

A PARASSUBORDINAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO LABORAL E SOCIAL: ENFRENTAR OS IMPACTOS DA DINÂMICA DO CAPITAL NO MUNDO DO TRABALHO

LA PARASUBORDINATION COMME MOYEN DE PROTECTION DU TRAVAIL ET DE PROTECTION SOCIALE: FAIRE FACE AUX IMPACTS DE LA DINAMIQUE DU CAPITAL SUR LE MONDE DU TRAVAIL

Anna Stephanie de Brito Veiga Pessoa*
Maria Áurea Baroni Cecato**

RESUMO: O texto focaliza a parassubordinação como nova figura jurídica que busca enfrentar os impactos sofridos pelo mundo do trabalho, a partir das mudanças implantadas no mercado de trabalho, da reestruturação das empresas e da limitada intervenção do Estado na economia, intervenção esta conformada com as políticas neoliberais mundiais. È nesse contexto que as empresas, para acomodação ao quadro concorrencial das economias locais e, mormente, internacionais, promovem uma reestruturação produtiva e de gestão que compromete o caráter protetor do direito do trabalho e reduz o campo de aplicação desse ramo do direito, ao mesmo tempo que incrementa a precariedade do trabalho e a utilização da mão de obra autônoma, sem vínculo estável. A teoria da parassubordinação é a resposta que o direito aporta com o fim de proteger o trabalhador juridicamente autônomo, mas economicamente dependente, que labora na fronteira da autonomia e da subordinação, restando, portanto, em situação ambígua, ao mesmo tempo submissa e independente em relação às ordens que recebe daquele que o contrata. Por intermédio da parassubordinação, o direito pretende assegurar um patamar mínimo de direitos laborais e previdenciários a esses trabalhadores. O texto visa, ainda, sublinhar as possibilidades do ordenamento brasileiro adotar uma regulamentação em moldes semelhantes aos adotados na Europa, acomodados, porém, à realidade nacional.

Palavras-chave: Autonomia; Subordinação; Dependência econômica.

RESUME: Le texte met l'accent sur la parasubordination en tant que nouvelle catégorie juridique qui cherche à faire face aux impacts subis par le monde du travail, à partir des changements mis en œuvre sur le marché du travail, de la restructuration des entreprises et de l'intervention limitée de l'État sur l'économie, cette intervention étant resignée à accepter les politiques néolibérales mondiales. C'est dans ce contexte que les entreprises, pour leur

* Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas – PPGCJ – UFPB, bolsista da CAPES.

** Professora permanente do Programa de Pós-Graduação em Ciência Jurídicas – PPGCJ-UFPB e Professora Titular do Centro Universitário de João Pessoa – UNIPÊ. Doutora em Direito do Trabalho pela Université de Paris II – Panthéon Assas (França).

ajustement au cadre concurrentiel des économies locales et, surtout, internationales, s'engagent dans une restructuration productive et gestionnaire qui met en cause le caractère protectrice du droit du travail et réduit le champ d'application de cette branche du droit, en même temps qu'elle augmente la précarité du travail et l'utilisation de la main-d'œuvre autonome, sans lien stable. La théorie de la parasubordination est la réponse que le droit apporte en vue de protéger le travailleur juridiquement autonome, mais économiquement dépendant, qui prête son service à la limite de l'autonomie et de la subordination; ce travailleur se trouve être, donc, dans une situation ambiguë, à la fois soumise et indépendante par rapport aux ordres qu'il reçoit de celui qui l'embauche. Par l'intermédiaire de la théorie de la parasubordination, le droit a par bût de garantir un niveau minimum de droit du travail et de sécurité sociale à ces travailleurs. Le texte cherche également à souligner la possibilité du droit brésilien d'adopter un règlement sur des modèles semblables à ceux adoptés en Europe, ce règlement devant être accommodé à la réalité nationale.

Mots-clés: Autonomie; Subordination; Dépendance économique.

1 Introdução

As crescentes e intensas mudanças mundiais resultantes das técnicas que surgem a partir das últimas décadas desencadeiam nova dinâmica do capital e acirrada concorrência empresarial. Dessa forma, provocam, junto aos empreendedores, o sentimento da necessidade de diversificar suas formas de produção e de gestão. Desse contexto e, em especial das distintas formas que se adotam para gerir o capital e organizar a administração dos empreendimentos, preferencialmente em rede, resulta, para o mercado de trabalho, uma também nova modalidade de prestador de serviços: o trabalhador formalmente autônomo, mas economicamente dependente.

A figura do autônomo economicamente dependente, ou parassubordinado, segundo a nomenclatura adotada nos países da Europa, onde primeiramente se manifesta a preocupação com o estudo e a resolução do problema social criado pelo seu aparecimento (ou pela intensificação de sua ocorrência), não foi, obviamente, colocada sob a proteção dos direitos laborais. Com efeito, os arcabouços normativos estruturados, em praticamente todo o Ocidente, na primeira metade do século XX, com o propósito de regular as relações de trabalho subordinado, por razões que historicamente se explicam, circunscreveram sua abrangência à proteção do trabalhador, sujeito ativo de uma relação de emprego. Dessa forma, não saberiam acomodar, sob sua égide, o trabalhador autônomo, a despeito dessa autonomia se verificar, em particular nas últimas décadas, dissonante da realidade, mormente no que concerne ao aspecto econômico da questão.

Marginalizados da proteção dos direitos laborais, os trabalhadores parassubordinados restam também descartados da proteção dos direitos previdenciários. É o que ocorre em boa

parte dos ordenamentos, porquanto os direitos aludidos são destinados, exatamente, aos trabalhadores empregados, em geral beneficiários (e contribuintes) obrigatórios dos sistemas de previdência social. Em outros termos, resta-lhes o tratamento linear, dispensado pelo direito civil.

Por outro norte, a extensão de direitos laborais e previdenciários ao trabalhador parassubordinado ou economicamente dependente não se faz de forma absoluta, posto que, a despeito de não ser este um real autônomo, também não configura um real subordinado, permanecendo no interregno da configuração das duas categorias.

A teoria da parassubordinação é o remédio encontrado, nos países europeus, para enfrentar o problema decorrente do surgimento do prestador de serviços autônomo economicamente dependente, teoria essa que tende a se irradiar para outros países, onde a preocupação com o social tem dimensão de maior alcance.

O texto levanta o problema da validade e real relevância da utilização da teoria da parassubordinação para enfrentamento da condição controvertida do trabalhador autônomo economicamente dependente, por um lado impossibilitado de se beneficiar das condições oferecidas pelo mercado ao verdadeiro autônomo, por outro excluído das garantias laborais e sociais destinadas ao trabalhador subordinado (empregado).

Para tal, objetiva o tratamento da parassubordinação, enquanto instrumento de proteção sociolaboral e enquanto mecanismo de enfrentamento dos impactos da mundialização e dinâmica do capital no mercado de trabalho, considerando, especificamente, a base de sua sustentação: o trabalhador autônomo economicamente dependente ou parassubordinado, nos contextos social, econômico e político de seu aparecimento. A questão, neste estudo, é considerada no quadro mundial, por se tratar de fenômeno que surge e se coloca nesse âmbito e, por óbvias razões, volta-se, em alguns pontos, para o quadro brasileiro, abordando, neste caso, também a relevância de uma possível regulamentação da parassubordinação no ordenamento nacional.

2 Reestruturação produtiva e mercado de trabalho: promoção do trabalho autônomo.

Nas últimas décadas, a despeito do recente crescimento econômico, o sistema empresarial brasileiro – como, de resto, ocorre em praticamente todos os países do mundo – sofre com a concorrência internacional acirrada, a entrada de capitais e de grandes

conglomerados, a divisão internacional do trabalho e a política governamental voltada para o atendimento das demandas de determinados grupos. Muitas empresas de pequeno porte (ou mesmo médio) enfrentam severas dificuldades, sobrevivendo, em geral, aquelas de grande porte. Para se restabelecerem e se tornarem competitivas dentro do próprio país, haja vista a abertura dos mercados e a entrada de produtos importados, vindos dos Tigres Asiáticos e da China, com preços mais atrativos, as empresas implantam importante reestruturação produtiva e de gestão que produz impactos no mercado de trabalho.

Esse processo se insere em outro de maior dimensão: o processo mundial de internacionalização das economias, aliado à mobilidade dos capitais, o qual é instrumentalizado pelas inovações tecnológicas, em informática e microeletrônica e, nos transportes, intensifica o que Avelãs Nunes (2003, p.80) denomina “terceira onda da globalização”.¹

Nesse processo de globalização, o Brasil segue o itinerário propagado pelos organismos internacionais especializados, a exemplo do Fundo Monetário Internacional (FMI) e do Banco Mundial (BM), em uma ação continuada de globalismo localizado – posto que o itinerário parte dos centros de poder em um processo de localismo globalizado, de cima para baixo, sem nenhuma participação dos países ditos periféricos (como o Brasil), adaptando-se à realidade da concorrência internacional, por meio da adoção de políticas de cunho liberal, que se pautam pela desregulamentação, pelas privatizações e pelos investimentos externos, conferindo ao Estado um papel reduzido em sua capacidade de controlar o mercado e implementar políticas sociais, caracterizando o período conhecido como neoliberal. (SANTOS, 2009).

No contexto acima referido, as relações entre os atores sociais – Estado, mercado e representantes sociais – passam a ser regidas, prevalentemente, pelas forças empresariais, de maneira que os governos têm que lidar com essa nova estrutura de dependência que escapa à sua esfera de influência, adotando políticas governamentais que traduzem os interesses desses agentes interna e externamente, e representam, apenas, a tendência de acúmulo de riquezas em um modelo que visa, puramente, o crescimento econômico (SANTOS, 2009). Neste cenário, os trabalhadores perdem espaço no processo de interação democrática, haja vista que

¹ Boaventura de Sousa Santos (2009, p.12), ao definir a globalização, privilegia seu caráter plural, ou seja, suas dimensões sociais, políticas e culturais e não apenas a econômica, enfatizando que a terminologia adequada para este fenômeno deve ser globalizações. Nesse sentido, propõe a seguinte definição: “[...] a globalização é o processo pelo qual determinada condição ou entidade local estende a sua influência a todo o globo e, ao fazê-lo, desenvolve a capacidade de designar como local outra condição social ou entidade rival”.

as medidas adotadas para restabelecer a economia vão diretamente de encontro aos interesses desses trabalhadores, que são reduzidos a uma posição defensiva.

Uma das principais medidas que rompe o poder dos trabalhadores, e para este trabalho, a de maior relevo, é a reestruturação das empresas, visando adaptação à nova realidade de concorrência internacional em âmbito interno e externo, através da intensificação da utilização de mão de obra precária, sem a devida proteção juslaboral, com redução dos custos de produção, provocando forte impacto no mundo do trabalho.

A organização do processo de trabalho tem que se readaptar à nova conjuntura da economia de flexibilização “*just in time*”, voltada a atender as necessidades da demanda do momento. Para tal, como observa Delgado (2006, p.42), ganham prestígio três fórmulas de gestão trabalhista: a redução de cargos e funções; a terceirização trabalhista² e o sistema *toyotista* ou *ohnista* de gestão de trabalho, como fatores conjugados tendentes a maximizar a produtividade do trabalho e a minimizar os custos a este vinculados.

A redução dos cargos e funções é propiciada pela introdução no processo produtivo das tecnologias advindas da terceira revolução industrial. Entretanto, tal redução não se deve apenas a esse processo, posto que se encontra entrelaçada à decisão dos administradores de atribuir ao mesmo trabalhador um número maior de funções, mas de forma que não implique em perda da qualidade do trabalho e dos resultados buscados pela gestão do empreendimento. Ou seja, o trabalhador torna-se flexível e multifuncional, concentrando para si atividades que anteriormente seriam executadas por outros profissionais. Tais medidas, tanto geram jornadas de trabalho exaustivas e responsabilidades excessivas para os que conservam seus postos de trabalho, como resultam em desemprego para muitos.

No quadro da reestruturação de gestão cabe, ainda, a grande expansão da chamada terceirização. A terceirização trabalhista é uma relação jurídica tripolar de trabalho que substitui a bipolar tradicional e envolve, portanto, um terceiro sujeito: a empresa prestadora que coloca seus trabalhadores à disposição de um tomador de serviços, o qual pretende se liberar da administração da mão-de-obra e, freqüentes vezes, objetiva, ainda, reduzir o custo da produção, atuando de forma a precarizar as condições laborais. Sobre essa figura, não mais tão recente, do mundo do trabalho, Zéu Palmeira Sobrinho (2008, p.90) refere se tratar de uma via para a valorização do capital, uma vez que propicia significativa redução dos custos

² A terceirização trabalhista não deve ser confundida com a terceirização empresarial, quer dizer, na terceirização empresarial, ou melhor, na subcontratação empresarial, os trabalhadores são empregados das subcontratadas e estão inseridos nestas empresas. Já na terceirização trabalhista, os empregados da empresa contratada prestam serviços dentro da empresa contratante, no ambiente organizacional desta.

empresariais, transferindo todos os encargos referentes ao trabalhador para a empresa intermediária, a qual vende a força de trabalho dos seus empregados para a empresa contratante.

Os empresários também adotam mecanismos de redução das grandes unidades empresariais, transferindo parte de sua linha de produção para empresas menores, subcontratadas, provocando significativa redução dos postos de trabalho. Abandonam, assim, as grandes estruturas verticais, reorganizando-se em empresas enxutas e descentralizadas, sem prejuízo da qualidade e quantidade da produção no processo denominado de terceirização empresarial. Essas empresas subcontratadas, segundo pesquisas de Isabella Jinkings e Elaine Amorim (2006, p. 337-385), são muitas das vezes pequenas e micro empresas criadas por ex-empregados das empresas que passaram por esse processo de reestruturação. Esses empregados são atraídos psicologicamente, através de seminários e palestras, e induzidos a se tornarem autônomos ou pequenos empreendedores, prestadores de serviços, trabalhando em seus domicílios para o antigo empregador. Nesse contexto, “[...] a presença no local de trabalho coletivo deixa de ser um elemento de controle e abre a possibilidade de novas formas de precarização do trabalho, informalização das relações de trabalho e desagregação do coletivo” (DUPAS, 1999, p. 120), processo que acaba dilacerando a identidade dos trabalhadores, provocando o enfraquecimento dos sindicatos representativos dessa categoria.

Esses mecanismos de gestão do trabalho visando a redução de custos, por meio da descentralização empresarial da transferência de várias atividades para um único indivíduo, com conseqüente maximização da produção e do lucro, são fatores que retratam bem as modificações no padrão de gestão empresarial e da própria força de trabalho. As empresas não se interessam mais pelo controle constante da mão de obra, no exercício do poder diretivo, mas sim por um controle final sobre o resultado da atividade e sua correta incorporação no processo produtivo.

O sistema *toyotista* ou *ohnista* de gestão de trabalho representa o modelo que, de certo modo, congrega em si todas essas modificações operadas na gestão das empresas e da sua força de trabalho, nas últimas décadas. É de se registrar que essas transformações não ocorreram homoganeamente em todos os setores e regiões, ao contrário, tais práticas são introduzidas de acordo com as decisões gerenciais individuais. Dessa maneira, cada empresa cria o seu próprio sistema, agregando novos valores aos antigos modelos *fordista-taylorista* de produção, sem necessariamente adotar o modelo *toyotista* como cópia fiel.

A atuação dos grandes empresários no dismantelamento das estruturas do mercado de trabalho, reflete sua grande influência nas políticas governamentais voltadas para o

emprego e o trabalho. A Confederação Nacional da Indústria (CNI), no Brasil, retrata esse poder econômico no cenário nacional e sua ingerência nas decisões políticas³. Aponta e elenca um rol de procedimentos que devem ser adotados para que a indústria alcance a sua margem de crescimento, destacando, como medidas principais, a necessidade de reforma trabalhista e tributária, com vistas a reduzir os custos com o trabalho – ou melhor, com o trabalhador – além de mudanças em termos de proteção ambiental e de infraestrutura.

Note-se que todas essas reformas acabam atingindo o trabalhador, direta ou indiretamente, pois seja a reforma trabalhista que visa dismantelar as garantias e os direitos eminentemente trabalhistas, seja a reforma tributária para diminuição dos encargos sociais referentes ao trabalho, ou as mudanças propostas em termos ambientais e de infraestrutura que estão diretamente vinculadas ao ambiente de trabalho e, conseqüentemente, à saúde física e psicológica do trabalhador, todas essas proposições estão intrinsecamente atreladas ao indivíduo que trabalha.

O labor, nesse contexto mercadológico, é precarizado e intensificado, as relações jurídicas que surgem entre trabalhador e tomador de serviços são de fontes outras que não a relação de emprego protegida pelo Direito do Trabalho. Em outros termos, as relações firmadas são efêmeras e intensas, não têm solidez, podem ser desfeitas a qualquer tempo sem nenhuma garantia para o trabalhador, em termos trabalhistas e previdenciários. Constituem, na verdade, nada mais que uma espécie de “prestação de serviços” que não implica em qualquer responsabilidade social do tomador de serviços. (SACHS, 2008).

Sobre esse contexto, Ignacy Sachs (2008, p. 145) observa que a maioria desses trabalhadores é obrigada,

[...] pela baixa produtividade do seu trabalho, a buscar a competitividade por meio de expedientes conhecidos como fatores de *competitividade espúria*: baixos salários, ausência de proteção social, longas jornadas de trabalho, sonegação de impostos, condições de trabalho insalubres. Em outras palavras, para enfrentar os rigores do *darwinismo* social no mercado, eles não têm outra solução a não ser mergulhar na informalidade. Os próprios interessados são as primeiras vítimas do trabalho precário, porém a sociedade toda sai perdendo.

Portanto, fica fácil constatar que o trabalho sofre, principalmente na década de 1990, um grande impacto das forças do mercado, melhor representada pelo interesse do

³ Em todo início de mandato presidencial a Confederação Nacional da Indústria (CNI, 2011), a partir de fóruns de debates, elabora um documento, uma carta, com as suas percepções e perspectivas para o período de quatro anos referentes ao mandato presidencial. É um exemplo de participação mais democrática, no entanto, uma das principais pautas de sua agenda é a desregulamentação trabalhista, com vistas à redução de custos sociais.

empresariado. Os trabalhadores dispensados em virtude da reorganização na estrutura empresarial, acabam por se tornar “autônomos” e a ser contratados como tais, sem nenhum vínculo mais duradouro, sem nenhum tipo de segurança, podendo ser dispensados a qualquer tempo, sem qualquer proteção do direito.

É essa a conjuntura em que o direito busca se posicionar, enfrentando o problema pela atribuição de uma proteção mais adequada a esses trabalhadores, formalmente autônomos, mas economicamente dependentes, como se expõe a seguir.

3 Trabalho parassubordinado: caracterização e realidade

Resta evidenciado, que, sobretudo a partir da década de 1980, com o enfraquecimento do Estado de Bem Estar Social (onde este chegou a se constituir), o Estado, em todas as suas esferas, segue a tendência de incorporar os princípios neoliberais, que pregam a não intervenção estatal, e a reproduzir as máximas liberais, reduzindo a intervenção no mercado de trabalho e nas relações contratuais privadas, iniciando um período de desregulamentação dos direitos laborais e sociais, em geral.

E assim, como efeitos imediatos das práticas neoliberais, verifica-se o aumento do desemprego e das desigualdades sociais, com consequente majoração da pobreza e da redução das condições de vida. Sempre na fase histórica a que se alude, o Estado reduz a intervenção no campo social para atender às demandas mais urgentes de estabilização econômica. Mantém-se, assim, um Estado forte em sua capacidade de romper o poder dos sindicatos⁴ e no controle dos gastos públicos, mas fraco em relação aos gastos sociais e às intervenções econômicas, deixando o mercado atuar livremente, prejudicando o processo de desenvolvimento, que alia crescimento econômico, redistribuição de renda, integração social e política da totalidade da população. (AVELÃS NUNES, 2007).

Esse processo é particularmente sentido na elaboração e aplicação das leis trabalhistas. Estas tendem a passar de uma posição de defesa dos trabalhadores, com ampliação do conceito de subordinação, para uma posição mais conservadora, de restrição desse conceito e de redução do campo de aplicação das leis trabalhistas. Contraria-se, assim,

⁴ Avelãs Nunes (2007, p. 600), referindo-se ao quadro mundial, observa que os neoliberais acusam os sindicatos de serem os culpados pela onda de desemprego, uma vez que não aceitam as reduções dos salários como forma de minimizar os efeitos da crise em relação ao trabalho, afirmando ainda que os sindicatos são verdadeiros entraves à economia de livre empresa devendo ter reduzido o seu poder de participação na economia.

o fim precípua do Direito do Trabalho, que é proteger a pessoa do trabalhador inserido diretamente em uma organização produtiva, tutelando o sujeito economicamente hipossuficiente e que depende exclusivamente do trabalho para sua sobrevivência.

A matriz neoliberal de desregulamentação e de descentralização empresarial para redução dos custos vem, dessa maneira, produzindo grande impacto no mundo do trabalho, com redução do campo de aplicação do Direito do Trabalho e com o aumento significativo do número de trabalhadores autônomos, por conta própria⁵, em razão do número crescente de desempregados, provocado pelo processo de reestruturação empresarial ocorrido nas décadas de 1980 e 1990.

As técnicas de gestão, implantadas com o fito de reduzir os custos relacionados aos trabalhadores, diluem a marca da heterodireção presente na subordinação jurídica, marca característica das relações de emprego. Em outros termos, o novo modelo gerencial impõe o surgimento de relações de trabalho atípicas que não se submetem diretamente ao poder diretivo do empregador, refletindo, assim, o seu afastamento do campo de proteção laboral, já que estas relações atípicas não equivalem ao trabalho subordinado, característico da relação de emprego⁶, e paradigma de proteção do Direito do Trabalho.

Por outro via, é freqüente a constatação de que diversos desses trabalhadores que se encontram à margem do mercado de trabalho voltam ao cenário produtivo como autônomos e passam a prestar serviços para o seu antigo empregador. Eles detêm o conhecimento da produção e, muitas vezes, um alto grau de especialização em determinado setor daquela empresa, o que os torna capazes de produzir determinado resultado sem a ingerência direta e rigorosa que impera no trabalho subordinado. Muitas vezes atuam de maneira prevalentemente pessoal, sem empregados⁷, não para um público indeterminado, mas apenas para uma ou duas empresas, necessitando, em muitas ocasiões, de proteção específica, já que não se enquadram no conceito restrito de trabalho subordinado.

A teoria da parassubordinação visa à proteção jurídica para esse trabalhador que, de forma independente – sem ingerência da heterodireção do tomador dos serviços – e

⁵ No período pesquisado de 1992-2001, os dados do IBGE apontam um crescimento de 2,5% na população ocupada em prestação de serviços. (DIEESE, 2011).

⁶ A relação de emprego (que envolve o trabalho dito subordinado) é caracterizada pela presença concomitante dos elementos fático-jurídicos presentes nos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam: trabalho prestado por pessoa física; pessoalidade; não-eventualidade; onerosidade; e subordinação.

⁷ Entende-se, em geral, não ser admissível que os trabalhadores parassubordinados tenham empregados auxiliando o seu trabalho. Contudo, é possível que utilizem os serviços de ajudantes que tenham função meramente secundária, auxiliar, ficando a cargo do parassubordinado a execução primordial da atividade contratada.

continuada, presta os seus serviços direta e pessoalmente⁸ a um tomador, do qual depende economicamente. A dependência econômica se configura pelo fato de perceber deste tomador, boa parte de sua renda, sem ter liberdade nem tempo para trabalhar em favor de outros, utilizando os próprios meios e instrumentos de trabalho. O trabalhador se integra econômica e ideologicamente à necessidade organizacional do cliente contratante, de tal forma que a sua sobrevivência se coloca nas mãos de um terceiro, tanto quanto ocorre na relação de emprego subordinado.

Diante do conceito apresentado, alguns elementos devem ser reunidos simultaneamente para a configuração do trabalho parassubordinado, quais sejam: autonomia, pessoalidade, utilização dos próprios meios e instrumentos de trabalho, continuidade, integração na organização produtiva e dependência econômica.

É importante ressaltar que a parassubordinação não se confunde com a autonomia nem com a subordinação, mas possui pontos semelhantes aos dois institutos já consagrados pelo Direito. A parassubordinação é excluída da autonomia, em decorrência da dependência econômica e da fragilidade contratual que imperam na contratação do trabalhador, ao passo que é excluída do âmbito da subordinação, em virtude da maior independência do trabalhador, o qual coordena as suas atividades com as atividades da empresa cliente. A atual elasticidade que se possa querer conferir à subordinação não enquadra a relação de dependência econômica existente entre o trabalhador parassubordinado e o cliente principal, pois se trata de elemento não jurídico, mas socioeconômico.

Por outro lado, os traços similares existentes entre a parassubordinação e a autonomia se referem à independência, autonomia com que o trabalhador desenvolve a sua atividade, seja no tocante à organização temporal, espacial e modal desta, seja quanto à utilização dos próprios meios e instrumentos necessários ao bom desempenho do seu trabalho. Em contrapartida, assemelha-se ao trabalho subordinado, em virtude da natureza pessoal do trabalho, prestado de forma contínua e em troca de uma contraprestação onerosa que se traduz no meio de subsistência do trabalhador.

A parassubordinação também não pode ser confundida, por sua vez, com os “falsos autônomos”, já que estes são figuras que mascaram verdadeiras relações de trabalho subordinado por meio de contratos civis e comerciais. Quer dizer, os “falsos autônomos” são

⁸ A pessoalidade inerente ao trabalho parassubordinado afasta, via de regra, os trabalhadores que atuam por meio de pessoas jurídicas. Contudo, caso seja verificado que a constituição de pessoa jurídica é apenas um mecanismo utilizado para afastar a pessoalidade da relação, evidenciando que o trabalho continua sendo prestado efetivamente pessoalmente pelo trabalhador, deve-se entender como configurado o elemento da pessoalidade.

materialmente trabalhadores empregados dos tomadores de serviços, que prestam seu trabalho pessoalmente, de modo não eventual, com onerosidade e subordinação, recebendo ordens e diretrizes do empregador quanto ao modo, tempo e lugar da prestação de serviços. Sobre a diferenciação entre o trabalhador autônomo economicamente dependente, conhecido através da sigla TRADE,⁹ e o falso autônomo, Gallego (2005, p. 59) observa:

O autêntico critério distintivo entre o TRADE e o falso autônomo, como categorias certamente distintas, se encontraria no autêntico conteúdo da prestação do indivíduo, que em seu reflexo prático viria a demonstrar o conteúdo real do conjunto de obrigações deduzido do contrato. Seria a presença ou a ausência, neste, da subordinação jurídica, sua falta de integração pessoal de forma dependente no âmbito de organização e direção do empresário, o que nos permitiria distinguir a fronteira entre um e outro suposto.¹⁰ (Tradução nossa)

A figura do falso autônomo é muito mais freqüente no atual contexto que impacta o mercado de trabalho, ao lado do parassubordinado ou autônomo economicamente dependente. Entretanto, falsos autônomos sempre existiram e, evidentemente, o intuito dos tomadores de serviços que admitem empregados em condição de mascarar uma real relação de emprego é, normalmente e sempre, burlar a lei trabalhista para se desobrigarem das responsabilidades sociais correspondentes.

4 Sobre o tratamento dispensado ao trabalho parassubordinado na Itália e na Espanha

A parassubordinação surgiu na Itália, na década de 1970¹¹, como resposta à intensificação da globalização e conseqüente reestruturação produtiva. O Código de Processo Civil Italiano, em sua atualização de 1973¹², equiparou o rito processual trabalhista dos

⁹ A sigla TRADE vem sendo utilizada na Europa para designar o trabalhador autônomo economicamente dependente.

¹⁰ No original: “El autêntico criterio distintivo entre el TRADE y el falso autónomo, como categorías ciertamente distintas, se encontraría en el autêntico contenido de la prestación del individuo, que en su reflexión práctica vendría a demostrar el contenido real del conjunto de obligaciones deducido del contrato. Sería la presencia o la ausencia en este de la subordinación y dirección del empresario, la que nos permitiría distinguir la frontera entre uno y outro supuesto.” (GALLEGO, 2005, p. 59).

¹¹ Apesar de ter se estruturado na década de 1970, a teoria da parassubordinação tem suas raízes fincadas no final da década de 1950, quando o governo, por meio dos artigos 1º e 2º da Lei n. 741 de 1959, detinha o poder de “assegurar uma disciplina econômica mínima e inderrogável a todos os trabalhadores pertencentes a uma mesma categoria” (artigo 1º.), desde que estas estivessem abrangidas por contratos coletivos que regulamentassem as relações de emprego, as relações de associação agrária, de arrendamento a produtor direto e as “relações de colaboração que se concretizem em prestação de obra continuada e coordenada” (artigo 2º.).

¹² Refere-se, neste caso, à atualização implementada pela Lei 533 de 11 de agosto de 1973.

empregados aos parassubordinados, definindo-os como aqueles trabalhadores que se encontram em uma relação de colaboração que se concretize em uma prestação de trabalho continuada e coordenada, prevalentemente pessoal, sem subordinação, citando como exemplo os contratos de agência e de representação comercial. Assim, regra geral, a tutela dos parassubordinados, na Itália, em termos trabalhistas, é meramente processual, salvo a tutela garantida por meio de contratos coletivos de trabalho que garantem, a determinadas categorias, uma série de direitos equivalentes aos conferidos aos trabalhadores subordinados. É o caso das matérias acordadas no Contrato Coletivo Nacional para Colaboração Coordenada e Continuada.¹³ Além dos direitos trabalhistas relativos ao processo, os parassubordinados possuem proteção aproximada à dos subordinados no tocante aos benefícios previdenciários e fiscais, notadamente no que diz respeito ao imposto de renda.¹⁴

Em 2003, ocorre a introdução do contrato de colaboração a projeto no ordenamento jurídico italiano, exigindo requisitos específicos para a sua configuração, sem, contudo, estabelecer direitos além dos já existentes para os tradicionais trabalhadores parassubordinados. O Decreto Legislativo n. 276/2003 procura conferir maior segurança às relações parassubordinadas, oferecendo aos trabalhadores garantias de conservação da relação em dadas situações, como gravidez, doença e acidente de trabalho.

O Decreto referido objetiva, ainda, afastar das relações parassubordinadas, aquelas que são verdadeiramente subordinadas, ou seja, o documento tem, inicialmente, uma função antifraudulenta. No entanto, na prática, os critérios estabelecidos não têm essa força antifraudulenta, resultando, na verdade, em um regime de proteção aos colaboradores, a projeto bastante similar ao já existente para os parassubordinados em geral, sem modificações impactantes em termos trabalhistas e previdenciários.

Inúmeras críticas podem ser enumeradas à disciplina conferida aos parassubordinados na Itália. Todavia, há que se reconhecer que a legislação vigente, os acordos coletivos e o entendimento jurisprudencial acerca da matéria, têm conferido aos trabalhadores uma proteção mais próxima do tratamento garantido aos trabalhadores subordinados, seja em matéria fiscal, previdenciária ou trabalhista.

¹³ O teor do Contratto collettivo nazionale per collaborazioni coordinate e continuative pode ser consultado em: <http://www.eryx.it/CCNLCoCoCo2.htm>. Acesso em: 19 de jun. de 2012.

¹⁴ Piergiovanni Alleva (2009), Santoro-Passarelli (2004), entre outros, sustentam que os parassubordinados devem ser equiparados aos empregados tendo em vista a sua debilidade contratual frente ao tomador dos serviços, advogando assim, que todos os direitos inerentes a estes devem ser garantidos àqueles, afastando qualquer diferenciação.

Na Espanha, a legislação adotou proteção graduada aos trabalhadores, de maneira que tanto os autônomos, quanto os parassubordinados¹⁵ e os empregados, gozam de proteção trabalhista mínima. A Lei espanhola nº 20/2007 define os trabalhadores parassubordinados como aqueles que realizam atividade econômica ou profissional, a título lucrativo, com atuação habitual, contínua e pessoal do trabalhador, que em decorrência de sua situação particular é dependente economicamente¹⁶ frente a um cliente principal. O trabalhador parassubordinado não pode exercer a mesma atividade que os empregados da empresa do qual é dependente economicamente e deve dispor da estrutura e dos meios materiais necessários ao desenvolvimento de seu trabalho.

O tratamento dispensado ao trabalho parassubordinado na Itália e na Espanha evidencia preocupação frente ao número dos trabalhadores que laboram nessas condições, número este que é potencializado pela reestruturação produtiva, pelas subcontratações, terceirizações, agrupamento de trabalhadores em formas de cooperativas, e de trabalho em domicílio, formas de retirar do trabalhador o seu poder de reivindicar e de argumentar através dos sindicatos e órgãos de representação.

5 Sobre possível regulamentação do trabalho parassubordinado no Brasil

As matérias invocadas nas legislações estrangeiras e, mais particularmente, na espanhola, apontam o caminho necessário para a inclusão dos trabalhadores parassubordinados no campo da formalidade, em consonância com as normas legais e dentro do âmbito de incidência da proteção da seguridade social. Esse poderia ser o caminho trilhado pelo Brasil: a elaboração de lei que definisse um núcleo menor de direitos trabalhistas e previdenciários destinados aos parassubordinados, como forma de proteger esses cidadãos imersos no constante duelo entre capital e trabalho.

¹⁵ No direito espanhol, os trabalhadores parassubordinados são denominados trabalhadores autônomos economicamente dependentes.

¹⁶ A aferição da dependência econômica do trabalhador é feita a partir de um critério objetivo trazido pela lei, qual seja, perceber cerca de 75 por cento de sua renda de um cliente principal. A lei à qual se faz referência é a de no. 20, de 11 de Julio de 2007. Ela pode ser encontrada no Boletín oficial del Estado, n.166, p.29964-29978, disponível em: www.boe.es. Acesso em 20.03.2012.

É imperioso ter em conta, entretanto, que tal regulamentação não se faz sem a antecedência de estudos amplos e consistentes. Sem dúvida, tem-se o fato: a figura desse trabalhador autônomo economicamente dependente existe no Brasil e sua existência é clara e quantitativamente crescente (e, talvez, também qualitativamente). Mas, evidentemente, há que se fazer o levantamento de suas reais proporções. É preciso, entre outros, delimitar conceitualmente o que se pretende, em solo pátrio, estabelecer como trabalhador parassubordinado – ou aquele que se encontra no intervalo das categorias de prestação de serviços autônomo e subordinado – o que não constitui tarefa simples. De resto, os países da Europa¹⁷ que adotam medidas de proteção a esse trabalhador, não o fazem em único modelo e sequer adotam exatamente os mesmos critérios para defini-lo.

Dados do DIEESE (2011, p.165) sobre a distribuição dos postos de trabalho gerados por empresas, segundo as formas de contratação nas Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, apontam a contratação de autônomos para uma empresa como uma das formas de contratação flexibilizada. Em São Paulo, de 27,5% das contratações flexíveis, 6,9% foram de autônomos para uma empresa; em Porto Alegre, de um total de 22,7%, 3,4% representam os autônomos para uma empresa. Em Belo Horizonte, onde o índice total de contratações flexíveis foi menor (17,8%), 3,4% foram de autônomos; Salvador apresentou o menor percentual de contratação de autônomos para uma empresa (2,8%), de um total de 26,8%. Recife apresentou um índice total de 31,4% de contratações flexíveis, sendo 6,7% de autônomos; já no Distrito Federal os valores foram, respectivamente, 28,6%, no total, e 3,0% de autônomos para uma empresa. Fortaleza apresentou os maiores índices percentuais: 37,3% no total de contratações flexibilizadas, sendo 8,4% de autônomos para uma empresa.

Os dados refletem a necessidade de o Estado voltar o seu olhar para essa categoria de trabalhadores, formalmente autônomos, que se encontram desamparados de qualquer benefício. Na última década, ocorre desaceleração no crescimento do número de trabalhadores por conta própria, que representa atualmente 21% da força de trabalho (DIEESE, 2011), destacando-se, no entanto, que essa desaceleração se deve ao processo de formalização do trabalho que vem ocorrendo no Brasil, devido a fatores econômicos e sociais, bem como devido a intervenções políticas que vem aliando crescimento econômico e inclusão social,

¹⁷ Atualmente, praticamente todos os países da Europa tratam o problema do trabalhador autônomo economicamente dependente. O fato do presente texto abordar apenas o contexto da Itália e da Espanha prende-se ao fato de serem, estes dois países, os que primeiramente e de forma mais incisiva se dedicaram à questão.

como se verifica nos dados apresentados com base no coeficiente de Gini ¹⁸, os quais refletem melhor redistribuição de renda (OIT, 2010). Esse processo de formalização do trabalhador por conta própria, representa o aumento de contribuintes para a seguridade social, que vem apresentando uma taxa de crescimento de 0,6% ao ano (OIT, 2010).

Por outro lado, a doutrina brasileira está atenta para a questão. E conquanto não seja unívoca a respeito, há valor nos entendimentos diversos que buscam abordar o debate sob todos os seus ângulos. Existe tendência a entender, como Delgado (2006)¹⁹, que o melhor caminho para proteger os trabalhadores parassubordinados é o que se faz através da subordinação estrutural, quer dizer, pela ampliação do conceito de subordinação a partir de sua perspectiva de inserção laboral na empresa. No entanto, esse entendimento parece olvidar os impactos econômicos decorrentes dessa aplicação, a qual continua deixando os trabalhadores economicamente dependentes, mas não subordinados, à margem da tutela laboral.

Isso considerado, deve-se primar por uma regulamentação que vise proteção graduada englobando os autônomos, os parassubordinados e os subordinados, quer dizer, uma proteção que parta de um patamar mínimo comum de direitos trabalhistas e previdenciários a todos os trabalhadores, aumentando gradualmente esses direitos para os trabalhadores cujo vínculo de dependência seja mais forte, uma vez que é mais fácil dosar o aumento das tutelas do que a sua diminuição, e de convencer a sociedade de limitar a um nível máximo de proteção apenas os trabalhadores subordinados, empregados. Esta seria a maneira mais sensata de garantir a identidade desses trabalhadores e a sua participação na sociedade. Esse é o posicionamento de Otávio Pinto e Silva (2004) e de Amauri César Alves (2004) que apontam, ambos, a necessidade de proteger o trabalhador, e não apenas o empregado, nas relações trabalhistas. Dessa maneira, os autores destacam a necessidade de promover uma tutela gradual que garanta direitos mínimos aos autônomos, a exemplo de proteção à saúde e segurança no trabalho, direitos mais extensos aos parassubordinados como o direito ao descanso, o direito à indenização em caso de resolução do contrato sem causa justificada e,

¹⁸ O coeficiente de Gini mede a desigualdade na distribuição de renda em um país, variando de 0 a 1. Quanto mais próximo de 0, maior será o grau de igualdade, e quanto mais se aproxima de 1, maior a desigualdade na distribuição de renda. Entre 1992 e 2008 o índice do Brasil apresentou uma pequena redução, de 0,58% (em 1992) caiu para 0,54% (em 2008) refletindo a melhor redistribuição dos benefícios do crescimento econômico, por meio do salário mínimo, dos benefícios de prestação continuada, do bolsa família e da pensão rural. (OIT, 2010).

¹⁹ Lorena Vasconcelos Porto (2009) entende que o conceito de subordinação deve ser ampliado fazendo uso da expressão subordinação integrativa; Marcus Mendes e José Eduardo Chaves Júnior (2008), entre outros, também defendem essa idéia utilizando expressões próprias.

por fim, garantir aos trabalhadores empregados, todos os direitos já previstos, sem exclusão dos que vierem a ser concedidos.

Nesse mesmo sentido segue parte da doutrina estrangeira, da qual Adalberto Perulli é representante de relevo. O autor (2007) observa que a “modulação gradual da tutela” é o caminho mais adequado para proteger os parassubordinados, substituindo a rígida divisão do trabalho em subordinado e autônomo, conferindo uma série de garantias moduladas e variadas a partir de um mínimo comum a todos, com a extensão gradual no percurso do caminho da proteção máxima equivalente à proteção dos trabalhadores subordinados. O autor em questão (PERULLI, 2007, p.140) explica seu posicionamento aqui referido:

[...] um sistema diferente de recomposição do trabalho através de uma articulação das garantias em círculos concêntricos: colocando na área do círculo externo o trabalhador autônomo em sentido estrito, na faixa intermediária o colaborador coordenado e continuativo onde se reconhece uma situação de “dependência econômica” comum aos trabalhadores subordinados; e na área mais interna, os trabalhadores subordinados em sentido próprio.²⁰ (Tradução nossa)

Este procedimento é adotado na Itália e, principalmente, na Espanha. Esta última elaborou o Estatuto do Trabalho Autônomo (Ley n. 20 de 11 de Julio de 2007.), firmando direitos a todos os trabalhadores e mais especificamente aos parassubordinados (ou como são denominados, autônomos economicamente dependentes), proporcionando segurança jurídica aos trabalhadores em suas relações laborais e oferecendo, acima de tudo, a possibilidade de trabalho em condições dignas. O documento referido dispõe sobre questões tais como jornada de trabalho, descanso, segurança e saúde na realização das suas atividades, bem como tratamento diferenciado em matéria previdenciária, permitindo que um número maior de trabalhadores ditos “por conta própria” tenham acesso aos benefícios previdenciários.

Considere-se, ainda, que a autonomia laboral é capaz de associar trabalho (autodirigido) e vida digna. Nesse sentido, Ignacy Sachs (2008, p. 35) atesta que é na promoção do autoemprego, como ele denomina o trabalho por conta própria, que há possibilidade de se promover o desenvolvimento, permitindo que os trabalhadores manifestem toda a sua potencialidade, talento e imaginação, “mediante empreendimentos individuais e coletivos, numa combinação de trabalho autônomo e heterônomo e de tempo

²⁰ No original: “[...] diverso sistema di ricomposizione del lavoro attraverso una articolazione delle garanzie per cerchi concentrici: collocando nell’area del cerchio esterno i lavoratori autonomi in senso stretto; nella fascia intermedia i collaboratori coordinati e continuativi cui si riconosce una situazione di “dipendenza economica” comune ai lavoratori subordinati; e sull’area più interna, i lavoratori subordinati in senso proprio.” (PERULLI, 2007, p.140).

dedicado a atividades não produtivas”. Quer dizer, Sachs observa, no trabalho autônomo, uma saída para a precarização das relações trabalhistas, como meio de libertação do trabalhador, permitindo que este realize o seu trabalho de forma a desenvolver suas capacidades e de se tornar, futuramente, um empreendedor capaz de oferecer oportunidades de trabalho a outros cidadãos. Por outro norte, referindo as “atividades não produtivas”, observa, ainda, que o autoemprego permite também a autodeterminação do tempo dedicado ao labor, reservando para si o que dedicaria ao diletantismo, ao lazer e ao descanso. Por essas possibilidades de autodeterminação, que vão além da feição adotada para a prestação de serviços, o autoemprego seria a modalidade de labor que mais provavelmente conduziria ao desenvolvimento pleno do trabalhador.

Assim, o trabalho parassubordinado, enquanto parte da categoria do trabalho autônomo, pode constituir uma forma de promover e assegurar o desenvolvimento do trabalhador que quer se desvincular de uma relação empregatícia, ou que, em virtude das ondulações do mercado, encontrou na autonomia o meio de se reinserir no mercado de trabalho. Essa promoção da autonomia, no entanto, só será benéfica se houver regulação direcionada à proteção e à segurança das relações envolvendo este tipo de trabalho.

Há que se notar, por outro norte, que esses trabalhadores se encontram, via de regra, na informalidade, entendida esta como a situação na qual o trabalhador labora em condições precárias, desenvolvendo atividades em desacordo com as normas legais ou fora do alcance da proteção da seguridade social (KREIN; PRONI, 2010). Os parassubordinados, portanto, no Brasil, estão incluídos no âmbito da informalidade, sem qualquer proteção trabalhista ou previdenciária, tendo em vista que o acesso a esses direitos lhes são negados, seja pela rígida conceituação do critério da subordinação, paradigma de proteção trabalhista, seja pelas altas alíquotas das contribuições a serem pagas pelos trabalhadores “por conta própria” para se tornarem efetivamente segurados da previdência social.

Todas as medidas que visem buscar a regulamentação da parassubordinação no ordenamento brasileiro dependerão, evidentemente, do convencimento da sociedade e, nesta, mais especificamente, da persuasão dos tomadores de serviço. A estes caberão algumas das responsabilidades sociais que beneficiarão os trabalhadores em questão. Mas, no conjunto, também serão beneficiados pelos impactos das medidas sociais na qualidade do trabalho recebido.

Há que se lembrar, por outro norte, que a Constituição Federal já estabelece direitos essenciais a todos os trabalhadores. Registre-se, nesse sentido, que o artigo 7º elenca os direitos fundamentais mínimos destinados a todos os trabalhadores urbanos e rurais, sem fazer

menção a qualquer tipo de qualificação ou restrição ao conceito de trabalhador. A doutrina majoritária entende, entretanto, que os direitos ali elencados referem-se apenas aos trabalhadores empregados, subordinados, não alcançando os demais trabalhadores, mesmo que carentes de proteção legal.

A interpretação constitucional do artigo 7º carece de maior envergadura para inclusão dos trabalhadores indistintamente, sejam eles empregados, autônomos ou parassubordinados. Não significa dizer, contudo, que o rol de direitos ali elencados deva ser atribuído a todos os trabalhadores, mas que alguns dos direitos ali inseridos devem ser estendidos ao conjunto dos trabalhadores, outros – os compatíveis apenas com os parassubordinados e subordinados – devem ser aplicáveis tão somente a essas duas categorias e, finalmente, alguns deles, destinados unicamente aos trabalhadores empregados. Segue no mesmo sentido o entendimento de Nunes (2009, p.103), para quem não há que se tratar de “[...] igualação dos direitos de trabalhadores subordinados aos autônomos ou parassubordinados”, mas do “[...] estabelecimento de graus de proporcionalidade entre eles. Estes graus de proporcionalidade, por sua vez, estariam vinculados a um mínimo de direito necessário”

No que respeita à exegese da norma constitucional, entretanto, faz-se necessário buscar uma interpretação histórico-evolutiva para conferir, ao texto constitucional, significado que atenda às necessidades impostas no momento, haja vista não ser a Constituição um corpo estático, pronto e acabado. (BARROSO, 1996). O juízo de Barroso (1996, p.137) sobre a interpretação evolutiva é apropriado ao contexto atual. Para o autor, trata-se de “[...] atribuição de novos conteúdos à norma constitucional, sem modificação do seu teor literal, em razão de mudanças históricas ou fatores políticos e sociais que não estavam na mente dos constituintes”. E é, de fato, o que ocorre, em fenômeno recente, com as mudanças no modo de prestação laboral, a exemplo do trabalho prestado com autonomia, mas economicamente dependente de um ou poucos tomadores de serviços, fato social extremamente relevante para que haja proteção gradual aos trabalhadores que se coloquem nessa condição, independentemente da qualificação que estes detenham.

Ao disciplinar essas novas formas de trabalho, o Estado estará promovendo a extensão de alguns direitos sociais laborais, formadores de um arcabouço ao qual hoje não cabe mais exclusividade para a esfera dos subordinados, deixando à sua margem grande parte dos trabalhadores, muitos deles igualmente carentes da proteção estatal. Por outro norte, a extensão de parte desses direitos confere identidade aos trabalhadores parassubordinados,

restaurando o seu poder e a sua representatividade no debate sobre os rumos que o Estado deve seguir para a promoção dos direitos sociais no processo de desenvolvimento.

O Direito (e, portanto, também o Estado) tem, de resto, papel fundamental no processo de cooperação necessário à promoção do desenvolvimento, como atestam, dentre outros, Salomão Filho (2002) e Rister (2007). O papel do Estado no processo de desenvolvimento é preceituado em diversos documentos internacionais, em especial na Declaração da Organização das Nações Unidas (ONU, 1986) sobre o direito ao desenvolvimento. A compreensão da referida Declaração, onde a acepção do desenvolvimento tem dimensão ampla, compreendendo os aspectos econômico, social, político e cultural, permite que se entenda que o trabalhador – e não apenas o empregado – devem fazer parte do estabelecido no artigo 2º. 1., onde a pessoa humana ocupa a posição de “sujeito central do desenvolvimento”, por um lado na condição de “participante ativo” e, por outro, na de “beneficiário”. Ao Estado de assegurar que tal posição seja concreta, tanto através da garantia da existência do próprio trabalho, como pelo viés de proteção normativa para que o labor se realize em condições de dignidade.

6 Considerações finais

Este texto levanta o problema da validade e real relevância da parassubordinação para enfrentamento da condição controvertida do trabalhador formalmente autônomo, mas economicamente dependente. Para tal, aborda a figura jurídica em questão, enquanto resposta que o direito aporta ao enfrentamento dos impactos da nova dinâmica do capital no mundo do trabalho e na organização produtiva e gerencial das empresas. Essa abordagem se justifica pelo fato de serem os impactos referidos os responsáveis pelo lançamento, no mercado de trabalho, desse mencionado trabalhador, o qual resta à margem de qualquer proteção do Estado e, freqüentes vezes, labora na informalidade.

O estudo demonstra que a parassubordinação, figura construída no direito europeu, mas irradiada para boa parte do mundo, constitui a única forma, conhecida na atualidade, de dispensar alguma proteção a essa categoria que tem crescido e tende a ocupar espaço cada vez maior no mercado de trabalho. Somente a partir dessa proteção aportada pelo direito, o trabalhador autônomo economicamente dependente terá garantias de inserção social e de participação em todas as dimensões do processo de desenvolvimento. Resta, portanto, demonstrada a relevância e validade dos mecanismos da figura da parassubordinação

enquanto instrumento de enfrentamento da condição controvertida do trabalhador autônomo economicamente dependente e, volta-se a referir, aquele a quem não são oferecidas as condições de se beneficiar das condições oferecidas pelo mercado ao verdadeiro autônomo e que, por outro lado, é excluído das garantias laborais e sociais destinadas ao trabalhador empregado.

Entende-se que essa proteção mencionada não deve igualar o trabalhador em questão ao trabalhador subordinado, chamado empregado, cuja labor é regulado pelo direito do trabalho, mas que parte dos direitos trabalhistas, e mesmo dos previdenciários, em um núcleo essencial, deva ser a ele atribuído. Há que se ter em conta, aliás, que o direito do trabalho não pode se reduzir a um número de trabalhadores cada vez menor e que termina por constituir uma casta de trabalhadores.

Evidentemente, no que respeita à realidade do trabalhador parassubordinado no solo brasileiro, há que se proceder aos estudos de adequação dos padrões adotados na Europa à realidade nacional, o que não se faz sem estudos amplos e profundos da questão.

Observe-se, nesse sentido, que a proteção ao trabalho – e não apenas a proteção ao trabalho subordinado – é atribuição do Estado, enquanto sujeito promotor do desenvolvimento. É nessa condição que ele deve definir a melhor forma de inserir no quadro da regulação estatal destinada aos trabalhadores, em especial no que se refere aos direitos especificamente laborais e sociais, todos aqueles que laboram por conta alheia, tanto na relação jurídica onde a subordinação clássica é característica essencial, como naquela em que, na suposta autonomia, se configura a dependência econômica.

A inclusão referida neste texto supõe, por outro norte, exegese mais ampla do artigo 7º da Constituição Federal, mais consentânea com o desenho das últimas décadas, época em que surgem os trabalhadores formalmente autônomos, mas economicamente dependentes – que restaram, muito mais por forma que por substância, à margem da proteção do Estado. Ao direito de corrigir sua própria dissonância com o contexto atual.

7 Referências

ALLEVA, Piergiovanni. O rubicão do trabalho subordinado. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**, nº 28, p. 34-38, jan./fev. de 2009.

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

AVELÃS NUNES, António José. **Neoliberalismo e direitos humanos**. Lisboa: Editorial Caminho, 2003.

_____. **Uma introdução à economia política**. São Paulo: Quartier Latin, 2007.

BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e aplicação da Constituição**: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora. São Paulo: Saraiva, 1996.

DIEESE. **Anuário dos trabalhadores: 2010/2011**. 11 ed., São Paulo: DIEESE, 2011.

Disponível em: <http://www.dieese.org.br/anu/AnuTrab2010/Arquivos/apresentacao.html>.

Acesso em 12 abr. 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006.

_____. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista Legislação do Trabalho**.

São Paulo: LTr, v. 70, n. 6, p.657-667, jun. de 2006.

DUPAS, Gilberto. **Economia global e exclusão social: pobreza, emprego, estado e o futuro do capitalismo**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

ESPAÑA. **Ley n. 20 de 11 de Julio de 2007**. Estatuto del trabajo autónomo. Madrid:

Boletín oficial del Estado, n.166, p.29964-29978. Disponível em: www.boe.es. Acesso em 20 mar. 2012.

GALLEGO, Francisco Javier Calvo. Los trabajadores autónomos dependientes: una primera aproximación. **Temas Laborales**, nº 81, p. 41-78, 2005.

ITÁLIA. **Decreto Legislativo n. 276 de 10 di settembre de 2003**. Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n.30.

Disponível em: <http://www.normattiva.it>. Acesso em 19 de mar. 2012.

_____. **Legge n. 533 di 11 di agosto de 1973**. Disciplina delle controversie individuali di lavoro e delle controversie in materia di previdenza e di assistenza obbligatorie. Disponível em: <http://www.normattiva.it>. Acesso em 19 de mar. 2012.

_____. **Legge n. 741 di 14 de luglio 1959**. Norme transitorie per garantire minimi di trattamento econômico e normativo ai lavoratori. Disponível em: <http://www.normattiva.it>. Acesso em 19 mar. 2012.

_____. **Contratto Collettivo Nazionale per Collaborazioni Coordinate e Continuative di 8 di aprile de 1998 in Roma**. Disponível em: <http://www.eryx.it/CCNLCoCoCo2.htm>. Acesso em: 19 de jun. 2012.

JINKINGS, Isabella; AMORIM, Elaine Regina Aguiar. **Produção e desregulamentação na indústria têxtil e de confecção**. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2006. p. 337-385.

KREIN, José Dari; PRONI, Marcelo Weishaupt. Economia informal: aspectos conceituais e teóricos. **Série Trabalho decente no Brasil**. Escritório da OIT NO Brasil. Brasília: OIT, 2010. Disponível em: www.oit.org.br. Acesso em: 02 de jun. 2012.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural: reticular e alienidade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Campinas: TRT15**, n.32, p. 127-146, 2008.

MENEZES, Vladson Bahia et.al. (Org.). **Agenda legislativa da indústria 2011**. OK Confederação Nacional da Indústria. Unidade de Assuntos Legislativos. Brasília: 2011.

NUNES, Claudio Pedrosa. **Modificações do contrato de trabalho e sua reestruturação dogmática**. Curitiba: Juruá, 2009.

ORGANISATIONS DES NATIONS UNIES – ONU. **Déclaration sur le droit au dévelooppement**, 1986. Disponível em: <http://www.un.org/fr/events/righttodevelopment/declaration.shtml>. Acesso em: 22 mai. 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Panorama laboral 2010**. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2010.

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. **Terceirização e reestruturação produtiva**. São Paulo: LTr, 2008.

PERULLI, Adalberto. Il futuro del lavoro e le frontiere della subordinazione. In: PERULLI, Adalberto (coord.). **Il futuro del lavoro**. Matelica: Halley Editrice, 2007, p. 135-142.

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

RISTER, Carla Abrantkoski. **Direito ao desenvolvimento: antecedentes, significados e conseqüências**. Rio: Renovar, 2007.

SACHS, Ignacy. **Desenvolvimento incluyente, sustentável, sustentado**. Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

SALOMÃO FILHO, Calixto. **Regulação e desenvolvimento**. São Paulo: Malheiros Editores, 2002.

SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. **Diritto dei lavori**. 2 ed. Torino: G. Giappichelli, 2004.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Direitos humanos: o desafio da interculturalidade. **Revista Direitos Humanos**. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, n. 02, p.10 -18, 2009.

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