição Federal de 1988, expressa a perda do foco no emprego, retirando da Justiça do Trabalho o seu papel social imprescindível de contribuir para a construção de uma justiça social no conjunto do sistema institucional a que pertence. (2005, p. 110)

Contudo, ressalvadas as opiniões dos digníssimos doutrinadores, acima pontuadas, o fato é que o legislador adotou a expressão 'relação de trabalho', e não o fez por acaso, essa acepção jurídica mais ampla tem um significa maior, o que deve ficar claro é que a adoção do novo entendimento disposto na redação, não implica *ab initio* que os direitos previstos na legislação trabalhista sejam estendidos aos trabalhadores não subordinados. O direito que restou garantido a essa categoria de trabalhadores é de pleitear em juízo perante a Justiça do Trabalho, ao passo que o direito material continua a ser previsto pela legislação comum.

Mas, se indaga: até onde o termo relação de trabalho tem abrangência. Alguns autores sustentam que a expressão relação de trabalho compreende todas as atividades de prestadores autônomos de serviços, para tanto, utiliza-se como requisito que a atividade seja desempenhada pessoalmente e que o objeto imediato da relação jurídica seja a prestação do trabalho, assim, não se delimita pela capacidade econômica do trabalhador. (ADORNO JÚNIOR, 2012, p. 100)

Não obstante a isso, se acredita que não seja esse o intento desejado pelo legislador. Quando se fala de Direito de Trabalho um sujeito se sobressai, o trabalhador, na expressão

cunhada por Cesarino Junior, “o hipossuficiente” que necessita de proteção e de uma prestação célere e eficaz. Da mesma forma, o verdadeiro propósito da Justiça do Trabalho, qual seja, órgão estatal destinado a fazer valer a legislação de proteção aos trabalhadores. (ADORNO JÚNIOR, 2012, p. 100)

E, foi inspirado nesse espírito de busca de justiça social, e amparo da classe hipossuficiente é que sobreveio essa alteração legislativa para propiciar a inclusão dos sujeitos das relações de trabalho que tenham certa afinidade com o trabalho subordinado, situações essas que ensejam a exigência de uma prestação jurisdicional mais célere e eficaz.

Nas palavras de Giglio e Correa:

> “(...) Parece-nos, nada obstante, que o propósito geral da reforma constitucional foi de trazer para o campo das relações legítimas a grande massa dos trabalhadores chamados ‘informais’, não apenas para pôr fim às fraudes de trabalhadores subordinados sem registro, mas também para estender alguma proteção aos autônomos, eventuais, temporários, pequenos artesãos como mecânicos, pintores, encanadores, eletricistas, pedreiros e assemelhados, biscateiros, estagiários, cooperados e empreiteiros (...)” (2007, p. 39)

Deste modo, o imo da Justiça do Trabalho se preserva mantem-se o papel social mesmo nessa nova competência material originária atribuída. A competência da Justiça do Trabalho passa agora apreciar conflitos decorrentes das relações de trabalho, no entanto, não se estende a toda e qualquer relação de trabalho, é preciso que a relação tenha afinidade com o trabalho subordinado, ou quase isso, como é o caso do trabalhador parassubordinado, um terceiro gênero de trabalhador, paulatinamente reconhecido pela doutrina, que nasceu com os avanços do direito do juslaboral contemporâneo e com as mudanças no cenário econômico e nos modos de produção capitalista.

Neste diapasão, põe-se em debate o trabalho subordinado e o trabalho parassubordinado, semelhanças, diferenças e particularidades.

3. Subordinação e parassubordinação

Superado os temas anteriores abordados, chega-se ao ponto nevrálgico do presente trabalho, que consiste no embate entre o conceito clássico de subordinação e o surgimento de um terceiro gênero trabalhador, chamado de parassubordinado, que tende a desconstituir premissas arraigadas no direito juslaboral para assim, dar resposta as mudanças trazidas pela

globalização nos seus modos de produção, que alteraram consequentemente a estrutura da empresa até então conhecida.

Dessa forma, quando se trata de questões relacionadas ao direito do trabalho é imprescindível à compreensão de que esse é um ramo relativamente novo se comparado com os demais jurídicos tradicionais. Tanto é verdade que o direito juslaboral nasceu a partir de um desprendimento de relações derivadas da prestação de trabalho.

Nesse sentido, por vezes em razão de sua origem confunde-se com demais segmentos da área jurídica, mas possui particularidades que o diferem tornando-o ramo autônomo e independente. Assim, se tem como aspecto fundamental que marca as fronteiras entre os demais ramos do direito com o direito trabalhista a subordinação, uma vez que atinge a estrutura obrigacional das relações de trabalho em seu cerne que é a autonomia da vontade.

A autonomia da vontade é um dos quatro princípios que regem o direito obrigacional, ou seja, além dela temos o consensualismo, força obrigatória e a boa-fé. O direito do trabalho, por sua vez, surge como limitador da livre contratação, impondo barreiras dado o desiquilíbrio entre os contratantes. Nesse contexto, a aplicação do direito do trabalho está condicionada à presença de subordinação nas relações de emprego e tão somente dessa há princípio.

Contudo, com a evolução da sociedade e a predominância de novas relações de trabalho, o conceito de subordinação restrita à relação de emprego não serve mais para absorver adequadamente os fatos trazidos pela sociedade contemporânea. Consequência disso é a necessária readequação dos conceitos tradicionais que vão desde o próprio elemento essencial à aplicação do direito do trabalho – subordinação -, bem como análise do trabalho versus capital.

A doutrina majoritária traz como fator essencial ao contrato de trabalho o estado de dependência ou subordinação em que permanece a classe trabalhadora no fenômeno da produção. Ainda, que a subordinação é a efetiva representação da diferença de forças existente entre o capital e o trabalho que se corporifica no poder diretivo do empregador sobre o empregado. Em suma, para ser subordinado é imperioso que o trabalhador seja dependente, e, por estar nessa condição é considerado o mais fraco carecendo da devida proteção.

Novamente se destaca que somente à prestação de força laboral que esteja sendo exercida sob as ordens e comando do sujeito beneficiário do trabalho é que estão abrigados pelas normas protetivas e imperativas do direito do trabalho, já que aos demais prestadores de serviços lhes faltaria à submissão de uma parte a outra não havendo diferenças de forças.

Por tais considerações, se deve entender o termo "trabalho" no direito juslaboral segundo propôs Max Weber em sua obra História geral da economia, *in verbis*: (CHOHFI, 2009, p. 21).

> Trabalho nada mais é que o exercício pacífico de um poder de disposição que, em princípio, está economicamente orientado, ou seja, é organizado por alguém que não seja o trabalhador. Nesse caso, este vende sua força para outra pessoa, sob a direção desta.

Assim, a força de trabalho vendida ao beneficiário é orientada por quem detém os meios de produção, essa retrataria a exata diferença de forças existentes entre o capital e o trabalho que vão além das relações empregatícias, mas que constituem todo o trabalho que seja minimamente orientado. Trata-se de uma linha tênue de difícil visualização até mesmo para os operadores do direito.

Para tanto, o estudo do conceito de subordinação realizado em um campo de incidência mais amplo poderá dar respostas aos novos fenômenos que surgiram pós-fordismo e *Ohonoísmo*, e, consequentemente o respeito aos princípios básicos relativos ao trabalho em especial ao princípio da dignidade humana e do valor social do trabalho.

Nesta senda, a subordinação é conceituada como elemento essencial da relação de emprego, situação jurídica que deriva do contrato de trabalho, pela qual o obreiro está adstrito a cumprir as ordens do empregador, mesmo que isso se dê apenas pela sua integração à empresa. (VECCHI, 2009, p. 358)

Na acepção etimológica, o termo subordinação de origem latina *subordinatione* representa a unificação das palavras *sub* (sob, baixo) e *ordinare/ordine* (ordens), traduzindo-se no estado de sujeição a que se submete o trabalhador para em beneficio de outrem, que tem sobre ele, o poder de dirigir-lhe a prestação, havendo, portanto, uma limitação do obreiro em sua autonomia da vontade em comparação ao empregador pela contrapartida pecuniária.

De maneira direta e ilustrativa no que concerne a natureza jurídica da subordinação, importante a transcrição dos ensinamentos de Nascimento citado pelo doutrinador Ipojucan Demétrius Vecchi, haja vista o fato de que a doutrina tem se utilizado bastante dela, *in verbis:*

> [...] sua natureza é caracterizada por teorias diversas, a saber:
> a) subordinação é de natureza hierárquica, ou seja, considerada a situação em que o trabalhador se encontra por se achar inserido numa organização de trabalho de outrem;
> b) subordinação é de natureza econômica, ou seja, é subordinado porque depende economicante do empregador, o que é criticado porque nem todo o dependente econômico é empregado, bem como pode haver empregado que seja até mais abastado que o empregador;
> c) subordinação é de natureza técnica, significando que o empregado depende tecnicamente do empregador, o que é criticado pois há empregados que têm mais conhecimento que o empregador;
> d) subordinação é de natureza jurídica, pois deriva do contrato em decorrência do qual o trabalhador está sujeito a receber e obedecer ordens. (VECCHI, 2009, p. 359)

Como demonstrado acima várias teorias buscam definir a natureza jurídica da subordinação, no entanto, o critério mais aceito é o da subordinação jurídica, na qual há uma reciprocidade de obrigações entre os contratantes em que o empregador tem o controle de seu empreendimento e de seus subordinados, enquanto o empregado se sujeita passivamente às ordens recebidas. (COLIN apud MORAES FILHO, 1991, p. 220).

No mesmo sentido, Orlando Gomes e Élson Gottschal procuram conceituar a subordinação jurídica por meio de dois autores italianos Cassi e Savino, *in litteris*:

> "A atividade do empregado consistiria em se deixar guiar e dirigir, de modo que suas energias convoladas no contrato, quase sempre indeterminadamente, sejam conduzidas, caso por caso, segundo os fins desejados pelo empregador. Tanto o poder de comando seria como ao de direção do empregador corresponde o dever específico do empregado obedecer". (GOMES e GOTTSCHALK, 2005, p. 133).

Não obstante tudo isso, a crítica doutrinária repousa sobre a noção desse "*status*" de subordinação que segundo a maioria dos doutrinadores inexiste um estado real de subordinado, o que ocorre não é estado fático que implique em submissão, mas somente de sujeição ao tipo jurídico do dever contratual de obediência.

Em razão disso, com a pretensão de melhor caracterizar este poder de comando para o empregador na subordinação jurídica, o ilustre jurista Amauri Mascaro Nascimento adota a teoria do modo como o trabalho é prestado.

Dessa forma, para ele, o modo como é prestado o trabalho permite distinguir o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, de modo que há trabalhos nos quais o

trabalhador tem o poder de direção sobre a própria atividade, se autodisciplinando segundo seus critérios pessoais, enquanto há trabalhadores que resolvem abrir mão volitivamente desse poder de direção sobre o trabalho que irão prestar para um terceiro através de um contrato em troca de um salário. (NASCIMENTO, 2004, p. 406).

Arion Romita em 1979 definia a subordinação jurídica de maneira bastante objetiva, para ele, estar-se-ia diante de uma subordinação jurídica quanto o trabalhador integrasse sua atividade na organização da empresa mediante um vínculo contratual estabelecido, na qual o empregado aceita as determinações de prestação de trabalho estipuladas pelo empregador. (ROMITA, 1979, p. 79).

Todavia toda essa ideia de submissão, controle por parte do empregador ao empregado na prestação do serviço, firmada contratualmente, na clássica relação de emprego foi perdendo espaço com a derrocada do modelo fordista-taylorista de produção. Prega-se agora na cultura das empresas a valorização do trabalho atípico e independente que corrobora com a chamada crise da subordinação jurídica.

Para conseguir visualizar todo esse novo cenário que vive o direito justrabalhista, sem submergir os pormenores dos conceitos capitalistas e suas fases, necessário, porém, atravessar rapidamente a trajetória do sistema capitalista. As críticas que o sistema capitalista enfrenta vão desde a exploração do trabalhador até o alto custo pela lucratividade sem freios. Vê-se, que o problema do capitalismo está no próprio modo de operacionalização, onde o lucro tem origem na mais-valia, que por sua vez é produzida pelo emprego da força de trabalho, cujo valor soma-se ao preço final do produto colocado à venda no mercado.

Assim, o jeito mais fácil de manejar o sistema para o aumento da renda do capitalista é aumentar a força de trabalho e manter ou até mesmo diminuir o valor da contraprestação. E, esse aumento da força de trabalho é alcançado com maior exigência do obreiro que se reveste em uma verdadeira marionete do empregador.

Para o capitalista, nada mais justo que buscar ao máximo a produção e produtividade do trabalhador, mesmo que isso aos olhos do direito juslaboral seja considerado medidas que violam as regras elementares da comutatividade inerente a qualquer relação jurídica de trabalho, bem como à dignidade do trabalhador e o respeito ao princípio do valor social do trabalho.

Os primeiros registros históricos mostram o egoísmo do homem que para conseguir auferir lucros inimagináveis, pela ausência de regulamentação das relações de trabalho sendo permitida a livre contratação, submetia mulheres e crianças a excessivas jornadas de trabalho pagando salários baixíssimos. A diferença entre o capital versus trabalho era tão imensa que permitia que o empregador agisse sem limites frente à lastreada subordinação jurídica e intensa dependência econômica dos trabalhadores. (CHOHFI, 2009, p. 52).

Foi nesse contexto que surgiram os primeiros movimentos e as primeiras normatizações na seara trabalhista. A par disso, há um período denominado pela doutrina de "anos dourados" tida como a melhor fase evolutiva do direito do trabalho, já que é marcada pós-crise de 1929, mas consolidada especialmente após a Segunda Guerra época de reconstrução mundial e crescimento das economias. (CHOHFI, 2009, p. 59).

Vencedor da Segunda Guerra Mundial, os Estados Unidos conseguiu impor programas de recuperação da economia baseados no Estado do Bem-Estar Social (*Welfare State*), cuja marca decisiva foi a forte presença estatal em termos normativos. Tais medidas ajudaram a produzir resultados sociais consistentes, com o emprego e difusão do consumo em massa. Ainda, foi nesse período que o Plano Marshall e as políticas keynesianas pela defesa do Estado como agente do desenvolvimento econômico vingaram. (CHOHFI, 2009, p. 59).

Não havia momento melhor para o capitalismo, visto que as pessoas estavam comprando em grandes quantidades fazendo com que os países crescessem a taxas que atingiam quase o dobro daquelas verificadas em fases anteriores. Os consumidores que eram também trabalhadores tinham dinheiro em mãos para poderem consumir. O ciclo capitalista se mostrava perfeito e, ainda, mais para o direito do trabalho que era agraciado com o elevado número de pessoas empregadas, segundo os moldes típicos da relação de emprego – subordinação jurídica. (CHOHFI, 2009, p. 60).

Da década de 20 a década de 70, o índice de desemprego chegou a percentuais ínfimos, o direito do trabalho caminhava ao seu auge, mas não sabia que também era o seu declínio. As condições eram as mais favoráveis ao desenvolvimento do direito do trabalho e da proteção dos trabalhadores, pois havia dinheiro circulando no mercado suficiente para que os empregadores pudessem ceder às pressões sindicais. (CHOHFI, 2009, p. 61).

Contudo, a partir dos anos 70 não se podia mais falar em estabilidade econômica e em crescimento contínuo do mercado. A globalização e a revolução tecnológica marcaram o declínio do direito do trabalho e o aumento do desemprego. Segundo Godinho essa fase do capitalismo se caracteriza por uma vinculação estreita dos subsistemas nacionais, regionais e comunitários, de modo a criar um conceito de mercado global. (DELGADO, 2011, p. 12).

A ideia de mercado globalizado impossibilitava a economia mundial ser sustentada artificialmente pelas mãos norte-americanas, as políticas de financiamento pelos Estados Unidos chegava ao fim, não havia como infinitamente, ficar enviando dólares ao exterior e continuar estável com grande acúmulo financeiro. Devido à volatilidade do mercado, as empresas passaram a se adaptar as regras que envolviam o trabalho como forma de fugir da típica relação subordinada de trabalho, a relação empregatícia passou para segundo plano em razão do seu alto custo. (CHOHFI, 2009, p. 62).

A respeito dessa fase na história, registra Romita, em artigo publicado pela Revista de Direito do Trabalho em janeiro de 2005:

> A tendência expansionista do direito do trabalho, assinalada pelos estudiosos durante os anos de sedimentação doutrinária da matéria, findou com o término dos chamados 30 anos gloriosos (os 30 anos subsequentes ao fim da Segunda Guerra Mundial), o que coincide com meados dos anos 1970. Ao invés de expandir-se, o direito do trabalho passou a retrair-se, bastando, para confortar a assertiva, lembrar o crescimento do número de trabalhadores informais, marginais ou não estruturados - que não podem ser admitidos pelas empresas existentes; de trabalhadores autônomos ou por conta própria, que prestam serviços sem subordinação, assumindo os riscos de sua atividade e autodirigindo seu trabalho; e de trabalhadores envolvidos em várias modalidades de trabalho atípico, no qual se adelgaça ou desaparece por completo o elemento subordinação. A estes fatores, cabe acrescentar, em tema de atenuação da característica da subordinação, o surgimento de formas triangulares da relação de emprego, com a prática da subcontratação e de cessão de trabalhadores entre empresas. Ao aumento crescente do contingente de trabalhadores não abrangidos no campo de aplicação das normas de direito do trabalho. (ROMITA, 2005, p. 46).

A partir de então, novas modalidades de contratos cresceram ante essa estrutura empresarial das relações de trabalho que se apresenta, na qual embora subordinados nem todos os trabalhadores devessem ser enquadrados como empregados, e, portanto, nem todos estavam abrigados pelas regras de direito do trabalho. Três fatores se destacam na explicação desse percalço histórico do direito do trabalho: a instabilidade econômica decorrente do fim das políticas de intervencionismo do Estado, a concorrência que deixou de ser local e virou

mundial e a queda nos preços reais das *commodities* (mercadorias) que determinou a diminuição da margem de lucro. (CHOHFI, 2009, p. 63).

A relação de emprego fragilizou-se perante o capital que buscou outras formas de trabalho subordinado que evadisse da rígida proteção do emprego, tendo em vista que os empresários necessitavam de outros meio para alcançar a mais-valia. A informalidade é o resultado da deficiência do sistema, em que a exceção passou a ser a regra, há um aumento das relações de trabalho informais, enquanto o registro em carteira de trabalho diminuiu significativamente. (DALLEGRAVE NETO, 2000, p. 62)

Dois são os aspectos que a doutrina traz como fundamentais a essa informalidade: o alto custo do emprego e a excessiva interferência estatal nas relações privadas.

A frase "o trabalho não pode parar" de fato não é uma brincadeira, no sistema capitalista os empresários buscam outros meios para continuarem gerando renda. Se a manutenção do trabalhador como empregado é inviável financeiramente para muitas empresas e as leis da sede não lhes beneficia dado o seu rigorismo se descobrem, inventam de outros métodos, como é o caso das empresas móveis que ficam em alerta a economia dos países, se deslocando com facilidade para regiões inicialmente não procuradas, mas que devido as vantagem passam a ter preferência no mercado econômico.

Os sujeitos globais são outros e a antiga subordinação clássica, do empregado ao empregador, não comporta os novos tipos e meios contratuais, bem como aos novos personagens das relações de trabalho que cada vez mais se utilizam de subterfúgios plenamente lícitos para relativizar a subordinação jurídica, a fim de descaracterizar o vínculo de emprego. O objetivo patronal é de abster os custos e elidir responsabilidades, as empresas estão se descentralizando por meio da terceirização formando redes de empresas aparentemente lícitas se for observada a letra fria da lei em sua literalidade.

A subordinação jurídica se diluiu as atuais estruturas empresariais descentralizadas, muito embora, ainda haja uma notória dependência econômica, exemplificativamente, são as situações corriqueiras atualmente de pessoas jurídicas unipessoais que apesar de não haver ilegalidade, em muitos casos se tem por traz aquele antigo empregado que pertencia aos quadros internos de uma empresa, mas que agora de forma 'autônoma' presta serviços ao seu antigo empregador.

Porém, do modo com a empresa foi criada, o contrato que assinou com o seu antigo empregador certamente nele se encontrará estabelecida condições que favorecem somente a antiga empresa empregadora, que continua detendo o poder de negociação. Nessa senda, há a manutenção da subordinação que não mais se figura como jurídica, mas, sim, como de dependência econômica. A diferença de forças não deixa de existir, com isso, continua havendo desigualdade que se reproduz na nítida distorção de poderes e da própria comutatividade do contrato que o direito do trabalho visa corrigir, no entanto, nos termos da lei atinge apenas as situações de vínculo de emprego. (CHOHFI, 2009, p. 65).

A subordinação clássica se mostra ausente diante dos novos tipos de relação de trabalho cada vez mais atuais e frequentes, aquela subordinação que atendia aos anseios dos trabalhadores no modelo taylorista/fordista não consegue mais tutelar os interesses do mercado e, consequentemente, as mudanças trazidas pela globalização no chão de fábrica.

Faz nascer um gênero diferente dos até então aceitos pela doutrina e mesmo nas legislações, o trabalhador parassubordinado. Nesse sentido, para se compreender essa nova figura de trabalhador é primordial retroceder na história e buscas suas raízes.

Segundo Pedreira, desde os anos 50 do século passado, na Itália, começou-se a perceber que a bipartição de trabalho em subordinado e autônomo era insuficiente e dois fatores se mostravam preponderantes: o aparecimento de novas formas de trabalho, insuscetíveis de enquadramento em um dos gêneros de trabalhador reconhecidos, e a existência de superproteção para alguns trabalhadores subordinados, enquanto autônomos, necessitando de tutela, desta não fruíam, que é o caso do trabalhador parassubordinado. (2003, p. 343).

A origem da parassubordinação tem seu início nos anos de 1973, mais precisamente no mês de agosto, com a reforma do "Regio Decreto" n. 1.1443, de 28 de outubro de 1940, conhecido como o *Codice de Procedura Civile* – Código de Procedimento Civil Italiano. Tal regramento visava amparar os empregados mais fracos frente aos empregadores por meio de uma divisão do ônus da prova, incumbindo à parte mais forte prestá-la. (AMANTHÉA, 2008, p. 41).

O Código de Procedimento Civil Italiano em seu artigo 409, inciso n. 3, demonstra claramente as intenções dos juristas italianos, *in verbis*:

> Art. 409. Controversie individuali di lavoro
>
> [1]Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a:
>
> (...)
>
> 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente anche se non a carattere subordinato.

Da tradução da lei se desprende a ideia que nos casos em que haja uma prestação de serviços mediante uma colaboração coordenada e continuada, cairá o ônus da prova de comprovar que se trata de uma relação autônoma ao empregador, do contrário se estará presente de uma nova espécie, ou *fattispecie* do direito do trabalho, com diz Alves. (2004, p. 88).

Ainda, quanto ao dispositivo supracitado, duas vertentes emergem: a primeira de maior aceitação pelos doutrinadores italianos é que a parassubordinação vem para tutelar os contratantes mais fracos assegurando garantias mínimas em uma relação de trabalho. Por sua vez, outros defendem que da leitura do artigo todos os trabalhadores não empregados que tenham relações de trabalhado com as características de continuidade, coordenação e pessoalidade, mesmo sem o caráter subordinado poderão se valer do que está posto na lei. (ALVES, 2004, p. 88).

Todavia, em que pese tais observações para conceituar o instituto da parassubordinação é preciso por em conflito esse novo trabalhador em comparação com os outros dois gêneros – o subordinado e o autônomo.

Nos trabalhos autônomos, se tem a prestação de um serviço que atinja determinado resultado, ou seja, o *modus faciendi* da obrigação é volitivo pelo prestador, devendo apenas se importar com a consecução do serviço avençado e o seu resultado, assim, a relação jurídica entre as partes extingue-se com a entrega do serviço e o pagamento em contrapartida. (AMANTHÉA, 2008, p. 35).

Nos casos de trabalho subordinado, a relação jurídica entre as partes não se extingue com a feitura de um único trabalho, diferentemente do trabalho autônomo no subordinado há o controle por parte do tomador da atividade exercita pelo prestador e, essa não se encerra com a realização de um único resultado, há um contrato de execução continuada de prestações sucessivas. (AMANTHÉA, 2008, p. 28).

Por sua vez o fenômeno da parassubordinação precisa da conjugação das duas espécies. Há uma autonomia por parte do prestador que pode produzir e vender para outras empresas, mas ao firmar um contrato com determinada empresa para a entrega, de maneira continua, determinado número de bens, o seu contrato não é mais de execução instantânea, pois a prestação dos serviços é contínua, elemento que se amolda com a subordinação. (AMANTHÉA, 2008, p. 43).

Desse modo, pode-se conceituar a parassubordinação como um contrato de colaboração coordenada e continuada, na qual o prestador de serviços colabora com no processo de atividades e interesses da empresa, tendo o seu trabalho exercido de forma coordenada conjuntamente com o tomador de serviços, numa relação continuada e não eventual. (AMANTHÉA, 2008, p. 43).

Ademais, o trabalhador parassubordinado não determina isoladamente o tempo, modo e lugar do adimplemento da obrigação, faz isso conjuntamente com o tomador do serviço, de modo que, consensualmente coordenam a forma como o trabalho será prestado, afastando-o, dessa forma, do trabalhador autônomo que tem liberdade de decisão quanto a esses aspectos. (AMANTHÉA, 2008, p. 43-44).

Como bem preleciona Amanthéa a coordenação vai além de uma relação contratual entre sociedade empresária e autônomo, visto que há um interesse por parte do contratante em otimizar a atuação do contratado com vistas a auferir maiores lucros ao empreendimento com essa coordenação nas atividades prestadas. (AMANTHÉA, 2008, p. 44).

Aparentemente aos dois pólos há vantagens, pois o tomador continua realizando suas atividades de forma continuada, sem que haja um contrato de emprego e, em consequência, uma maior carga tributária. E ao prestador, lhe é facultado o desempenho de trabalhos autônomos, contudo, ainda tem a garantia de um contrato continuado.

Essa continuidade, como já referido, é peça-chave à demonstração da relação parassubordinada. Para que se configure uma relação de parassubordinação é indispensável que o contrato tenha o seu andamento contínuo, do contrário, em havendo uma única prestação, resultado descaracteriza esse novo instituto. Porém, não deve ser compreendida em um sentido meramente cronológico, pois podem ocorrer situações de interrupção ocasional,

mas que não retiram esse caráter que se aproxima do epíteto da não eventualidade. (AMANTHÉA, 2008, p. 45).

Arion Sayão Romita sopesando as novas perspectivas contratuais do direito do trabalho disserta sobre o trabalho parassubordinado, mas não utiliza essa expressão, mas sim, trabalho coordenado, *in verbis*.

> A prestação de serviços de natureza continuada e pessoal, na atualidade, dá ensejo a um novo tipo: ao lado do trabalhado em que o prestado de serviços não assume os riscos do empreendimento e daquele em que a autonomia organizativa prevalece, surge o trabalho coordenado. Com a crise da subordinação, emergem novas formas nas quais o trabalho associado reduz o protecionismo dispensado ao trabalhador, superando a dicotomia tradicional (trabalho subordinado/trabalho autônomo), em favor de um *tertium genus*, qual seja, o trabalho coordenado, sob a influência de um realidade social cada vez mais complexa e problemática, como resposta a situações contratuais ambíguas, nas quais o traço decisivo se afigura com necessidade de propiciar uma ocupação ou oportunidade de obtenção de renda ou fonte de sustento. Estão destinadas ao desaparecimento as relações de trabalho que perduram durante o arco da inteira vida produtiva. As formas de trabalho integradas na empresa tendem a perder espaço e passam a ocupar cada vez mais o espaço situado na zona cinzenta entre a subordinação e a autonomia (trabalho coordenado). (2003, p. 219/220).

Nesse diapasão, a instituição do trabalho parassubordinado, ao lado do trabalho autônomo e subordinado, sem sombra de dúvidas, implica no redimensionamento do direito do trabalho, mais precisamente na releitura do conceito subordinação jurídica.

Para tanto se encerra o presente tópico dando seguimento ao presente estudo com a última parte do trabalho que buscará através da análise da jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho definir os parâmetros jurisprudenciais utilizados em comparação com os diferentes posicionamentos doutrinários sobre o tema.

4. O reconhecimento do trabalhador parassubordinado e a nova realidade jurisprudencial diante da releitura do conceito de subordinação jurídica

Arion Sayão Romita em sua obra 'Política de Emprego' já alarmava que a crise econômica alterou a política de emprego das empresas. Certamente, ainda subsiste o chamado "núcleo duro" da empresa, que é constituído pelos empregados que firmam contrato de trabalho por tempo indeterminado, contrato de emprego clássico. Para ele, esses são os empregados regulares, entretanto, a crise econômica acabou por gerar a segmentação do emprego, novas modalidades de contrato como, por exemplo, os de prazo determinado, temporários, tornaram-se mais frequentes. Além disso, em torno desse núcleo duro, ainda

existem os prestadores de serviço que não gozam das mesmas garantias asseguradas aos trabalhadores regulares, são os trabalhadores precários, envolvidos em uma relação de emprego fragilizada, atípica, mas empregados integrantes do quadro de pessoal da empresa. (1993, p. 15).

O doutrinador juslaborista Maurício Godinho Delgado propõe a tese da subordinação estrutural subsidiada na tese da professora Gabriela Neves Delgado, publicada sob o título Direito fundamental ao trabalho digno. Para ele, a ampliação da abrangência desse ramo jurídico pode ser feito através da adequação do conceito de subordinação, adaptando-o à dinâmica do mercado de trabalho contemporâneo. Acrescenta que além de solucionar o fenômeno da parassubordinação, serviria como meio de resposta a terceirização, outro entrave advindo da globalização. (PORTO, 2008, p. 133).

Dessa forma, o autor propõe a superação do conceito clássico de subordinação, sendo que a partir dessa concepção, a subordinação se manifesta 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. (PORTO, 2008, p. 133).

Ainda, se tem a subordinação objetiva ou subordinação integrativa, alguns doutrinadores diferenciam, outros dizem ser a subordinação estrutural só com outra nomenclatura, contudo, independente da terminologia, o objetivo dessa nova teoria consiste em caracterizar a subordinação com base na atividade desenvolvida pelo trabalhador, e se a natureza dessa atividade se mostra essencial ou não a estrutura organizacional do empregador. Sendo assim, a subordinação é vista sob um prisma objetivo, ela repousa sobre o modo de realização da prestação do serviço e não sobre a pessoa do trabalhador.

Essa nova corrente tem o trabalho como instrumento para a realização de um fim social maior, o objetivo comum de toda a cadeia estrutural de uma empresa, pois o homem não se separa do trabalho que realiza, portanto, a subordinação resultaria desse fato objetivo. Nesse sentido, preleciona a ilustre juíza do trabalho Valdete Souto Severo: “Se enquanto trabalha, o homem – em sua condição de ser humano – está submetido a uma estrutura de organização empresarial destinada a um objetivo, do qual o trabalho por ele prestado faz

parte, juntamente com todos os outros elementos da empresa, está-se diante de uma relação de trabalho subordinado". (2009)

Segundo Emílio Ribeiro Vilhena, o conceito de subordinação deve extrair-se objetivamente e objetivamente ser fixado, pois a objetivação da relação de trabalho preserva o trabalhador no respeito que deve à pessoa humana, que não se sujeita, uma vez que a ordem jurídica está estruturada no respeito mínimo à dignidade do indivíduo como pessoa, cuja vontade vinculante não elimina a vontade vinculada. (1999, p. 476).

Neste diapasão, a subordinação estrutural estará presente sempre que o trabalhador esteja inserido na cadeia produtiva de bens ou de desenvolvimento de serviços de uma empresa, não necessitando estar sujeito a controle de fiscalização, ou mesmo submisso ao modo de exercício de sua atividade.

Nesse instante, faz nascer à preponderância do termo 'dependência' para compreender uma relação aparentemente autônoma como subordinada ou se preferir parassubordinada tendo desdobramentos essa nova concepção de conceito fora da tradicional subordinação jurídica até então soberana no direito do trabalho.

Assim, a subordinação estrutural coloca a imperiosidade da atividade do trabalhador frente a atividade da empresa, na qual a integração das atividades forma uma situação de dependência. Todavia, essa dependência não está relacionada ao fato econômico, social ou técnico, mas a dependência jurídica, que faz com que a atividade do trabalhador seja um componente fundamental para o funcionamento da empresa.

Nisso resulta a relação imediata, que segundo Camino consiste na imediatidade da relação "entre a empresa e o trabalho enquanto força produtiva (capital < - > trabalho), mas, não sendo possível separar o trabalho da pessoa do seu prestador, enquanto atividade (ato de trabalhar), a relação é mediata (capital < - > homem < - > trabalho). Portanto, o elemento que vincula o empregado ao empregador é a atividade, a sua atividade, que é, em síntese, a execução do trabalho". (2004, 193).

Quanto ao particular brilhante as lições de Otavio Pinto e Silva, *in verbis*:

> "Isso significa que o prestador dos serviços atua como um pequeno empreendedor, organizado em torno de si todas as atividades voltadas ao atendimento das necessidades do tomador.

> É aqui que entra a ideia de colaboração, diretamente vinculada às anteriores, na medida em que pressupõe uma ligação funcional entre a atividade do prestador dos serviços e aquela do destinatário da prestação profissional.
> A atividade do trabalhador é indispensável para que o tomador possa atingir os fins sociais ou econômicos que persegue. Os resultados produtivos da atividade do colaborador devem se unir aos da atividade do próprio tomador dos serviços, observando para tanto critérios qualitativos, quantitativos e funcionais.
> [...]
> O trabalhador não promete a sua atividade pessoal para o desenvolvimento de qualquer objetivo pretendido pelo tomador, mas sim coloca os seus serviços à disposição somente daquele específico tipo de atividade, que é a necessária para atingir os fins previstos no programa contratualmente elaborado". (2004, p. 105).

Delineada as características principais desse novo gênero de trabalhador, denominado parassubordinado e, seu reconhecimento a partir da releitura do conceito de subordinação jurídica, adotando-se a subordinação estrutural pelo critério dependência jurídica, questiona-se como a jurisprudência nacional vem enfrentando essa nova realidade no direito juslaboral.

Nesse sentido, citam-se os seguintes arrestos abaixo colacionados nos Tribunais Regionais do Trabalho de todo o país que trabalham com a ideia de subordinação estrutural e reconhecimento de vínculo de emprego do trabalhador parassubordinado.

E. TRT da 1ª Região:

> **RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL.**
> As novas formas de produção capitalista diluíram a figura do empregador em múltiplas relações, de modo que não é raro que partes dos elementos do vínculo sejam efetivados com uma empresa e partes com outra. Nesse cenário, a subordinação jurídica, idealizada nos tempos de Ford e Taylor, dá lugar ao que hoje se denomina subordinação estrutural, integrativa ou reticular. O empregado, inserido numa dinâmica empresarial, tem os elementos do seu vínculo partido entre as empresas que se beneficiam de seus serviços. Admissível, diante disso, que o empregado tenha o vínculo de emprego reconhecido com o segundo réu, não obstante outro elemento do vínculo tenha sido efetivado por outra empresa. PROCESSO: 0155600-84.2005.5.01.0034 – RTOrd. Acórdão da 8ª Turma. Des. MARCELO AUGUSTO SOUTO DE OLIVEIRA
>
> **PRODUÇÃO E PROTEÇÃO EM REDE. CONVERGÊNCIA DOS FLUXOS DA ESPECIALIZAÇÃO DO TRABALHO. O "EMPREGADO POR INTERPRETAÇÃO CONSTITUCIONAL". SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL.** I - Com a externalização e o seccionamento das atividades transfere-se, ainda que parcialmente, o risco econômico da atividade ao trabalho, com repercussões tanto econômicas quanto políticas. O conceito de "empregado por interpretação constitucional" permite reduzir a "zona gris" de aplicação do
> Direito do Trabalho, sem interditar a legítima atividade de especialização do trabalho e terceirização das atividades econômicas e, ao mesmo tempo, ressolidarizar o trabalho (quando a rede de empresas se configurar em verdadeira rede de empregadores).

II - Ora, se há semelhança entre o trabalhador dito "autônomo dependente" e o empregado clássico, manda a boa regra de hermenêutica não reduzir o potencial expansivo e protetivo do Direito do Trabalho. A isonomia dos trabalhadores decorre da própria dicção constitucional, tanto dirigida aos trabalhadores habituais (caput do art. 7º) como aos avulsos (inciso XXXIV), não submetidos ao trato sucessivo. Trata-se, pois, de ressignificar ou plurissignificar o conceito de subordinação jurídica, para compreendê-lo de modo dinâmico. A subordinação jurídica emerge não apenas do uso da voz do empregador, do supervisor, ou do capataz. Ela pode se formar na retina dos múltiplos agentes econômicos coordenados pela unidade central, de modo silencioso e aparentemente incolor e até indolor. A subordinação jurídica pode ser então "reticular", também nesse sentido e através de instrumentos jurídicos de associação empresária, onde nenhuma atividade econômica especializada é desenvolvida pelo suposto empregador, que se envolve na produção de um determinado resultado pactuado com a unidade central.
Suposto, não porque em verdade não o seja, mas por não ser o único empregador.
III - A rede econômica montada pelas empresas, quer no modelo hierarquizado, como ocorre em empresas de segurança, call centers, quer assuma as múltiplas formas jurídicas de cooperação empresarial, é uma realidade. Partindo dessa premissa, faz-se necessário enredar o conceito de subordinação jurídica, emprestando-lhe um caráter estrutural e reticular.
IV - Nesse sentido, sempre que reconhecida a atividade econômica em rede, é necessário imputar a condição de empregador a todos os integrantes da rede econômica, atraindo assim a incidência do princípio da proteção e seus aspectos conseqüentes: a aplicação da regra ou da condição mais benéfica efeitos da declaração de nulidade absoluta da pactuação contratual originária, pois o mais relevante é assegurar a efetividade do direito material do trabalho e não a imputação da fraude, afinal inexistente se todos são empregadores. PROCESSO: 0000732-61.2012.5.01.0016 – RTOrd. 3ª Turma. Des. JUIZ CONVOCADO LEONARDO DIAS BORGES

E. TRT da 3ª Região:

A **EMENTA: SUBORDINAÇÃO JURÍDICA – DIMENSÕES PERTINENTES (CLÁSSICA, OBJETIVA E ESTRUTURAL) –** A subordinação jurídica, elemento cardeal da relação de emprego, pode se manifestar em qualquer das seguintes dimensões: a clássica, por meio da intensidade de ordens do tomador de serviços sobre a pessoa física que os presta; a objetiva, pela correspondência dos serviços deste aos objetivos perseguidos pelo tomador (harmonização do trabalho do obreiro aos fins do empreendimento); a estrutural, mediante a integração do trabalhador à dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços, incorporando e se submetendo à sua cultura corporativa dominante. Atendida qualquer destas dimensões da subordinação, configura-se este elemento individuado pela ordem jurídica trabalhista (art. 3º, *caput*, CLT). (BELO HORIZONTE, TRT 3ª. 00075-2007-024-03-00-9-RO, Relator: Des. Maurício Godinho Delgado, 2007).

EMENTA: SUBORDINAÇÃO JURÍDICA – DIMENSÕES PERTINENTES (CLÁSSICA, OBJETIVA E ESTRUTURAL) – A subordinação jurídica, elemento cardeal da relação de emprego, pode se manifestar em qualquer das seguintes dimensões: a clássica, por meio da intensidade de ordens do tomador de serviços sobre a pessoa física que os presta; a objetiva, pela correspondência dos serviços deste aos objetivos perseguidos pelo tomador (harmonização do trabalho do obreiro aos fins do empreendimento); a estrutural, mediante a integração do trabalhador à dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços, incorporando e se submetendo à sua cultura corporativa dominante. Atendida qualquer destas dimensões da subordinação, configura-se este elemento individuado

pela ordem jurídica trabalhista (art. 3º, *caput*, CLT). (BELO HORIZONTE, TRT 3ª. 00267-2007-03-00-8-RO, Relator: Des. Maurício Godinho Delgado, 2007).

EMENTA: EMENTA- PARASSUBORDINAÇÃO - JORNALISTA CORRESPONDENTE - NATUREZAJURÍDICA DO CONTRATO RELACIONADO COM A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS -Encontra-se sob o manto da legislação trabalhista, porquanto presentes os pressupostos do art. 3-o., da CLT, a pessoa física que prestou pessoalmente os serviços de correspondente jornalístico, onerosamente. Ao exercer a atividade relacionada com a busca de notícias, bem como com a respectiva redação de informações e comentários sobre o fato jornalístico, o profissional inseriu-se no eixo em torno do qual gravita a atividade empresarial, de modo que, simultaneamente, como que se forças cinéticas, a não eventualidade e a subordinação, esta última ainda que de maneira mais tênue, se atritaram e legitimaram a caracterização da relação empregatícia. As novas e modernas formas de prestação de serviços avançam sobre o determinismo do art. 3-o., da CLT, e alargam o conceito da subordinação jurídica, que, a par de possuir diversos matizes, já admite a variação periférica da **parassubordinação**, isto é, do trabalho coordenado, cooperativo, prestado extramuros, distante da sua original concepção clássica de subsunção direta do tomador de serviços. Com a crescente e contínua horizontalização da empresa, que se movimenta para fora de diversas maneiras, inclusive via terceirização, via **parassubordinação**, via micro ateliers satélites, adveio o denominado fenômeno da desverticalização da subordinação, que continua a ser o mesmo instituto, mas com traços modernos, com roupagem diferente, caracterizada por um sistema de coordenação, de amarração da prestação de serviços ao empreendimento por fios menos visíveis, por cordões menos densos. Contudo, os profissionais, principalmente os dotados de formação intelectual, transitam ao lado e se interpenetram na subordinação, para cujo centro são atraídos, não se inserindo na esfera contratual do trabalho autônomo, que, a cada dia, disputa mais espaço com o trabalho subordinado. Neste contexto social moderno, é preciso muito cuidado para que os valores jurídicos do trabalho não se curvem indistintamente aos fatores econômicos, devendo ambos serem avaliados à luz da formação histórica e dos princípios informadores do Direito do Trabalho, de onde nasce e para onde volta todo o sistema justrabalhista. O veio da integração objetiva do trabalhador num sistema de trocas coordenadas de necessidades, cria a figura da **parassubordinação** e não da para-autonomia. Se a região é de densa nebulosidade, isto é, de verdadeiro fog jurídico, a atração da relação jurídica realiza-separa dentro da CLT e não para dentro do Código Civil, que pouco valoriza e dignifica o trabalho do homem, que é muito livre para contratar, mas muito pouco livre para ajustar de maneira justa as cláusulas deste contrato. (BELO HORIZONTE, TRT 3ª. 00073-2005-103-03-00-5 RO, Relator: Des. Luiz Otavio Linhares Renault, 2005)

E. TRT da 4ª Região:

EMENTA: **VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL.** Considerando que a relação de trabalho ora firmada entre as partes é deveras *sui generis*, visto que a contratação dos serviços do trabalhador ocorreu na roupagem de vínculo de natureza civil-comercial, para a prestação de serviços a cliente da contratante, uma vez o trabalhador estando subordinado aos comandos da tomadora e a toda a ordem estrutural da empresa *atenua-se o enfoque sobre o comando empresarial direto, acentuando, como ponto de destaque, a inserção estrutural do obreiro na dinâmica do tomador de seus serviços.* Aplicação da chamada "subordinação estrutural ou reticular" do trabalhador e a tomadora de serviços.

PROCESSO: 0000758-10.2010.5.04.0028 RO Redator: JURACI GALVÃO JÚNIOR

E. TRT da 9ª Região:

EMENTA: RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. SUBORDINAÇÃO RETICULAR OU ESTRUTURAL - Não se está aqui a criticar os novos modelos de gestão de produção surgidos através da história industrial, mas sim para tentar assegurar que o capital não se esquive de suas responsabilidades em relação ao trabalhador. Ele - o capital, corporificado na figura da empresa, independentemente da personalidade jurídica que assuma - é o verdadeiro empregador. Seja o labor prestado em suas dependências, seja nas de interpostos, o obreiro é um elo em sua dinâmica produtiva, que, se rompido, faz cessar o ciclo, motivo pelo qual deve a empresa-rede dar-lhe todas condições dignas de sobrevivência. As tomadoras, sob a alegação de redução de custos e de que determinadas atividades não fazem parte de seu*portfólio*, por não serem "atividades-fim", contratam pessoas físicas ou jurídicas descapitalizadas para a substituírem em determinadas fainas, sem contudo, na maioria das vezes, observar situações tais como econômica, trabalhista, fiscal, etc. de tais prestadores de serviços, seja na assinatura do contrato, seja de maneira periódica como forma de monitoramento de sua solvibilidade. A Subordinação Reticular ou Estrutural está aí para garantir ao obreiro que seus direitos sejam respeitados; para garantir que o capital não transfira os riscos de sua investida àquele que é hipossuficiente na relação havida; está aí para minimizar atos fraudulentos aos direitos trabalhistas, fiscais e previdenciários, atos esses que surgem com os nomes mais pomposos, mas que, na prática, trazem à tona traços de velhas artimanhas utilizadas, inclusive, no século XVIII, mais especificamente em sua primeira metade. A empresa-rede, preocupada com as questões sociais, tem o dever de assumir a responsabilidade subsidiária caso a interposta não possa adimplir com os débitos trabalhistas devidos, motivo pelo qual **MANTENHO** o *decisum* de origem. Em casos semelhantes a este é possível, inclusive, reconhecer a subordinação direta com o tomador ou empresa-rede. Ocorre, entretanto, que em homenagem ao Princípio da Proibição do "*reformatio in pejus*", torna-se inaplicável nestes autos. TRT-PR-05371-2009-892-09-00-9 (RO). Des. RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA

E. TRT da 10ª Região:

Ementa: VÍNCULO EMPREGATÍCIO. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. ATIVIDADE DESENVOLVIDA PELO AUTOR INSERIDA NA DINÂMICA EMPRESARIAL. ÔNUS DA PROVA. Não há como ter por pressuposto para afastar-se o liame de emprego a mera ausência de ordens diretas do empregador sobre o serviço do prestador. Isso porque o controle se realiza mediante o resultado do trabalho, rompendo-se, assim, com o conceito clássico de hierarquia funcional. Sob tal ótica, a subordinação jurídica se verifica não somente pela tarefa realizada, inerente ao empreendimento empresarial da empregadora e pela fiscalização realizada pelos seus prepostos, mas, principalmente, pela subordinação reticular ou estrutural, na qual as atividades desenvolvidas pelo prestador de serviços estão inseridas na dinâmica empresarial da empregadora. Nesse sentir, e admitida a prestação de serviços, mas negado o vínculo empregatício, incumbia à ré o ônus de comprovar a existência de fato impeditivo do direito postulado (CPC, art. 333, inc. II, e CLT, art. 818). No caso em exame, todavia, a demandada deixou de se desincumbir satisfatoriamente desse encargo, de modo que se declara que a relação mantida entre demandante e demandada se deu sob o vínculo de emprego. 2. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido.

02212-2011-101-10-00-2 RO (Acordão 2ª Turma). Desembargador Brasilino Santos Ramos

E. TRT da 13ª Região:

RELAÇÃO DE EMPREGO. TRANSPORTADOR AUTÔNOMO. CONFIGURAÇÃO. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. O conjunto da prova demonstra que o reclamante, proprietário de um caminhão, utilizavao a serviço quase que exclusivamente da reclamada no transporte de cargas, de acordo com as suas orientações, determinações e de conformidade com os fretes por ela estipulados, em relação regular e duradoura desses serviços sob a roupagem de trabalhador autônomo. Vinculo de emprego reconhecido segundo a constatação da subordinação estrutural. PROC. NU.: 0109900-72.2010.5.13.0003. Des. EDUARDO SERGIO DE ALMEIDA

TRANSPORTE E ENTREGA DE MERCADORIAS. VEÍCULO AGREGADO. PRESENÇA DA SUBORDINAÇÃO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. A subordinação jurídica costuma se apresentar como o principal elemento apto a configurar o vínculo de emprego, nos casos em que a distinção entre tipos contratuais diversos situa-se em zona cinzenta. Especificamente no caso de trabalhador contratado para transporte e entrega de mercadorias, utilizando caminhão próprio, a subordinação, apesar de não se apresentar com os contornos tradicionais, aparecendo de forma mais difusa, está igualmente evidenciada, dentro do moderno conceito da subordinação estrutural reticular, que se consubstancia na inserção do trabalhador na dinâmica da empresa, independentemente de receber suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. Trata-se de feição ainda mais aprofundada do conceito da subordinação objetiva, segundo a qual a sujeição do empregado atua sobre o modo de realização dos serviços e não sobre a figura do trabalhador. Verificando-se, no caso concreto, uma transportadora de cargas que possui seus próprios caminhões e motoristas-empregados, a qual, além desses, contrata outros – os chamados agregados – para exercer as mesmíssimas atribuições, dando aos últimos modelo contratual distinto, sem nenhuma razão plausível a não ser a ideia do lucro defluente da precarização do trabalho, há de se reconhecer o vínculo empregatício com esses trabalhadores, mormente quando se constata, em acréscimo, que nos autos não há comprovação de que o reclamante seja inscrito no Registro Nacional de Transportadores Rodoviários de Cargas - RNTR-C da Agência Nacional de Transportes Terrestres – ANTT, requisito expresso estabelecido no art. 2º da Lei 11.442/2007. Recurso da reclamada a que se dá parcial provimento. 0085800-44.2010.5.13.0006. Des. HERMINEGILDA LEITE MACHADO

E. TRT da 14ª Região:

PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE AOS DIREITOS TRABALHISTAS. INCIDÊNCIA DO ARTIGO 9º DA CLT. NULIDADE. PREVALÊNCIA DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. Constatada que a contratação do trabalhador ocorreu por meio de pessoa jurídica, mas que, na realidade, a prestação ocorria de modo pessoal, com subordinação, onerosidade e não eventualidade, impõe-se a nulidade do contrato de prestação de serviços e o reconhecimento do vínculo empregatício, com amparo no art. 9º da CLT, bem ainda diante da prevalência do princípio da primazia da realidade sobre a forma, que rege o Direito do Trabalho. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. ARTIGO 404, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL. APLICABILIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO. O artigo 8º, parágrafo único, da CLT, autoriza a aplicação subsidiária do direito comum no ramo do Direito do Trabalho, desde que não haja lei específica regulando a matéria nem incompatibilidade com princípios fundamentais trabalhistas. No âmbito juslaboral, não há norma regulando acerca da indenização

suplementar prevista no parágrafo único do artigo 404 do CC, sendo aplicável no Direito do Trabalho, contudo, conforme entendimento predominante, tal é possível somente na existência de pedido nesse sentido, revelando-se *extra petita* a decisão que concede a indenização suplementar de ofício. 0000393-84.2012.5.14.0002. Des. MARIA CESARINEIDE DE SOUZA LIMA

PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE AOS DIREITOS TRABALHISTAS. INCIDÊNCIA DO ARTIGO 9º DA CLT. NULIDADE. PREVALÊNCIA DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. Constatada que a contratação do trabalhador ocorreu por meio de pessoa jurídica, mas que, na realidade, a prestação ocorria de modo pessoal, com subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade, impõe-se a nulidade do contrato de prestação de serviços e o reconhecimento do vínculo empregatício, com amparo no art. 9º da CLT, bem ainda diante da prevalência do princípio da primazia da realidade sobre a forma, que rege o Direito do Trabalho. 0000237-96.2012.5.14.0002 DES. MARIA CESARINEIDE DE SOUZA LIMA

E. TRT da 17ª Região:

EMENTA: DEPENDÊNCIA ECONÔMICA E SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. Torna-se cada vez maior a dificuldade de o operador do direito apurar, nos casos concretos que lhe são submetidos, a relação de emprego, em especial o traço característico consagrado pela doutrina tradicional, a subordinação jurídica, frente aos novos contornos das relações econômicas e jurídicas advindas da pós-modernidade. Inicialmente tão lembrados o critério da inversão do ônus probandi em favor do trabalhador; a presunção da existência de vínculo de emprego em caso de dúvida acerca da exata natureza da relação de trabalho e a teoria da subordinação objetiva. Outros modos de alargar a noção do contrato de trabalho e sua caracterização são ainda mencionados em doutrina, reafirmando os métodos e orientações tradicionais. Entre eles podemos citar a teoria de Integração a um serviço organizado que, em muito se assemelha à ideia da subordinação objetiva. Analisa-se a situação do trabalhador, indagando se o mesmo está integrado em uma organização econômica. Essa noção permite alargar os contornos da subordinação jurídica a partir do momento que não afasta a possibilidade do assalariado possuir uma certa autonomia no exercício de suas funções, como alguns prestadores de serviços (chapas, subcontratados, "locatários" de veículos como os motoristas de empresas de táxi, motoristas entregadores e seus ajudantes de supermercado e hipermercados), trabalho por conta e benefício de uma presa ou conglomerado. As teorias e técnicas acima expostas são extremamente valiosas na caracterização in casu da relação de emprego, estendendo a tutela da lei aos trabalhadores em situação nebulosa. Contudo, são insuficientes, ainda, no tocante a uma gama de prestadores de serviços que, apenas mediante uma reformulação dos parâmetros tradicionais, poderiam ser incluídos no seu âmbito, até porque os indicadores acima noticiados continuam presos à concepção da subordinação jurídica, pois visam apenas evidenciá-la ou quando muito, impõem sua admissão em concreto como que por ficção.
A DEPENDÊNCIA ECONÔMICA. Essas dificuldades têm levado estudiosos de grande envergadura a questionar a subordinação jurídica como nota típica do contrato de trabalho ou, ao menos, como o elemento preponderante para aplicação ou não do Direito do Trabalho. Este questionamento vem dando frutos na legislação estrangeira e na jurisprudência de diversos países. Com efeito, em decorrência da imperiosa urgência em alargar o campo de aplicação do Direito do Trabalho para incluir em seu âmbito todo o universo do trabalho, reafirma-se o critério da dependência econômica, descartado pelos juslaboralistas tomados pelo afã de emprestar tal particularidade ao seu campo de estudo que terminam por adotar uma visão excludente e prejudicial àqueles que vivem do trabalho prestado a outrem sem a devida proteção social. Assim, França, Alemanha, Países Baixos, Itália, Inglaterra

> e Portugal aplicam total ou parcialmente, o direito do Trabalho sob o critério da dependência econômica ou de conceitos assemelhados ("parassubordinação", "quase assalariados", "pessoas assimiladas a trabalhadores" etc.). (TRT 17ª R., RO 0049100-11.2008.5.17.0012, 2ª Turma, Rel. Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes, Rev. Desembargador Carlos Henrique Bezerra Leite, DEJT 01/09/2009)

Verifica-se pelos julgados acima colacionados, que a subordinação estrutural ainda se aplica discretamente na jurisprudência nacional. Afora isso, os clássicos requisitos do art. 3° da Consolidação das Leis do Trabalho continuam sendo a base da grande maioria das decisões, que não raras vezes se restringe às ações que envolvem o trabalho terceirizado.

Todavia, apesar dos Regionais majoritariamente ainda relutarem o reconhecimento da subordinação estrutural, aplicando-a, não a partir dos conceitos e características desse instituto, mas sim, por um critério de exclusão da relação de emprego tradicional (subordinação jurídica) verifica-se que paulatinamente se começa o desenvolvimento de uma nova técnica de análise dos casos parassubordinados.

Diz-se isso, pois já se visualiza na leitura de alguns acórdãos que os julgadores já estão utilizando para fundamentar suas decisões, nos dizeres de Iracema Mazetto Cadidé, 'conjunto de indícios qualificadores', o que seria isso: o magistrado ao analisar a relação das partes deve proceder uma valoração global verificando como se desenvolve o trabalho prestado, sua remuneração, os meios de produção, organização do horário de trabalho, tipo e intensidade do controle exercido, quem se beneficia do labor prestado, à estrutura da empresa entre outros fatores que levem ao reconhecimento da subordinação estrutural e do próprio trabalhador parassubordinado. (2010, p. 573).

Sem delongas, somente para que não fique o leitor indagado como o nosso E. Tribunal Superior do Trabalho vem se posicionando diante da nova realidade justrabalhista advinda do neoliberalismo, cita-se abaixo julgado que trabalha com a ideia de subordinação estrutural, alertando-se para o apontamento anteriormente realizado que muitos casos se confundem com a terceirização, outro limite das bases teóricas clássicas que vem em ascendência e causam agitação no judiciário que precisa dar uma resposta e esses novos fenômenos.

> AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. 1) "CALL CENTER" - ATIVIDADE-FIM. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CTPS - ANOTAÇÃO. 2)INSTRUMENTOS NORMATIVOS - VANTAGENS. DECISÃO DENEGATÓRIA DE SEGUIMENTO DO RECURSO DE REVISTA. MANUTENÇÃO. As atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e

> tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. Sendo a atividade principal da tomadora a exploração de serviços de telecomunicações em geral, o trabalho executado pelos atendentes de call center é essencial ao seu empreendimento. Nesse contexto, a contratação por empresa interposta é irregular, passível, inclusive, de formação do vínculo de emprego diretamente com o tomador de serviços, na forma da Súmula 331/I/TST, que preserva a compreensão já sedimentada na antiga Súmula 256/TST, no tocante aos efeitos jurídicos decorrentes da terceirização ilícita. O inciso II do art. 94 da Lei 9.472/97 (que dispõe sobre a organização dos serviços de telecomunicações) não comporta a interpretação de poder a concessionária contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades-fim, já que tal exegese confrontaria com o texto da Súmula 331/TST. Aceitar a transferência do desenvolvimento de serviços essenciais a terceiros significaria um desajuste em face dos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo de sua história. O fenômeno da terceirização, por se chocar com a estrutura teórica e normativa original do Direito do Trabalho, sofre restrições da doutrina e jurisprudência justrabalhistas, que nele tendem a enxergar uma modalidade excetiva de contratação de força de trabalho. Precedentes desta Corte. Enfatize-se que o TST realizou, na primeira semana de outubro de 2011, audiência pública sobre o tema, em que se evidenciou o risco social de se franquear a terceirização sem peias, quer em face das perdas econômicas para os trabalhadores terceirizados, quer em face da exacerbação dos malefícios à saúde e segurança no ambiente laborativo, em contraponto às regras e princípios insculpidos na ordem jurídica legal e constitucional. Assim, não há como assegurar o processamento do recurso de revista, uma vez que o agravo de instrumento interposto não desconstitui os termos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 1913-67.2012.5.03.0105 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 17/09/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: 20/09/2013)

Superado todos os pontos predefinidos para análise, como medida de enriquecer o presente trabalho passa-se a discorrer sobre outro enfoque, mas que ao final se justifica pela escolha do tema. Até o momento pretendeu-se incutir no leitor a ideia de que o sistema capitalista através da mudança dos modos de produção fez nascer um novo trabalhador, o parassubordinado, que aparentemente por estar nessa zona limítrofe entre o trabalhador subordinado e o trabalhador autônomo não tinha proteção jurídica por ausência de previsão legal. Além disso, o seu reconhecimento não havia como ser concretizado, pois a doutrina e jurisprudência limitavam-se ao conceito clássico de subordinação jurídica que conseguia dar respostas a realidade da época.

Sendo assim, haveria a necessidade de uma releitura do conceito de subordinação, bem como dos requisitos essenciais da relação de emprego, para que o Direito do Trabalho pudesse dar respostas a esse novo trabalhador que está à margem da legislação juslaboral.

Entretanto, será que toda a vez que o sistema capitalista, alterar as regras do jogo em seu beneficio, o Direito do Trabalho também deve se moldar aos anseios do capital que busca incessantemente a mais valia? Não é de hoje que afrontas diretas a legislação trabalhista vem ocorrendo e o próprio judiciário cria mecanismos para a prática reiterada desses atos. Cita-se a exemplo, o trabalhador que não tem registrada sua CTPS somente em eventual ação trabalhista se discutiria o vinculo de emprego, sendo que basta o seu "empregador" realizar o pagamento de um determinado valor para dar quitação de todos os direitos trabalhistas que pudessem advir de uma relação de emprego.

Não muito diferente está o trabalhador parassubordinado que na brincadeira do ilustre magistrado Souto Maior "... o parassubordinado é um ser da mitologia jurídica moderna. Uma espécie de trabalhador minotauro, meio subordinado, meio autônomo. Só não se sabe se da metade para cima ou da metade para baixo". (2008, p. 70).

Diz-se isso, pois na tentativa de legitimar os tipos de trabalho fugidos da relação de empregou, passou a existir o trabalhador parassubordinado, contudo, por ser um trabalhador situado na zona cinzenta entre o trabalhador subordinado e o trabalhador autônomo, a proteção jurídica acaba sendo inferior ao do obreiro subordinado na acepção clássica.

O capital é quem controla a forma de correlação entre si e o trabalho, dessa forma, sendo reconhecido o parâmetro jurídico intermediário, com direitos trabalhistas menores, basta que sejam transferidos os antigos empregados para o novo gênero de trabalhador. Com isso, ao invés de ampliar o leque social de incidência do Direito do Trabalho, caminha-se na direção contrária. (MAIOR, 2008, p. 70).

Segundo Maior, a teoria da parassubordinação em vez de apontar a malícia das empresas em desrespeitar o Direito do Trabalho e, a tentativa de resgatar a preservação do pacto do Estado Social Democrático de Direito, simplesmente acaba representando uma mera adaptação à situação imposta pelos arranjos econômicos. A leitura da realidade entre capital versus trabalho está correta, mas se equivoca ao legitima-la em um tipo jurídico específico. (2008, p. 71).

Ainda, finaliza com o posicionamento de que o parassubordinado por não se equiparar ao trabalhador subordinado em direitos, por uma obviedade, há uma indefinição quanto à extensão dos direitos ao obreiro parassubordinado. "Assim, tais direitos nem são direitos, são

dádivas que a jurisprudência lhes concede, mas que, ao mesmo tempo, pode não conceder porque não está juridicamente obrigada a fazê-lo". (2008, 71).

Há uma visão distorcida da ordem jurídica, onde se incentiva o direito a descumprir o direito ou o direito à ilegalidade, o trabalhador parassubordinado ao ser legitimado pelo direito justrabalhista abre o permissivo para que o capital continue a explorar o trabalho. É nesse aspecto que se equivoca o direito juslaboral, pois ele não deve se afeiçoar-se a uma realidade que traga uma regressão de direitos, o Direito do Trabalho é um ramo autônomo do Direito, ligado à raiz do Direito Social, por conta da sua finalidade específica de impor limites ao poder econômico e promover a justiça social (preâmbulo da Constituição da OIT, fixado no Tratado de Versalhes). (MAIOR, 2008, p. 71).

A própria lógica de construção do Estado Social acaba sendo prejudicada, visto que toda a sua construção é baseada na política do pleno emprego, que atrai via de consequência incidência de garantias trabalhistas e previdenciárias o que não ocorre com as relações de trabalho semiautônomo. O surgimento do Direito do Trabalho não se deu como uma consequência natural do modelo capitalista foi o embate entre o capital e o trabalho com os movimentos revolucionários de cunho social, baseados nas teorias marxistas.

Ressaltam-se as palavras de Maior:

> O Direito do Trabalho constitui-se, portanto, uma forma de proteção e ampliação dos direitos da classe trabalhadora, servindo, ao mesmo tempo, à manutenção do próprio sistema. Não se trata, portanto, meramente, da quantificação econômica do trabalho no contexto da produção capitalista. Trata-se de um fenômeno jurídico que envolve aspectos sociais, macro-econômicos e políticos extremamente relevantes. Base dos Direitos Sociais, o Direito do Trabalho acabou representando a imposição de limites necessários ao capitalismo, servindo-lhe, ao mesmo tempo, como oxigênio. (2008, p. 75).

Além disso, os direitos trabalhistas foram assegurados pela Constituição Federal de 1988 consagrando-os como direitos fundamentais, sendo que nas palavras do doutrinador Godinho, "os direitos sociais trabalhistas constituem o patamar mínimo civilizatório. Querer obter vantagem econômica com o sacrifício desses direitos é, claramente, portanto, uma ofensa de caráter pessoal e social". (GODINHO, apud, MAIOR, 2008, p. 94).

Assim, diante das mudanças provocadas pelo capitalismo, o Direito do Trabalho para dar efetividade aos princípios, valor social do trabalho e dignidade da pessoa humana deve reverter à lógica reducionista dos arranjos econômicos não criando um novo espaço para a

precarização da relação de emprego e dos direitos trabalhistas, mas sim, reconhecer as alterações estruturais das empresas ampliando o manto protetor que sintetiza seu papel de garantidor dos direitos sociais e limitador das desigualdades entre os polos.

Numa sociedade capitalista sempre se terá a exploração do trabalho alheio em proveito de outrem como forma de desenvolvimento do sistema econômico, mantendo-se a importância da inserção do Direito do Trabalho na realidade social. (MAIOR, 2008, p. 77).

O trabalhador "parassubordinado" deve ser reconhecido, no entanto, desnecessária a criação de um novo instituto é preciso impor de fato balizes a atuação do capital sobre o trabalho não consentindo com o desrespeito as normas de Direito do Trabalho, os parâmetros da relação de emprego são outros, mas o critério dependência e assunção dos riscos do negócio persistem, o que leva a conclusão que o trabalhador parassubordinado nunca deixou de ser um trabalhador subordinado, hipossuficiente, carecedor de proteção jurídica.

Conclusão

Verificou-se que as inovações tecnológicas e a reestruturação produtiva forjaram a crise no conceito clássico de subordinação jurídica, compreendido como elementar para a caracterização da relação de emprego. Não se consegue mais diante das novas formas de trabalho tutelar os direto trabalhistas através da subordinação jurídica, que perdeu espaço, tendo a doutrina passado a defender a chamada subordinação estrutural.

Por subordinação estrutural, concluiu-se que ela está presente sempre que o trabalhador esteja inserido na cadeia produtiva de bens ou de desenvolvimento de serviços de uma empresa, não necessitando o trabalhador estar sujeito a controle de fiscalização, ou mesmo submisso ao modo de exercício de sua atividade.

Assim, através da releitura do conceito de subordinação adotando a subordinação estrutural é que se pode reconhecer o trabalhador parassubordinado, obreiro esse que embora faticamente existente precariza do direito juslaboral como um todo.

Notória tal concepção, visto que se o trabalhador parassubordinado se encontra na zona cinzenta entre o subordinado e o autônomo, mas apesar de sua hipossuficiência não

poderá ser igualado ao trabalhador subordinado, portanto, não terá assegurado todos os direitos desse trabalhador. Nesse contexto, abre-se margem para que os empresários na busca predominantemente pela maximização dos lucros e minimização dos custos escoam seus empregados subordinados para esse novo parâmetro intermediário.

Nesse interim, o Direito do Trabalho vem descumprindo com o seu papel, pois não deve ele se adaptar as novas realidades promovidas pelo capital. O trabalhador parassubordinado deve ser reconhecido, até como forma de dar efetividade ao princípio do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, porém não é preciso legislar, o que deve ser feito é impor limites a atuação do capital sobre o trabalho, pois a relação de emprego não se limita a critérios subjetivos, mas sim objetivos, sendo que o operário parassubordinado jamais deixou de ser na verdade um trabalhador subordinado contemporâneo.

REFERÊNCIAS

ADORNO JÚNIOR, Helcio Luiz. A competência da Justiça do Trabalho para dirimir, conflitos decorrentes das relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. v. 145. p. 94, Jan/2012.

ALEXY, Robert. **Teoria de los derechos fundamentales**. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2002.

ALVES, Amauri César. **Novo contrato de emprego:** parassubordinação trabalhista. São Paulo: LTr, 2004.

AMANTHÉA, Dennis Veloso. **A evolução da teoria da parassubordinação.** São Paulo: LTr, 2008.

BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais:** o princípio da dignidade da pessoa humana. 3ª Ed Revista e Atualizada Rio de Janeiro: Renovar, 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região. **Recurso Ordinário** 0155600-84.2005.5.01.0034, da 8ª Turma. Relator: Des: Marcelo Augusto Souto de Oliveira, Rio de Janeiro, 09 de novembro de 2010. Disponível em: <http://www.trt1.jus.br> Acesso em 02 set. 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região. **Recurso Ordinário** 0000732-61.2012.5.01.0016, da 3ª Turma. Relator: Des: Juiz Convocado Leonardo Dias Borges, Rio de Janeiro, 12 de agosto de 2013. Disponível em: <http://www.trt1.jus.br> Acesso em 02 set. 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região. **Recurso Ordinário 00075-2007-024-03-00-9**, da 1ª Turma. Relator: Des: Mauricio Godinho Delgado, Belo Horizonte, 27 de agosto de 2007. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br> Acesso em 02 set. 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região. **Recurso Ordinário 00267-2007-087-03-00-8**, da 1ª Turma. Relator: Des: Mauricio Godinho Delgado, Belo Horizonte, 27 de agosto de 2007. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br> Acesso em 02 set. 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região. **Recurso Ordinário 00073-2005-103-03-00-5**, da 4ª Turma. Relator: Des: Luiz Otavio Linhares Renault, Belo Horizonte, 1° de outubro de 2005. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br> Acesso em 02 set. 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. **Recurso Ordinário** 0000758-10.2010.5.04.0028, da 8ª Turma. Relator: Des: Juraci Galvão Júnior, Porto Alegre, 28 de agosto de 2013. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br> Acesso em 02 set. 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região. **Recurso Ordinário** 05371-2009-892-09-00-9, da 2ª Turma. Relator: Des: Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, Curitiba, 03 de maio de 2011. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br> Acesso em 02 set. 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª região. **Recurso Ordinário 02212-2011-101-10-00-2**, da 2ª Turma. Relator: Des: Brasilino Santos Ramos, Brasília, 11 de outubro de 2012. Disponível em: <http://www.trt10.jus.br> Acesso em 02 set. 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª região. **Recurso Ordinário** 0109900-72.2010.5.13.0003, da 2ª Turma. Relator: Des: Eduardo Sergio de Almeida, João

Pessoa, 08 de setembro de 2011. Disponível em: <http://www.trt13.jus.br> Acesso em 02 set. 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª região. **Recurso Ordinário** 0085800-44.2010.5.13.0006, da 2ª Turma. Relator: Des: Herminegilda Leite Machado, João Pessoa, 02 de maio de 2011. Disponível em: <http://www.trt13.jus.br> Acesso em 02 set. 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª região. **Recurso Ordinário** 0000393-84.2012.5.14.0002, da 1ª Turma. Relator: Des: Maria Cesarineide de Souza Lima, Porto Velho, 19 de dezembro de 2012. Disponível em: <http://www.trt14.jus.br> Acesso em 02 set. 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª região. **Recurso Ordinário** 0000237-96.2012.5.14.0002, da 1ª Turma. Relator: Des: Maria Cesarineide de Souza Lima, Porto Velho, 18 de abril de 2013. Disponível em: <http://www.trt14.jus.br> Acesso em 02 set. 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª região. **Recurso Ordinário** 0049100-11.2008.5.17.0012, da 2ª Turma. Relator: Des: Cláudio Armando Couce de Menezes, Vitória, 1° de setembro de 2009. Disponível em: <http://www.trt17.jus.br> Acesso em 02 set. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento de Recurso de Revista** 1913-67.2012.5.03.0105, da 3ª Turma. Relator: Min: Maurício Godinho Delgado, Brasília, 20 de setembro de 2013. Disponível em: <http://www.tst.jus.br> Acesso em 02 set. 2013.

CADIDÉ, Iracema Mazetto. A Subordinação Estrutural no contexto da terceirização. In **Revista Legislação do Trabalho**, vol.74, n° 5, maio de 2010. Ltr: São Paulo.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4 ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CHOHFI, Thiago. **Subordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

DANTAS, Paulo Roberto de Figueiredo. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Atlas, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 4ª Ed São Paulo: LTr, 2011.

_____. As duas fases da nova competência da Justiça do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho.** Porto Alegre, RS, v. 71. n. 1, p. 106-117, jan./abr. 2005.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Transformações do direito do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2000.

GIGLIO, Wagner Drdla; CORREA, Cláudia Giglio Veltri. **Direito processual do trabalho.** 16 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. atual. por José Augusto Rodrigues Pinto e Otávio Augusto Reis de Souza. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2007.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A Supersubordinação – Invertendo a lógica do jogo. In **Revista Justiça do Trabalho,** Porto Alegre, ano 25, nº 297, set. 2008. p. 61-95.

MARQUES, Rafael da Silva. **Valor social do trabalho, na ordem econômica, na Constituição brasileira de 1988**. São Paulo: LTr, 2007.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 1991.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho.** 27 ed. São Paulo: LTr, 2001.

PEDREIRA, Luiz de Pinho. Da "velha" parassubordinação ao novo contrato de trabalho a projeto. **Revista de Direito do Trabalho**. Vol. 122, p. 343, Abr/2006.

ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1979.

_____. A crise do critério da subordinação jurídica – necessidade de proteção a trabalhadores autônomos e parassubordinados. **Revista de Direito do Trabalho**. Vol. 117, p. 37, Jan/2005.

_____. **O princípio da proteção em xeque**. São Paulo: LTr, 2003.

_____. **Política de emprego**: intermediação de trabalho, trabalho temporário, prestação de serviços por empresa. Curitiba: Genesis, 1993.

RUSSOMANO, Mozart Vitor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 7ª Ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1984.

SEVERO, Valdete Souto. **Curso Noções de Direito do Trabalho**. Aula II. 06/11/2009. Material didático. Programa de Educação Continuada do Plano Anual de Capacitação do TRT-RS. Porto Alegre. Femargs.

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

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. V. 1/ Arnaldo Sussekind ... [et al.] – 21 ed. atual. por Arnaldo Sussekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2003.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Noções de direito do trabalho**: um enfoque constitucional. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo, v. 1, 2009.

VILHENA. Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de Emprego. **Estrutura Legal e Supostos**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1999.

VILLELA, Fábio Goulart. **Introdução ao direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.