

A PARASSUBORDINAÇÃO NA ESPANHA¹

QUASI SUBORDINATION IN SPAIN

Flávio Alexandre Luciano de Azevedo²

RESUMO

Os processos produtivos modernos têm sofrido grandes alterações que influenciam diretamente as relações trabalhistas. Além disso, o desenvolvimento das máquinas possibilita a produção com cada vez menos empregados. Tudo isso gerou o que se chama de crise do direito do trabalho, ocorrida na Europa a partir da década de 1980. A principal tentativa de solucionar a crise do direito do trabalho é a flexibilização, buscando reduzir o custo da mão-de-obra. Nesse contexto, surge a parassubordinação, para enquadrar trabalhadores supostamente autônomos, mas que possuem algumas características dos trabalhadores subordinados. A lei brasileira não prevê o instituto da parassubordinação, motivo pelo qual foi necessário realizar um estudo de direito comparado de um País que, ao mesmo tempo, tivesse uma legislação trabalhista similar à brasileira e que contemplasse em seu ordenamento a parassubordinação. Por isso, foi escolhida a legislação espanhola. Este trabalho consiste em um estudo dos trabalhadores parassubordinados na Espanha, denominados *trabajadores autónomos económicamente dependientes* na Ley 20/2007 – *Estatuto del Trabajo Autónomo*. O enfoque foi dado nos contornos da nova espécie de trabalhador, procurando analisar se há ou não efetivas diferenças entre estes e os subordinados, pois somente isto justificaria a sua previsão legal; e nas diferenças existentes entre os direitos decorrentes da relação de trabalho subordinada e parassubordinada. Como alternativa possível à parassubordinação, foi analisada a ampliação do conceito de subordinação como pressuposto da relação de emprego. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica, bem como a análise de algumas decisões da jurisprudência brasileira acerca dos contornos da subordinação.

Palavras-chave: Subordinação. Parassubordinação. Flexibilização.

¹ Artigo apresentado ao Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal de Sergipe como parte do processo de avaliação da disciplina Metodologia do Ensino e Pesquisa em Direito.

² Aluno do mestrado em Direito da Universidade Federal de Sergipe. Auditor-fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego.

ABSTRACT

The modern productive processes have been suffer changes which influence directly the labor relations. Furthermore, the development of machines allows production with fewer employees. All of this generate what we call labor law crisis, occurred in Europe from the 1980's. The main attempt to resolve the labor law crisis is the flexibilization of labor legislation, seeking to reduce the cost of hand labor. In this context, comes quasi subordination, to frame workers who supposedly are autonomous, but has some characteristics of the employees. Brazilian law does not provide quasi subordination, that's why was necessary to make a comparative law study of a country that, at the same time, had a labor law similar to brazilian one and provided quasi subordination on its legal system. That's why Spain was chosen. This paper is about a study of quasi subordination's workers in Spain, calls *trabajadores autónomos económicamente dependientes* in Ley 20/2007 – *Estatuto del Trabajo Autónomo*. The focus will be in the contour of the new sort of worker, looking for analysis if there are real differences between them and the subordinates, because only this would justify a legal provision, and the differences between rights arising from subordinate and quasi subordination labor relationship. As possible way instead quasi subordination, the expansion of subordination concept was analyzed as assumption of employment relationship. The methodology used was bibliographic research, as well as analyses of some decisions of brazilian courts meaning about contour of subordination.

Key words: Subordination. Quasi subordination. Flexibilization.

1 Introdução

Com as mudanças nos processos produtivos modernos, o que se produzia de maneira centralizada nas fábricas a partir da revolução industrial, hoje se produz de maneira descentralizada (SILVA, 2005, p. 231), pulverizada até. A globalização tem destruído distâncias por meio da utilização de novas tecnologias, seja no que diz respeito à comunicação, transmissão de dados, seja no transporte e venda de mercadorias.

Tudo isso, aliado ao fato da evolução das máquinas possibilitarem a produção com cada vez menos empregados, gerou o que se chama de crise do direito do trabalho, ocorrida na Europa a partir da década de 1980 (DELGADO, 2011, p. 98). A fase da crise do direito do trabalho se caracteriza pela desregulamentação e flexibilização do direito do trabalho, o que inclui a redução do âmbito de aplicação, pelo surgimento de novas formas de prestação de trabalho menos protegidas do que a relação de emprego.

A pulverização da produção deu uma nova roupagem também à relação entre empregadores e trabalhadores, especialmente no que diz respeito à transmissão de ordens relativas ao controle da atividade de trabalho. Essa modificação reconfigurou o poder diretivo do empregador e conseqüentemente, a subordinação, que é a contraface deste.

Com a modificação da subordinação, pressuposto maior da distinção entre trabalhadores autônomos e empregados, surgiu na Itália (SILVA, 2004, p. 102) a noção de parassubordinação, que é um meio caminho entre a subordinação e a autonomia. Segundo essa ideia, os trabalhadores parassubordinados são aqueles que não são autônomos *stricto sensu* nem tampouco são subordinados o suficiente para que se configure a relação de emprego e, além disso, têm maior parte de sua remuneração percebida de um tomador de serviços só, o que resulta em sua dependência econômica em relação a este.

Vizuet (2012, p. 22) expõe as modificações nos modos de produção ocorridas com a globalização e entende que o fato da atividade produtiva da empresa passar a ser descentralizada, sem necessidade da presença do trabalhador enseja a ausência de subordinação. A autora coloca ainda que hoje existe um sistema mais flexível de organização, em que o controle é exercido sobre o produto final, mas, ao que parece, para ela, este controle não é suficiente para que seja considerado subordinado o trabalhador.

Diferentemente de Vizuet, entendo que mesmo com a descentralização produtiva e a falta de controles rígidos de horários, é justamente o controle sobre o produto final que enseja o reconhecimento de subordinação, posto que, juntamente com a remuneração do trabalhador

por unidade de obra, permite que o empregador não precise exercer controle direto sobre o trabalhador. O poder diretivo do empregador é internalizado pelo próprio trabalhador.

A parassubordinação foi introduzida no direito espanhol pela Lei 20/2007 – *Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo*, LETA (VIZUETE, 2012, p. 34). Esta lei pretendeu estabelecer alguns aspectos relativos aos trabalhadores autônomos *stricto sensu* e regular a configuração e os direitos dos trabalhadores parassubordinados espanhóis, denominados *trabajadores autónomos económicamente dependientes*.

A ideia inicial na previsão legal do Trabalhador parassubordinado é a de incluir ditos trabalhadores em algum tipo de proteção trabalhista, em um grau maior do que o de proteção dos autônomos *stricto sensu*, porém em um grau menor de proteção do que os dos trabalhadores subordinados. Portanto, a previsão do trabalhador parassubordinado seria um fator de aumento do âmbito de aplicação da tutela da legislação trabalhista (SILVA, 2005, p. 232), por incluir nela certo tipo de trabalhador, que, sem a existência da parassubordinação, seria considerado autônomo *stricto sensu*, com grau de proteção menor.

Em outra linha de entendimento, defende-se que a previsão da parassubordinação é um fator de redução do âmbito de aplicação da proteção trabalhista, pois os trabalhadores que se enquadram na nova figura seriam considerados empregados caso o conceito de subordinação fosse reconfigurado para se adaptar à realidade do processo produtivo moderno (MAIOR, 2011, p. 60). Essa linha de entendimento depende do reconhecimento de que o poder diretivo do empregador se encontra nas relações de trabalho modernas, ainda que diferido, pulverizado, exercido por meios diferentes da ordem direta e da concentração do trabalhador num estabelecimento da empresa, cumprindo horários fixos (ALMEIDA, 2012, p. 318).

Além disso, essa linha de entendimento é no sentido de reconhecer que a hipossuficiência, característica do trabalhador subordinado, é observada também no trabalhador parassubordinado e que, por isso, não há motivo para que a proteção da legislação trabalhista lhe seja aplicada em grau menor (PORTO, 2009, p. 106). Relembre-se que a hipossuficiência está na raiz do surgimento do direito do trabalho a partir do reconhecimento da necessidade da intervenção do Estado nas relações privadas a fim de proteger a parte mais fraca da relação de emprego.

Nessa perspectiva, pretende-se analisar se restou demonstrado o alegado aumento da aplicação da proteção trabalhista com a previsão legal do trabalhador parassubordinado na legislação trabalhista espanhola. Ou, pelo contrário, se as relações dos trabalhadores parassubordinados com os tomadores de serviço possuem os contornos do poder diretivo do

empregador que justifiquem o reconhecimento da subordinação e, portanto, da proteção trabalhista integral garantida aos empregados.

No Brasil, não há a previsão legal do instituto da parassubordinação. Há, porém, alguns doutrinadores que defendem a sua aplicação (ROBORTELLA, 2012, p. 275), o que nos motivou a pesquisar os efeitos da previsão legal do trabalhador parassubordinado na Espanha, a fim de verificar se houve aumento da aplicação da proteção trabalhista, para contribuir na discussão sobre a configuração da relação de emprego no Brasil e sobre a conveniência ou não de prever o trabalhador parassubordinado na legislação trabalhista brasileira.

Para isso, pretende-se analisar a existência do aspecto da hipossuficiência do trabalhador e do poder diretivo do empregador nas relações de trabalho parassubordinadas, utilizando-se como paradigma o *trabajador autónomo económicamente dependiente* previsto no direito espanhol, a fim de verificar se há motivo para a previsão de uma legislação com um grau de proteção menor aos trabalhadores parassubordinados do que aos trabalhadores subordinados. Paralelamente, analisar-se-á algumas decisões judiciais brasileiras que tratam sobre os contornos da subordinação e da parassubordinação no processo produtivo moderno.

2 A configuração da parassubordinação no direito espanhol

A figura do trabalhador autônomo economicamente dependente está prevista no artigo 1.1 da LETA, in verbis:

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

1. Se considera trabajador autónomo económicamente dependiente la persona física que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para un cliente del que percibe, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales y en el que concurren las restantes condiciones establecidas en el artículo 11 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

Os contornos gerais da figura do trabalhador autônomo economicamente dependente são, portanto, a prestação pessoal de serviços por trabalhador autônomo, mas que depende economicamente de um cliente, pelo fato de pelo menos setenta e cinco por cento de sua remuneração ser proveniente de sua relação com este.

Para Vizuet (2012, p. 30) a forma de prestação de trabalho dos trabalhadores autônomos dependentes economicamente se constitui predominantemente de elementos do trabalho autônomo, mas também por elementos do trabalho subordinado. Estes trabalhadores estão, portanto, a meio caminho entre a autonomia e a subordinação. A autora esclarece ainda

que passará a se referir aos *trabajadores autónomos dependientes económicamente* por TRADE's. O mesmo termo será usado neste trabalho para se referir a esta espécie de trabalhador.

A dependência econômica, necessariamente existente pelo fato de que, ao menos 75% dos rendimentos do TRADE são percebidos de um único cliente, os diferencia dos trabalhadores autônomos *stricto sensu* ao mesmo tempo que os coloca em uma situação de necessidade de proteção similar aos trabalhadores assalariados (VIZUETE, 2012, p. 43). A questão que aqui necessariamente se coloca é se há razão para que a proteção trabalhista do TRADE seja aplicada em um grau inferior à do trabalhador assalariado.

Vizuetete (2012, p. 46) comenta que não é necessário qualquer lapso de tempo para efeito de configurar a dependência econômica a partir da porcentagem mínima de remuneração do trabalhador recebida do cliente. Cita a autora o artigo 5.2 do RD 197/2009, decreto real que surgiu na tentativa de regulamentar os aspectos de delimitação do TRADE, no sentido de que no contrato deverá ser incluída uma declaração do TRADE de que as condições pactuadas no contrato representam pelo menos 75% de sua remuneração.

A autora chama a atenção para a evidente possibilidade de fraude na configuração do contrato de trabalho do TRADE, dizendo:

Es claro que si un trabajador autónomo recibe el 100% de sus ingresos de un solo cliente, más que de trabajador autónomo o de TRADE estamos hablando de un trabajador asalariado encubierto. Sin embargo, con la Ley en la mano estamos ante un trabajador autónomo dependiente, pues tanto la LETA como el RD 197/2009 al utilizar la expresión << al menos el 75%...>> están dando cabida a que ese nivel de ingresos que se recibe de un solo cliente sea mucho mayor, con lo que esa dependencia económica se aproxima peligrosamente a la laboralización del vínculo contractual que les une. (VIZUETE, 2012, p. 47).

Vizuetete (2012, p. 50) divide os requisitos para a configuração do TRADE em dois grupos: os necessários para configurar o trabalhador como autônomo e os necessários para configurar sua dependência econômica. Para ser caracterizado como trabalhador autônomo, a LETA, em seu artigo 11.2.c estabelece a necessidade do trabalhador ser detentor dos meios materiais necessários para o exercício da atividade. A autora (2012, p. 51) adverte ainda que este requisito não pode ser analisado em abstrato, mas deve-se levar em consideração a atividade econômica desenvolvida, bem como os meios necessários para o seu desenvolvimento. Conclui ainda a autora que a propriedade de meios é um elemento importante para diferenciar o TRADE do trabalhador assalariado.

Outro requisito para a configuração da condição de autônomo do TRADE é o previsto no artigo 11.2.d da LETA, onde se estabelece a necessidade do TRADE ter critérios organizativos próprios, sem prejuízo das indicações técnicas que receba de seu cliente. A

autora adverte a esse respeito: “Sin embargo, el problema que este requisito plantea es el de dilucidar dónde se sitúa la línea que separa las indicaciones técnicas de las órdenes e instrucciones que el trabajador puede recibir en el desarrollo de su prestación.” (VIZUETE, 2012, p. 52).

Por último, a LETA, no artigo 11.2.e estabelece como requisito para a configuração da autonomia do TRADE que este receba uma contraprestação econômica em função do resultado da sua atividade e assuma os riscos dela.

Tratando dos requisitos legais para que se configure a dependência econômica do TRADE, Vizuet (2012, p. 57) nos traz a previsão do artigo 11.2.a da LETA:

2. Para el desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, éste deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones:

a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes.

A autora expõe que, com essa previsão, se acentua o caráter pessoal e individual da prestação de serviços do TRADE. A prestação de serviços por si é a única fonte de recursos do TRADE.

Este requisito, exatamente por acentuar a característica da dependência econômica do TRADE, o aproxima ainda mais do trabalhador subordinado. Certamente, no momento em que o prestador de serviços passa a ter trabalhadores assalariados sob sua subordinação, sua condição se aproxima da de empregador, o afastando da dependência econômica e da subordinação.

Ainda com relação à configuração da dependência econômica do TRADE, a LETA, no seu artigo 11.2.b, traz: “b) No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.”

Pelo que se pode inferir deste dispositivo legal, o serviço dos TRADE’s deve ser prestado necessariamente de maneira diferente da dos trabalhadores assalariados. Caso contrário, estaremos diante de uma situação em que claramente há a configuração da subordinação direta e não apenas da dependência econômica e a fronteira entre os TRADE’s e os assalariados estará definitivamente excluída.

Vizuet (2012, p. 59) coloca que, se o TRADE se submete ao poder de direção e controle do tomador de serviços haverá uma confusão subjetiva entre os dois tipos de trabalhadores, os TRADE’s e os subordinados.

A LETA, em seu artigo 11.3, exclui do âmbito subjetivo dos TRADE's os trabalhadores autônomos que sejam titulares de estabelecimentos comerciais ou industriais abertos ao público. Vizuete (2012, p. 61) argumenta a contradição dessa exclusão legal com a necessidade do TRADE ter a titularidade da infraestrutura produtiva e material para o exercício da atividade, já exposto anteriormente como um requisito para a configuração da autonomia do TRADE. Um pouco mais à frente, porém, a autora defende que o que enseja a exclusão aqui tratada não é a propriedade do estabelecimento, mas sim o fato do estabelecimento ser aberto ao público, o que dificulta a delimitação da dependência econômica do trabalhador frente a um cliente em concreto.

O mesmo artigo 11.3 da LETA exclui do âmbito subjetivo dos TRADE's os profissionais que exerçam sua atividade em regime societário com outros ou sob qualquer outra forma jurídica admitida em direito. Segundo Vizuete (2012, p. 61), a razão desta exclusão está na necessidade da prestação pessoal de serviços por parte do TRADE. A prestação pessoal de serviços restará descaracterizada a partir do momento em que se reconheça a personalidade jurídica da organização da qual faz parte o trabalhador, pois neste caso, a organização, e não o trabalhador, é quem formaliza a relação jurídica com o tomador final de serviços.

3 A independência organizativa dos TRADE's

Para que o trabalhador seja considerado autônomo, é necessário que ele tenha independência organizativa no desenvolvimento de sua atividade de trabalho. Dizer que o trabalhador desenvolve sua atividade com independência organizativa significa dizer que o poder diretivo do empregador, contraface da subordinação, não está presente na relação de trabalho.

Renault (2011, p 36) ressalta a importância da delimitação dos contornos da subordinação e não apenas a sua previsão como pressuposto da relação de emprego:

Nesse contexto, já se pode dizer que a afirmativa frequente de que a subordinação é o pilar de sustentação do contrato de emprego se revela vazia, enquanto não preenchida pelo caso concreto, ao qual o direito dá vida, quando se lhe atribui determinada tipificação legal. (RENAULT, 2011, p. 36).

Silva (2004, p. 87) relaciona diversos critérios utilizados na doutrina para a caracterização do trabalho autônomo, mas acaba por defender que o modo de execução do trabalho é o melhor para defini-lo:

Diante de todas essas considerações, fica claro que o critério efetivamente útil para a caracterização do trabalho autônomo deve passar pela análise do modo como a atividade é desenvolvida.

A distinção básica, então, reside justamente na presença ou não do elemento subordinação: o trabalhador autônomo é aquele que conserva o poder de direção sobre a própria atividade, autodisciplinando-a segundo seus critérios pessoais e conveniências particulares.

Já o trabalhador subordinado aliena o poder de direção sobre a própria atividade, transferindo-o volitivamente a terceiros em troca de um salário. (SILVA, 2004, p. 90).

Silva (2004, p. 15) reconhece, portanto, a subordinação como nota distintiva entre a relação de trabalho do empregado e a do autônomo, para, um pouco mais à frente oferecer um conceito onde destaca a subordinação como contraface do poder diretivo do empregador:

Desse modo, subordinação e poder de direção são verso e reverso da mesma medalha: a subordinação é a situação em que fica o empregado e o poder de direção é a faculdade conferida ao empregador. Ambas se completam, de modo que em um processo judicial é recomendável seguir uma diretriz para se concluir se há ou não subordinação, tal como a verificação da quantidade e intensidade de ordens permanentes de serviço a que está sujeito o trabalhador. (SILVA, 2012, p. 16).

Como se apreende deste trecho, no entender de Silva (2012, p. 16), para que seja configurada a relação de emprego fica clara a necessidade da existência de ordens com certa intensidade e quantidade do tomador de serviços para o trabalhador.

Em outra linha de entendimento, o empregado é subordinado se produz o quê, quando e onde o empregador o determina, não importando se a determinação é exercida por meio de ordens diretas ou por meio da inserção da atividade do empregado no processo produtivo do tomador de serviços, utilizando-se dos diversos meios de controle que a tecnologia atual permite. Conforme defende Porto:

Como dito, a subordinação é a contraface do poder diretivo: são as duas faces de uma mesma moeda. Então, para haver subordinação, deve haver também o exercício do poder diretivo, seja de fato, seja potencialmente. O fenômeno do poder somente pode ser bem compreendido caso analisado sob a perspectiva multidimensional, pois ele se realiza concretamente por meio de diversas dimensões. Esse caráter multidimensional é ainda mais marcante na sociedade contemporânea. (PORTO, 2009, p. 42).

Almeida (2010, p. 318) identifica a manutenção dos pressupostos fáticos - especialmente a subordinação, discutida neste tópico - da relação de emprego no processo produtivo moderno. A autora entende que a subordinação apenas recebeu uma nova configuração, diferente daquela que existia no surgimento do ramo autônomo do direito do trabalho, como definidora da relação de emprego.

A nova configuração a que a autora se refere tem seus efeitos principalmente sobre a subordinação, pressuposto da relação de emprego que, para os defensores da aplicação da parassubordinação, se encontra mitigado a ponto de merecer o surgimento desse novo tipo de

prestação de trabalho. A autora, em caminho oposto, verifica a existência também da subordinação no processo produtivo moderno:

É que a subordinação, cujo conceito foi estruturado nas premissas da hierarquia verticalizada, da emissão de ordens diretas dos superiores aos subordinados e do rígido controle da produção (segundo a concepção de Taylor), pode agora, em face da horizontalização da empresa, dissimular-se no tempo e no espaço, na medida em que o controle do trabalho, quando não é feito pelos empregados entre si, pode, em muitos casos, ser realizado após a sua execução e fora do ambiente de trabalho.

Esse diferimento espacial e temporal é possível uma vez que a retribuição pelo trabalho prestado vincula-se ao resultado daquilo que é produzido. E a qualidade dos produtos/serviços deve seguir os rígidos parâmetros estabelecidos pelos sistemas de controle de qualidade. E estes, a pretexto de garantir a qualidade, chegam a prescrever em minúcias todas as etapas necessárias ao processo produtivo, pois o que pretendem de fato é garantir a proficiência de sua execução. (ALMEIDA, 2010, p. 318).

Delgado (2006, p. 191) defende que a subordinação no modelo taylorista-fordista se caracterizava muitas vezes por um controle físico do empregador sobre o trabalhador e que o ambiente de trabalho centralizado era pressuposto para a subordinação.

Logo depois, a autora desenvolve a ideia de que a subordinação evoluiu no processo produtivo moderno e, por isso, precisam ser revistos os contornos para sua configuração:

Hoje, a subordinação opera por outras vias que não só a direta e incisiva, dependente do ambiente de trabalho para que possa configurar-se. Embora mais viva do que nunca, torna-se possível sem a necessidade de um ambiente empresarial ou de um espaço fixo predeterminado para legitimar-se. É o caso, por exemplo, do trabalho em domicílio, onde o empregador, regra geral, exerce seu poder diretivo por meio do controle do resultado da produção.

Fato é que as novas formas de prestação de trabalho, que surgem no contexto toyotista, dificultam a utilização exclusiva do paradigma clássico de subordinação. Muitas vezes o trabalho revela-se pelo confronto entre a subordinação e a autonomia, não sendo possível classificá-lo com precisão em uma das referidas categorias. (DELGADO, 2006, p. 191).

Galantino defende a aplicação da parassubordinação, mas traz uma argumentação que mostra a forma como o poder diretivo do empregador é exercido no processo produtivo moderno:

Como já afirmado, a empresa funciona como um relógio – que se ativa se todas as partes trabalham como foram projetadas e se transforma em um organismo no qual todas as partes desenvolvem funções especializadas que interagem entre si.

Não parece haver dúvidas de que a flexibilização da atividade produtiva demanda uma redefinição da disciplina da relação de trabalho, construída em função do tipo social típico não mais prevalente do trabalhador desqualificado da grande indústria, contratado a tempo integral e por prazo indeterminado na cadeia taylorista de produção caracterizada pela rigidez dos locais, dos tempos e dos modos de produção. (GALANTINO, 2012, p. 296).

Com a devida vênia, parece haver certa contradição quando a autora afirma que a empresa funciona como um relógio e se transforma em um organismo para depois dizer que não há rigidez de tempo e modo de produção na atividade do trabalhador, que se encontra

integrada nesse organismo. Nesse contexto, o único fator que se flexibilizou, isso quando o processo produtivo permite, é o lugar de prestação do serviço do trabalhador, o que, pela necessidade de funcionamento como um relógio e pela padronização de produtos, característica do sistema produtivo moderno, configura a total ingerência do tomador de serviço na atividade do trabalhador.

Maior apreende bem a necessária organização do processo produtivo moderno, o que coincide com a metáfora do relógio de Galantino (2012, p. 296), do que resulta a inexistência de margem à autonomia do empregado na organização de sua atividade. O autor comenta que a atividade produtiva “não pode estar sujeita a uma constante pergunta ao trabalhador no sentido de saber se ele poderá, ou não, prestar serviços em tal dia” (MAIOR, 2007, p. 82).

Renault disserta sobre a mudança do modo como se realiza a subordinação na sociedade pós-moderna:

Com efeito, ontologicamente, a subordinação é, simultaneamente, um estado e uma relação. Subordinação é a **sujeição**, é a **dependência** em que alguém se encontra frente a outrem. Estar subordinado é dizer que uma pessoa física se encontra sob ordens que podem ser explícitas ou implícitas, rígidas ou maleáveis, constantes ou esporádicas, em ato ou em potência. Na sociedade pós-moderna, vale dizer, na sociedade info-info (expressão de Chiarelli), baseada na **informação** e na **informática**, a subordinação não é mais a mesma de tempos atrás, embora também ela esteja produzindo os **infoproletários** (expressão de Ricardo Antunes). Do plano subjetivo – corpo a corpo ou boca/ouvido -, típico do *taylorismo/fordismo*, ela passou para a esfera objetiva, projetada e derramada sobre o núcleo empresarial. A empresa moderna livrou-se da sua *represa*; nem tanto das suas *presas* (expressão de Márcio Túlio). Mudaram-se os métodos, não a sujeição, que trespassa o próprio trabalho, nem tanto no seu modo de fazer, mas no seu resultado. (RENAULT, 2011, p. 38).

Se o contexto das relações de trabalho mudou, o autor defende a adequação do conceito de subordinação à nova realidade, por meio do reconhecimento da subordinação objetiva:

Com ou sem marcas, as marchas e as manchas do comando tradicional, os trabalhadores inseridos na estrutura nuclear de produção são empregados. Na zona grise, em meio ao *fog* jurídico, que cerca os casos limítrofes, esse critério permite uma interpretação teleológica desaguadora na configuração do vínculo empregatício. Entendimento contrário permite que a empresa deixe de atender sua função social (art. 5º, inciso XXIII, da CF, c/c os arts. 421 e 422, do C.C.), passando, em algumas situações, a ser uma empresa fantasma – atinge seus objetivos sem empregados. (RENAULT, 2011, p. 38).

No processo produtivo moderno, ao mesmo tempo pulverizado, articulado e padronizado, a subordinação acaba por ser internalizada pelo próprio trabalhador. A internalização é ainda aumentada quando a contraprestação pelo trabalho é efetuada por unidade de obra, ou seja, por produção, o que normalmente ocorre com os pretensos trabalhadores parassubordinados. Renault expressa ideia nesse mesmo sentido ao discorrer

sobre a subordinação no processo produtivo moderno dizendo que “A empresa não precisa mais se preocupar com isso. A subordinação não está mais na pessoa, porém na coisa, no produto, na produção.” (RENAULT, 2011, p. 42).

Porto (2009) também verifica que o poder diretivo do empregador foi internalizado pelo trabalhador, por meio das obrigações de resultado e pelas modernas técnicas de organização produtiva:

O traço comum dessas últimas é apostar no homem e na sua capacidade pessoal como fator de produtividade e de eficácia econômica. Trata-se de conferir ao trabalhador uma autonomia que lhe permita exprimir seu talento, mas salvaguardando o essencial, isto é, o domínio do empregador sobre os frutos do seu trabalho. Os empregados são assim submetidos, na prática, a obrigações de resultado, mais do que a obrigações de meio, o que resulta em uma liberdade bem maior na execução do seu trabalho. A sujeição não desaparece, mas é interiorizada. (PORTO, 2009, p. 79).

No entender de Vizuite (2012, p. 65) a independência organizativa do TRADE se encontra atenuada principalmente por dois aspectos: primeiro pela dependência econômica, já que os recursos percebidos de um só cliente pelo TRADE variam de 75% até os 100%; segundo pela coordenação, exercida por meio das instruções técnicas do cliente. As instruções técnicas, como visto, ainda que diferidas, existem, independentemente de ordens diretas do empregador.

Ainda na linha de que não há em essência diferença entre trabalhadores subordinados e o TRADE, que justifique a criação dessa nova figura, Henrique (2011) defende:

Em realidade, não se trata de criar nova figura. Trata-se, sim, ao fim e ao cabo, de uma deturpação da figura tradicional do empregado. Se o trabalhador supostamente “autônomo” trabalha de forma pessoal e contínua para um tomador específico, sem autonomia ou liberdade, integrado na atividade produtiva do empresário, não se trata, verdadeiramente, de trabalhador autônomo ou ‘autônomo por conta alheia’, mas, nada mais, nada menos, que um empregado travestido de autônomo. Em verdade, um empregado. (HENRIQUE, 2011, p. 207).

4 A hipossuficiência dos TRADE’s

O direito do trabalho se destacou do direito civil a partir da revolução industrial, especialmente na Inglaterra, em que surgiram as palavras de ordem *Eight hours to work, eight hours to play, eight hours to sleep, eight shillings a day*, que traduzem as principais reivindicações dos trabalhadores em relação à limitação de jornada, necessidade de descanso e definição de remuneração mínima. Na revolução industrial, a história relata ainda a falta de definição de uma idade mínima para o trabalho, o que, sem dúvida, prejudicava o desenvolvimento físico, psíquico e moral das crianças trabalhadoras e acabava por ser instrumento de perpetuação e agravamento das diferenças sociais entre os proprietários dos

meios de produção e os que, para sobreviver, tinham como única opção a colocação de sua força de trabalho à disposição daqueles.

A intervenção do Estado nas relações de trabalho, na medida em que é um produto da busca de amenizar os efeitos da desigualdade inerente a esta relação, intenta fomentar a igualdade material, em lugar da igualdade formal, segundo a qual todos são iguais perante a lei e, por isso, devem ser tratados de maneira igual. Na busca da igualdade material, o Estado deve tratar os desiguais na medida de sua desigualdade, a fim de possibilitar um melhor equilíbrio de forças em uma dada relação jurídica.

Portanto, encontra-se na raiz do surgimento do direito do trabalho o princípio de proteção, como denominado por Rodrigues. O jurista uruguaio defende que “O fundamento deste princípio está ligado à própria razão de ser do Direito do Trabalho.” (RODRIGUES, 2000, p.85).

Neste tópico, pretende-se analisar se os TRADE's possuem a característica da hipossuficiência em menor grau do que os trabalhadores subordinados, pois somente isso justificaria uma aplicação àqueles de proteção da legislação trabalhista também em menor grau do que estes.

Romita (2003, p. 23) entende que o reconhecimento do princípio de proteção no direito do trabalho é um erro, por não levar em conta a bilateralidade da relação de trabalho e pelo fato da legislação trabalhista ter também dispositivos que protegem o empregador. O autor cita como exemplos destes dispositivos o instituto da falta grave e a repressão à greve ilegal.

Na sequência, o autor expõe:

Para exercer sua função social, ao reconhecer a inicial posição de desvantagem em que se encontra o trabalhador quando celebra um contrato subordinativo, o direito do trabalho equilibra as posições econômicas dos respectivos sujeitos por meio da concessão de garantias ao mais fraco, com intuito não de protegê-lo, mas de realizar o ideal de justiça. Repugna ao ideal de justiça a proteção de um dos sujeitos da relação social. O ideal de justiça se realiza quando o direito compensa desigualdades iniciais pela outorga de garantias aptas a igualar as posições (ou, pelo menos, atenuar a desigualdade inicial). (ROMITA, 2003, p. 23).

Com a devida vênia, não me parece ter razão o autor. O reconhecimento do princípio da proteção no direito do trabalho significa dizer que a legislação trabalhista existe a partir do reconhecimento da desigualdade entre as partes da relação de emprego e sua evolução e interpretação não pode se descuidar desse reconhecimento. Isso não quer dizer, é óbvio, que o empregado, por ser protegido, pode fazer o que quiser que será amparado pelo ordenamento jurídico. Por isso que há normas que serão aplicadas em desfavor do empregado, caso sua

conduta se encontre em desacordo com o direito. É exatamente o que ocorre nas hipóteses dos institutos da falta grave e da repressão à greve, citados como exemplo pelo autor.

O direito do trabalho só surgiu como ramo autônomo pela necessidade da relação de emprego ser regulada com maior intervenção por parte do Estado, a fim de impedir a superexploração dos trabalhadores devido à desigualdade entre as partes da relação.

Melgar também mostra a marca do princípio da proteção no direito do trabalho argumentando:

El proceso histórico de la sujeción del trabajo al Derecho responde, antes que a un propósito de buena ordenación productiva, a una exigencia, universalmente sentida, de dignificación de las condiciones de vida y trabajo de una capa mayoritaria de la población, la formada precisamente por los trabajadores asalariados. (MELGAR, 2013, p. 31).

Vizuetete (2012, p. 69) destaca a autonomia da vontade como característica das relações em que figura o trabalhador autônomo e argumenta que isto só é possível com vistas à situação de igualdade das partes que as permite definir a obrigações que cada uma assumirá.

A situação de dependência econômica dos TRADE's os coloca em posição de total desigualdade em relação ao seu cliente, o que reduz sobremaneira, quando não elimina, a possibilidade deste trabalhador influir nas condições do seu contrato de prestação de serviços. Em verdade, no mais das vezes, os TRADE's celebram contratos de adesão com seu cliente, em que sua opção é apenas aceitar as condições impostas, ou não celebrar o contrato, conforme expõe a autora:

En cuanto al fenómeno de la contratación en masa, estamos ante un instrumento que permite a las empresas regular el contenido de un conjunto de contratos referentes al mismo tipo de prestación, homogeneizándolos mediante cláusulas predeterminadas. De esta forma, al ser establecidas individualmente por aquéllas, el TRADE como sujeto contractualmente debilitado a consecuencia de su situación de dependencia económica, ve notablemente reducido el margen comercial que tiene reconocido. (VIZUETE, 2012, p. 79).

Lima explica que a dependência econômica torna o trabalhador parassubordinado tão hipossuficiente quanto o subordinado e que faz parte da lógica da criação do trabalho parassubordinado a aplicação de “uma legislação socioprotetiva, menos intensa que a do empregado.” (LIMA, 2011, p. 158).

A necessidade da proteção da legislação trabalhista decorre da hipossuficiência do trabalhador e não da subordinação em si. A subordinação foi um critério criado pelo sistema para configurar a relação de emprego. A criação de um novo tipo de trabalhador que, reconhecidamente, tem o mesmo grau de hipossuficiência que os empregados, não é motivo suficiente para a redução do grau de aplicação da tutela a este polo da relação de trabalho.

Nessa mesma linha é o entendimento de Porto (2009):

Dessa forma, o que distinguiria o trabalhador subordinado do parassubordinado é apenas a dependência pessoal, pois ambos se encontram na mesma situação de hipossuficiência. Por isso discordamos dessa distinção. O que justifica a aplicação das tutelas trabalhistas, como já notado, não é a sujeição às ordens patronais, mas, sobretudo, a hipossuficiência do trabalhador. Se ambos – subordinados e parassubordinados – encontram-se nessa situação, o fato de se excluir esses últimos do campo de aplicação das normas trabalhistas é discriminatório. Trata-se de uma distinção sem um motivo razoável, pois a ausência de dependência pessoal não é uma razão válida para excluir a aplicação das tutelas trabalhistas. (PORTO, 2009, p.106).

Viana, por sua vez, chega à conclusão que a situação de instabilidade do parassubordinado, com a aplicação apenas parcial dos direitos normalmente estabelecidos aos empregados, os torna ainda mais subordinados do que aqueles:

Mas as sequelas da parassubordinação avançam para muito além do próprio Direito. Remetido a si mesmo, esse trabalhador a meio caminho perde a consciência de classe; privatiza-se enquanto cidadão; passa a compor o que Gorz chama de *não classe*, desculturado e mais uma vez solto. Além disso, tende a se tornar um trabalhador fluido, dócil, flexível – e, nesse sentido, ainda mais subordinado do que o empregado formal. (VIANA, 2011, p. 29).

Verifica-se, portanto, que, tanto quanto o empregado, o trabalhador parassubordinado necessita de proteção em relação ao tomador de seus serviços, tendo em vista a situação de hipossuficiência em que o mesmo se encontra. Sob essa perspectiva, não se justifica a criação deste *tertium genus* com grau de proteção trabalhista menor do que o dos empregados subordinados.

5 As fronteiras entre parassubordinados e subordinados

A atenuação dos contornos da subordinação, com o esmaecimento das ordens diretas e o controle de trabalhadores por meios indiretos, conforme já discutido neste trabalho, tornam, segundo os defensores da parassubordinação, cinzentas as fronteiras entre os trabalhadores subordinados e os autônomos e, por isso, se encontram no cerne do surgimento do conceito da parassubordinação. Nesta linha, o entendimento de Robortella:

A dificuldade de distinguir, na prática, entre subordinado e autônomo, fez surgir o parassubordinado, expressão cunhada na Itália, correspondente a *coordinated freelance worker, employee-like person, quase self-employed worker* ou trabalhador autônomo economicamente dependente. (ROBORTELLA, 2012, p. 274).

Procurando desenvolver critérios para diferenciar o trabalho subordinado do coordenado, ou parassubordinado, Silva disserta:

Já o prestador de trabalho coordenado, como o trabalhador autônomo, não está obrigado a permanecer na espera de ordens provenientes do tomador dos seus serviços nem a ficar à disposição deste. Somente se obriga a estabelecer o modo, o tempo e o lugar de execução da prestação laboral ajustada quando o tomador solicita o respectivo adimplemento. (SILVA, 2004, p. 107).

O estabelecimento do modo, tempo e lugar da produção aliados à rígida padronização de produtos característica do processo produtivo atual e ao pagamento por produção, efetivamente não deixam margem à organização própria da atividade produtiva do trabalhador, o que, mais uma vez, demonstra a inexistência de diferença entre o trabalhador parassubordinado e o subordinado.

Não parece que o surgimento de um *tertium genus* irá necessariamente acabar com a zona cinzenta entre o trabalho autônomo e o subordinado. Observa-se que o surgimento do trabalhador parassubordinado cria mais duas zonas cinzentas, uma entre este trabalhador e o autônomo e outra entre ele e o trabalhador subordinado. Portanto, a eliminação da zona cinzenta do conceito da relação de emprego será obtido por meio da correta definição de seus contornos, sem se utilizar de conceitos confusos como a dependência econômica e a coordenação.

Essa é exatamente a argumentação de Maior, entendendo que haverá sim, mais confusão, com a criação de “mais uma linha de fronteira, também cinzenta, entre o empregado e o parassubordinado, além daquela que separa este do autônomo (verdadeiramente autônomo).” (MAIOR, 2011, p. 60).

Alleva (2011, p. 97) defende que não há, em essência, diferença entre os trabalhadores subordinados e os parassubordinados e que, na prática, a qualificação dos trabalhadores como subordinados – com plenitude da tutela trabalhista – ou parassubordinados – com considerável redução da tutela trabalhista – fica à escolha do tomador de serviços. Ressalte-se que a autonomia da vontade da parte que é flagrantemente mais fraca em uma relação jurídica não passa de fantasia, posto que a necessidade faz com que o trabalhador aceite aquilo que lhe for imposto pelo tomador de serviços.

Na linha de entendimento que reconhece que a nova nomenclatura de trabalho – parassubordinado – não passa apenas de nomenclatura, posto que não há diferença, nem em relação à subordinação nem muito menos em relação à hipossuficiência, Maior defende:

Assim, com o argumento de que o emprego vai acabar tenta-se, igualmente, eliminar este antagonismo, fazendo crer que nas relações de trabalho atuais não há exploração do trabalhador, o qual é transformado, formalmente, mas não na essência, em “colaborador”, “empreendedor”, “cooperado” e às vezes ganha nomes mais chiques, extraídos de doutrinas estrangeiras, como “parassubordinado” ou “trabalhador independente”, ao mesmo tempo em que se diz que o trabalhador autônomo também é explorado pelo capital, transformando tudo em uma mesma coisa, e todos, mesmo o trabalhador assalariado, que vende sua força de trabalho, como forma de sobrevivência, para outro que explora economicamente o resultado do seu trabalho, passam a acreditar que a realidade mudou, embora ela continue a mesma, ainda que com roupagem diferente. (MAIOR, 2007, p. 27).

Mais à frente, o autor conclui:

Não houve, portanto, uma modificação suficiente para impor uma alteração do direito do trabalho, que pudesse abalar ou eliminar sua utilidade. Em outras palavras, as mudanças havidas no modo de produção alimentam-se da mesma lógica anterior e, portanto, no fundo, dado o seu caráter de acréscimo do poder do capital sobre o trabalho, apenas reforçam a razão da existência do direito do trabalho. (MAIOR, 2007, p. 31).

A contradição da nova figura se mostra até mesmo na nomenclatura deste trabalhador no direito espanhol. Este fato é ressaltado logo no resumo do trabalho de Hernandez Nieto (2010, p. 177), onde o autor aponta a contradição nos termos na denominação deste novo tipo de contrato de trabalho, contradição esta que não se limita à nomenclatura, mas se encontra também na configuração do contrato. O autor identifica a contradição no fato do trabalhador ser autônomo e ao mesmo tempo dependente de um só cliente.

O autor identifica a proximidade do TRADE muito mais com o trabalhador subordinado do que com o trabalhador autônomo, como se vê a seguir:

Además, la configuración que se hace en la LETA de los TRADE choca con lo que técnicamente se ha entendido como trabajador autónomo, debido a que los trazos perfilados por la norma se acercan y aproximan más a una relación laboral, con especialidades, que a una verdadera relación de tipo civil o mercantil entre cliente y trabajador. (HERNANDEZ NIETO, 2010, p. 181).

Renault também expõe a contradição nos termos existente na nomenclatura do trabalhador parassubordinado espanhol:

Por conseguinte, sob qualquer ótica, o substantivo “dependência” possui o mesmo significado que a “subordinação”. Do ponto de vista léxico-semântico ou jurídico-científico, as duas palavras se confundem e escoram o mesmo pilar interpretativo-inclusivo, sem espaço para um novo tipo de trabalhador, espécie de terceiro gênero, inicialmente minoritário, mas que, em breve, poderá se tornar majoritário. (RENAULT, 2011, p. 45).

Vê-se que as fronteiras entre trabalhadores subordinados e parassubordinados são confusas e artificialmente demarcadas. Por isso, a criação deste novo tipo de trabalhador é contraditória e não condiz com a finalidade do direito do trabalho, que é a regulação de uma determinada relação jurídica, com o fim de evitar a superexploração da parte hipossuficiente.

6 A ampliação do conceito de subordinação: uma alternativa à parassubordinação

Comentando sobre a crise do direito do trabalho, Porto (2009, p. 95) identifica duas maneiras de se reduzir a aplicação da tutela trabalhista, uma por meio da redução das tutelas propriamente ditas existentes na legislação e outra por meio da redução do campo de incidência da tutela. A criação da figura da parassubordinação, por reduzir o conceito de subordinação e conseqüentemente a configuração da relação de emprego, se enquadra na segunda hipótese. A autora, conclui essa ideia com a afirmação:

Propõe-se, assim, a desregulamentação do Direito do Trabalho, com a exclusão e redução das tutelas por ele propiciadas. É exatamente a influência dessa ideologia que explica os retrocessos doutrinário, jurisprudencial e legislativo, pois a redução do conceito de subordinação implica a restrição do campo de incidência das normas trabalhistas. Isso gera consequências muito sérias, pois, em geral, faz com que os obreiros mais expostos à exploração sejam privados da proteção do Direito do Trabalho. (PORTO, 2009, p. 99).

O surgimento da parassubordinação, para os que a defendem, é utilizado como um meio de ampliação da tutela trabalhista, por meio da previsão de alguns poucos direitos decorrentes da relação de trabalho, os quais não seriam previstos para os trabalhadores autônomos *stricto sensu*. Nesta perspectiva, haveria a inclusão de tais trabalhadores no âmbito de aplicação do direito do trabalho. Sobre o assunto, vejamos o que diz Silva:

En este sentido, la dependencia económica del trabajador en relación al tomador de servicios debe ser un factor considerable para aseguración de una tutela jurídica laboral. A la noción de subordinación es imperativo consignar nuevos horizontes, valorando no sólo la sujeción, sino también la dependencia económica, de manera de concebir protección no solamente al empleado, sino también a un trabajador a éste próximo. (SILVA, 2005, p. 232).

Apesar de concordar com a necessidade de ampliação da tutela trabalhista, com a devida vênia, não concordo que isto vá ser atingido com a previsão legal de um *tertium genus* que vem a ser o trabalhador parassubordinado. Entendo que, pelo fato de não haver diferença razoável - nem em relação à subordinação, nem em relação à hipossuficiência - entre trabalhadores subordinados e parassubordinados, a ampliação do âmbito de aplicação da tutela trabalhista deve ser obtida por meio da ampliação do conceito de subordinação, para fins de aplicar a esses trabalhadores ditos parassubordinados a tutela trabalhista integralmente.

Lima (2011, p. 164) entende que a expansão do direito do trabalho deve se dar por meio da interpretação ampliativa do conceito de subordinação, o que teria a consequência de incluir esses trabalhadores da zona cinzenta da subordinação na configuração da relação de emprego, com tutela trabalhista plena. Esta necessidade se reforça com a já defendida inexistência de diferenças significativas entre esses trabalhadores e os trabalhadores subordinados, desde que se reconheça a existência do poder diretivo do empregador por meios indiretos.

Viana entende que a aplicação da parassubordinação é um retrocesso e dá notícia que no direito italiano, a rotina de trabalho dos parassubordinados não difere da dos empregados formais:

Mais precisamente: para considerar parassubordinado um certo tipo de trabalhador, o Direito teve de dar marcha a ré na tendência ampliativa do conceito de subordinação, que lhe permitira, pouco a pouco, aumentar o leque dos protegidos. Assim, o que há dez anos já nos parecia um risco acabou se revelando uma realidade cruel.

Só para se ter uma ideia, na maior central sindical italiana – a CGIL – os parassubordinados são cerca de 1,5 milhão. Em geral, sujeitam-se às mesmas rotinas do empregado comum, inclusive horários, trabalhando para um único tomador. (VIANA, 2011, p. 31).

Defendendo a ampliação do conceito de subordinação, para efeito de incluir em seu âmbito as novas relações produtivas em que o poder diretivo do empregador é exercido por meio de modernas formas de controle, Maior argumenta:

Identificar a subordinação nesses novos arranjos do mundo do trabalho é relevante não para se fazer uma apologia da subordinação, mas para deixar claro que ela existe e, assim, para que se faça a necessária incidência das garantias do Direito Social na realidade, pois, afinal, foi essa a ficção jurídica que se criou para identificar a relação de emprego, que, por sua vez, representa a expressão que retrata a exploração do trabalho alheio numa lógica produtiva. (MAIOR, 2011, p. 60).

Vilhena defende a evolução dos contornos da subordinação e desenvolve o conceito que chamou de subordinação objetiva. O autor defende que “com o desenvolvimento da atividade industrial e a evolução das práticas de negócios, as linhas mestras desses padrões conformadores do estado de subordinação também se alteram e evoluem.” (VILHENA, 2005, p. 510). Logo depois, o autor complementa a argumentação:

Debite-se o fenômeno à própria evolução do Direito do Trabalho (com força expansiva constante) ou à incorporação de quaisquer atividades em seu campo de gravitação (o trabalho intelectual, por exemplo). O fato é que a subordinação é um conceito dinâmico, como dinâmicos são em geral os conceitos jurídicos se não querem perder o contato com a realidade social que visam a exprimir e equacionar. (VILHENA, 2005, p. 510).

O autor verifica que a subordinação está presente, portanto, quando a atividade do trabalhador se insere na dinâmica produtiva do tomador de serviço, independentemente da existência de ordens diretas acerca da atividade do trabalhador:

Como suporte dessa integração, abre-se um tráfico de prestações, que levam o empresário a contar com a iterativa entrega das peças feitas e, por via de consequência, a tomar medidas acautelatórias da regularidade desse tráfico, da perfectibilidade das tarefas executadas, o que acaba por configurar, objetivamente, a subordinação. (VILHENA, 2005, p. 514).

Aliás, conforme já defendido, a inexistência de ordens diretas, e mesmo a falta de controle rígido de horário, não quer dizer a inexistência do controle do empregador sobre a atividade do trabalhador. O controle existe exatamente na inserção da atividade do trabalhador na dinâmica produtiva da empresa e se reveste de diversas formas no processo produtivo moderno.

Vejamos a seguinte decisão da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que teve como Relator o Ministro Maurício Godinho Delgado:

RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO.SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. TRABALHO INTELECTUAL, QUE SE CARACTERIZA

POR SUBORDINAÇÃO SUBJETIVA MENOS INTENSA, PORÉM ENQUADRANDO-SE NO MODERNO E ATUALIZADO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO. Afastamento das noções de parassubordinação e de informalidade.

O Direito do Trabalho, classicamente e em sua matriz constitucional de 1988, é ramo jurídico de inclusão social e econômica, concretizador de direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º,CF). Volta-se a construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), erradicando a pobreza e a marginalização e reduzindo as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, IV, CF). Instrumento maior de valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, IV, art 170, caput e VIII, CF) e veículo mais pronunciado de garantia de segurança, bem estar, desenvolvimento, igualdade e justiça às pessoas na sociedade econômica (Preâmbulo da Constituição), o Direito do Trabalho não absorve fórmulas diversas de precarização do labor, como a parassubordinação e a informalidade. Registre-se que a subordinação enfatizada pela CLT (arts. 2º e 3º) não se circunscreve à dimensão tradicional, subjetiva, com profundas, intensas e irreprimíveis ordens do tomador ao obreiro. Pode a subordinação ser do tipo objetivo, em face da realização pelo trabalhador dos objetivos sociais da empresa. Ou pode ser simplesmente do tipo estrutural, harmonizando-se o obreiro à organização, dinâmica e cultura do empreendimento que lhe capta os serviços. Presente qualquer das dimensões da subordinação (subjetiva, objetiva ou estrutural), considera-se configurado esse elemento fático-jurídico da relação de emprego. No caso concreto, a Reclamante demonstrou o trabalho não eventual (até mesmo diário), oneroso, pessoal e subordinado às Reclamadas, por um período superior a quatro anos e em atividade-fim das empresas. Por outro lado, as Reclamadas não se desincumbiram do encargo de comprovar que a relação jurídica se desenvolveu sob forma diversa daquela estabelecida no art. 3º da CLT, incidindo a presunção (e a prova) de reconhecimento do vínculo empregatício, por serem os fatos modificativos ônus probatório do tomador de serviços (Súmula 212,TST; art. 818,CLT; art. 333,II,CPC). Ressalte-se que circunstancial flexibilidade de horário, em trabalho diário de segunda a sábado, não traduz autonomia e ausência de subordinação, principalmente a subordinação objetiva, além da estrutural. Em face desses dados, deve o vínculo de emprego ser reconhecido. **Recurso de revista conhecido e provido.** (PROCESSO Nº TST-RR-528100-67.2006.5.02.0081; data de publicação: 14/12/2011).

Na mesma linha de reconhecimento da subordinação objetiva, Coutinho estabelece alguns conceitos iniciais que devem ser levados em conta na delimitação do conceito de subordinação:

a) qualquer atividade profissional inclusive a dos profissionais liberais como advogados, psicólogos, dentistas ou médicos – é compatível e passível de ser enquadrada como um trabalho subordinado; b) que o contrato de trabalho tem um conteúdo patrimonial e não pessoal e o status de subordinação não é submissão da pessoa do trabalhador ao domínio do empregador, mas direção da execução do trabalho; c) que a subordinação oferece diferentes intensidades, conforme as tarefas a serem desempenhadas, embora não se faça distinção entre trabalho manual e intelectual e esteja presente ainda em cargos de confiança; e d) que a subordinação não é dessumida somente pela atuação intensiva de controle pessoal e percepção clara e precisa de ordens emitidas (subordinação subjetiva, relação pessoal), mas tem também um sentido técnico-econômico. (COUTINHO, 2005, p. 171).

Logo depois, a autora conclui:

É possível acolher critérios objetivos de comprovação da subordinação, inclusive de ordem técnica ou econômica, como a integração em um serviço organizado ou a participação em uma empresa de outrem que se apropria da mais-valia. É subordinado tanto o trabalho prestado sob direção e controle de outrem, quanto o que se desenvolve na organização empresarial de quem se apropria da utilidade econômica do trabalho prestado. (COUTINHO, 2005, p. 171).

Em sentido contrário, apesar da falta de previsão da parassubordinação na legislação brasileira, vejamos acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região:

E M E N T A: CONTRATO DE PARCERIA. CABELEIREIRO. VÍNCULO DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA. Diante da regularidade do contrato de parceria firmado entre as partes, com o ajuste de percentual expressivo a título de rateio; além da ausência dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, não há que se falar em existência de relação empregatícia. ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL. FIXAÇÃO DE HORÁRIO. PARASSUBORDINAÇÃO. O fato de o locador reservar-se ao direito de estipular o seu horário de funcionamento não caracteriza a existência de um poder diretivo quanto às atividades do autor. Trata-se de mera organização empresarial, atendendo ao mínimo de coordenação a que todas as relações humanas devem observância. (Processo Nº 00500-2012-016-16-00-1-ROS; data de publicação: 28/05/2013).

Vê-se que o acórdão supracitado, além de configurar a existência de parassubordinação, instituto que, como se viu, não tem previsão no direito do trabalho brasileiro, o fez para reconhecer a inexistência de vínculo de emprego e, assim reconhecendo como autônoma a relação de trabalho entre reclamante e reclamado, portanto sem qualquer grau de proteção trabalhista. Ressalte-se que nos países em que há a previsão da figura do trabalhador parassubordinado, existe algum tipo de proteção trabalhista para esses trabalhadores, ainda que, nos termos em que se defende neste trabalho, em um grau insuficiente.

Vizuite comenta acerca da regulação do trabalho autônomo na Espanha antes da promulgação da LETA:

Con anterioridad a la promulgación de la LETA el trabajo autónomo había sido el gran olvidado de nuestro ordenamiento jurídico, más centrado en la protección del contratante débil que desempeñaba su actividad bajo las clásicas notas de laboralidad, consecuencia de lo cual, el trabajo por cuenta propia había sido objeto de una regulación caracterizada por ser parca, dispersa y en algunas ocasiones inconexa. (VIZUETE, 2012, p. 132).

Vê-se que a ideia da autora é que a LETA, ao prever legalmente a figura do TRADE, veio preencher uma lacuna legal no sentido de regular a prestação de trabalho de uma forma específica que configura o trabalhador, apesar de autônomo, com dependência econômica em relação ao seu cliente, o que pede certa dose de proteção do ordenamento a este trabalhador. Ocorre que pela proximidade, ou até mesmo coincidência, da forma de prestação de serviços do TRADE com o trabalhador assalariado, aliada à indistinta situação de hipossuficiência destes dois tipos de trabalhadores, me parece que não há motivo para a exclusão para os TRADE's de qualquer tipo de proteção trabalhista dispensada aos trabalhadores subordinados.

Conclui-se daí que, apesar de autorizadas vozes entenderem que a previsão do TRADE foi um fator de ampliação da proteção da legislação no sentido de incluir nesse âmbito os trabalhadores que anteriormente eram considerados autônomos, o efeito costuma

ser justamente o contrário, pois os TRADE's, numa correta análise de sua relação, deveriam ser considerados trabalhadores subordinados e, por isso, a eles deveria ser aplicada a proteção trabalhista integral.

7 Os direitos dos TRADE's

A nova espécie de trabalhadores prevista legalmente na Espanha possui um grau de proteção da legislação trabalhista bem menor do que os trabalhadores subordinados. Neste tópico, discorrer-se-á sobre as peculiaridades dos direitos dos TRADE's em relação aos empregados.

Após comentar sobre os direitos que os TRADE's possuem em decorrência da sua condição de pessoa e da condição de trabalhadores, Vizuite, (2012, p. 161) passa a discorrer sobre os direitos específicos dos TRADE's, naquilo em que eles têm um regime diferenciado em relação aos demais trabalhadores autônomos.

Inicialmente, a autora trata do direito à estabilidade no emprego, previsto no artigo 12.4 da LETA, segundo o qual há uma previsão *juris tantum* de que o contrato é celebrado por tempo indefinido. Porém, a autora adverte que “La libertad contractual que preside las relaciones jurídicas entabladas entre el TRADE y su cliente permite un amplio abanico de posibilidades en orden a la determinación del lapso temporal durante el cual ambas partes quedarán vinculadas.” (VIZUETE, 2012, p. 162).

Sobre o direito à interrupção da atividade dos TRADE's, a autora defende que “se manifiesta en dos vertientes: la atribución de un período vacacional y el reconocimiento de una serie de causas de interrupción justificada de la actividad.” (VIZUETE, 2012, p. 163). As férias dos TRADE's estão fixadas em 18 dias úteis (LETA, artigo 14.1) por ano, salvo pacto individual ou coletivo em condição melhor para o trabalhador.

Sobre as férias do TRADE's, a autora adverte ainda:

Sin embargo, pese a la novedad de su plasmación, se trata de un reconocimiento cuyo alcance es bastante limitado que en el ámbito del trabajo asalariado, por cuanto la LETA guarda silencio, como ya se indicó anteriormente, sobre su carácter retribuido. Es por ello que estemos ante un derecho cuyo ejercicio implicará un demérito económico que muchos TRADE's no podrán asumir. Asimismo, no se prevén legalmente mecanismos que garanticen su disfrute efectivo las posibles sanciones que puedan ser impuestas ante situaciones impeditivas provenientes del cliente principal. (VIZUETE, 2012, p. 164).

O artigo 16 da LETA estabelece as causas de interrupção justificada da atividade do TRADE, o que Vizuite (2012, p. 166) entende que têm a finalidade de garantir a continuidade do contrato de trabalho e impedir que estas interrupções fundamentem a extinção do contrato

por vontade do cliente. As causas de interrupção previstas no citado artigo são: o mútuo acordo entre as partes; a necessidade de atender responsabilidades familiares urgentes e imprevisíveis; o risco grave e iminente para a vida ou à saúde do trabalhador; a incapacidade temporária, a maternidade ou a paternidade; a situação de violência de gênero pela qual passe a trabalhadora e a força maior.

Vizuetete vê a previsão de causas de interrupção do artigo 16. 3 da LETA como um caso de proteção inferior do TRADE em relação ao trabalhador assalariado. Isto porque “en el supuesto de que la prestación contratada consista en una obligación de actividad continuada, el coste económico de tal interrupción, por muy justificada que esté, recaerá sobre el TRADE”. (VIZUETE, 2012, p. 181).

Isto porque a LETA deixa à autonomia da vontade a definição de quem suporta os prejuízos decorrentes das causas de interrupção da prestação de serviços dos TRADE's (VIZUETE, 2012, p. 187). Ressalte-se que a autonomia da vontade em uma relação em que há uma clara desigualdade entre as partes não será exercida em sua plenitude. No caso da relação entre TRADE e cliente, a autonomia da vontade se manifestará sempre em favor destes últimos, face à dependência econômica do TRADE.

Sobre a autonomia da vontade, temos uma comparação da distinção na forma como ela é tratada no direito civil e no direito do trabalho em Melgar:

Mientras que el Código Civil eleva a la categoría de contrato arquetipo aquel en que la relación jurídica se configura de acuerdo con los dictados de la autónoma voluntad de las partes (los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente..... según la permisiva fórmula del art. 1255 del Código, solo condicionada al genérico cumplimiento de la ley, la moral y el orden público), la relación jurídica de trabajo recibe una vasta ordenación imperativa desde fuera del dominio de la autonomía de la voluntad de las partes. (MELGAR, 2013, p. 269).

Normalmente, por mais justificada que esteja a interrupção da prestação de serviços, ocorrerá uma diminuição da remuneração do TRADE, fato ainda mais grave quando se leva em conta o fato de que pelo menos 75% da sua remuneração, será proveniente da relação dele com seu cliente.

Os TRADE's possuem também, direito à regulação coletiva das condições de execução de sua atividade (LETA, artigo 13) por meio dos *acuerdos de interés profesional - AIP*. Vizuetete (2012, p. 168) reconhece um paralelismo entre este direito e o direito à negociação coletiva dos subordinados, porém adverte que este paralelismo não significa uma assimilação completa entre os dois tipos de trabalhadores, pelo seguinte:

La principal limitación a la aplicabilidad de los AIP, como manifestación del derecho reconocido a los TRADE's en la regulación de sus condiciones de trabajo,

reside en la eficacia de la que están investidos. El apartado 4º in fine LETA dispone que aquélla se limitará a las partes firmantes y, en su caso, a los filiados a las asociaciones o sindicatos firmantes que hayan prestado expresamente su consentimiento para ello. (VIZUETE, 2012, p. 169).

O artigo 10.3 da LETA prevê um regime de garantia dos créditos dos TRADE's em caso de concurso de credores. Esta garantia se fundamenta, no dizer deste dispositivo legal, na normativa civil e mercantil de privilégios e, segundo Vizuete, é insuficiente para proteger adequadamente os créditos decorrentes da prestação de serviços dos TRADE's:

En consecuencia, la LETA trata de ofrecer con esta regulación respuestas adecuadas a una realidad social que demanda una mejor protección en las situaciones de concurso a favor de los acreedores-trabajadores autónomos, si bien, en nuestra opinión, tales medidas son insuficientes a la vista de las carencias que la propia regulación contiene. Y ello por cuanto a la postergada situación en la que sitúan los créditos por trabajo personal no dependiente se une la circunstancia de que sólo entra en juego esta regulación prevista por el artículo 10.3 LETA en los supuestos de declaración judicial del concurso, no previendo el legislador regla alguna ante las situaciones de impago extraconcursoales. (VIZUETE, 2012, p. 173).

A definição da jornada de trabalho, dos feriados e dos descansos semanais dos TRADE's são assuntos que dependem da autonomia da vontade das partes da relação jurídica entre TRADE e cliente (VIZUETE, 2012, p. 176), conforme prevê o artigo 14.2 e 14.3 da LETA.

Ademais, a autora comenta ainda:

En cualquier caso el principal inconveniente aducible a esta regulación es su carácter simbólico, pues la norma no prevé ninguna sanción para el supuesto de que se rebasen los límites de la jornada de actividad, la realización de horas extraordinarias excediendo en su cuantía del 30% del tiempo ordinario de actividad o la no interrupción de la actividad anual. (VIZUETE, 2012, P. 178).

O artigo 15 da LETA regula a extinção do contrato entre o TRADE e o cliente principal:

Artículo 15. Extinción contractual.

1. La relación contractual entre las partes se extinguirá por alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto.
- c) Muerte y jubilación o invalidez incompatibles con la actividad profesional, conforme a la correspondiente legislación de Seguridad Social.
- d) Desistimiento del trabajador autónomo económicamente dependiente, debiendo en tal caso mediar el preaviso estipulado o conforme a los usos y costumbres.
- e) Voluntad del trabajador autónomo económicamente dependiente, fundada en un incumplimiento contractual grave de la contraparte.
- f) Voluntad del cliente por causa justificada, debiendo mediar el preaviso estipulado o conforme a los usos y costumbres.

g) Por decisión de la trabajadora autónoma económicamente dependiente que se vea obligada a extinguir la relación contractual como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

h) Cualquier otra causa legalmente establecida.

Vizuetete (2012, p. 213) chama atenção para a possibilidade de outras hipóteses de extinção do contrato de trabalho do TRADE, pela expressa previsão do artigo 15.1.h da LETA. A autora entende também que, embora o regime de extinção do contrato do TRADE tenha tido a finalidade de proteger o trabalhador, o equilíbrio entre as partes do contrato não foi alcançado pelo regime de extinção estabelecido.

Uma importante limitação do direito do TRADE se liberar do contrato de trabalho é a previsão de indenização de eventuais prejuízos do cliente no artigo 15.1.d, conforme expõe Vizuetete:

Por último, la LETA señala como generadora de indemnización una causa que viene a constituirse en el más importante límite al desistimiento unilateral del TRADE consagrado con carácter general en el artículo 15.1.d). Pues si inicialmente prevé el desistimiento como vía de extinción unilateral del contrato por parte del TRADE, posteriormente sujeta esa libertad extintiva a la no producción de un perjuicio importante al cliente. Se condiciona de este modo el efecto liberador del desistimiento, marcando así una notable diferencia entre el ejercitado por el TRADE y el que se reconoce al trabajador asalariado, el cual cumpliendo el trámite del preaviso queda plenamente liberado del vínculo contractual. (VIZUETE, 2012, p. 223).

O artigo 15.4 da LETA deixa à autonomia da vontade a fixação de indenização por resolução do contrato de trabalho quando o credor desta indenização for o trabalhador. Esta é mais uma distinção entre os TRADE's e os trabalhadores subordinados que resulta numa proteção legal insuficiente àqueles primeiros, conforme a autora expõe:

Establece así una nueva diferencia entre el TRADE y el trabajador asalariado, pues junto a la dilución del valor liberatorio del preaviso señalado anteriormente, no sólo no señala la indemnización procedente sino que deja en manos de la partes su fijación; es decir, la LETA hace recaer un aspecto tan sensible como la fijación de la reparación por extinción contractual en primer término a los propios sujetos vinculados por el contrato, uno de los cuales recordemos ostenta una posición de debilidad contractual de la cual deriva la necesidad de una especial protección por parte de la norma (VIZUETE, 2012, p. 229).

Infere-se do exposto que a gama de direitos garantidos aos TRADE's em decorrência de sua relação de trabalho é bem inferior do que os direitos dos trabalhadores subordinados. Muitos dos aspectos que necessitam de regulação dentro da relação de trabalho foram deixados à autonomia da vontade das partes, autonomia esta que, em um contexto de desigualdade das partes da relação, não passa de formalidade, pois a parte mais fraca da relação vai quase sempre abrir mão de seus direitos, pois a opção será isto ou abrir mão do trabalho e da sua remuneração.

8 Conclusão

Vê-se, portanto, que é perfeitamente possível e até mesmo necessário, a partir do reconhecimento da nova conformação da subordinação, nos moldes da subordinação objetiva, incluir os trabalhadores parassubordinados no âmbito da relação de emprego, com proteção trabalhista integral, o que torna desnecessária e, mais que isso, um fator de retrocesso, a criação de um *tertium genus* entre trabalhadores subordinados e autônomos. No decorrer do trabalho vimos exemplo de jurisprudência nesse sentido.

As fronteiras entre a prestação de serviços do TRADE e do trabalhador subordinado são confusas e, no mais das vezes, os pressupostos de distinção são forçados. Se a independência jurídica do TRADE é atenuada e a própria pretensa existência de subordinação é controversa por causa do forte controle do produto existente na organização produtiva moderna e da internalização do poder diretivo do empregador pelo empregado, não existem, em essência, diferenças efetivas entre um regime de trabalho e outro.

Ademais, se o TRADE é reconhecidamente hipossuficiente e dependente em relação ao cliente, não há razão para que o princípio da proteção, princípio fundamental para o surgimento do ramo autônomo do direito do trabalho, seja aplicado em um grau menor para estes trabalhadores.

No decorrer do texto foram expostos diversos aspectos dos direitos dos TRADE's que resultam em proteção insuficiente a esta categoria de trabalhadores, quando se leva em conta que a autonomia da vontade, em uma relação em que uma das partes é hipossuficiente em relação à outra, deve ser mitigada, pois não havendo intervenção do direito na regulação dessas relações, acaba que as condições de execução dos contratos ficam à mercê da vontade da parte mais forte da relação.

De tudo isso, conclui-se que a previsão legal do trabalhador parassubordinado na Espanha foi um retrocesso, por reduzir o âmbito de aplicação da proteção trabalhista a trabalhadores que poderiam perfeitamente ser considerados empregados e, pela sua condição de hipossuficiência, precisam dela integralmente.

No Brasil, não há previsão legal da parassubordinação. Apesar disso, há esparsa jurisprudência que a reconhece para excluir a configuração da relação de emprego, o que, *data vênia*, é um erro, primeiro pela própria falta de previsão legal, segundo pelo retrocesso que se configura a utilização do instituto, ainda que fosse previsto.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Margarida Barreto. Relação de trabalho e relação de emprego: atuação do Ministério do Trabalho e Emprego. In SENA, Adriana Goulart; DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Portugal (Coord.). **Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2010. p. 309-322.
- ALLEVA, Piergiovanni. Subordinação x parassubordinação. In RENAULT, Luís Otávio Linhares et al (Coord.). **Parassubordinação: em homenagem ao professor Márcio Túlio Viana**. Tradução Lorena Vasconcelos Porto. São Paulo: LTr, 2011. p. 96-100.
- COUTINHO, Aldacy Rachid. Da subordinação objetiva. In PALOMINO, Teodosio A. **El derecho del trabajo ibero-americano**. Lima: Juris Laboral, 2005. p. 169-180.
- DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.
- GALANTINO, Luisa. A reconstrução do conceito de subordinação. In MANNRICH, Nelson et al (Coord.). **Atualidades do direito do trabalho: anais da Academia Nacional de Direito do Trabalho**. Tradução Yone Frediani. São Paulo: LTr, 2012. p. 287-305.
- HENRIQUE, Virgínia Leite. O novo estatuto do trabalhador autônomo espanhol: nova roupagem para a velha exploração. In RENAULT, Luís Otávio Linhares et al (Coord.). **Parassubordinação: em homenagem ao professor Márcio Túlio Viana**. São Paulo: LTr, 2011. p. 201-212.
- HERNANDEZ NIETO, Juan Antonio. La desnaturalización del trabajador autónomo: el autónomo dependiente. In **Revista universitaria de ciencias del trabajo**. Logroño: n. 11, p. 177-194, 2010. Disponível em: <<http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%2011/11208.pdf>>. Acesso em 19 jun. 2014.
- LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. O trabalho parassubordinado e o direito coletivo: entre o fundo e figura. In RENAULT, Luís Otávio Linhares et al (Coord.). **Parassubordinação: em homenagem ao professor Márcio Túlio Viana**. São Paulo: LTr, 2011. p. 156-165.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. A supersubordinação. In RENAULT, Luís Otávio Linhares et al (Coord.). **Parassubordinação: em homenagem ao professor Márcio Túlio Viana**. São Paulo: LTr, 2011. p. 50-86.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Relação de emprego e direito do trabalho: no contexto da ampliação da competência da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.
- MELGAR, Alfredo Montoya. **Derecho del trabajo**. 34. ed. Madrid: Tecnos, 2013.
- PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009.
- RENAULT, Luís Otávio Linhares. Parassubordinação: para quê? In RENAULT, Luís Otávio Linhares et al (Coord.). **Parassubordinação: em homenagem ao professor Márcio Túlio Viana**. São Paulo: LTr, 2011. p. 33-49.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. A reconstrução do conceito de subordinação. In MANNRICH, Nelson et al (Coord.). **Atualidades do direito do trabalho**: anais da Academia Nacional de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2012. p. 268-286.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROMITA, Arion Sayão. O principio da proteção em xeque e outros ensaios. In ROMITA, Arion Sayão. **O principio da proteção em xeque**. São Paulo: LTr, 2003. p. 21-38.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. La reingeniería empresarial del proceso de producción y su reflejo en el derecho del trabajo. In PALOMINO, Teodosio A. **El derecho del trabajo ibero-americano**. Lima: Juris Laboral, 2005. p. 225-238.

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

VIANA, Márcio Túlio. Trabalhadores parassubordinados: deslizando para fora do direito. In RENAULT, Luís Otávio Linhares et al (Coord.). **Parassubordinação**: em homenagem ao professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2011. p. 23-32.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 6. ed. São Paulo: LTr, 2005.

VIZUETE, Esther Guerrero. **El trabajador autónomo dependiente económicamente**: un estudio jurídico laboral. Valladolid: Lex Nova, 2012.