

GLÁUCIA FERNANDES DA SILVA

**O PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO COMO EMPECILHO
PARA A ADOÇÃO DA PARASSUBORDINAÇÃO NO BRASIL:
uma visão geral a partir da experiência italiana**

**THE PRINCIPLE OF SEAL KICK HOW TO HANDICAP THE
ADOPTION OF PARASSUBORDINAÇÃO IN BRAZIL: an overview from
the Italian experience**

Belo Horizonte

2013

RESUMO: a subordinação clássica satisfaz durante algum tempo os anseios dos trabalhadores, dos juristas e dos movimentos sociais. A forma típica de trabalho subordinado compreendia grande parte dos trabalhadores que precisavam de proteção legal. Contudo, a realidade social passou a ser bem diferente da contemplada na sociedade contemporânea. Diante disto, a subordinação jurídica não mais se apresenta como um critério suficiente a persecução dos verdadeiros fins do Direito do Trabalho, levando-se em conta a gama de trabalhadores que deixam de ser tutelados, por não contemplarem, direta ou indiretamente, em sua relação de trabalho, tal critério. É, nesse contexto, que a Parassubordinação traz à baila discussões importantes e de grande relevância para o futuro do Direito do Trabalho, haja vista as novas modalidades de trabalho surgidas no final do século XX que, de um lado, foram adequadas às exigências do capitalismo e, do outro, inadequadas ao ordenamento jurídico trabalhista por não se encaixarem em seus princípios, institutos e regras.

PALAVRAS-CHAVE: subordinação, parassubordinação; princípio da vedação do retrocesso.

ABSTRACT: classical tying satisfy the desires for some time workers, lawyers and social movements. The typical form of subordinate work consisted largely of workers who needed legal protection. However, social reality is now very different from that contemplated in contemporary society. Given this, the legal subordination no longer presents itself as a sufficient criterion for pursuing the true purposes of Labor Law, taking into account the range of workers who are no longer protected by not contemplate, directly or indirectly, in relation work, such a criterion. It is in this context that the Parassubordinação brings up important discussions and of great relevance for the future of labor law, given the new working arrangements that emerged in the late twentieth century that, on one side, were adequate to the demands of capitalism and on the other, inadequate to the labor law by not fit their principles, institutions and rules.

KEY-WORDS: subordination; parassubordinação; sealing principle of the reverse.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	04
DESENVOLVIMENTO	
1. BREVE ANÁLISE DA EVOLUÇÃO DO CONCEITO DA SUBORDINAÇÃO.....	05
2. A PARASSUBORDINAÇÃO NA ITÁLIA.....	09
3. PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO: conceito, origem e as suas dimensões.....	13
4. O PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO COMO EMPECILHO PARA A ADOÇÃO DA PARASSUBORDINAÇÃO.....	17
CONCLUSÃO	23
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	23

INTRODUÇÃO

Trazendo o charme das coisas novas e o peso da cultura europeia, a parassubordinação seduz e encanta – tal como acontecia, nos tempos do Brasil-Colônia, com as cartolas de feltro que os navios traziam. Apesar disso, ou por isso mesmo, ele esconde por entre as abas uma estratégia de exploração – o que não significa, necessariamente, que de seu interior não seja possível extrair um coelho. (VIANA, 2011, p. 23)

As mudanças ocorridas nas últimas décadas, dentre elas a crise do Estado do Bem Estar Social, o advento da robótica, a ascensão das ideias liberais, a mundialização da economia e do mercado e a reestruturação do modo de produção fizeram com que a subordinação perdesse a sua vitalidade e com isso colocasse à prova o protecionismo do Direito do Trabalho.

É no cenário de total desregulação e flexibilização do Direito do Trabalho em que a dicotomia trabalho subordinado x trabalho autônomo é colocado em xeque é que surge na Itália, o instituto da parassubordinação, que em linhas gerais, significa não ser o trabalhador nem empregado e nem autônomo, mas com certeza significa ter menos direitos trabalhistas e previdenciários.

Em que pese à ideia originária dos defensores terem sido estender aos trabalhadores autônomos alguns direitos trabalhistas, já que são desamparados de todos, o que ocorreu, na realidade, foi o esvaziamento do direito do trabalho, pois os que deveriam ser considerados empregados foram enquadrados como parassubordinados.

É através da experiência italiana e da análise dos princípios constitucionais, principalmente, o princípio da vedação do retrocesso, que se pretende, nesse artigo, justificar a não inserção da parassubordinação no Brasil, em respeito à própria Constituição, além de demonstrar ser esse instituto, na verdade, mais uma das formas do capital de tentar embaçar o Direito do Trabalho.

1. BREVE ANÁLISE DA EVOLUÇÃO DO CONCEITO DA SUBORDINAÇÃO

A relação empregatícia, que garante aos empregados os direitos sociais e trabalhistas, resulta da composição de diversificado conjunto de fatores reunidos em um determinado contexto social, sem o quais não se configura a referida relação.¹

Contudo, é a subordinação o cerne para o Direito do Trabalho, pois é ela que define a relação de emprego, na medida em que os demais elementos – não eventualidade, pessoalidade e onerosidade- podem estar presentes em outras espécies do gênero relação de trabalho que não caracteriza relação de emprego.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado afirma que

[d]e fato, a subordinação é que marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão). Será também a subordinação o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo). (DELGADO, 2009, p. 280)

Assim, é a caracterização da subordinação que garante aos empregados e, tão somente, a eles, a plenitude dos direitos trabalhistas.

Quando do surgimento do Direito do Trabalho², a partir da segunda metade do século XIX, o modelo econômico centrado na superexploração da mão de obra nas grandes indústrias concebeu de forma uniformizada e homogênea as relações de trabalho.

¹ Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são: trabalho não eventual, prestado com pessoalidade, por pessoa física, em situação de subordinação, com onerosidade. Esses elementos são extraídos no ordenamento jurídico brasileiro dos artigos 2º e 3º da CLT.

² “O Direito do Trabalho surgiu em momento histórico de crise, como resposta política aos problemas sociais acarretados pelos dogmas do capitalismo liberal. Seu marco mundial é o século XIX. A disciplina em estudo surgiu quando se tentou solucionar a crise social posterior a Revolução Industrial. Nasceu sob o império da máquina, que, ao reduzir o esforço físico e simplificar a atenção mental, facilitou a exploração do trabalho das mulheres e dos menores, considerados “meias forças”, relegando os trabalhos do homem adulto ao plano secundário. O desgaste prematuro do material humano nos acidentes mecânicos do trabalho, os baixos salários e as excessivas jornadas foram, então, inevitáveis. O Direito Civil já não se encontrava apto à solução desses problemas, os quais exigiam uma legislação mais de acordo com o momento histórico-social. Isso porque a celebração e o cumprimento do contrato de trabalho disciplinados pela liberdade asseguradas às partes no direito clássico, intensificavam a flagrante desigualdade dos interlocutores sociais.

Diante as agitações dos trabalhadores e das lutas sociais no continente europeu, o Estado resolveu intervir na regulamentação do direito do trabalho, inspirando-se em normas que lhe atribuem critérios próprios, não encontrados em outro ramo do Direito. Essas normas são os princípios peculiares do Direito do Trabalho, entre os quais está o da proteção, centralizado numa garantia de condições mínimas de trabalho, sustentados por outro princípio, o da irrenunciabilidade.” (BARROS, 2012, p.67)

Naquela época os operários trabalhavam nos limites físicos da fábrica sendo ordenados e vigiados durante todo o tempo pelo seu empregador. Era essa relação de trabalho que dominava a época que constituiu o escopo da proteção dispensada pelo novo e nascente Direito do Trabalho.

Foi com base nessa relação nascida nos chãos das fabricas que se construiu o conceito de relação de trabalho e o principal e tão debatido pressuposto, a subordinação.

Cediço que a subordinação clássica, nos termos acima identificados, é fruto de um período histórico cujo centro e produção é o posto de trabalho nos moldes fordistas, em que o empregador tem o total controle sobre o desenvolvimento da prestação laboral, visto reunir, em um mesmo espaço físico e sob o controle de chefias, grande número de trabalhadores. (ALVES, 2004, p. 78)

Conforme leciona Lorena Porto a matriz clássica da subordinação está na total submissão e heterodireção do empregado às ordens precisas e vinculantes do empregador, nos diversos aspectos da prestação do trabalho.

A subordinação foi identificada, assim, com a presença constante de ordens intrínsecas e específicas, com a predeterminação e específicas, com a predeterminação de um horário rígido e fixo de trabalho, com o exercício da prestação laborativa nos próprios locais da empresa, sob a vigilância e controle assíduos do empregador e de seus prepostos. A subordinação em sua matriz clássica, corresponde à submissão do trabalhador a ordens patronais precisas, vinculantes, “capilares”, penetrantes, sob o modo de desenvolver sua prestação e a controles contínuos sobre o seu respeito, além de aplicações de sanções disciplinares em caso de descumprimento. (PORTO, 2009, p. 43)

Ao se ter, contudo, esse conceito de subordinação para fins de enquadrar uma relação de emprego, inúmeros trabalhadores que não se subsumiam aos contornos até então definidos ficavam à margem da proteção do Direito do Trabalho.

A jurisprudência e a doutrina, diante da exclusão de inúmeros empregados que necessitavam do amparo das tutelas trabalhistas, expandiram o conceito de subordinação que teve como efeito inexorável a ampliação do manto protetivo do Direito do Trabalho, no decorrer do século XX até a década de 1970. (PORTO, 2012, p 606)

Essa ampliação ao conceito de subordinação se deu na denominada “era do ouro” do capitalismo onde os países ocidentais consolidaram o modelo de Estado de Bem Estar Social que tinha uma concepção mais solidária de proteção ao ser humano como ao empregado.

Sobre esse alargamento do conceito de subordinação Márcio Túlio Viana assim leciona.

Como já notamos em outras paragens, até algumas décadas atrás, quando o sistema ainda seguia uma tendência incluyente, o conceito de subordinação foi-se ampliando – pelo menos na leitura da grande maioria dos juízes e doutrinadores. Era um modo inteligente embora nem sempre consciente – de transformar trabalhadores em empregados e empregados em consumidores, realimentando o processo produtivo e gerando o que alguns chamam de círculo virtuoso. (VIANA, 2011, p.30)

Não diferente é o entendimento de Lorena Porto.

Podemos observar, ao longo do século XX e até meados da década de 1970, uma tendência no sentido da expansão do conceito de subordinação – em comparação com a sua aceção tradicional ou clássica – com a consequente ampliação do campo de incidência das normas trabalhistas.

Como nota Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, ocorreu progressivamente, um desdobramento das fronteiras iniciais, com a amplificação do Direito do Trabalho, o qual passou a abranger categorias de prestadores de serviços não enquadrados nos rígidos termos do passado, como os trabalhadores em domicílio e, inclusive os autônomos. Essa ampliação quantitativa – ocorrida por imposição da própria realidade social e dos desígnios da Justiça – por sua vez, influi no fenômeno qualitativo da subordinação, alterando o conceito jurídico, alargando-o, conferindo-lhe nova fisionomia. (PORTO, 2009, p. 47)

Entretanto, com as mudanças ocorridas nas últimas décadas, dentre elas a crise do Estado de Bem Estar Social, o advento da robótica, a ascensão das ideias liberais, a mundialização da economia e do mercado, a reestruturação do modo de produção e a revolução tecnológica fizeram com que as relações de trabalho afastassem a noção antes tida da subordinação.

Com essa evolução, o “novo” trabalho se perfaz menos subordinado, com ordens menos agudas, ou melhor, com características de trabalho autônomo o que consequentemente gera o afastamento do amparo trabalhista, na medida em que os trabalhadores passam a ser qualificados como tal, sem que na realidade, os sejam de fato.

Pedro Proscurcin sobre a mudança na subordinação, assim dispõe.

Na base da reestruturação produtiva estão necessariamente presentes tecnologias, uma grande transferência de responsabilidade ao pessoal e um sistema de detecção de defeitos.

O trabalho em grupo libera a chefia. Esta vai ocupar-se da parte estratégica. Isso decorre do fato do grupo ter metas fixadas a cumprir. Na estrutura existe um porta voz que substitui com vantagens a figura da chefia tradicional. Essas constatações implicam na perda da vitalidade da subordinação. (PROSCURCIN, 2001, p.44 e 52)

No entanto, no momento em que mais se precisava do alargamento do conceito de subordinação houve uma retração tanto por parte da doutrina quanto da jurisprudência, o que acarretou no desamparo aos empregados que não estavam enquadrados no conceito clássico da subordinação. (PORTO, 2012, p. 606)

Juntamente com essa tendência que ganhou maior relevo no final da década de 70 e que a doutrina ultraliberal estava em alta, iniciou-se o fenômeno da flexibilização e desregulamentação³ do Direito do Trabalho.

Essa transição do conceito de subordinação que ocorreu juntamente com a flexibilização, ou melhor, em decorrência desse fenômeno, resta bem definida nas seguintes palavras de Lorena Porto.

Todavia, paradoxalmente, no momento em que a expansão da subordinação se tornou mais imprescindível, ela passou a ser restringida, reduzida, por obra da jurisprudência, do legislador e da doutrina. Essa tendência observada, sobretudo, a partir do final da década de 1970, insere-se um fenômeno ainda maior – a tentativa de desregulamentação do Direito do Trabalho – que encontra fundamento na ascensão e hegemonia da doutrina ultraliberal, ocorrida na mesma época. (PORTO, 2012, p 606)

Nesse mesmo sentido, Daniela Muradas assim afirma.

Nesse contexto, as propostas ultraliberalizantes são incorporadas no Direito do trabalho pela corrente de pensamento flexibilizadora, propondo a adequação do regime protetivo típico a formulas mais apropriadas às necessidades patronais e aos influxos de mercado. Inverte-se, portanto, a logica originária do Direito do trabalho . postula-se a substituição da imperatividade das normas justralhistas pelas disposições negociais coletivas ou mesmo pela proteção contratual.

Concretamente foram adotadas medidas desregulamentatórias, com o desarrimo de clássicas garantias trabalhistas e consequente redução de níveis sociais assegurados pela ordem jurídica. (REIS, 2012, p.30)

Por sua vez, Alice Monteiro de Barros dispõe que

[a] década de 1990 reflete uma política neoliberal, com o abandono do conceito de Estado do Bem-Estar Social. Enquanto se privilegiam os grandes grupos econômicos as pequenas e medias empresas quebram em decorrência do dano causado pelas políticas econômicas. A saúde, a educação, a segurança e a previdência são relegadas a um plano secundário. (BARROS, 2012, p.67)

É nesse cenário de total desregulamentação e flexibilização do Direito do Trabalho que surge, na Itália, o instituto da parassubordinação, que em linhas gerais, significa não ser o trabalhador nem empregado e nem autônomo, mas com certeza significa ter menos direitos trabalhistas e previdenciários.

³ [...] embora muitas vezes sejam tomadas como sinônimos, a flexibilização não se confunde com a desregulamentação do direito do trabalho. Enquanto esta consiste na completa substituição das normas trabalhistas estatais pela regulamentação autônoma, aquela encerra apenas uma adaptação das leis laborais às novas realidades das relações de trabalho. laborais às novas realidades das relações de trabalho. (BONNA, 2008, p.11)

2. A PARASSUBORDINAÇÃO NA ITÁLIA

Ainda que uma lei anterior já se referisse à parassubordinação⁴, foi a partir de uma reforma, no Código de Processo Civil Italiano, efetuada pela Lei n. 533 de 1973, que esse instituto ganhou relevo e se tornou alvo de discussão pela doutrina e jurisprudência, não só da Itália, mas mundialmente.

Uma das maiores inovações trazidas por essa lei foi a extensão operada pelo surgimento do parágrafo 3º do artigo 409, que estendeu o processo do trabalho às “relações de agência, de representação comercial e outras relações de colaboração que se concretizem em uma prestação de obra continuada e coordenada, prevalentemente pessoal, ainda que subordinado”.

Foi nessa alteração do mencionado artigo que a doutrina, tendo como maior referência Giuseppe Santoro Passarelli, vislumbrou a definição de um novo ou terceiro tipo de relação de trabalhado denominado parassubordinação. (PORTO, 2009, P.119)

Foi Giuseppe Santoro Passarelli, em sua obra “Il lavoro parassubordinato”, de 1979, quem individualizou de forma mais completa essa categoria conceitual. O autor identificou uma ratio substancial nessa norma processual: a existência de um desequilíbrio contratual entre as partes. Defendia assim, que a figura, embora prevista no diploma processual, tinha ampla relevância e gerava consequências também no plano do Direito material. (PORTO, 2009, p.119)

Os criadores e defensores da parassubordinação justificam a sua concepção no fato de que a partir do século XX com as transformações sociais e econômicas ocorridas, surgiram trabalhadores que não eram autônomos, mas dependentes socioeconomicamente dos tomadores de serviços. Por isso, necessitavam do amparo dos direitos trabalhistas, ou ao menos, alguns deles. Daí, a razão para o surgimento da parassubordinação.

No Brasil, ainda que de forma principiante, a doutrina, abaixo representada por Amauri Mascaro, assim, conceitua essa modalidade de trabalho.

⁴ Conforme leciona Lorena Porto “a figura da parassubordinação foi definida pela primeira vez pelo artigo 2º, da Lei n. 741 de 1959. Essa lei delegava ao governo ao Governo a emanção de Decretos Legislativos específicos para assegurar uma disciplina econômica e normativa mínima e inderrogável a todos os trabalhadores pertencentes a uma mesma categoria.” (...) O artigo 2º da Lei determinava que essa disciplina deveria ser emanada pelo Governo para todas as categorias abrangidas por contratos coletivos que regulamentavam as relações de emprego, as relações de associação agrária, de locação a cultivador direto e as “relações de colaboração que se concretizem em prestação de obra continuada e coordenada” (PORTO, 2009, p.118/119)

O trabalho parassubordinado é uma categoria intermediária entre autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das modalidades tradicionais, entre as quais se situa, como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação. Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assimiláveis ao trabalho subordinado. (MASCARO, 1997, p.319)

Para Pedro Proscurcin, por sua vez, assim dispõe.

A doutrina italiana refere-se ao trabalho parassubordinado como uma espécie intermediária entre o trabalho autônomo e o subordinado. Algo que não estaria em nenhuma das duas modalidades. Pode ser uma prestação continuada e prevalentemente pessoal, mas sem subordinação convencional. Poderiam estar nesse âmbito a representação comercial. As atividades, as atividades dos segurados liberais, os sócios das cooperativas de trabalho e trabalhadores autônomos eventualmente assimiláveis à subordinação. (PROSCURCIN, 2001, p.92)

Assim, com a alteração do artigo 409, parágrafo 3º, do CPC Italiano e a consequente positivação da parassubordinação incumbiu a doutrina o dever de identificar as características dessa nova modalidade de trabalho.

Essa tarefa se mostrou de difícil realização, na medida em que se buscava, na verdade, era identificar os pontos próximos e ao mesmo tempo distantes do trabalho autônomo e subordinado.

A esse respeito, importante mencionar o estudo realizado por Otávio Pinto e Silva que reunindo o entendimento de diversos autores italianos e explanando o âmago do artigo 409, parágrafo 3º, do CPC italiano, aponta como elementos essenciais do trabalho parassubordinado a continuidade da relação, a natureza preponderantemente pessoal da prestação e, especialmente, a existência de uma colaboração ou ligação funcional entre a atividade do prestador de serviços e aquela de seu tomador. (SILVA, 2004, p.105)

Em síntese, a parassubordinação ficou conhecida como colaboração continuada e coordenada e ganhou como abreviatura a expressão “co.co.co”.

Passando-se para análise de cada um dos requisitos essenciais para a configuração da parassubordinação o da continuidade é entendido como atividade desenvolvida de forma não meramente ocasional, não sendo compreendida em sentido cronológico, podendo, inclusive, ser prestação de curta duração. (ALVES, 2005, p. 88). Em outras palavras é entendida como não eventualidade e reiteração no tempo.

Por seu turno, o requisito da prevalência pessoal está associado à exigência de prestar, por meio de pessoa física, o trabalho pessoalmente, embora haja registro na jurisprudência italiana a validade desse requisito ainda que no contrato se revele pequeno empreendedor valendo-se de auxílio de colaboradores. (ALVES, 2004, p. 90)

Dentre esses elementos caracterizadores para o trabalho parasubordinado o que traz maior dificuldade de ser compreendido e identificado é a coordenação, “a qual constitui o cerne, a pedra de toque da parassubordinação, diferenciando-a da subordinação, caracterizando pela heterodeterminação da prestação laborativa.” (PORTO, 2009, p.121)

A coordenação é a sujeição do trabalhador sem que haja a subordinação em seu sentido clássico. É a atividade de coordenar sem subordinar. É o meio entre a autonomia e a subordinação e, portanto, a distinção entre o trabalho subordinado e parasubordinado.⁵

Assim, o que distingue o trabalhador parasubordinado do subordinado é o grau do poder diretivo, como bem explicado por Porto.

[...] a distinção entre as duas hipóteses – subordinação e parassubordinação – se baseia na intensidade do poder diretivo do tomador. Quando este é mais intenso e constante, determinando em detalhes o conteúdo da prestação (além de aspectos relativos ao tempo e lugar em que esta ocorre) está-se diante da subordinação; quando o poder diretivo é menos intenso, expressando-se por meio de instruções mais genéricas, configura-se a parassubordinação. Assim, a plena diferenciação entre os dois conceitos somente é possível caso se adote uma concepção mais restrita de subordinação, que a identifique com a heterodireção patronal forte e constante da prestação laborativa em seus diversos aspectos, o que corresponde à noção clássica ou tradicional do conceito. De fato, caso se adote uma aceção mais ampla e extensiva de subordinação, as duas figuras acabam se confundindo (PORTO, 2012, p. 608).

Não se pode deixar de mencionar como requisito para a configuração da parassubordinação, ainda, que não haja dispositivo expresso nesse sentido, a fraqueza do trabalhador parasubordinado em relação ao tomador dos seus serviços, que como visto foi essa uma das razões para criação desse instituto.

⁵ Porto, em seu livro de A Subordinação No contrato de Trabalho, menciona exemplos de trabalhadores parasubordinados como sendo aqueles contratados pelas empresas para transportar os seus produtos, os que exercem profissões intelectuais (médico, paramédicos, professores, jornalistas, advogados, biólogos) os motociclistas, os telefonistas, operadores de telemarketing, dentre outros. (PORTO, 2009, p. 121).

Conclui-se, dessa forma, que para ser o trabalhador enquadrado como parassubordinado deve cumular na prestação de serviços os requisitos estabelecidos, até então, pela inovação trazida na reforma do código civil italiano em 1973.

Posteriormente, em 2003, o Decreto Legislativo, n. 276, conhecido como Decreto de Biagi, mencionando o artigo 409, n.3, do CPC normatizou, através do artigo 61, abaixo transcrito, o contrato de trabalho a projeto.

Mantida a disciplina para os agentes e representantes comerciais, as relações de colaboração coordenada e continuativa, prevalentemente pessoal, sem vínculo de subordinação, de que trata o art. 409, n. 3, do código de processo civil, devem ser reconduzidas a um ou mais projetos específicos ou programas de trabalho ou fase destes determinados pelo comitente e geridos autonomamente pelos colaboradores em função do resultado, respeitada a coordenação com a organização do comitente e independentemente do tempo empregado para a execução da atividade laboral. (tradução livre)

Com a criação desse novo contrato, que ficou conhecido como “co.co.pro” (colaboração, coordenada, continuada a projeto), o trabalho parassubordinado para assim ser entendido e enquadrado deve necessariamente vincular a um “projeto”.

Entretanto, ficaram excluídos, por força do artigo 1º, parágrafo 2º e artigo 61 do DL n.º 276/03, da nova disciplina - “co.co.pro” - uma série de hipóteses em que não se exige para contratação de um trabalhador parassubordinado a vinculação a um projeto.⁶

Constata-se que não há no referido decreto uma definição ou limitação precisa do que se entende por projeto, o que possibilita o enquadramento das inúmeras atividades a ser desenvolvidas.

Além disso, não há vedação para que o contrato a projeto seja renovado por diversas vezes o que torna possível a o prolongamento da fraude.

A esse respeito, Lorena Porto registra a diferença do “co.co.co” e “co.co.pro” .

Na essência, a diferença entre a “co.co.co” e “co.co.pro” é que nessa ultima o tomador de serviços deve especificar “o projeto” em que o trabalhador ira atuar.

⁶ São eles, os agentes de comércio, os profissionais intelectuais que exigem para o seu exercício registro prévio nas entidades profissionais, os componentes dos órgãos de administração e controle das sociedades, dos participantes do colegiado e comissões, dos colaboradores no âmbito do Comitê Olímpico, os trabalhadores aposentados por velhice e os colaboradores da Administração Pública.

Todavia, a noção de projeto é extremamente ampla, vaga e imprecisa, permitindo o enquadramento das mais diversas atividades e modalidades de execução. Além disso, não há no DL n. 276/2003 uma norma que proíba a renovação continuada do “co.co.pro”, o que possibilita a perpetuação dessa forma contratual precária, por meio de uma série de renovações encadeadas uma à outra, indefinidamente, inclusive em relação a projetos ou programas análogos. (Porto, 2012, p. 607)

Constata-se que a criação da parassubordinação contribuiu para o retrocesso do conceito de subordinação. Ou seja, como forma de diferenciar a subordinação da parassubordinação foi necessário restringir o conceito daquela nos mesmos moldes em que se deu criação, qual seja, no trabalho desenvolvido dentro das fábricas com o controle total e direto do empregador, para que fosse possível diferenciá-la.

Assim, a restrição do conceito de subordinação resultou no fato de que os trabalhadores tradicionalmente enquadrados como empregados passaram a ser considerados parassubordinados, sendo assim, privados de alguns direitos e garantias.

3. PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO: conceito, origem e as suas dimensões.

Não se pretende esboçar, nesse artigo, estudo aprofundado da origem do princípio da vedação do retrocesso, mas, tão somente, dar o contorno superficial de seu nascimento, mesmo correndo o risco de abreviar por demais questão de tamanha complexidade, profundidade e importância.⁷

O princípio em questão tem sua origem no Direito Internacional dos Direitos Humanos, na formulação do princípio da progressividade e não retrocesso dos direitos humanos (REIS, 2012, p.35).

O primeiro documento internacional de Direitos Humanos, a Declaração de Direitos do Homem de 1948, estabeleceu que nenhuma de suas disposições poderia ser “[...] interpretada como reconhecimento a qualquer estado, grupo ou pessoa do direito de exercer qualquer atividade ou praticar qualquer ato destinado à destruição de quaisquer dos direitos e liberdades nela estabelecidas.”

⁷ Para um exame mais aprofundado e detalhado do tema, cf. o livro de REIS, Daniela Muradas. O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho, São Paulo: Ltr, 2010

Assim, houve nessa Declaração obstáculos para interpretação restritiva de preceitos e práticas de abolição dos direitos da pessoa humana. (REIS, 2012, p.35).

Contudo, foi com a aprovação em 1966 dos Pactos de Direitos Humanos que o princípio do não retrocesso ganhou novas adjacências, mormente no plano dos direitos econômicos, sociais e culturais.

Daniela Muradas com grande propriedade descreve o acolhimento do princípio do não retrocesso de forma expressiva no Pacto de 1966.⁸

Preceitua o art.2º, §1º, do pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais que *os Estados-partes no pacto comprometem-se a adotar medidas, tanto por esforço próprio como pela assistência e cooperação internacionais, principalmente nos planos econômico e técnico, até o máximo de seus recursos disponíveis, que visem a assegurar, progressivamente, por todos os meios apropriados, pleno exercício dos direitos reconhecidos no presente pacto, incluindo em particular, a adoção de medidas legislativas.*

Na mesma trilha proibiu a “restrição ou suspensão dos direitos humanos fundamentais reconhecidos ou vigentes em qualquer país em virtude de leis, convenções, regulamentos ou costumes, sob o pretexto de que o presente Pacto não os reconheça ou os reconheça em menor grau”, sendo o documento internacional complementar as práticas e normativas nacionais de promoção da pessoa humana.

Além disso, o Pacto expressamente acolheu o princípio do não regresso no campo interpretativo, à medida que estabeleceu, pelo seu art. 5º, a inviabilidade de as suas disposições serem interpretadas no sentido de reconhecer a prática de atos atentários aos direitos ou liberdades eles reconhecidos ou ainda de se lhes impor limitações mais amplas do que aquelas nelas previstas.” (REIS, 2012, p.36)

Não diferente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) que tem por objetivos, dentre outros, a promoção dos princípios fundamentais e direitos, o aumento da abrangência e da eficácia da proteção social, assim como na fixação de condições mínimas de trabalho aplicáveis a todos os trabalhadores, também positivou, através de sua Constituição o princípio da vedação do retrocesso.

⁸ Assim como no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais a vedação ao retrocesso foi ainda reiterado nos diplomas internacionais de proteção aos direitos humanos do Teerã de 1968, Viena de 1993, na Convenção contra tortura, assim como na Convenção Americana de Direitos Humanos. (REIS, 2012, p.38).

Destaque-se que tanto pelo *Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*, de 1966, quanto pelo apelidado *Protocolo de São Salvador*, em vigor desde 1999 (Decreto n. 3.321/99), o Brasil se comprometeu a implementar, progressivamente e com o máximo de seus recursos disponíveis, os direitos ligados à igualdade.

Com efeito, assim dispõe o artigo 19, VIII, da Constituição da OIT, que veda expressamente a adoção de uma convenção ou recomendação em retrocesso à proteção do trabalhador no plano nacional.

Em caso algum, a doção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-Membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação.

Contornada a origem, ainda que de forma superficial, passa-se para o entendimento dado pela doutrina, aqui representado pela especialista no assunto Daniela Muradas.

O princípio da vedação do retrocesso social enuncia serem insusceptíveis de rebaixamento os níveis sócias já alcançados e protegidos pela ordem jurídica, seja por meio de norma supervenientes, seja por intermédio de interpretação restritiva. (REIS, 2012, p.35)

Não conceituando de forma distinta, Ana Paula Barcellos afirma que

[a] vedação do retrocesso social é a possibilidade de invalidação da revogação de normas que, regulamentando o princípio, concedam ou ampliem direitos fundamentais, sem que a revogação em questão seja acompanhada de uma política substitutiva equivalente. (BARCELLOS, 2002, p. 69)

No mesmo diapasão, J.J Canotilho, ao mencionar sobre o princípio da vedação do retrocesso, assim o faz.

O núcleo essencial dos direitos sociais já realizado e efetivado através de medidas legislativas deve considera-se constitucionalmente garantido, sendo inconstitucionais quaisquer medidas estaduais que, sem a criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam na pratica numa anulação “revogação” ou “aniquilação pura e simples desse núcleo essencial. A liberdade do legislador tem como limite o núcleo já realizado. (CANOTILHO, 1983, p.539)

Destarte, o princípio da vedação do retrocesso, em linhas gerais, consiste na impossibilidade de reduzir os direitos sociais sem que haja medidas compensatórias, assegurando, dessa forma, a dignidade não só do trabalhador como de toda e qualquer pessoa.

A vedação do retrocesso é delineada pela soma do princípio da norma mais favorável com o princípio da progressividade dos direitos econômicos, sociais e culturais.

Embora diretamente relacionados ambos os princípios não se confundem e possuem funções distintas na produção legislativa, na medida em que o princípio da norma mais favorável atua “na preservação dos padrões sociais já assegurados pelo andamento jurídico estatal”. (REIS, 2010, p.21)

O princípio em comento, de origem trabalhista, dispõe, em última análise, na criação, interpretação e aplicação de normas que aumentam o patamar mínimo civilizatório justarabalista. Com isso, esse princípio cumpre ou deveria cumprir o processo de estimulação na produção de normas que elevam as condições sócias dos trabalhadores.

Em contrapartida, o princípio da progressividade dos direitos sociais, oriundo do Direito Internacional dos Direitos Humanos, “enuncia o compromisso internacional dos Estados promoverem, no máximo de seus recursos disponíveis, a proteção da pessoa humana em sua dimensão econômica, social e cultural”. (REIS, 2010, p.21)

É dessa noção de progressividade, que se extrai a vedação do retrocesso, como um vetor dinâmico e unidirecional positivo, que impede a redução do patamar de tutela já conferido à pessoa humana.(BONNA, 2008, p.60)

Com grande propriedade, Daniela Murada Reis, em seu livro “O Princípio da Vedação do Retrocesso no Direito do Trabalho” conclui que os princípios em comento vinculam o Poder Legislativo e estabelecem obstáculo ao retrocesso sócio jurídico da classe trabalhadora.

Portanto, os princípios da norma mais favorável e da progressividade dos direitos humanos sociais vinculam o Poder Legislativo e estabelecem obstáculo intransponível ao retrocesso sociojurídico do trabalhador. Por aplicação desses princípios se reconhece que “no Estado Democrático de Direito a lei passa a ser, privilegiadamente, um instrumento de ação concreta do Estado, tendo como método assecuratório de sua efetividade a promoção de determinadas ações pretendidas pela ordem jurídica”. (REIS, 2010, p.21)

Assim, observa-se que o princípio do *non retrocesso*, aplicável ao Direito do Trabalho, apresenta dimensões distintas podendo ser estático, na medida em que garante, ou ao menos supõe, a efetividade dos direitos sociais já normatizados pelo ordenamento, e dinâmico quando se refere à impossibilidade de modificação do direito social já garantido. (REIS, 2012 fls.35)

Nesse sentido, o ministro Washington Peluso, mencionando sobre a dinamicidade do princípio da vedação do retrocesso assim leciona.

Para melhor situarmos o seu tratamento como tal, recorremos à sua conceituação científica, quando as teorias a respeito o apresentam fundamentado no sentido dinâmico de modificação do *status quo*, na direção de configurações diferentes das atuais. A partir desse ponto, faz-se necessária a diferença entre o seu conceito e o de 'crescimento', podendo ambos incluir-se, sem, qualquer confusão, na ideia de 'progresso'. O dado referencial, 'diferenciador', pode ser tomado, portanto, como ideia de 'equilíbrio', a ele prendendo-se a de 'desequilíbrio'. No 'crescimento', tem-se o 'equilíbrio' das relações entre os componentes do todo, podendo haver o seu aumento quantitativo qualitativo, porém mantidas as proporções dessas relações. No 'desenvolvimento', rompe-se tal 'equilíbrio', dá-se o 'desequilíbrio', modificam-se as proporções no sentido positivo. Se tal verificasse no sentido negativo, teríamos o retrocesso, a recessão, embora também como forma de 'desequilíbrio', pois igualmente rompida com status quo ante. (SOUZA, 1999, p.404)

Por fim, imperioso mencionar, ainda, que o não retrocesso e o progresso estão associados de maneira indissolúvel ao princípio da proteção do trabalhador, a base do Direito do Trabalho.

De igual sentido, leciona Daniela Muradas Reis.

O progresso e não retrocesso social ainda relaciona-se ao princípio da proteção ao trabalhador, pedra angular do Direito do Trabalho. O princípio da proteção ao trabalhador, como se sabe, grava a originalidade do justtrabalhismo enunciando o seu sentido teleológico. Com lastro na dignidade da pessoa humana e no valor ínsito ao trabalho do homem, o princípio tutelar enuncia ser a missão deste ramo jurídico a proteção do trabalhador, com a retificação jurídica da desigualdade socioeconômica inerente à relação entre capital e trabalho.

O sentido tuitivo, em uma perspectiva dinâmica, se relaciona à idéia de ampliação e aperfeiçoamento de institutos e normas trabalhistas. Assim, afiança-se o compromisso da ordem jurídica promover, quantitativamente e qualitativamente, o avanço das condições de pactuação da força de trabalho, bem como a garantia de que não serão estabelecidos recuos na situação sociojurídica dos trabalhadores. (REIS, 2012, p.20)

Assim, é por meio do princípio da vedação ao retrocesso que se preserva os direitos sociais, dentre eles o direito do trabalho, de medidas de caráter retrocessivo.

4 - O PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO COMO EMPECILHO PARA A ADOÇÃO DA PARASSUBORDINAÇÃO

No Brasil a relação de emprego, espécie do gênero relação de trabalho, se caracteriza pela concomitância dos requisitos extraídos dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do

Trabalho (CLT): trabalho prestado com personalidade, por pessoa física, onerosidade, não eventualidade e sob subordinação jurídica do empregador.

Outras relações de trabalho podem apresentar um ou mais desses elementos, mas, somente, a reunião de todos eles é que configura a relação empregatícia e garante ao empregado à proteção da tutela trabalhista.

O Direito do Trabalho no Brasil se edificou com base na relação de emprego, por meio da criação de normas protetoras de ordem pública que regem a relação jurídica estabelecida entre o empregado e o empregador.

Nesse sentido, a Constituição da República, a Consolidação das Leis do Trabalho, e outras diversas leis específicas foram criadas visando ao trabalho do empregado, inclusive, criando patamares mínimos, enquanto o trabalho autônomo é gerido pelas modalidades contratuais existente no Código Civil.

Assim, a relação do trabalhador é dividida basicamente na relação de emprego, marcada especialmente pela subordinação jurídica e na relação de trabalho autônomo em que o trabalhador assume os riscos de sua atividade que a direciona sem interferência por parte do tomador.

O divisor de águas entre essas duas modalidades e que garante o acesso a todos os direitos assegurados ao empregado é a subordinação.

Como visto a subordinação, nas últimas décadas, evoluiu assim como a relação de trabalho. As mudanças na organização produtiva e o avanço tecnológico tornou a prestação de trabalho muito mais autônoma, na medida em que o controle tornou-se menos rígido em razão da maior autonomia concedida ao empregado. Em suma “[o] controle do empregado não desaparece, mas o seu objeto se modifica”. (PORTO, 2009, p.92)

Diante dessa evolução do conceito de subordinação em que a heterodireção patronal forte e constante (subordinação clássica) torna-se estrategicamente mais leve e camuflada é

que surge a dificuldade de identificar e definir os elementos caracterizadores da relação de emprego. É a chamada “zona grise”, zona cinzenta.

Exatamente nesse ponto em que há dificuldade de identificar, por manobra do capitalismo, os requisitos da relação de emprego e que se encontra um vazio entre essa relação e o trabalho autônomo é que se deve expandir o conceito de subordinação para que assim o Direito do Trabalho cumpra suas finalidades e objetivos.

É no sentido contrário ao da lógica da inclusão progressiva do Direito do Trabalho que surge a parassubordinação. Ou melhor, “*para considerar parassubordinado um certo tipo de trabalhador, o Direito teve de dar marcha ré na tendência ampliativa do conceito de subordinação, que lhe permitira, pouco a pouco, aumentar o leque dos protegidos.*” (VIANA, 2011, p.31)

A parassubordinação, apesar de a sua ideia originária ter sido “*proteger pelo menos um pouco os de que outro modo nada teriam*”, (VIANA, 2011, p.25) o que ocorreu e ocorre na prática é a contratação de verdadeiros empregados como trabalhadores parassubordinados o que significa dizer trabalhadores com menos direitos, trabalhadores desamparados.

O entendimento majoritário quanto aos direitos aplicáveis a essa nova forma de contratação,⁹ sendo consagrado pela jurisprudência italiana, inclusive pela Corte Constitucional, é de que “a esses trabalhadores aplicam-se apenas os direitos expressamente previstos na lei e em eventuais contratos coletivos”, sendo os demais aspectos disciplinados pelas normas previstas para o trabalho autônomo. (PORTO, 2009, p.127)

A citada autora em seu artigo “A Parassubordinação: Proteção ou Discriminação” ao elencar de maneira detalhada os direitos aplicáveis e não aplicáveis aos trabalhadores parassubordinados, conclui, não de forma surpreendente, ser um conjunto bastante modesto,

⁹ A corrente minoritária defende, através da analogia a aplicação de outros direitos, além dos previstos nas normas jurídicas, como o princípio da suficiência da remuneração. Contudo, para a própria vertente que defende a extensão aos parassubordinados dos direitos aplicáveis aos empregados há a impossibilidade de se estender analogicamente todas as normas criadas para o trabalho subordinado. Assim, por mais que a corrente minoritária viesse a ganhar maior relevo e o seu entendimento fosse aplicado ao caso concreto, jamais os parassubordinados estariam abrangidos por todos os direitos garantidos aos empregados.

sendo muito inferior quantitativa e qualitativamente, àquele previsto para os empregados. (Porto, 2012, p. 609)

Não se pode deixar, nesse ponto, de listar as tutelas que alcançam e as que não alcançam os trabalhadores parassubordinados, no intuito de se demonstrar o esvaziamento do direito ocorrido com o nascimento dessa nova forma de contratação.

Aos parassubordinados se aplicam os seguintes direitos: as normas do processo do trabalho; a disciplina especial sobre os juros e correção monetária dos créditos trabalhistas; a disciplina das renúncias e transações; do regime fiscal do trabalho subordinado; cobertura previdenciária trabalhista e da maternidade e os auxílios familiares; o seguro obrigatório contra os acidentes do trabalho e as doenças profissionais; o reconhecimento da liberdade sindical e o direito de greve. (Porto, 2012, p. 609)

Em contrapartida, esses trabalhadores não são contemplados com inúmeros direitos, sendo alguns deles, o direito a uma remuneração suficiente; a correção monetária e juros, após a abertura do procedimento da execução concursal; a teoria trabalhista das nulidades que assegura ao trabalhador a percepção de todos os direitos relativos ao período que prestou serviços, anteriormente a invalidação do contrato; o impedimento do curso do prazo prescricional durante a vigência da relação do trabalho; os privilégios previstos aos créditos do empregado sobre os bens do empregador; o seguro desemprego; a tutela da atividade sindical nos locais de trabalho; proteção contra dispensa imotivada; não contabilização do número mínimo de trabalhadores de uma empresa para a aplicação da tutela real, que prevê a reintegração do obreiro dispensado imotivadamente. (Porto, 2012, p. 610)

Assim, é inconteste ser o conjunto de direitos aplicáveis aos parassubordinados, pelo ordenamento jurídico italiano, muito inferior aos direitos garantidos aos empregados daquele país.

Na prática o custo de um trabalhador parassubordinado é bem inferior ao custo de um empregado, o que por isso torna essa modalidade de contratação muito mais atraente aos olhos do capitalismo e em contrapartida distante ao Direito do Trabalho.

No Brasil, assim como na Itália, a parassubordinação seria *“esconder mais uma tentativa de precarização das relações de trabalho, atirando milhares de pessoas física para fora do círculo protetivo clássico do Direito do Trabalho.”* (RENAULT, 2011, p.49)

A introdução no ordenamento jurídico brasileiro da parassubordinação violaria, sem dúvida, o princípio da vedação do retrocesso e consequentemente a Constituição da República.

O princípio da proibição do retrocesso, consagrado em nossa Constituição, ainda que de forma não expressa, encontra-se diretamente conectado ao próprio Estado Social e Democrático de Direito que tem como pilares a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (incisos III e IV do art. 1º da CR/88), bem como objetiva a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a erradicação da pobreza e da marginalização (incisos I e III do art. 3º da CR/88). (BONNA, 2008, p.60)

O princípio da progressividade, que como visto, delinea o princípio do não retrocesso está respaldado nos artigos 4º, II e 5º, II, ambos da Constituição, na medida em que o primeiro artigo estabelece a prevalência dos direitos humanos como princípio fundamental da República Federativa nas suas relações internacionais e o segundo estabelece que *“os direitos e garantias expresso nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.”* (REIS, 2012, p.39)

Resta, ainda, mais evidente a princípio da progressividade quando a Constituição em seu artigo 7º profere os direitos fundamentais dos trabalhadores, *“sem prejuízo de outros que visem à melhoria de sua condição social.”*

Assim, como bem concluiu Daniela Muras Reis *“a Constituição de 1988 assegurou a expansão das garantias originais deferidas à pessoa humana, na linha enunciada pelo princípio da progressividade dos direitos humanos”* (REIS, 2012, p.39)

A par disso, o princípio da vedação ao retrocesso¹⁰, também, resulta “*diretamente do princípio da maximização da eficácia de (todas) as normas de direitos fundamentais, contido no artigo 5º, parágrafo 1º, e que abrange também a maximização da proteção dos direitos fundamentais.*” (SARLET, 2005), além da inviabilidade de se proceder emenda constitucional que venha abolir direitos e garantias fundamentais individuais, conforme previsão do artigo 60, parágrafo 4º, da Constituição.

Aludindo essa questão, SARLET assim enuncia.

Por via de consequência, o artigo 5º, parágrafo 1º, da nossa Constituição, impõe a proteção efetiva dos direitos fundamentais não apenas contra a atuação do poder de reforma constitucional (em combinação com o artigo 60, que dispõe a respeito dos limites formais e materiais às emendas constitucionais), mas também contra o legislador ordinário e os demais órgãos estatais (já que medidas administrativas e decisões jurisdicionais também podem atentar contra a segurança jurídica e a proteção de confiança), que, portanto, além de estarem incumbidos de um dever permanente de desenvolvimento e concretização eficiente dos direitos fundamentais (inclusive e, no âmbito da temática versada, de modo particular os direitos sociais) não pode – em qualquer hipótese – suprimir pura e simplesmente ou restringir de modo a invadir o núcleo essencial do direito fundamental ou atentar, de outro modo, contra as exigências da proporcionalidade. (SARLET, 2005),

Conclui-se, assim, que sob todos os prismas que se analise o princípio da vedação ao retrocesso, os direitos sociais, dentre eles o direito do trabalho, estão preservados de medidas de caráter retrocessivo.

Em outras palavras, a adoção da parassubordinação no ordenamento jurídico brasileiro configuraria violação o princípio da vedação do retrocesso à própria Constituição da República que tem como fundamentos a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

¹⁰ “O STF lançou o primeiro pronunciamento sobre a matéria por meio do acórdão prolatado na ADI nº 2.065-0-DF, na qual se debatia a extinção do Conselho Nacional de Seguridade Social e dos Conselhos Estaduais e Municipais de Previdência Social. Não obstante o STF não tenha conhecido da ação, por maioria, por entender ter havido apenas ofensa reflexa à Constituição, destaca-se o voto do relator originário, Ministro Sepúlveda Pertence, que admitia a inconstitucionalidade de lei que simplesmente revogava lei anterior necessária à eficácia plena de norma constitucional e reconhecia uma vedação genérica ao retrocesso social. Outras decisões do STF trataram do tema da proibição de retrocesso social, como as ADIs nºs 3.105-8-DF e 3.128-7-DF, o MS nº 24.875-1-DF e, mais recentemente, a ADI nº 3.104-DF. O Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul também já analisou o tema na Apelação Cível nº 70004480182, que foi objeto do RE nº 617757 para o STJ. A matéria mereceu análise também pela 1ª Turma Recursal dos Juizados Especiais Federais da Seção Judiciária do Mato Grosso do Sul – Processo nº 2003.60.84.002458-7.” (FILETI, 2008)

CONCLUSÃO

Apesar do objetivo da parassubordinação ter sido incluir trabalhadores que estavam desamparados de qualquer tutela trabalhista, o resultado foi a restrição do conceito da subordinação o que desencadeou na caracterização de verdadeiros empregados como trabalhadores parassubordinados que possuem rol de direitos consideravelmente inferior aos direitos tutelados pelo empregado. Assim, a experiência italiana nos fornece fortes elementos para justificar a não inserção da parassubordinação no Brasil, com respeito à própria Constituição que consagra o princípio da vedação do retrocesso e valorizar o trabalho, como meio essencial à realização da dignidade da pessoa humana e à busca de maior justiça social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES**, Amauri César. **Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista**. São Paulo: Ltr. 2004.
- BARCELLOS**, Ana Paula de. A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana. Rio de Janeiro:Renovar,2002.
- BARROS**, Alice Monteiro de, Curso de Direito do Trabalho, 8ª ed., São Paulo, LTr, 2012.
- BARROS**, Juliana Augusta Medeiros de. **O trabalho parassubordinado e o at.7º, caput, da Constituição Federal de 1988**. Parassubordinação: em homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana/ Luiz Otávio Linhares Renault ... [et al.] – São Paulo: Ltr, 2011. p. 131-144
- BONNA**. Aline Paula. **A vedação do retrocesso social como limite à flexibilização das normas trabalhistas brasileiras**. 2008. Disponível em http://www.trt3.br/http://www.biblioteca.pucpr.br/tede/tde_arquivos/1/TDE-2006-01-12T063125Z-270/Publico/Ana%20Carine%20Direito.pdf[jus.br/escola/download/revista/rev_77/Aline_Bonna.pdf](http://www.biblioteca.pucpr.br/tede/tde_arquivos/1/TDE-2006-01-12T063125Z-270/Publico/Ana%20Carine%20Direito.pdf), acesso em 01/05/2012.
- DELGADO**, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo, LTr, 2009.
- NASCIMENTO**, Amauri Mascaro. **Curso do Direito do Trabalho: Historia e Teoria Geral. Relações Individuais e Coletivas do Trabalho**.14ª Ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação:aparência x essência. Parassubordinação: em homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana/ Luiz Otávio Linhares Renault ... [et al.] – São Paulo: Ltr, 2011. p. 213-238

PORTO, Lorena Vasconcelos. A Parassubordinação:proteção ou discriminação. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; FABIANO, Isabela Márcia de Alcântara; FATTINI, Fernanda Carolina; BENEVIDES, Sara Costa. (Org.). (Org.). O que há de novo em Direito do Trabalho.. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2012, v. 1, p. 605-615

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

PROSCURCIN, Pedro. O trabalho na reestruturação produtiva: análise jurídica dos impactos no posto de trabalho. São Paulo: Ltr. 2001.

REIS, Daniela Muradas. Influxos legais, jurisprudenciais e o princípio da vedação do retrocesso social. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; FABIANO, Isabela Márcia de Alcântara; FATTINI, Fernanda Carolina; BENEVIDES, Sara Costa. (Org.). (Org.). O que há de novo em Direito do Trabalho. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 2012, v. 1, p. 25-42.

REIS, Daniela Muradas. O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho. São Paulo: Ltr, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia do direito fundamental à segurança jurídica: dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais e proibição de retrocesso social no direito constitucional brasileiro. 2005. Disponível em http://www.mundojuridico.adv.br/sis_artigos/artigos.asp?codigo=54, acesso 01/05/2012

SILVA, Otávio Pinto e. Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Emprego. São Paulo: Ltr. 2004.

SOUZA, Washington Peluso Albino de. Primeiras linhas de direito econômico. São Paulo: Ltr, 1999.

VIANA, Márcio Túlio. Trabalhadores parassubordinados:deslizando para fora do Direito. Parassubordinação: em homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana/ Luiz Otávio Linhares Renault ... [et al.] – São Paulo: Ltr, 2011. p. 23-32